CRL
CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2017

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2017*

Data de edição: Junho de 2018

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: 419804/16

Execução gráfica: MX3 Artes Gráficas

Tiragem: 280 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor à data.

CRL CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Ficha Técnica

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– ***Composição:***

Presidente**: António Valadas da Silva** (Governo)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo) ; Maria José Tiago (suplente)
- DGERT **- Fernando Catarino José** (efetivo) ; Rui Abreu (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo) ; Maria Teresa F. Feliciano (suplente)
- IEFP - **Catarina Campos** (suplente)

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **João F. Freitas Torres** (efetivo) ; Carlos Manuel A. Trindade (suplente)
  José Rodrigues Oliveira (efetivo) ; Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT - **Sérgio Monteiro do Monte** (efetivo) ; Luis 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 - **Gregório da Rocha Novo** (efetivo) ; Nuno M. V. Nobre Biscaya (suplente)
- CTP - **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo) ; António A. da Cunha Abrantes (suplente)

AUTORES DO RELATÓRIO

- **António Nunes de Carvalho** (Coordenação Científica - Universidade Católica Portuguesa)
- **Paula Agapito** (Coordenadora Executiva do CRL)

– ***Colaboração técnica:***

- **Miguel Ramos dos Santos** *(equipa do CRL)*
- **Paulo Félix de Oliveira** *(equipa do CRL)*

– ***Secretariado técnico:***

- **Rita Conde Antunes** *(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)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 11
SUMÁRIO EXECUTIVO 15
I. Nota prévia 29
II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo 33
2.1 Contexto económico 33
2.2 Contexto normativo 38
III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2017 e sua evolução nos onze anos anteriores 43
3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2017 e a evolução desde 2005 43
3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais 43
3.1.2 Remunerações 48
3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções 52
3.1.4 Portarias de Condições de Trabalho 55
3.1.4 Cessação da vigência das convenções coletivas 57
3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva 61
3.2.1 Conciliação e mediação 61
3.2.2 Arbitragem 62
IV. A negociação coletiva em 2017 64
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2017 64
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas 70
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2017 70
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2017 77
4.3 Sector Público Empresarial 79
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2017 83
4.4.1 Introdução 83
4.4.2 Análise geral 84
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho 88
4.4.3.1 Introdução 88
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 nas convenções coletivas de 2017 89
4.4.4 Aplicação das convenções 100
4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação 100
4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação 101
4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação 103
4.4.4.4 Caducidade e sobrevigência 106

4.4.4.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções 110
4.4.5 Tempo de trabalho 114
4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho 114
4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho 119
a) Nota prévia 119
b) Previsão de diferentes regimes 123
c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais 125
d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais 132
e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais 142
f) Regimes de prevenção ou disponibilidade 143
g) Trabalho suplementar 148
h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador 160
i) Isenção de horário de trabalho 162
4.4.6 Promoção das qualificações dos trabalhadores 166
4.4.6.1 Enquadramento geral 166
4.4.6.2 Formação Profissional 169
4.4.6.3 Trabalhadores-estudantes 176
4.4.7. O princípio da igualdade nas relações laborais 183
4.4.7.1. Nota prévia 183
4.4.7.2. Assédio Moral 183
4.4.7.3. Conciliação entre a vida familiar e profissional 185
4.4.7.4. Igualdade em geral 190
4.4.8 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais 192
4.4.9 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores 199
V. A contratação coletiva na Administração Pública 208
5.1 Enquadramento 208
5.2 Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009 ... 209
5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2017 210

ANEXOS

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2016) 35
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO - 2016 36
QUADRO 3 – EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012-2017) 37
QUADRO 4 - NÚMERO DE TCO (2005-2016) 38
QUADRO 5 - EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2017) 38
QUADRO 6 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT(*) (2005-2016) 47
QUADRO 7 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (POR ANO) (2005-2016) 48
QUADRO 8 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL (2017) 51
QUADRO 9 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2017 E POR SECTOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA 52
QUADRO 10 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017 53
QUADRO 11 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005-2017) 55
QUADRO 12 - OPOSIÇÕES À EXTENSÃO (2005-2017) 55
QUADRO 13 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017 56
QUADRO 14 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2005-2017 57
QUADRO 15 - PROCESSOS DE CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES - AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2017) 59
QUADRO 16 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005-2017) - POR CAE 60
QUADRO 17 - CONCILIAÇÕES/MEDIAÇÕES (2005-2017) 62
QUADRO 18 - DECISÕES ARBITRAIS (2005-2017) 63
QUADRO 19 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2017) 64
QUADRO 20 - IRCT PUBLICADOS EM 2017 (POR TIPO) 65
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2017 (POR TIPO) 65
QUADRO 22 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO) 67
QUADRO 23 - Nº DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 (POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO) 69
QUADRO 24 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2017) 69
QUADRO 25 - FUNDAMENTO DA EXTENSÃO DE ACORDO COM AS RCM (N.º 90/2012, N.º 43/2014 E 82/2017) - POR TIPO DE CONVENÇÃO – 2017 73
QUADRO 26 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE – 2017 E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE 76
QUADRO 27 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2017 78
QUADRO 28 - EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO COBERTAS POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA - 2017 (PARTICIPAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40%) 80
QUADRO 29 - EMPRESAS DO SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL COM NEGOCIAÇÃO COLETIVA – 2017, IMPACTO DAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA LOE PARA 2017 82
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2017 (POR TIPO) 86
QUADRO 31 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2017 (POR SUBTIPO) 87
QUADRO 32 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS - 2017 90
QUADRO 33 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR TIPO DE ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO) 100
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2017 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA 103

QUADRO 35 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2017 - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES 104

QUADRO 36 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO) 105

QUADRO 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA) 105

QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DA CONVENÇÃO (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO) 106

QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO) 107

QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE 109

QUADRO 41 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO DE VÁRIAS CONVENÇÕES COLETIVAS 111

QUADRO 42 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO 112

QUADRO 43 – REGIMES TRANSITÓRIOS 113

QUADRO 44 - PNT TEMPO COMPLETO - 2017 (POR SUBTIPO) 114

QUADRO 45 - FÉRIAS - 2017 (POR SUBTIPO) 116

QUADRO 46 - CONVENÇÕES QUE REGULAM FÉRIAS POR Nº DE DIAS (COM E SEM MAJORAÇÃO) 117

QUADRO 47 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 E 2016 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (POR TIPO) 123

QUADRO 48 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO) 124

QUADRO 49 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 E 2016 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE (POR TIPO) 125

QUADRO 50 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADAPTABILIDADE - 2017 (VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA) 128

QUADRO 51 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 E 2016 QUE REGULAM BANCO DE HORAS (POR TIPO) 133

QUADRO 52 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2017 (ACRÉSCIMOS) 136

QUADRO 53 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR 140

QUADRO 54 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 QUE REGULAM O HORÁRIO CONCENTRADO 143

QUADRO 55 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 144

QUADRO 56 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE 147

QUADRO 57 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2017 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) 148

QUADRO 58 - TRABALHO SUPLEMENTAR - 2017 154

QUADRO 59 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 RELATIVAMENTE AO REGIME ANTERIOR 156

QUADRO 60 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR - SITUAÇÕES PARTICULARES 159

QUADRO 61 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2017 161

QUADRO 62 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR 162

QUADRO 63 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - 2017 163

QUADRO 64 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - DESTINATÁRIOS E ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS - 2017 165

QUADRO 65 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR 166

QUADRO 66 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR TIPO) – 2017 E 2016 167

QUADRO 67 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO) - 2017 168

QUADRO 68 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO) - 2017 168

QUADRO 69 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 RELATIVAMENTE AO REGIME CONVENCIONAL ANTERIOR 180

QUADRO 70 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL 185

QUADRO 71 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2017 190

QUADRO 72 - APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2017 193
QUADRO 73 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2017 194
QUADRO 74 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS PUBLICADAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA – 2017 199
QUADRO 75 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2017..... 201
QUADRO 76 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2017 209
QUADRO 77 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2017..... 210
QUADRO 78 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2017 211
QUADRO 79 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2017 .. 211

ÍNDICE de GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005-2017) 33
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por sector de atividade, em percentagem do PIB – 2016 e 2017 34
Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor - taxa de inflação (%) 34
Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados/Desempregados em milhares (2005-2017) 37
Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2005-2017) 44
Gráfico 6 - Evolução do nº de Convenções publicadas entre 2005 e 2017 (por tipo) 45
Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores (potencialmente) abrangidos entre 2005 e 2017 46
Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005-2016) 47
Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real - (2005-2017) 50
Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2017 53
Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2017) 54
Gráfico 12 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2017) 59
Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2017 por CAE (84) 75
Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções - 2017 100
Gráfico 15 - Parentalidade (2015-2017) 187

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

SEE - Sector Empresarial do Estado

SEL - Sector 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 atividade do CRL é desenvolvida de acordo com um regulamento interno, aprovado pelo Plenário e homologado pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sendo presidido por um dos seus membros, designado rotativamente pelos demais membros pelo período de um ano. As atividades dos membros do CRL não são remuneradas.

Os Serviços são, atualmente, geridos por uma Coordenadora Executiva, cuja nomeação foi precedida de audição das Organizações representadas no Centro, à qual compete, nomeadamente, dirigir os Serviços e coordenar as atividades, de acordo com o Plano de Atividades e o Orçamento aprovados.

No âmbito das suas atribuições, e com destacado relevo, compete ao CRL elaborar um **Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva.** Apresenta-se agora a sua terceira edição, reportada à evolução e situação da negociação coletiva em 2017.

Naturalmente, foi capitalizada a experiência obtida nos relatórios anteriores, mantiveram-se os critérios de recolha da informação e consolida-se a estrutura, com o propósito de melhorar a caraterização anual da negociação coletiva.

O processo de elaboração deste Relatório foi acompanhado e aprovado pelo Plenário do CRL, tendo sido seguida a metodologia desenhada originalmente. Destaca-se neste domínio:

I. A existência de um **Coordenador Científico** para acompanhar, apoiar e orientar a elaboração do Relatório, tarefas que, neste caso, ficaram a cargo de António Nunes de Carvalho, mestre da Universidade Católica Portuguesa, cuja dedicação, qualidade do trabalho e disponibilidade cumpre realçar e agradecer.

II. O apoio de uma **Comissão Científica** integrando cinco membros, pertencentes à Comunidade Académica, com perspetivas diversas sobre a matéria, constituída

pelos seguintes professores cujos contributos, totalmente *pro bono*, foram da maior relevância para a elaboração do Relatório:

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

Para além dos contactos individuais, realizaram-se duas reuniões onde foi possível receber orientações e comentários, que se revelaram da maior utilidade para a realização do trabalho. Nessas reuniões, orientadas pelo Presidente do CRL, participaram o Coordenador Científico, a Coordenadora Executiva e Técnicos do CRL.

III. A equipa técnica constituída, no CRL, pela Coordenadora Executiva, Paula Agapito, e pelos técnicos do CRL, Paulo Félix de Oliveira, Miguel Ramos dos Santos e Rita Antunes, constituiu, juntamente com o perito, António Nunes de Carvalho, uma equipa de grande competência e dedicação. Regista-se com apreço o trabalho desenvolvido.

No plano do **conteúdo,** o Relatório foi discutido em sucessivas reuniões do CRL. Assim:

- 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 linhas gerais, e comparando com os relatórios anteriores sobre a negociação coletiva, cumpre mencionar, designadamente:

- a evolução positiva da negociação coletiva publicada em 2017, quer quanto ao número de IRCT publicados, quer quanto à sua cobertura, apesar do dinamismo verificado ser ainda inferior ao do período anterior a 2012;

- o esforço para analisar os impactos das alterações legislativas ocorridas nos últimos anos – a propósito da negociação coletiva no sector público empresarial, cujas regras foram alteradas na Lei do Orçamento do Estado para 2017;
- as alterações ao Código do Trabalho introduzidas quanto à proteção contra o assédio moral, em 2017, refletidas nos textos das convenções coletivas, assim como dos procedimentos que enquadram a extensão de convenções coletivas, decorrentes da última Resolução do Conselho de Ministros que altera os critérios para emissão das portarias de extensão (a partir de junho de 2017);
- o alargamento de matérias estudadas, com um novo capítulo dedicado ao estudo sobre a igualdade;
- o aprofundamento do estudo da organização do tempo de trabalho.

A par destas inovações, prosseguiu-se o aprofundamento dos múltiplos conteúdos versados nas convenções, que neste relatório beneficia da comparação com o ano anterior, dando, deste modo, um retrato mais completo da negociação coletiva mais recente e indo ao encontro das recomendações dos membros do CRL e da Comissão Científica.

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

- Esta introdução, sob a responsabilidade do CRL, foi discutida e aprovada pelo Plenário, (com a abstenção dos representantes da CGTP);
- 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, 14 de maio de 2018

O Presidente do CRL

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O presente Relatório visa dar cumprimento ao disposto no artigo 3.º, n.º 1, alínea d) do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto, diploma orgânico do CRL, e pretende dar conta da evolução da negociação coletiva, oferecendo um quadro do funcionamento do sistema de contratação coletiva e evidenciando as abordagens e conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes, numa análise simultaneamente estática e evolutiva.

2. O Relatório para 2017 apresenta-se como natural sequência da série iniciada com a análise relativa a 2015, conservando os parâmetros da abordagem, recorrendo às mesmas fontes e incidindo sobre análogo âmbito temporal, nos termos descritos na nota prévia (Capítulo I).

3. Começa-se (Capítulo II) por sumariar alguns dados de enquadramento, quer quanto ao contexto económico (2.1.) quer quanto à evolução normativa e jurisprudencial (nacional e comunitária – 2.2.).

4. Passa-se, de seguida (Capítulo III), num plano geral e predominantemente quantitativo, a destacar as mudanças e desenvolvimentos registados na negociação coletiva em 2017, por contraposição à registada desde 2005, focando algumas dimensões mais relevantes, como remunerações, alargamento do âmbito de aplicação, cessação da vigência e processos de resolução de conflitos coletivos atinentes à negociação coletiva.

5. Em termos estritamente quantitativos, verifica-se que 2017 constituiu o terceiro ano consecutivo de crescimento do número de IRCT, com particular destaque para convenções coletivas e portarias de extensão, registando-se mesmo um aumento expressivo em relação a 2016 (3.1.1., II).

6. Em 2017 o número de CC, AC e AE cresceu, em termos absolutos, verificando-se que, em termos relativos, os acordos de empresa foram predominantes (tal como no período entre 2012 e 2014, tendência que se alterou em 2015 e 2016, com prevalência dos CC), embora no plano da taxa de cobertura se conserve a prevalência da contratação sectorial (3.1.1, II).

7. Persiste a tendência (registada desde 2014) de crescimento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas, muito embora se verifique que o ritmo de crescimento abrandou, afigurando-se que tal está relacionado com o tipo de convenções predominante em 2017: os acordos de empresa, cujo perímetro subjetivo se reconduz, necessariamente, à empresa (3.1.1., III). De todo o modo, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva continua abaixo do registado no período 2005-2010.

8. Regista-se uma tendência de diminuição da taxa de cobertura das convenções em vigor, muito embora tenha crescido, desde 2015, a taxa de cobertura das convenções publicadas em cada ano. Por outro lado, muito embora o número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT tenha continuado, em 2016, a ser inferior ao registado em 2005, é observável uma evolução positiva a partir de 2015 (3.1.1., IV).

9. Na matéria das remunerações (e de acordo com os dados coligidos a partir dos relatórios anuais da DGERT) evidenciam-se as seguintes mudanças em 2017 (3.1.2.):
   – a redução, em 2017, do período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores (29,4 meses), face a 2016 (38,1 meses), valor que, embora elevado, corresponde ao segundo ano consecutivo, desde 2009, em que o período médio de eficácia intertabelas se mostra inferior ao do ano anterior;
   – a variação salarial nominal, face ao ano anterior, continuou a subida iniciada em 2016, tendo mesmo registado um aumento expressivo.

10. Quanto ao alargamento do âmbito de aplicação das convenções, verificou-se uma diminuição do número de acordos de adesão face a 2016, embora se registe que, à exceção do ano de 2016, encontramos em 2017 o mais elevado número de AA desde 2005 (3.1.3).

11. Ainda no que toca ao alargamento do âmbito de aplicação das convenções, reforçou-se em 2017 a tendência de retoma registada a partir de 2015 relativamente à emissão de portarias de extensão, com um grande crescimento do número de PE publicadas – 84 em 2017, por comparação com 35 em 2016 (3.1.3).

12. Não foi publicada qualquer portaria de condições de trabalho em 2017.

13. O Relatório apresenta, a propósito da cessação de convenções coletivas (3.1.4.), os principais dados sobre os processos de caducidade de convenções a partir de 2005, de onde resultou a aplicação de 44 avisos de caducidade, havendo, neste ponto, a referir que na vigência da última versão do regime legal (resultante da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto) não foi, até ao final de 2017, publicado qualquer aviso de caducidade.

14. No âmbito dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, a análise desenvolvida no Relatório revela que em 2017 houve uma ligeira subida dos pedidos de conciliação (58) e de mediação (12), com valores que não eram atingidos desde 2011 (3.2.1.). Atentando nos processos concluídos, assinala-se que, pela primeira vez desde 2009, o número de processos de conciliação concluídos com acordo suplantou o dos processos concluídos sem acordo, sendo que dos 9 processos de mediação concluídos nenhum terminou com acordo. À semelhança do apontado nos Relatórios anteriores, não há, em 2017, notícia de qualquer novo desenvolvimento em matéria de processos de arbitragem (3.2.2.).

15. O Capítulo IV incide especificamente na negociação coletiva desenvolvida em 2017, sem prejuízo da realização, quando oportuno, do cotejo com a situação em 2016. Constitui, portanto, a parte mais desenvolvida deste Relatório. Num primeiro momento, e em termos gerais, tratam-se os dados sobre as convenções publicadas (4.1) e os relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), abordando-se depois, em particular, a contratação coletiva no sector público empresarial (4.3). Num segundo momento (4.4.), analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2017 relativamente a um conjunto determinado de matérias.

16. De entre os dados gerais sobre a negociação coletiva em 2017 (4.1.) sobressai o seguinte:
    - quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os Acordos de Adesão), foram publicadas 208 convenções (que comparam com 146 no ano anterior), sendo que as primeiras convenções representam 10,6%, as revisões globais 17,8% e as revisões parciais 71,6% do total das convenções;
    - no cômputo geral, em 2017 foram publicados 310 IRCT, negociais e não negociais, o que corresponde a um crescimento acima de 47% relativamente a 2016, resultante de um aumento de 42,5% de convenções e de 140% de portarias de extensão;
    - ainda comparativamente a 2016, verifica-se que as primeiras convenções e as revisões globais tiveram um aumento global de 28,3% e as revisões parciais de 49%;
    - mantém-se a tendência já referida nos Relatórios de 2015 e 2016 quanto ao elevado número de convenções paralelas, tendo-se registado um aumento absoluto e relativo (45,19% do total);
    - verifica-se em 2017 uma distribuição sectorial mais equilibrada pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE), comparativamente a 2015 e 2016, existindo apenas 4 sectores de atividade sem convenções publicadas neste ano; continua a persistir a predominância de três sectores de atividade ("Indústrias transformadoras", "Transportes e armazenagem" e "Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos", embora o seu peso relativo tenha diminuído face ao ano anterior;
    - no que toca à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2017, por sector de atividade, evidenciam-se a extraordinária subida do "Alojamento, restauração e similares" e o aumento considerável, em termos relativos, nos sectores "Atividades administrativas e dos serviços de apoio" e "Educação";
    - relativamente ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção verificou-se uma quebra generalizada em relação a 2016, particularmente acentuada nos acordos coletivos.

17. Como se referiu, o Relatório dá nota do significativo aumento do número de PE em 2017, comparativamente aos últimos anos (84). Recorda-se, como elemento de contexto, que os critérios e o prazo de extensão das convenções coletivas para emissão de portarias de extensão foram alterados em 2017, com a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho (revogando a anterior RCM n.º90/2012, de 31 de outubro),

assim como os parâmetros da discricionariedade do Governo para definição da eficácia retroativa das tabelas salariais. Considera-se que estas alterações justificam que a análise do conjunto de PE do ano (84) seja distribuída por dois grupos: as 50 PE publicadas ao abrigo da RCM n.º 90/2012 e as 34 PE emitidas à luz do novo enquadramento. Esta opção permitiu apurar, por um lado, as diferenças no tempo médio decorrido entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão (6 meses no primeiro e 2 meses no segundo grupo); e, por outro, as diferenças dos intervalos médios 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 (9 meses no primeiro e 6 meses no segundo grupo). Estes dados evidenciam, assim, o efeito das alterações operadas pela RCM 82/2017.

18. Do conjunto de PE publicadas em 2017, sobressaem mais alguns aspectos dignos de nota:
    – a larga maioria das extensões ocorre relativamente a revisões parciais (55 PE em 84);
    – em 19 situações concluem-se, em 2017, dois ciclos de extensão dos mesmos requerentes (ou parte deles) dando origem à sucessão de duas PE – um iniciado em 2016 ou no inicio de 2017; e outro iniciado e concluido em 2017, quase sempre já ao abrigo do n.º2 da RCM n.º 82/2017, onde o procedimento deve realizar-se num prazo máximo de 35 dias úteis ;
    – existem PE que correspondem à extensão de convenções paralelas (estas situações ocorreram no âmbito da RCM 87/2017).

19. O Relatório afere o impacto do art. 21º da LOE/2017, que fez cessar a proibição de valorizações remuneratórias negociadas por convenção coletiva, determinada desde 2011, e que impunha cortes às remunerações e a outros valores devidos aos trabalhadores do sector público empresarial (SPE).
    Para tanto, faz-se o cotejo das 11 empresas do SPE (constantes no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), a 31-12-2017) – incluindo Sector empresarial do Estado (SEE) e Sector empresarial local (SEL) – que celebraram ou reviram os seus acordos de empresa em 2017, procurando-se perceber o alcance das alterações introduzidas sobretudo em matéria de subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno. Verificou-se assim o seguinte:
    – das 11 empresas, 6 celebraram primeiras convenções, sendo que apenas uma fixou valores mais elevados no subsidio de refeição; no trabalho noturno, todas elas ou remetem para a lei ou acolhem os valores fixados na lei (art.266ª CT); quanto ao trabalho suplementar, quatro convenções fixam valores correspondentes aos previstos na versão de 2009 do CT (50%/75%/100%) e uma outra prevê acréscimos mais vantajosos;
    – das cinco empresas públicas que celebraram revisões parciais, em apenas uma delas se aumentou o valor do subsídio de refeição; duas convenções reviram o

regime de atribuição do subsídio de refeição e trabalho noturno, mas não alteraram os valores remuneratórios correspondentes.

20. No ponto 4.4. fazem-se dois tipos de análise do conteúdo das convenções publicadas em 2017, uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e outra mais aprofundada, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; formação profissional e regime dos trabalhadores-estudantes; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; igualdade; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

21. Enunciam-se as principais conclusões extraídas da análise mais geral do conteúdo das 208 convenções coletivas publicadas em 2017:
    - a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência são preponderantes, seguindo-se as deslocações e o trabalho suplementar;
    - há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais, tais como: 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; igualdade e não discriminação; local de trabalho; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; comissões paritárias;
    - nas revisões parciais, além da tradicional revisão da matéria salarial, são regulados parcialmente alguns institutos associados a condições retributivas: organização do tempo de trabalho; deslocações; prestações sociais complementares; definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial;
    - encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (disponibilidade, prestações sociais complementares, trabalho suplementar e trabalho por turnos).

22. Pelo segundo ano consecutivo, dedica-se um capítulo aos conteúdos recomendados pelo artigo 492.º, 2 e 3 do CT (n.º 4.4.3), centrado no universo de primeiras convenções e revisões globais (59), porquanto nas revisões parciais, justamente pelo facto de atualizarem parcialmente uma convenção, não é possível apurar em que medida atendem à citada recomendação. Esta análise beneficia da comparação com o ano anterior. A amplitude de matérias e a diversidade de conteúdos encontrados nas convenções implicou a delimitação do âmbito de análise, que se procurou ilustrar com as modulações encontradas a propósito:

– das relações entre as entidades celebrantes, nomeadamente os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;
– das ações ou medidas de formação profissional desenhadas;
– das condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;
– das medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, neste ponto menos aprofundado, uma vez que o tema se encontra autonomizado em capítulo específico;
– dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores associados à retribuição e, pela primeira vez, algumas vertentes relativas aos direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados, aflorando-se, num outro prisma, o crescente acolhimento nas convenções coletivas do tema da avaliação de desempenho;
– das soluções encontradas para a resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;
– da definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em situação de greve;
– dos conteúdos previstos a propósito dos efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro IRCT;
– da previsão de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas, assim como outras competências atribuídas nas convenções.

No geral, continua a registar-se uma assinalável diversidade do grau de atendimento nas convenções dos diferentes temas recomendados. Comparativamente a 2016, verificou-se um crescimento das previsões atinentes às relações entre as entidades celebrantes, incluindo os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão, dos processos de resolução de litígios decorrentes do contrato de trabalho e dos efeitos decorrentes em caso de caducidade. Existem, por fim, dois domínios cobertos por todas as convenções: princípio da igualdade e não discriminação e direitos e deveres das partes. Seguem-se-lhe, em termos de prevalência, as matérias atinentes à segurança e saúde e as comissões paritárias.

23. O primeiro dos núcleos temáticos objeto de análise desenvolvida, corresponde às regras sobre aplicação das convenções. Neste tema destacam-se as seguintes evidências:
    – quanto ao âmbito de aplicação geográfico, mantém-se em 2017 o predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional (4.4.4.1);
    – mantém-se a reduzida utilização, já identificada no ano anterior, da abertura legal à introdução de regras convencionais relativamente ao esquema de adesão unilateral do trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva (4.4.4.2.);
    – no plano da vigência temporal (4.4.4.3), verifica-se que uma percentagem muito significativa das convenções que operam revisão de instrumentos existentes – 63,24% das convenções (117 em 185) – se reporta a convenções

que não atingiram 24 meses de vigência e que, por outro lado, mais de 50% dos trabalhadores abrangidos por revisões de convenções se reportam a convenções com período de permanência inferior a 24 meses, tendo-se verificado, relativamente ao ano anterior, um aumento do número de trabalhadores abrangidos por convenções com período de eficácia inferior a 12 meses;

– o período de vigência constitui matéria tratada em 107 das 208 convenções analisadas, sendo mais comummente fixado em 24 meses e prevendo-se, em regra, um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre correspondente a 12 meses;
– tal como nos anos anteriores, também em 2017 é raro as convenções tratarem da matéria da caducidade e sobrevigência, verificando-se que, quando tal acontece, se limitam, as mais das vezes, a remeter para o regime legal (verificar a tipologia dos tratamentos convencionais destas matérias em 4.4.4.4.);
– é bastante escassa a inclusão nas convenções coletivas de cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, indicando-se no Relatório (4.4.4.5.) os diferentes conteúdos encontrados.

24. Os temas da duração e organização dos tempos de trabalho são objeto de tratamento alargado no Relatório (4.4.5.), não apenas por força da sua tradicional relevância nas convenções coletivas como pela centralidade que lhes tem sido atribuída pelos sujeitos negociais e pela margem de intervenção que a própria lei confere à negociação coletiva.

25. Em 2017, verifica-se que a quase totalidade das primeiras convenções e a totalidade das revisões globais estabelecem o limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal, que surge ainda em várias revisões parciais (4.4.5.1.), avultando as seguintes notas:
    – a maior parte das convenções adota a duração máxima da jornada semanal e diária correspondente ao limite legal, embora, na linha do que se verificou em 2016, haja também a registar um número relevante que consagra duração inferior para o período normal de trabalho aplicável a todos os trabalhadores;
    – também, como em 2016, nem sempre a duração do trabalho é estabelecida em termos uniformes para a generalidade das categorias abrangidas por cada convenção (podendo variar em função da categoria, do sector da empresa ou do tipo de horário praticado).

26. A matéria das férias é, igualmente, tratada em parte significativa das convenções publicadas em 2017 (em percentagem semelhante à do ano anterior), estando, designadamente, presente em todas as revisões globais e em quase todas as primeiras convenções. Continua a assinalar-se uma significativa diversidade de soluções, embora suscetíveis de recondução à mesma matriz identificada em 2016: algumas convenções seguem o regime legal, fixando um período único de 22 dias úteis aplicável a todos os trabalhadores; a maior parte adota outras soluções, quer alargando esse período, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais, em moldes mais ou menos próximos desse

regime legal, por aplicação de critérios variados (tempo de serviço, da idade, assiduidade, avaliação de desempenho, época em que são gozadas as férias, situação familiar, etc.).

27. O Relatório aborda os regimes convencionais de flexibilização do tempo de trabalho (4.4.4.5.), começando por recordar os contornos das diversas figuras em presença e chamando a atenção para a circunstância nem sempre as designações utilizadas nas convenções coletivas correspondem à terminologia da lei, havendo, portanto, a necessidade de os reconduzir, atendendo à sua substância, às figuras que se deixaram tipificadas.

28. Nota-se, como em 2016, alguma padronização de conteúdos celebrados pelo mesmo outorgante, não apenas, como é natural, nas convenções paralelas, como nas situações em que um dos outorgantes celebra mais do que uma convenção, quer do lado patronal quer do lado sindical.

29. Regista-se, durante o ano de 2017, um aumento global da previsão de regimes de flexibilidade nas convenções coletivas relativamente ao período imediatamente anterior, sendo essencialmente regulado em primeiras convenções e revisões globais. O aumento verifica-se também em termos proporcionais (23% em 2017 contra 17% em 2016), não estando, portanto, apenas associado ao crescimento do número de convenções coletivas. De todo o modo, a percentagem de convenções que preveem adaptabilidade e banco de horas é, ainda assim, inferior à de 2015 (26%). Este incremento da previsão de regimes de flexibilidade temporal radica sobretudo no maior número de situações em que é dada abertura ao regime de adaptabilidade, não sendo significativa a variação quanto àquelas que apenas referem o banco de horas.

30. No que concerne à adaptabilidade, e sem prejuízo da já assinalada tendência para a padronização de regimes, a análise efetuada no Relatório (4.4.5.*c*) põe em evidência o esforço de adaptação das regras às realidades e interesses próprios das empresas e sectores, o que se traduz numa diversificação de conteúdos e na procura de equilíbrios específicos. As partes tanto estabelecem 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.), como acrescentam, por vezes, outros elementos (por exemplo, compensação de despesas extraordinárias para os trabalhadores, casos de dispensa do prolongamento da jornada, consequências da cessação do regime). Parece poder detetar-se uma tendência para a definição de regimes próprios, com maior ou menor afastamento do regime legal, não sendo, designadamente, encontradas convenções que se limitem a repetir as regras do Código do Trabalho. O Relatório analisa as diversas variações, a partir dos elementos estruturantes do regime. Verifica-se, ainda, que a possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (adaptabilidade grupal) apenas é

aludida num conjunto restrito de convenções, que se cingem à reprodução da formulação legal. À semelhança do registado no Relatório de 2016, verifica-se que algumas convenções coletivas ampliam o elenco de situações em que os trabalhadores estão isentos da aplicação do regime de adaptabilidade.

31. A larga maioria das convenções publicadas em 2017 que admitem o recurso ao banco de horas permite a sua instituição por ato unilateral do empregador (4.4.5.*d*). Em alguns casos, porém, essa faculdade está sujeita à verificação de certas circunstâncias. Algumas convenções exigem, no entanto, o acordo do trabalhador. Por outro lado, e na sequência dos Relatórios de 2015 e de 2016, sublinha-se a abertura de algumas convenções coletivas à satisfação de interesses do trabalhador (admitindo-se a instituição desta modalidade por iniciativa deste). Verifica-se, de outra parte, que a maior parte das convenções ficou aquém da utilização exaustiva dos limites legalmente estabelecidos para o volume horário a afetar ao banco de horas, embora uma parte ainda assim significativa os utilize. A conjugação dos acréscimos horários ao período de trabalho diário e semanal, bem como do volume horário anual afeto ao banco de horas é bastante diversificada, sendo por isso muito variados os equilíbrios encontrados nas convenções coletivas. Esta diversidade encontra-se também na disciplina das diversas vertentes do regime (antecedência da comunicação ao trabalhador do prolongamento da jornada, compensação dos acréscimos horários, iniciativa e momento do gozo da compensação em descanso – quando prevista –, etc.). O Relatório dá conta do predomínio do estabelecimento da compensação do trabalho em acréscimo através da redução equivalente do tempo de trabalho, operada seja por ato unilateral do empregador seja por escolha do trabalhador.

32. A regulação dos horários concentrados continua residual: das convenções coletivas publicadas em 2017, só aparece em 5, apenas mais 1 ocorrência face a 2016. Trata-se, em todos os casos, de revisão global. O Relatório descreve os contornos essenciais de cada um destes regimes (4.4.5.*e*).

33. No período em análise, 24 das 208 convenções publicadas estabelecem regimes de prevenção ou de disponibilidade (4.4.5.*f*). Tal como acontecia em 2016, verifica-se que o regime surge sobretudo em acordos de empresa. Também neste domínio os conteúdos apresentam uma grande variedade, muito embora se observe a presença habitual de um conjunto de requisitos e condições, usualmente tratados no texto convencional:

– é mais comum a atribuição ao empregador da faculdade de indicar os trabalhadores cobertos pelo regime, observados certos parâmetros;
– a generalidade das convenções analisadas não estabelece períodos máximos de sujeição ao regime de prevenção;
– normalmente, a aplicação deste regime pressupõe que o empregador elabore as escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção e dos trabalhadores incluídos em cada escala;
– é comum a exigência de os trabalhadores em regime de prevenção se mantenham contactáveis e em condições de poderem estar presentes nas instalações da empresa num curto período de tempo;
– continua a ser regra que as convenções que preveem regimes de prevenção ou disponibilidade regulem os respetivos efeitos remuneratórios;
– na maioria dos casos consagra-se o direito de o trabalhador colocado em regimes deste tipo receber um complemento ou subsídio;
– quando o trabalhador é convocado e presta efetivamente trabalho em regime de prevenção, quase sempre este trabalho é remunerado à parte, em acréscimo ao subsídio de prevenção ou disponibilidade, e as mais das vezes, essa remuneração é equivalente à devida pelo trabalho suplementar.

34. De acordo com os dados recolhidos no Relatório (4.4.5.*g*), o trabalho suplementar continua a constituir uma das matérias mais frequentemente tratadas na contratação coletiva: só uma das primeiras convenções publicadas não regula este tema, que é versado em todas as 37 convenções que correspondem a revisões globais. Continua, por outro lado, a verificar-se que os acréscimos associados à prestação do trabalho suplementar são amiúde atualizados quando são negociadas "alterações salariais e outras": em 149 revisões parciais publicadas durante o ano de 2017, 31 convenções introduzem pequenas alterações ao regime do trabalho suplementar, associadas, essencialmente, à atualização da remuneração do trabalho suplementar, dos valores das refeições e ao período de descanso compensatório. A fisionomia dos regimes convencionais do trabalho suplementar obedece, *grosso modo*, ao modelo que se deixou caraterizado no Relatório de 2016, verificando-se que o tratamento dado nos textos convencionais incide sobretudo na determinação dos acréscimos remuneratórios devidos (registando-se uma tendência de crescimento destes valores) e na fixação dos pressupostos de exigência e das causas de recusa legítima da prestação de trabalho suplementar.

35. O Relatório dá conta da presença nas convenções coletivas de esquemas de flexibilidade temporal de gestão da prestação no interesse do trabalhador (4.4.5.*h*). Verifica-se que o mecanismo mais comum corresponde aos horários flexíveis, disponibilizados à generalidade ou a certos grupos de trabalhadores (e, naturalmente, com uma amplitude que excede a mera tutela da parentalidade, nos moldes previstos no art. 56.º do CT). Em alguns textos convencionais, expressamente se refere que está em causa a possibilidade de o trabalhador gerir

parte ou totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada de trabalho.

36. Procura-se, igualmente, abordar o tratamento convencional do regime da isenção de horário de trabalho, aproveitando o espaço de conformação concedido às convenções coletivas pelo regime legal. Neste âmbito, o Relatório (4.4.5.*i*) refere, para além da tradicional disciplina do subsídio de isenção de horário de trabalho (que assume fisionomias variáveis), a presença de convenções que alargam o âmbito de aplicação do regime, estabelecem limitações à duração do trabalho prestado neste regime ou disciplinam a cessação da sua aplicação.

37. Relativamente à promoção da qualificação dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.6.), verifica-se uma ligeira diminuição do peso relativo das convenções que tratam globalmente estas matérias (de 38% em 2016 para 35% em 2017). Quanto à formação profissional em concreto (4.4.6.2), continuam a encontrar-se alguns aspetos inovadores, face à lei. Destacam-se a este propósito:
    – a relevância concedida às funções de formador exercidas pelos próprios trabalhadores;
    – a valorização quer da formação inicial – na admissão ou de dispensa de período de aprendizagem – quer da formação contínua dos trabalhadores, incluindo formas de apoio financeiro e até técnico por parte do empregador e o alargamento do número mínimo anual de horas de formação contínua dos trabalhadores, bem como do respetivo crédito de horas;
    – a regulação e o apoio à formação necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais;
    – a relevância da formação para a progressão profissional, para processos de reconversão e adaptação às novas tecnologias;
    – a associação entre avaliação do desempenho e formação profissional;
    – a previsão da formação de iniciativa do trabalhador e o apoio do empregador, através de flexibilização do horário ou da concessão de licenças.

38. Quanto ao estatuto convencional do trabalhador-estudante (4.4.6.3.), mostra-se no Relatório que nas convenções publicadas em 2017 é frequentemente desenvolvida a articulação entre o tempo de trabalho e as obrigações escolares – nomeadamente em termos de horários, dispensas, férias e licenças –, assim como o financiamento de algumas despesas associadas à frequência de formação. Por outro lado, regulam-se, por vezes, alguns pontos relativos à evolução na carreira profissional, bem como a regulação da cessação das respetivas regalias, em caso de falta de assiduidade ou de aproveitamento escolar.

39. O presente Relatório autonomiza, pela primeira vez, em secção própria (4.4.7.) o tema da igualdade e não discriminação, o que se justifica pela crescente relevância que tem adquirido nos textos convencionais, em parte inspirados nas recentes alterações à lei no que toca ao assédio moral e à parentalidade. A análise foi feita a partir de três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

– assédio moral;
– conciliação entre a vida familiar e profissional;
– igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência.

Em 2017, foram publicados cinco acordos de empresa que se referem a assédio moral, previsto no art. 29.º do CT, embora com níveis de aprofundamento variável.

Na conciliação da vida familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – art. 59.º, 1, b) CRP], o Relatório desenvolve as matérias respeitantes à tutela da maternidade e da parentalidade, para além de evidenciar algumas dimensões da conciliação, que podem não depender do exercício da parentalidade, associadas ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

Em terceiro lugar, o Relatório debruça-se sobre a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação em geral, num conjunto de situações fundadas em condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, atendendo também às medidas que visam promover a igualdade de género. Para além das que remetem simplesmente para a lei, encontram-se a este propósito duas modalidades de tutela:

– disposições que proclamam o principio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e na progressão na empresa;
– medidas que disciplinam as condições de acesso, ou de trabalho, de certos grupos de trabalhadores, fixando, por vezes, medidas de discriminação positiva.

40. No Relatório de 2016 foi analisada, pela primeira vez, a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime (em particular a doença, a velhice e a invalidez) e a previsão de benefícios de outra ordem, relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador, procedendo-se à respetiva tipificação. No presente Relatório (4.4.8.) faz-se igualmente o estudo deste tema, verificando-se que essa tipologia continua a mostrar-se plenamente conforme com os conteúdos da negociação coletiva, havendo apenas a registar, em termos gerais, um sensível acréscimo destes regimes, não apenas quantitativo como proporcional. Dando conta das fisionomias muito variáveis destes mecanismos convencionais, o Relatório enuncia as tendências fundamentais.

41. Para o período de 2017, as referências à atividade sindical na empresa e ao estatuto dos representantes dos trabalhadores surgem em 63 (de 208) convenções. Trata-se sobretudo, como vem sendo usual, de primeiras convenções e revisões globais (4.4.9).

    A maioria das referências reporta-se à atividade sindical na empresa e ao estatuto dos representantes sindicais, mas também se encontram algumas menções às comissões de trabalhadores. Além das remissões para o regime legal e da

concretização ou desenvolvimento de algumas das disposições que o integram, há algumas soluções inovadoras, tais como:

- a extensão aos delegados sindicais da faculdade de convocar reuniões de trabalhadores quando não existam comissões sindicais ou intersindicais;
- a regulamentação do acesso de representantes sindicais às instalações da empresa noutras situações que não seja a participação em reuniões de trabalhadores, em moldes que a lei não prevê;
- a concretização ou desenvolvimento das matérias objeto do direito de informação e consulta dos delegados sindicais;
- a extensão às associações sindicais de alguns direitos de informação que a lei prevê para as comissões de trabalhadores, em especial no domínio da organização do tempo de trabalho;
- a consagração do direito de os delegados sindicais reunirem com os órgãos de gestão ou administração;
- a previsão de regimes de requisição de trabalhadores para o exercício de funções sindicais, sem perda de retribuição.

42. O Relatório termina com uma referência à negociação coletiva na Administração Pública (Capítulo V). Regista-se em 2017 a publicação de 133 acordos coletivos de empregador público (ACEPs), dos quais 108 são revisões de acordos existentes (64 são "revisões globais" e 44 "revisões parciais"), o que corresponde a uma quebra face a 2016 (425).
    Em todo o caso, se o ano de 2017 for inserido na série 2009-2017, pode considerar-se que, apesar de menos expressivo, se mantém o dinamismo da contratação coletiva da Administração Pública ao nível local, o que contrasta com a realidade registada ao nível da administração central. Conforme se refere no Relatório, com alusão ao contexto desta evolução, a assinalada diminuição poderá ser associada, pelo menos, em parte, ao esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015.

I. NOTA PRÉVIA

I. A elaboração de um relatório anual sobre a contratação coletiva constitui uma das atribuições principais do Centro de Relações Laborais, tal como enunciadas no seu diploma orgânico – artigo 3.º, n.º 1, alínea d) do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto. Trata-se, nos termos deste diploma, de um documento que visa dar conta da evolução da negociação coletiva, inferindo-se que se pretende um quadro do funcionamento do sistema de contratação coletiva, em moldes que permitam evidenciar as abordagens e conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes, numa análise simultaneamente estática e evolutiva.

Nesta medida, afigura-se fundamental que os sucessivos "Relatórios sobre a negociação coletiva" possam ser apreendidos como uma série, o que, por sua vez, requer a manutenção de homogeneidade substancial e metodológica entre eles. Importa, a este respeito, ter presente que o Parecer Conjunto da Comissão Científica emitido sobre o Relatório de 2016 justamente sublinhava a vantagem da manutenção da estabilidade da estrutura do texto, "já testada e considerada racional".

O Relatório para 2017 apresenta-se, pois, como natural sequência da série iniciada com a análise relativa a 2015, conservando os parâmetros da abordagem, fazendo utilização das mesmas fontes e possuindo análogo âmbito temporal.

O objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados em Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) no ano de 2017. Estão compreendidos, neste âmbito as diferentes modalidades de IRCT[1], negociais e não negociais: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA)[2]. Não se consideraram os IRCT aplicáveis exclusivamente às Regiões Autónomas (publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE)[3].

---

[1] Não se consideraram as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação.

[2] Conforme se apontou no Relatório de 2016, trata-se de uma abordagem diferente da realizada no Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Livro Verde S.R.L. 2016 – http://www.gep.mtsss.gov.pt/) que incide sobre uma amostra de IRCT em vigor – independentemente do ano da publicação em BTE – constituída por 74 convenções coletivas e 2 decisões de arbitragens obrigatórias (Livro Verde, cit. p. 317).

[3] Naturalmente, as convenções aplicáveis à totalidade do território nacional incluem as Regiões Autónomas – ver gráfico 14 e quadro 33. Note-se, porém, que a análise da contratação coletiva na Administração Pública inclui os IRCT das Regiões Autónomas – ver Capítulo V.

II. Conforme se referiu, é preservada a metodologia dos Relatórios anteriores, sendo de salientar o seguinte:

– na classificação dos dados segue-se a nomenclatura utilizada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), com recurso aos dados publicados anualmente no "Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho" pela DGERT para proceder à classificação dos IRCT por sectores de atividade (CAE Rev. 3) e para estabelecer o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por cada IRCT, com exceção dos abrangidos pelos acordos de adesão e portarias de extensão;

– foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2017, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais;

– no que concerne às revisões parciais, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores;

– relativamente aos textos consolidados (cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva – arts. 494.º, 2 e 519.º, 3 do CT), apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2017 (uma vez que também neste caso o texto global não pode ser imputado à negociação coletiva realizada nesse ano).

III. A estrutura do Relatório assenta em quatro partes.

Começa-se por sumariar alguns dados de enquadramento, quer quanto ao contexto económico quer quanto à evolução normativa e jurisprudencial (2.1. e 2.2.).

Passa-se, de seguida, num plano geral e predominantemente quantitativo, a destacar as mudanças e desenvolvimentos registados na negociação coletiva em 2017, por contraposição à registada desde 2005 (baliza adotada logo no Relatório de 2015), focando algumas dimensões mais relevantes, como remunerações, alargamento do âmbito de aplicação, cessação da vigência – dando evidência às vicissitudes associadas à caducidade de convenções coletivas – e processos de resolução de conflitos coletivos atinentes à negociação coletiva (3.1. a 3.2.).

Na terceira parte, analisa-se especificamente a negociação coletiva desenvolvida em 2017, realizando, quando oportuno, o contraponto com a situação em 2016. Num primeiro momento, e em termos gerais, tratam-se os dados sobre as convenções publicadas (4.1) e os relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), abordando-se depois, em

particular, a contratação coletiva no sector público empresarial (4.3). Num segundo momento (4.4.), analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2017, de acordo com a abordagem estabelecida nos Relatórios anteriores:

– de início, referenciam-se, em geral as diferentes matérias tratadas (n.º 4.4.2) em todas as convenções, em função dos dados pertinentes ao período considerado (o ano de 2017), sem enunciar as diferenças em relação às soluções estabelecidas na convenção antecedente (4.4.1. e 4.4.2.);

– seguidamente, procede-se a uma análise mais aprofundada de alguns temas, estudando os regimes consagrados e procurando identificar as suas principais caraterísticas (4.4.4. a 4.4.9), com referência comparativa, quando justificado, às soluções identificadas em 2016.

O quarto capítulo (5.1 a 5.3), que encerra o Relatório, é dedicado à contratação coletiva na Administração Pública. Depois de uma síntese dos traços característicos deste regime, faz-se a análise, apenas em termos quantitativos, dos dados recolhidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)[4].

IV. Em termos globais, a abordagem ensaiada neste Relatório é, essencialmente, incremental. Mostra-se, com efeito, desejável que o Relatório de cada ano proceda, tanto quanto possível, à consolidação dos conteúdos dos Relatórios anteriores, de modo a que se apresentem como série, dando, ao mesmo tempo e com a necessária prudência, abertura ao enriquecimento com outras matérias que tenham adquirido especial relevância. Não parecendo vantajosa uma constante ampliação das matérias a analisar, entende-se importante assegurar a abertura a ajustamentos e inovações.

Assim, na seleção dos temas analisados com mais profundidade optou-se por retomar os que foram estudados nos Relatórios de 2015 e 2016, de acordo com as justificações então adiantadas[5], com a introdução, pontual, de alguns temas novos.

Na matéria da *aplicação das convenções,* é feita a análise das cláusulas sobre o âmbito de aplicação pessoal, sectorial, geográfico e temporal, tratando neste último ponto das regras relativas à eficácia e vigência da convenção, incluindo as que versam sobre a sobrevigência. Ainda neste domínio, prosseguiu-se o estudo das disposições que regulam a

[4] Disponíveis em https://www.dgaep.gov.pt/.

[5] Cfr. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 17 e 18, e Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, págs. 26 e 27 - https://www.crlaborais.pt.

aplicação de convenções de diferentes níveis, bem como as que instituem regimes transitórios.

No âmbito do *tempo de trabalho*, abordam-se os limites máximos da duração do trabalho e os regimes convencionais de flexibilização da organização temporal do trabalho, nas suas diferentes modalidades (adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados), o trabalho suplementar e a relação dos institutos anteriores com o trabalho por turnos e o trabalho noturno. Mantem-se também a análise dos regimes de prevenção ou disponibilidade, dada a especial relevância aqui assumida pelas disposições convencionais. Considerou-se, no presente Relatório, ser pertinente acrescentar o tratamento de duas matérias: a isenção de horário de trabalho, de modo a evidenciar o aproveitamento feito pela negociação coletiva das margens que lhe são concedidas na adaptação do regime legal, e os mecanismos de flexibilidade no interesse do trabalhador, com particular incidência nos horários flexíveis (figura que o Código do Trabalho apenas aborda no quadro do regime da parentalidade mas que algumas convenções coletivas regulam com maior amplitude). Manteve-se a análise dos regimes convencionais da duração das férias, encetada no Relatório de 2016.

Entre os temas com tratamento aprofundado, surgem ainda as matérias relativas à *promoção das qualificações dos trabalhadores (*estudando-se as cláusulas sobre formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante, cuja disciplina é as mais das vezes norteada pela preocupação de assegurar a qualificação dos trabalhadores), a *negociação coletiva no sector público empresarial* (indagando, em especial, o impacto da alteração de enquadramento associada às Leis de Orçamento do Estado para 2017 e 2018), os *temas cuja regulamentação nas convenções coletivas é recomendada por lei* (art. 492.º, 2 e 3, do CT), os *benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais* e a regulação convencional dos direitos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

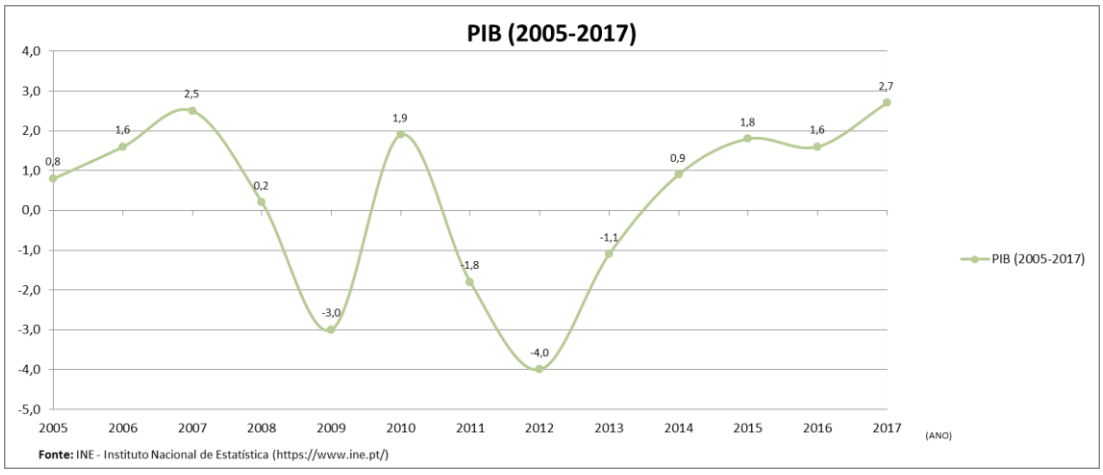
Como inovação, introduz-se no presente Relatório um tratamento autónomo de matérias conexas com a conciliação do estatuto de trabalhador com a sua situação pessoal e familiar, envolvendo, a abordagem convencional da figura do assédio, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (tendo em especial atenção as eventuais repercussões da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro) e da igualdade de tratamento (em função do género ou de outros fatores).

II. ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO

2.1 Contexto económico

I. Deu-se nota nos Relatórios anteriores de que a crise desencadeada a partir de 2008 se traduziu, no caso português, em taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013, situação que se inverteu a partir de 2014. Regista-se desde então uma tendência de crescimento – pese embora o ligeiro decréscimo da taxa de crescimento verificado em 2016, devendo, para 2017, destacar-se que foi atingido o valor mais elevado desde 2000.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005-2017)

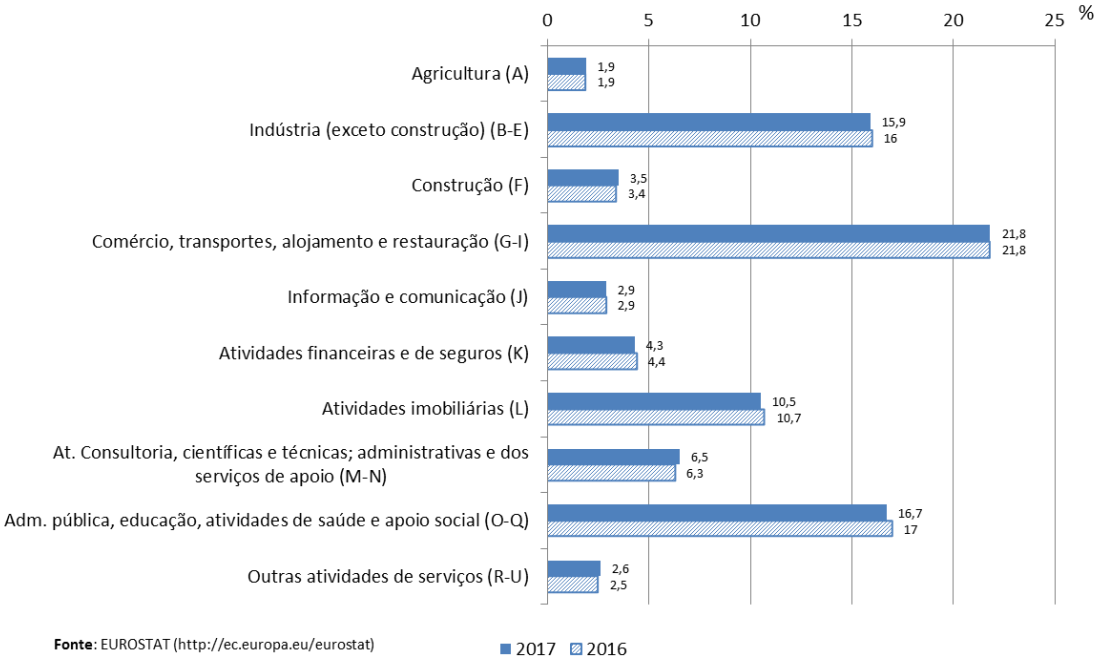


Relativamente ao valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por sector de atividade, em percentagem do PIB, os resultados são muito semelhantes ao ano anterior, não tendo havido oscilações superiores a 0,3% do PIB.

Aumentaram a referida percentagem os sectores da "Construção" (F), das "Atividades de consultoria, científicas e técnicas; administrativas e dos serviços de apoio" (M-N) e das "Outras atividades de serviços" (R-U).

Diminuíram a "Indústria (exceto construção)" (B-E), as "Atividades financeiras e de seguros" (K), as "Atividades imobiliárias" (L) e a "Administração pública, educação, atividades de saúde e apoio social" (O-Q).

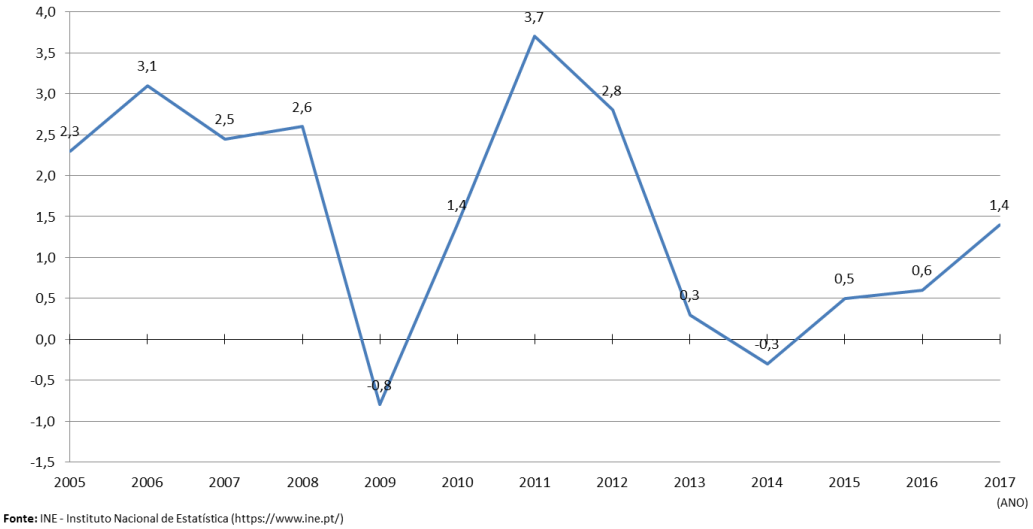
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por sector de atividade, em percentagem do PIB – 2016 e 2017



Fonte: EUROSTAT (http://ec.europa.eu/eurostat)

II. Na economia portuguesa, no mesmo período, foi a seguinte a evolução do índice de preços no consumidor:

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor - taxa de inflação (%) (2005-2017)



Fonte: INE - Instituto Nacional de Estatística (https://www.ine.pt/)

III. No que concerne à estrutura empresarial, o presente Relatório tem em atenção os dados obtidos a partir dos "Quadros de Pessoal" do Gabinete de Estratégia e

Planeamento do MTSSS (GEP), que se encontram publicados até 2016, não havendo ainda informação disponível para o ano de 2017.

Em 2016 persistiu a tendência de subida iniciada em 2014 (após cinco anos consecutivos de descida), verificando-se que o total de empresas que responderam aos "Quadros de Pessoal" foi de 276.332, mais 3.272 do que no ano anterior. A análise dos dois quadros seguintes permite perceber o contributo, substancialmente desigual, dos diferentes sectores de atividade para este crescimento (quadros 1 e 2).

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2005-2016)

Continente

NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2016)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º 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

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2016) (http://www.gep.mtsss.gov.pt)

É conhecida, e ficou evidenciada nos Relatórios anteriores, a estrutura do tecido empresarial português: atentando nos dados relativos a 2016, continua a ser notória a predominância das micro (84,38%) e pequenas empresas (13,03%), particularmente expressiva no sector do "Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos" (CAE-G) e no "Alojamento, restauração e similares" (CAE-I). Em termos relativos, o sector com maior número de empresas volta a ser o "Comércio" (CAE-G), seguido das "Indústrias transformadoras" (CAE-C), cabendo agora assinalar que surge muito perto deste o sector do "Alojamento, restauração e similares" (CAE-I).

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão - 2016

Continente

NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, COM VARIAÇÃO ANUAL (QUADROS DE PESSOAL - 2016)							
ESCALÕES DE DIMENSÃO / ATIVIDADES (CAE - REV.3)		1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 99 Pessoas	100 e + Pessoas	TOTAL	variação anual (2016/15)
TOTAL		233.166	35.998	4.074	3.094	276.332	3.272
A	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	12.499	1.133	80	43	13.755	310
B	INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	330	188	9	9	536	-22
C	INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	22.074	8.843	1.345	1.016	33.278	280
D	ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	157	35	5	7	204	-7
E	CAPTAÇÃO,TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO,GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO	354	169	31	51	605	-18
F	CONSTRUÇÃO	23.564	3.953	281	147	27.945	545
G	COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	65.866	7.530	568	368	74.332	-109
H	TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8.729	1.399	162	172	10.462	-75
I	ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	29.342	3.526	255	147	33.270	1.052
J	ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	3.956	708	100	119	4.883	134
K	ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.206	306	70	77	3.659	-15
L	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	6.761	283	21	4	7.069	428
M	ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	20.206	1.602	122	109	22.039	322
N	ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	6.327	1.095	164	269	7.855	287
O	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	209	324	23	4	560	-36
P	EDUCAÇÃO	2.822	789	140	78	3.829	-28
Q	ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.480	2.836	556	381	15.253	143
R	ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	2.959	327	35	30	3.351	138
S	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	12.313	948	107	63	13.431	-60
U	ATIV.DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	12	4	-	-	16	3

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2016) (http://www.gep.mtsss.gov.pt)

IV. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE (dados do Continente), a população total em 2017 correspondeu a 9.787,6 milhares de indivíduos, a população ativa a 4.964,6 milhares e a população empregada a 4.526,5 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 82,9% da população empregada[6], mais 0,8 pontos percentuais que no ano anterior.

O quadro seguinte acompanha a evolução conjunta do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012[7].

[6] 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.

[7] No mesmo sentido, consultar Boletim Económico do Banco de Portugal.

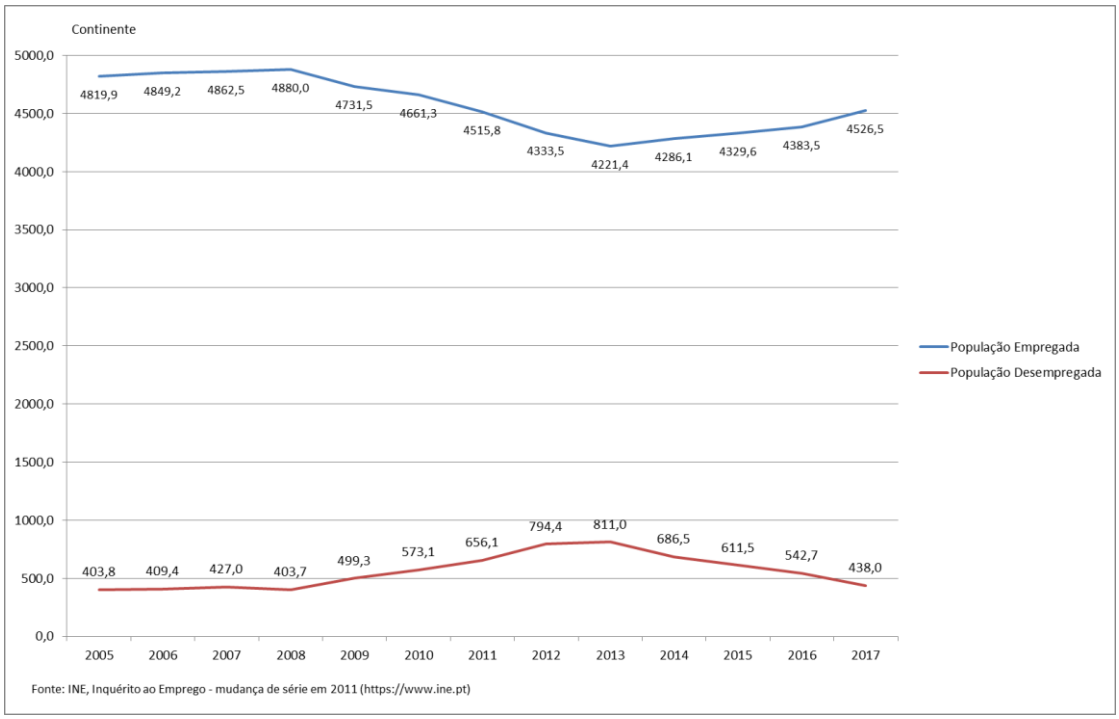
Quadro 3 – Evolução da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012-2017)

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

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

Por seu turno, o gráfico 4 permite acompanhar a curva de população empregada e desempregada no período de 2005-2017, sendo 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.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados/Desempregados em milhares (2005-2017)



V. Tal como nos anteriores Relatórios, o presente documento centra-se na análise da contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único[8], cuja contratação coletiva se

[8] Dados divulgados pelo GEP na edição anual "Quadros de Pessoal" (disponíveis até 2016).

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

Conforme ficou já referido nos Relatórios relativos a 2015 e a 2016, no que concerne à evolução do número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), recolhido nos "Quadros de Pessoal", regista-se uma diminuição desde 2009 e uma recuperação a partir de 2014.

Quadro 4 - Número de TCO (2005-2016)

Continente

NÚMERO DE TCO (2005-2016)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2016) (http://www.gep.mtsss.gov.pt)

Na mesma linha, relativamente ao emprego público, e segundo dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nota-se uma diminuição até 2014, a que se seguiu um aumento a partir de 2015.

Quadro 5 - Emprego no sector das administrações públicas por subsector (2011-2017)

EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2017)							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017(p)
Administração Central (*)	562.107	540.060	519.436	506.063	510.468	515.055	518.517
Adm. Reg. Açores (*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409
Adm. Reg. Madeira (*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.488
Administração Local	124.601	119.595	116.068	111.583	110.048	110.210	112.311
Total	**727.805**	**699.901**	**674.927**	**656.389**	**659.123**	**664.152**	**669.725**

Fonte: DGAEP – SIEP 4.º trimestre 2017 ; DGAEP/DEEP

Nota: (*) Inclui trabalhadores em exercício de funções nos fundos de segurança social.

(p) - dados provisórios

2.2 Contexto normativo

I. Ainda em sede de contextualização do desenvolvimento da negociação coletiva em 2017, cabe dar conta da evolução registada no quadro normativo relevante para os

processos de regulamentação coletiva, assinalando igualmente as decisões dos tribunais superiores e da jurisdição comunitária com impacto neste domínio[9].

II. No período em análise, não ocorreram alterações legislativas com impacto significativo no âmbito da negociação coletiva.

Cabe, ainda assim, assinalar a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, modificando o CT e a LGTFP. Entre outras medidas, passou a constituir dever dos empregadores, tanto privados (nova alínea *k*) do n.º 1 do art. 127.º do CT, apenas aplicável às empresas com sete ou mais trabalhadores ao seu serviço) como públicos (nova alínea *k*) do art. 71.º da LGTFP) a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Muito embora esteja em causa uma obrigação que impende sobre os empregadores, nada obsta à intervenção da negociação coletiva. Regista-se, na mesma linha, a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que adota diversas medidas sobre paridade de género, que obriga as empresas compreendidas no seu âmbito de aplicação (entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa) a elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens (art. 7.º). Porém, ainda é cedo para aferir o impacto destas medidas[10].

Já no que concerne ao enquadramento dos procedimentos de regulamentação coletiva, assumiu especial relevância a aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, que procedeu à reformulação dos termos em que deve ser tomada a decisão de emissão de portarias de extensão (revogando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, na redação dada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho).

Com a referida Resolução do Conselho de Ministros, foram eliminados os critérios definidos pela Resolução revogada, estabelecendo-se agora que a ponderação das circunstâncias sociais e económicas para efeitos de fundamentação da emissão de portarias de extensão, nos termos do art. 514.º, 2, do CT, deve assentar na análise de um conjunto determinado de indicadores. Regulam-se, igualmente, os procedimentos de análise, consulta pública e emissão das portarias de extensão, em particular no sentido de

[9] Na linha estabelecida nos Relatórios relativos a 2015 e 2016, cura-se apenas dos desenvolvimentos com especial relevância para a negociação coletiva.

[10] Em 2017, apenas o AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 56.ª) previu a existência de um código de conduta.

promover o encurtamento dos prazos de emissão destes instrumentos. Conforme se verá (4.2.1.), esta alteração produziu impactos relevantes.

III. No que concerne ao sector público empresarial, cumpre recordar, embora se trate de modificação legislativa ocorrida ainda em 2016, a alteração constante da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (LOE/2017 – Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro). O artigo 21.º da LOE/2017 fez cessar os condicionamentos impostos às convenções coletivas desde 2011, nos termos dos quais se vedava a modificação das soluções legais (designadamente as que impunham cortes às remunerações e valores devidos aos trabalhadores, em particular, a título de subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno). Conforme se sinalizou no Relatório relativo a 2016, tratou-se de alteração com previsível impacto na negociação coletiva do sector público empresarial para o ano de 2017, abrindo caminho quer para a retoma de eficácia das disposições convencionais já existentes, quer para a negociação de novas soluções nestes domínios[11].

Ainda assim, a LOE/2017 (arts. 19.º e 21.º, 3) deixou subsistir algumas limitações com direto reflexo na contratação coletiva, como seja a proibição de realizar valorizações remuneratórias, incluindo os regimes de promoção e progressão salarial.

Cabe agora referir que a Lei do Orçamento para 2018 (Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro) expressamente prescreve no artigo 23º (para vigorar, naturalmente, no ano de 2018) que as convenções coletivas do sector empresarial retomam a sua plena aplicabilidade, "considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018".

IV. Quanto à jurisprudência produzida no ano de 2017 pelos tribunais superiores, com especial relevância para as matérias atinentes à negociação coletiva, destacam-se os seguintes arestos:

– Acórdão do STJ de 9 de março de 2017 (Proc. 161/15.4T8VRL.G1.S1, LEONES DANTAS)[12], em que, partindo-se do pressuposto de que a extensão de um contrato coletivo de trabalho a entidades patronais não inscritas nas associações subscritoras depende de essas entidades exercerem a sua atividade no mesmo sector económico a que a convenção se aplica, nos termos do art. 514.º, 1, do CT e dos termos concretos em que

[11] Especificamente sobre a contratação coletiva no sector público empresarial ver infra, n.º 4.3.

[12] As decisões judiciais são referenciadas pela data, número de processo e nome do relator, podendo ser consultadas em www.dgsi.pt. O presente Acórdão, por proceder à uniformização de jurisprudência, foi publicado, com o n.º 7/2017, no DR, I, de 6 de julho de 2017.

aquela extensão se mostra prescrita nas portarias de extensão, deve atender-se, para efeitos da aplicação dessa portaria, na qualificação do sector de atividade económica de uma empresa, ao objeto social da empresa (ou seja, ao tipo de atividade que em termos estatutários lhe cabe exercer) e à atividade que efetivamente exerce;

– Acórdão do STJ de 11 de maio de 2017 (Proc. 1560/11.6TVLSB.L1.S1-A, PINTO DE ALMEIDA), em sede de uniformização de jurisprudência, que determinou que "*o membro sobrevivo da união de facto tem direito a pensão de sobrevivência, por morte de companheiro, beneficiário do sector bancário, mesmo que o regime especial de segurança social aplicável, constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, para que remete a Lei 7/2011, não preveja a atribuição desse direito*".

– Acórdão do STJ de 11 de setembro de 2017 (Proc. 413/16.6T8AVR.P1, NÉLSON FERNANDES), que se pronunciou no sentido de que um regulamento de regalias sociais tem a natureza de regulamento negociado na convenção coletiva se, nos sucessivos acordos de empresa, tiver sido estipulado expressamente que as condições de atribuição de tais regalias seriam fixadas em regulamento próprio que faça parte integrante desses acordos; considerou-se, igualmente, que embora a norma de regulamento de empresa que institui um prémio de especial de reforma consubstancie uma declaração de vontade unilateral geral e abstrata do empregador com reflexos no estatuto dos trabalhadores, a entrada em vigor de um novo regulamento de regalias sociais negociado com as estruturas representativas dos trabalhadores que não preveja tal prémio retira ao trabalhador que não tenha manifestado, nos termos do art. 104.º do CT, oposição a este novo regulamento a possibilidade de, com invocação do anterior regulamento, sustentar o direito ao referido prémio; por fim, decidiu-se ainda que os usos laborais não devem prevalecer sobre disposição contratual expressa em contrário, nem sobre disposição do regulamento interno com conteúdo negocial, podendo ainda ser afastados pelos instrumentos de regulamentação coletiva negociais;

– Acórdão do STJ de 28 de setembro de 2017 (Proc. 1148/16.5TBBRG.G1.S2, FERREIRA PINTO), no qual se reafirmou o entendimento (solidamente firmado na jurisprudência) de que a interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho se rege pelo disposto no art. 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros; o Tribunal acrescentou que na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, são convocados os elementos sistemático,

histórico e teleológico, enfatizando, contudo, que no domínio da interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho deve atribuir-se importância acrescida ao elemento literal, pois a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação (note-se que no Acórdão de 13 de julho de 2017 – Proc. 4570/11.OTTLSB.L1.S1, PINTO HESPANHOL – o STJ havia já reiterado esta orientação, destacando, porém, a relevância da "*ponderação subjetiva quando estejam em causa aspetos que apenas respeitam às partes que as hajam celebrado*").

V. Na medida em que se prende com matéria frequentemente regulada pelas convenções coletivas, no sentido da sua adequação ao circunstancialismo próprio do sector, profissão ou empresa, é importante referenciar o Acórdão de 9 de novembro de 2017 do TJUE, Segunda Secção (Proc. C-306/16), no qual se declarou que "*o artigo 5.º da Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, conforme alterada pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000, bem como o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias*"[13].

[13] JOUE C-5, de 8 de janeiro de 2018.

III. DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ANO DE 2017 E SUA EVOLUÇÃO NOS ONZE ANOS ANTERIORES

Aproveitando-se os dados recolhidos nos Relatórios anteriores, a análise da evolução da negociação coletiva em 2017 assenta na verificação das mudanças e desenvolvimentos ocorridos neste ano por contraposição à situação registada no período iniciado em 2005.

3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2017 e a evolução desde 2005

3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

I. Registam-se aqui 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, baseados na informação constante nos "Quadros de Pessoal" (do GEP do MTSSS), nas bases de dados da DGERT e na prestada pelos próprios outorgantes[14].

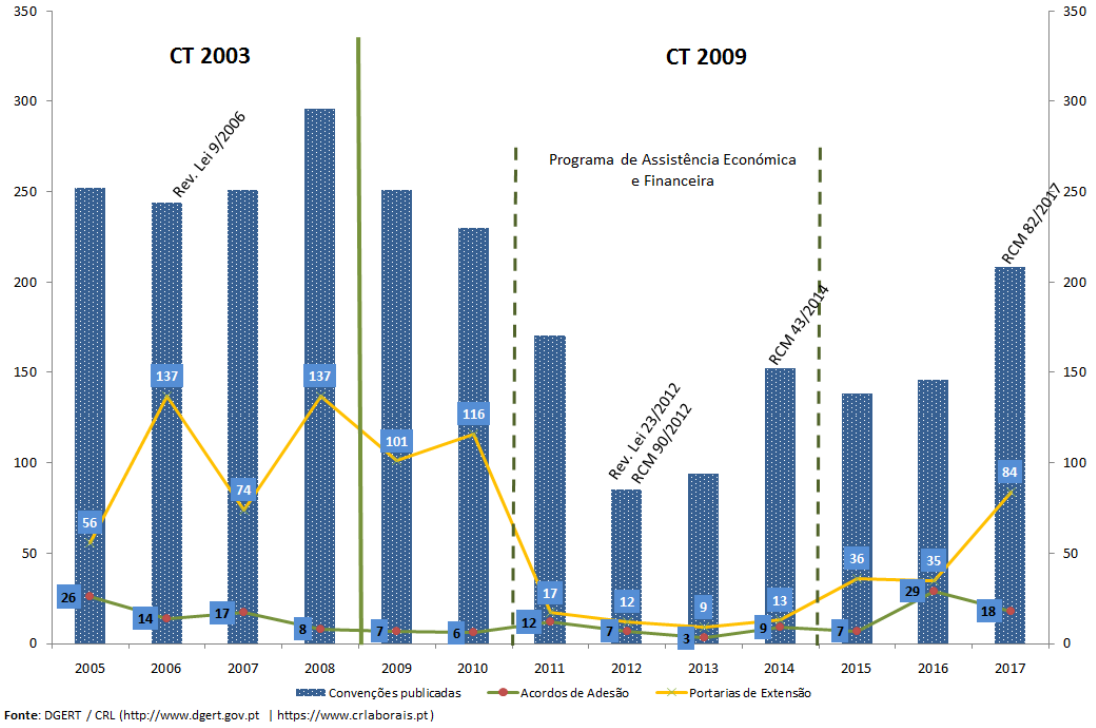
Os dados sobre os IRCT em vigor (Quadros 6 e 7) provêm do GEP do MTSSS e assentam nos "Quadros de Pessoal", não abrangendo o ano de 2017[15]. Atendendo a que os "Quadros de Pessoal" discriminam os IRCT aplicados pelos empregadores, julga-se que estes dados permitem uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados. Note-se que 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.

[14] Como já se notou nos relatórios anteriores, 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.

[15] Uma vez que os "Quadros de Pessoal" se reportam a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega. Cabe também referir que de acordo com as regras para preenchimento do Relatório único, as empresas devem reportar-se aos trabalhadores abrangidos, e IRCT aplicáveis, a outubro do ano de análise (cfr. art. 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro e Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro), cfr. http://www.gep.mtsss.gov.pt/.

II. Em primeiro lugar, será útil apresentar uma panorâmica geral do conjunto de IRCT (IRCT negociais e portarias de extensão[16]) publicados em cada um dos 13 anos do período em análise (2005-2017). No gráfico seguinte, para além das oscilações registadas ao longo da série, é notório que 2017 é o terceiro ano consecutivo de crescimento do número de IRCT, com particular destaque para convenções coletivas e portarias de extensão. Mais ainda, em 2017 verifica-se mesmo um aumento expressivo em relação a 2016, apesar de não se ter chegado aos valores anuais atingidos entre 2008 e 2010.

Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2005-2017)

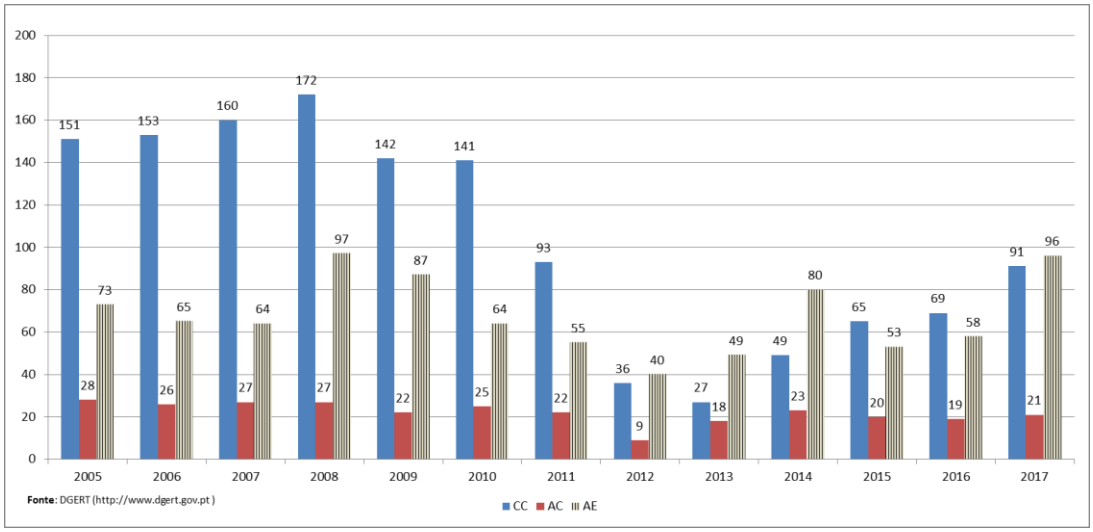


O próximo gráfico ilustra a repartição do número de IRCT do ano por tipo de convenção (gráfico 6) e evidencia a oscilação verificada neste domínio. Com efeito, até 2011 predominava a negociação sectorial, traduzida numa proporção elevada de contratos coletivos. Entre 2012 e 2014 prevaleceu a negociação ao nível da empresa. Em 2015 e em 2016 os contratos coletivos retomaram a posição cimeira (embora ainda abaixo da soma dos AE com os AC). Em 2017, o número de CC, AC e AE cresceu, em termos absolutos, mas, em termos relativos, os acordos de empresa voltaram a ser predominantes. Como se

[16] 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 adiante (quadros 13 e 18).

começou por referir, esta observação prende-se apenas com o número de IRCT e não com a taxa de cobertura, onde se conserva a prevalência da contratação sectorial (cfr. quadro 24 no ponto 4.1.). Regista-se igualmente que o crescimento do número de IRCT negociais publicados é mais substancial do que o relativo ao número de trabalhadores abrangidos (cfr. gráfico 7).

Gráfico 6 - Evolução do nº de Convenções publicadas entre 2005 e 2017 (por tipo)

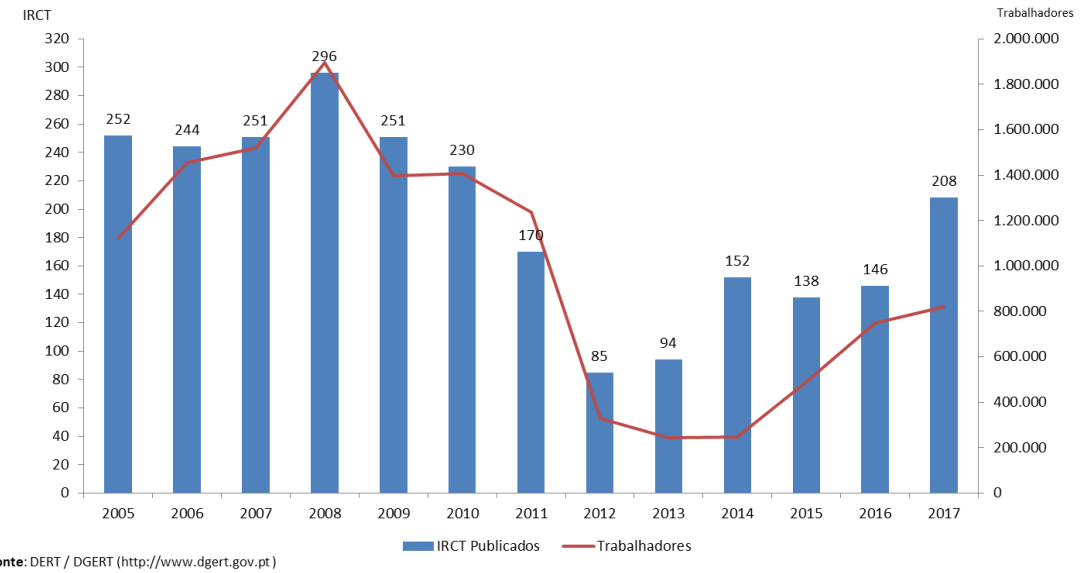


III. A evolução positiva do número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos em 2015 e 2016 deveu-se, em grande parte, ao já mencionado crescimento do número de contratos coletivos de trabalho[17]. Em 2017, persistindo a tendência de aumento do número de trabalhadores, nota-se, em todo o caso, que o ritmo de crescimento abrandou, afigurando-se que este abrandamento está relacionado com o tipo de convenções predominante em 2017: os acordos de empresa, cujo perímetro subjetivo se reconduz, necessariamente, à empresa[18]. De todo o modo, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas continua abaixo do registado no período 2005-2010.

[17] Consultar, *Relatório R.C.T.P.A. 2016*, p.8 - http://www.dgert.gov.pt

[18] Importa, por outro lado, ter presente que o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções depende também dos sectores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1.).

Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores (potencialmente) abrangidos entre 2005 e 2017



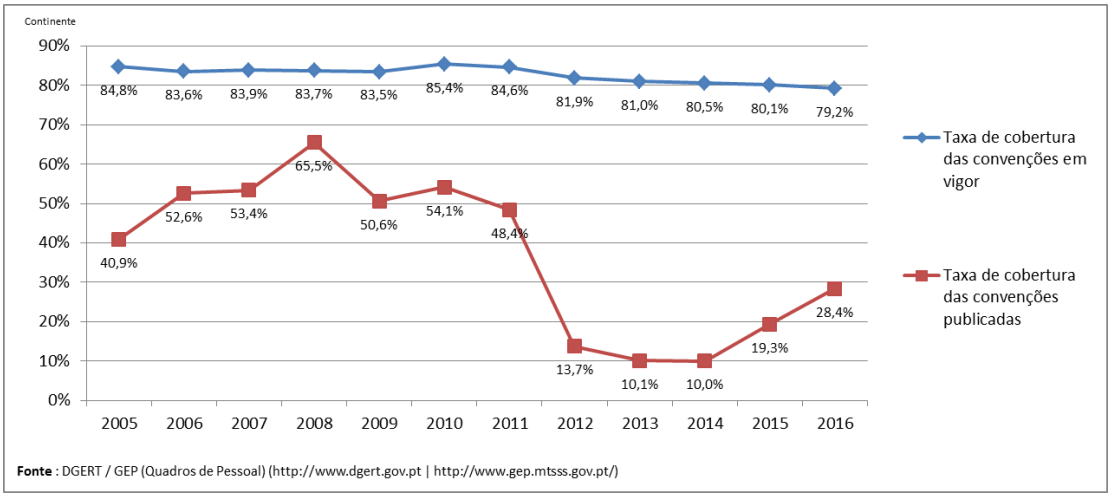
Fonte: DERT / DGERT (http://www.dgert.gov.pt)

IV. Tal como nos Relatórios anteriores, oferece-se a informação relativa aos IRCT publicados e aos IRCT em vigor, de modo a facultar uma visão mais completa e integrada da regulamentação coletiva de trabalho. A conjugação dos diferentes dados requer especial cuidado, em especial quando se analisa a cobertura das convenções coletivas, já que a oscilação do número de convenções *publicadas* anualmente não se reflete do mesmo modo nos IRCT em *vigor*. Como resulta do gráfico seguinte[19], regista-se uma tendência de diminuição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções em vigor, muito embora tenha crescido, desde 2015, a taxa de cobertura das convenções publicadas em cada ano. O mesmo gráfico permite, igualmente, verificar que as oscilações da taxa de cobertura dos instrumentos em vigor e da taxa de cobertura dos instrumentos publicados em cada ano têm evolução substancialmente distinta. Assim, a cobertura dos IRCT em vigor decresceu 5 pontos percentuais desde 2005, num intervalo de variação de cerca de 6 pontos, estando em perda desde 2011, enquanto essa taxa tem,

[19] Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO; taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente no total de TCO.
A DGERT, no "*Relatório R.C.T.P.A. 2017*", 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).

relativamente às convenções publicadas anualmente, sofrido uma oscilação muito substancial, registando um movimento ascendente desde 2015.

Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005-2016)



Fonte : DGERT / GEP (Quadros de Pessoal) (http://www.dgert.gov.pt | http://www.gep.mtsss.gov.pt/)

Atentando-se nos dados do Quadro 6, é patente que muito embora o número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT tenha continuado, em 2016, a ser inferior ao registado em 2005, é observável uma evolução positiva a partir de 2015.

A recolha de informação sobre a evolução do número de trabalhadores abrangidos por IRCT em vigor e a evolução do total de IRCT, referenciados no Relatório Único, complementa a informação recolhida sobre a taxa de cobertura.

Quadro 6 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT(*) (2005-2016)

CONTINENTE

	TCO ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT(*) (2005-2016)											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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**
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
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
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
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*
Portaria de Reg. de Trabalho (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

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Quadro 19 - Ficheiro "seriesqp_2002_2014.xls" e Quadro 127 - Ficheiros "qp2015pub.xls" a "qp2017pub.xls" || http://gep.mtsss.gov.pt)

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

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

Quadro 7 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único (por ano) (2005-2016)

CONTINENTE

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

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Quadros: 133 (2010 a 2016) ; 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 por Portarias de Condições de Trabalho (PCT).

O aumento do número de IRCT a partir de 2012 deve-se a uma quebra de série[20].

3.1.2 Remunerações

I. As remunerações e outras prestações pecuniárias são tratadas em praticamente todas as convenções e, em regra, são a matéria principal das revisões parciais. Esta relevância justifica a publicação periódica dos relatórios da DGERT[21] centrados na monitorização do conteúdo e evolução da tabela salarial dos IRCT[22]. À semelhança do Relatório anterior, o tratamento da matéria das remunerações aqui apresentado resulta da sistematização dos dados coligidos a partir dos relatórios anuais da DGERT.

No gráfico 9 representa-se a evolução do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente, desde 2005. Note-se que os dados não cobrem o universo das convenções publicadas, mas apenas as que introduziram alterações salariais. Não se consideram, portanto, as convenções que não regulam remunerações, ainda que sejam raras[23]. E também não se

[20] 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 sector de atividade e com o mesmo âmbito profissional, 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, em vez de um único código para duas ou mais convenções.

[21] Cfr. Relatório sobre variação média ponderada 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 (ver nota 27).

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

[23] Em 2017, existem algumas revisões parciais (13) que não incidem em matéria remuneratória: por exemplo, AE Metro-Lisboa/SENSIQ e outras - BTE 3/2017; AC NORMAX e outra/FEVICCOM - BTE 12/2017; CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 37/2017.

atende às primeiras convenções, por nestes casos não existirem tabelas anteriores que permitam calcular aumentos. As linhas com marcador quadrado e triangular representam graficamente o aumento percentual intertabelas nominal e deflacionado[24], respetivamente. É possível, assim, perceber em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações. Neste apuramento é calculada a variação intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada, durante o período de eficácia das convenções (linha com marcador triangular). A anualização permite, deste modo, aferir o crescimento real dos salários distribuído pelo período de eficácia das tabelas salariais[25].

Os dados seguidamente apresentados dão nota de algumas mudanças em 2017.

- No que concerne ao período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, 2017 apresenta um período médio de 29,4 meses. Embora elevado, este valor é inferior ao do ano anterior (38,1 meses em 2016), surgindo como o segundo ano consecutivo, desde 2009, em que o período médio de eficácia intertabelas é inferior ao do ano anterior (em 2009 foi 13,7 meses; em 2010 e 2011, 15,9; em 2012, 19,9 meses; em 2013, 30,7 meses; em 2014, 37,1meses; em 2015, 43,6 meses)[26].
- A variação salarial nominal, face ao ano anterior, continuou a subida iniciada em 2016, verificando-se que a variação salarial real foi positiva pelo segundo ano consecutivo, tendo mesmo registado um aumento mais expressivo.

[24] O indicador "aumento da variação média do IPC – Continente total com habitação – INE" permite apurar os ganhos reais das tabelas salariais ao subtrair ao aumento nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

[25] Recordam-se os conceitos explicados na Ficha Metodológica constante do "*Relatório R.C.T.P.A. 2017*":

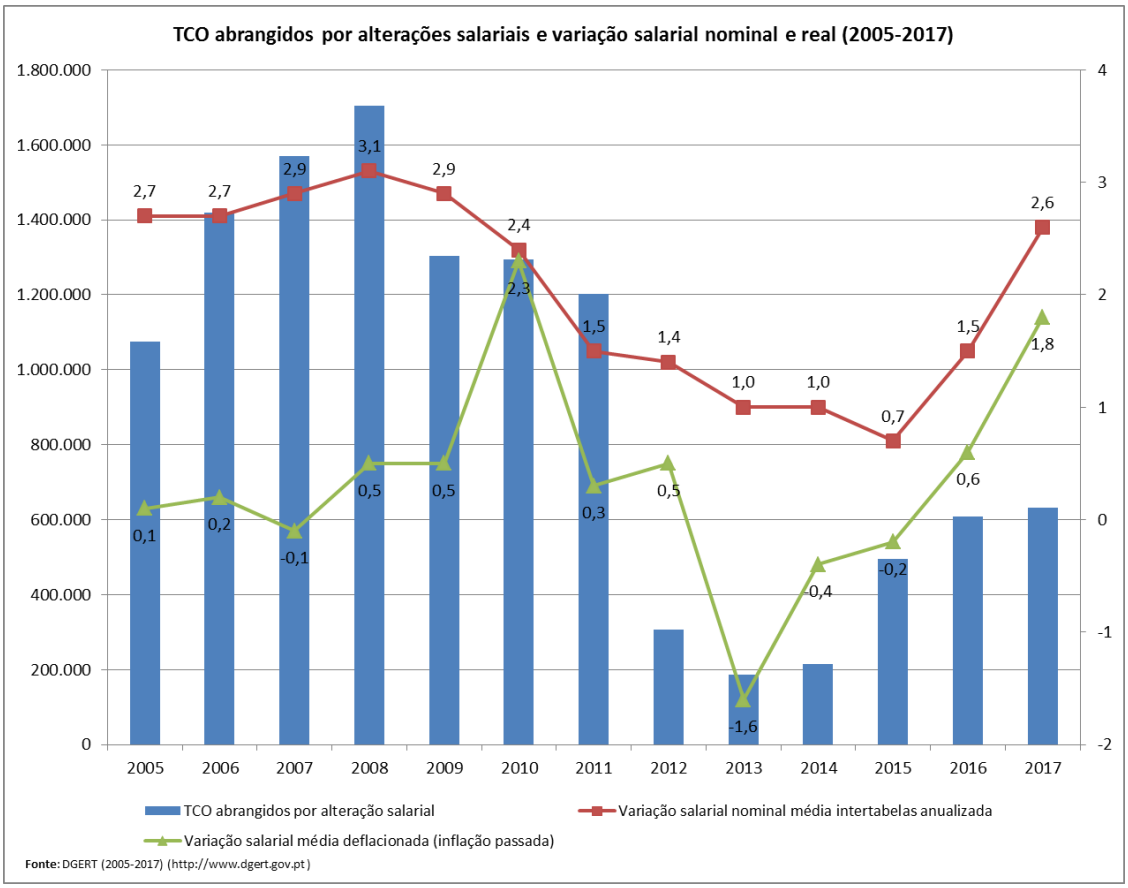
"4 - Variação nominal intertabelas: para cada IRCT é calculado o aumento médio em relação à tabela anterior; as variações médias por atividades e para o total são calculadas a partir destes aumentos salariais ponderados com o número de trabalhadores abrangidos por cada um dos IRCT. Sempre que as novas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

5 - 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 (…) utiliza-se 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;

6 - Com base nos valores descritos nos pontos 4. e 5. é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada".

[26] Cfr. *Relatório R.C.T.P.A. 2017* e os de anos anteriores, http://www.dgert.gov.pt.

Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real - (2005-2017)



II. No ano de 2017, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 2,6%. O quadro seguinte, reportado apenas ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais, apresenta a repartição sectorial 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 2017 e das tabelas anteriores. No conjunto dos sectores de atividade, essa variação continuou positiva (1,8%), tendo sido superior à do ano anterior.

Quadro 8 - Variação salarial nominal anualizada e real (2017)

CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2017		
		Total de convenções publicadas: 208		
		N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
			Nominal	Deflacionada IPC anualizado
A	Agricultura	341	1,6	1,1
C	Indústrias Transformadoras	220.318	3,2	2,4
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	605	1,3	0,8
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e	321	0,1	-0,9
F	Construção	104.734	2,5	1,9
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	48.934	2,0	1,3
H	Transportes e armazenagem	17.355	1,5	0,7
I	Alojamento, restauração e similares	103.511	3,5	2,7
K	Actividades financeiras e de seguros	1.247	0,4	-0,1
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.497	1,5	0,9
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	25.883	0,3	-0,8
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	20	2,7	2,4
P	Educação	838	1,0	-0,6
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	101.958	1,7	0,9
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	639	1,5	-0,1
S	Outras atividades de serviços	4.571	1,8	0,5
TOTAL		***632.772***	***2,6***	***1,8***

Fonte(s): DGERT (http://www.dgert.gov.pt) - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2017" (adaptado do Quadro I - página 18).

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

O segundo quadro (Quadro 9) deste ponto identifica a remuneração média convencional[27], bem como as amplitudes remuneratórias verificadas por sector de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas. Na remuneração mínima torna-se evidente na quase totalidade dos sectores a aproximação à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)[28]. No que respeita às remunerações máximas das tabelas salariais é assinalável a diferença entre sectores. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas[29].

[27] 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 21)
Para além destas situações, no relatório da DGERT não foram calculadas as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável.

[28] A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) fixada para 2017 foi de 557 euros - Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

[29] 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 2017 e por sector de atividade económica

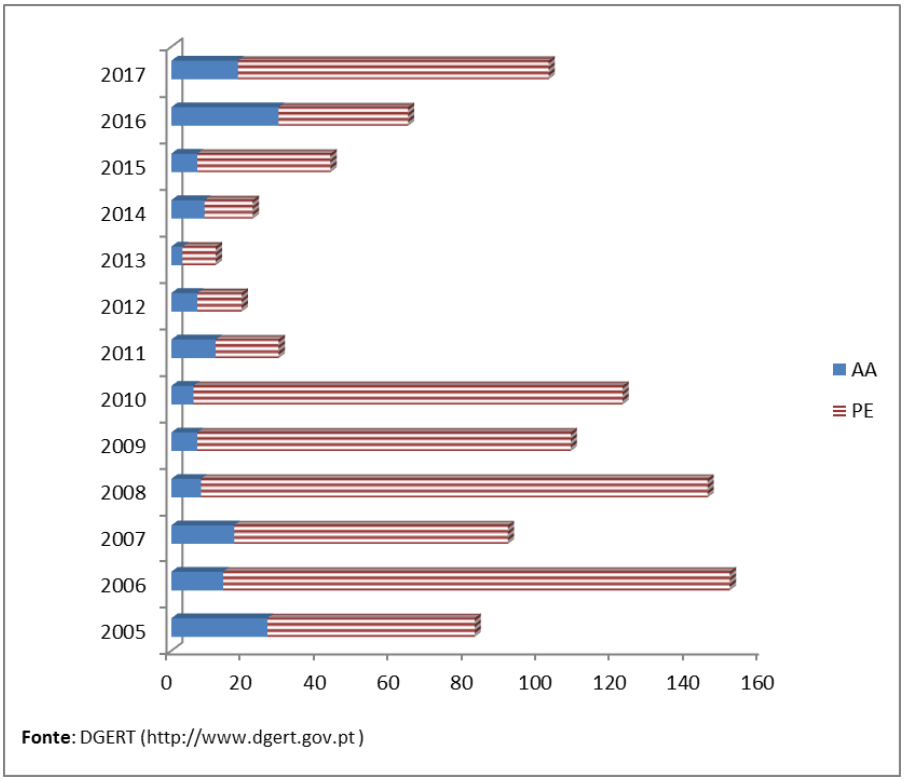
CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2017			
		Total de convenções publicadas: 208			
		TCO	Remuneração média convencional	Remuneração base convencional máxima	Remuneração base convencional mínima
A	Agricultura	341	665,94 €	1.014,00 €	557,00 €
C	Indústrias Transformadoras	238.892	678,71 €	4.320,00 €	557,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	605	1.933,10 €	2.817,01 €	817,00 €
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	853	1.194,42 €	3.146,00 €	557,00 €
F	Construção	104.734	598,56 €	865,00 €	557,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	49.026	682,92 €	2.880,00 €	557,00 €
H	Transportes e armazenagem	23.834	930,85 €	7.321,43 €	557,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	210.230	598,80 €	3.155,31 €	557,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	13.276	1.150,64 €	9.332,13 €	557,00 €
L	Atividades imobiliárias	208		2.933,45 €	591,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.497	775,84 €	1.319,00 €	557,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	25.883	703,98 €	1.245,33 €	557,00 €
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	20	940,12 €	1.556,88 €	557,00 €
P	Educação	38.413	750,78 €	3.364,14 €	557,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	102.108	666,26 €	5.063,38 €	557,00 €
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	6.392	1.277,19 €	4.800,00 €	557,00 €
S	Outras atividades de serviços	4.571	590,63 €	1.485,80 €	557,00 €
TOTAL		***820.883***	***664,25 €***		

Fonte(s): DGERT (http://www.dgert.gov.pt) - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2017" (adaptado do Quadrto VII - páginas 27 a 29).

3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão e da emissão de portarias de extensão, tem sido variável, dependendo sobretudo do número de portarias de extensão publicadas anualmente (a margem de variação do número de portarias de extensão é bem mais significativa do que a do número de acordos de adesão).

Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2017



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

Quadro 10 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2017[30]

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

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

Em 2017 verificou-se uma diminuição do número de acordos de adesão face a 2016 (ano atípico, em que houve um assinalável crescimento dos AA). Ainda assim, excetuando 2016, o ano de 2017 regista o mais elevado número de AA desde 2005.

Como se referiu no Relatório de 2015[31], as modificações dos critérios de extensão administrativa ocorridas em 2012 e 2014 influenciaram certamente o número de portarias

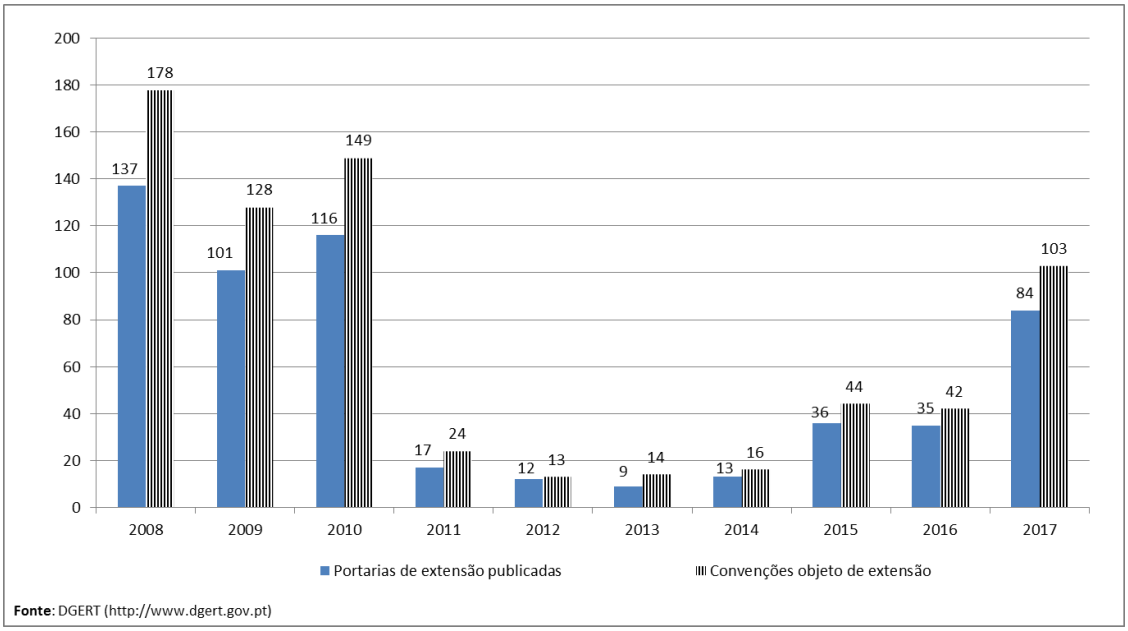
[30] Seguiu-se o critério de apuramento usado pela DGERT, considerando o número de PE publicadas em BTE no ano de 2017 (84). Destas 84 PE, 5 haviam sido publicadas em DRE em dezembro de 2016. Por outro lado, foi publicada 1 PE no DRE em dezembro de 2017, que só veio a ser publicada no BTE 1/2018.

[31] Ver n.º 2.2 – III do Relatório de 2015.

emitidas, determinando a sua assinalável diminuição entre 2012 e 2014, bem como a tendência de retoma registada a partir de 2015. Em 2017 a tendência reforçou-se, com um grande crescimento do número de PE publicadas[32].

Cabe notar que a diferença entre o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão (gráfico 11) resulta da circunstância de algumas portarias estenderem mais de uma convenção[33].

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2017)



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

Quanto aos dados sobre as extensões solicitadas e as portarias emitidas, lembra-se que estes não são comparáveis dentro do mesmo ano, pois a emissão da portaria de extensão pode ocorrer apenas no ano subsequente[34].

[32] Esta análise será aprofundada no ponto 4.2.1.
[33] Informação disponível a partir de 2008.
[34] Nesse sentido ver relativamente a 2017 ponto 4.2.1.

Quadro 11 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), PE publicadas e Convenções objeto de extensão (2005-2017)

Pedidos de extensão, PE publicadas e Convenções objeto de extensão (2005-2017)													
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos)	139	150	151	162	133	122	82	30	16	31	55	60	76
Publicadas	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84
Convenções objeto de extensão(*)				178	128	149	24	13	14	16	44	42	103

Fonte: DGERT (2005 – 2017) – Ano do pedido (http://www.dgert.gov.pt)

(*) Não se encontram disponíveis os dados para os anos de 2005, 2006 e 2007.

Quadro 12 - Oposições à extensão (2005-2017)[35]

Oposições à extensão (2005-2017)													
Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	24	42	28	23	60	84	3	0	7	4	10	27	52

Fonte: DGERT (2005 – 2017) – Ano de oposição ao projeto (http://www.dgert.gov.pt)

No âmbito dos Relatórios anteriores, em que foi feita uma análise detalhada sobre o teor das portarias de extensão publicadas, constatou-se que as mesmas referem, para além das pronúncias de oposição à extensão dessa convenção, outras delimitações do âmbito subjetivo da respetiva portaria, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo sector. Essas delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos[36].

3.1.4 Portarias de Condições de Trabalho

Quanto às portarias de condições de trabalho (PCT), desde há vários anos que, em regra, apenas é emitida uma portaria, cobrindo os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica. Nesta série encontram-se, porém, seis anos em que não foi publicada qualquer PCT. É o caso de 2017.

[35] De acordo com dados da DGERT.

[36] Por exemplo, Portaria n.º 119/2017, de 21 de março, extensão do CC e suas alterações entre AEVC e outras/ CESP - BTE 12/2017; Portaria n.º 230/2017, de 25 de julho, extensão das alterações do CC NORQUIFAR/COFESINT e outra (produtos químicos) e do CC NORQUIFAR/FEPCES (produtos químicos) – BTE 28/2017. O ponto será desenvolvido em 4.2.1.

Quadro 13 - PCT publicadas entre 2005 e 2017

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

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

3.1.4 Cessação da vigência das convenções coletivas

I. Referem-se a este propósito as duas formas de cessação de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.º, 1, do CT (revogação e caducidade).

II. Entre 2005 e 2017 houve oito acordos de revogação expressa, instrumento raramente utilizado, uma vez que as partes recorrem, as mais das vezes, à revisão global da convenção. A maior parte desses acordos teve como sequência a celebração de outras convenções (conforme se pode verificar no quadro seguinte).

Quadro 14 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2005-2017

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005-2017)							
ACORDO DE REVOGAÇÃO			Convenção objeto de REVOGAÇÃO				Observações
Nº BTE	Data de publicação	Outorgantes	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 ; FESTRU ; FEPCES ; FEQUIMETAL ; FSTIEP ; SPGL ; SIFOMATE ; STFCMM	
34	15/09/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da SNM	1- Foi substitutído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014). 2 - As outras entidades deixaram de ter trabalhadores ao serviço.
48	29/12/2015	FENAME SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	CC	FENAME FENSIQ	1 - O CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016 substituiu 3 acordos de 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	1 - O CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016, substituiu os 3 acordos de revogação (CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- 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	O CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016 substituiu os 3 acordos de revogação (CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015).2 - O FENSIQ outorgou a 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 tinha subscrito a convenção por si em representação do SITESE; a FETESE não pretende continuar a assegurar a revisão do AE, declarando-se substituída nesta sede pelo SITESE, que celebrou em 2017 nova revisão global.
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, não tendo já participado na revisão de 08/08/2015.
40	29/10/2017	AEEP SPLIU	30	15/08/2015	CC	AEEP SPLIU	

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. É sabido que desde a introdução do novo regime de caducidade e sobrevigência no CT 2003[37], aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, ocorreram, para além da aprovação do vigente CT, várias alterações ao regime legal, repercutidas essencialmente no conjunto de requisitos exigíveis para o reconhecimento da caducidade da convenção[38]. Em resultado dessas alterações, o apuramento apresentado no quadro seguinte, que agora se atualiza a 2017 (2005-2017), reflete as mutações operadas no respetivo enquadramento jurídico. Agrupam-se, deste modo, os 44 avisos publicados até ao momento[39]:

- quinze avisos foram publicados na vigência do regime original do CT de 2003;
- apenas 1 aviso teve lugar ao abrigo do regime do CT de 2003 na versão da Lei n.º 9/2006, de 20 de março;
- ao abrigo do regime transitório vertido no artigo 10.º, 5, da Lei n.º 7/2009 foram publicados 19 avisos, 9 oficiosamente como estabelecido na alínea *a*), do n.º 5 desse artigo e 10 a requerimento das partes, como previsto na alínea *b*) do mesmo número;
- nove avisos de caducidade foram publicados ao abrigo do CT de 2009.

Na vigência da última versão do regime legal, resultante da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, não foi, até ao final de 2017, publicado qualquer aviso de caducidade[40].

[37] Constante dos artigos 557.º e 558.º do CT 2003.
[38] A última alteração resultou da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.
[39] As vicissitudes percorridas pelos processos de denúncia de convenções coletivas (2005-2016) são relatadas no Livro Verde S.R.L., 2016 (págs. 369 -379).
[40] Saliente-se que no âmbito do "Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo", assinado em 17 de janeiro de 2017, se prevê o "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".

Quadro 15 - Processos de caducidade das convenções - Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2017)[41]

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS (2005-2017)														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	44
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	33
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	6
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	83

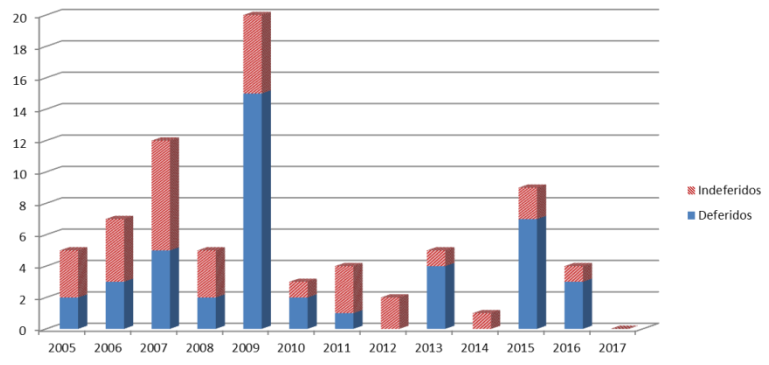
(*) por inutilidade superveniente / desistência

Fonte: DGERT (2005 – 2017) (http://www.dgert.gov.pt)

Pelas razões que se deixaram detalhadas no Relatório de 2016[42], 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. O art. 10.º da Lei n.º 7/2009 (Lei preambular ao Código do Trabalho de 2009) introduziu um regime específico de caducidade de convenção coletiva, destinado a regular as situações "da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação" (art. 10.º, n.º 1), levando à admissibilidade da caducidade das convenções em vigor em fevereiro de 2009, desde que verificados cumulativamente os factos enumerados nessa norma, o que teve repercussão no número de avisos publicados após o início de vigência desta modificação legal.

Em 2017 não houve deferimentos ou indeferimentos, havendo a registar a extinção de 4 pedidos por inutilidade superveniente/desistência.

Gráfico 12 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2017)



Fonte: DGERT (2005/2017) (http://www.dgert.gov.pt)

[41] O *Livro Verde S.R.L., 2016* (nota 262), contabiliza 45 avisos publicados respeitando a 44 convenções, porque, numa convenção, a caducidade, relativamente a alguns sindicatos, verificou-se com base num dos regimes de sobrevigência e caducidade e, quanto a outros sindicatos, fundamentou-se noutro regime.

[42] Cfr. Relatório de 2016, 3.1.4., págs. 49-50.

O quadro seguinte sistematiza a distribuição 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 16 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005-2017) - por CAE

Sectores de actividade abrangidos por convenções objecto de avisos de caducidade (2005-2017)		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 Atividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	2	0	2
C	Indústrias Transformadoras	24	9	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	8	12	0
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		*44 (a)*	*21 (b)*	*28 (c)*

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

Considerando as 44 convenções que caducaram (a), é possível perceber que:

- em relação a 28(c) convenções, não foram publicadas novas convenções com âmbitos ainda que parcialmente coincidentes;

- relativamente às demais 16 convenções objeto de aviso de caducidade foram publicadas 21(b) novas convenções, com âmbitos no todo ou em parte coincidentes.

Também se deu nota nos dois relatórios anteriores, de três casos de avisos de caducidade que recaíram em parte dos outorgantes sindicais, uma vez que o processo negocial prosseguiu os seus termos, com a revisão ou substituição da convenção coletiva, relativamente às restantes entidades celebrantes [43].

3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva

3.2.1 Conciliação e mediação

De entre os processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos legalmente previstos, apenas a conciliação e a mediação têm tido efetiva relevância prática, sendo muito residual o desencadeamento de processos de arbitragem.

O quadro seguinte indica o número de processos acompanhados pela DGERT[44], bem como o número de processos concluídos no período entre 2005-2017. Sendo incontornável a existência de processos que transitam de ano civil, verifica-se uma diferença entre o número de processos entrados, pendentes e concluídos anualmente.

À luz dos dados disponíveis, verifica-se que em 2017 houve uma ligeira subida dos pedidos de conciliação (58) e de mediação (12), com valores que não eram atingidos desde 2011.

Relativamente aos processos concluídos, regista-se que:

- pela primeira vez desde 2009, o número de processos de conciliação concluídos com acordo suplantou o dos processos concluídos sem acordo;
- no ano de 2017, dos 9 processos de mediação concluídos nenhum terminou com acordo.

No final do ano encontravam-se pendentes 40 processos de conciliação e 8 de mediação.

[43] Cfr. *"Livro Verde S.R.L. 2016", págs. 373-374.* e *"Relatório do CRL sobre a Evolução da Negociação Coletiva, 2016"* (CRL), pág. 52.

[44] Lembra-se que a conciliação e a mediação podem ser desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT (arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT, respetivamente). Os dados referem-se, porém, aos processos acompanhados por esta Direção-Geral, http://www.dgert.gov.pt/.

Quadro 17 - Conciliações/Mediações (2005-2017)

CONCILIAÇÕES / MEDIAÇÕES (2005-2017)								
Anos	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados	Concluídos com acordo de conciliação	Concluídos sem acordo de conciliação	Concluídos - Total	Pedidos entrados	Concluídos com acordo de mediação	Concluídos sem acordo de mediação	Concluídos - Total
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 (**)

Fonte : DGERT (2005 – 2017) (http://www.dgert.gov.pt)

(*) 40 processos de conciliação abertos e a decorrer

(**) 8 processos de mediação abertos e a decorrer

3.2.2 Arbitragem

Nos termos dos arts. 508.º a 513.º do CT, a arbitragem obrigatória comporta duas modalidades, 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 fundamentado[45].

Diferentemente, na arbitragem voluntária são as partes que decidem, por acordo, desencadear a constituição do tribunal arbitral, que emitirá uma decisão arbitral.

No Relatório de 2015 fez-se uma breve retrospetiva histórica dos processos de arbitragem iniciados a partir de 2005[46].Tal como ilustra o quadro seguinte, não há notícia de qualquer novo desenvolvimento nos últimos 2 anos[47].

[45] 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. 510º e 511.º do CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do sector verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

[46] Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 ss, https://www.crlaborais.pt.

[47] Informação disponível no *site* http://www.ces.pt/ e em http://www.dgert.gov.pt/.

Quadro 18 - Decisões arbitrais (2005-2017)

DECISÕES ARBITRAIS (2005-2017)														
	Decisões Arbitrais													*Total*
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Voluntária	1	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	**2**
Necessária	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	**3**

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

(*) Decisão arbitral revista.

IV. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2017

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2017

I. Os dados gerais da contratação coletiva publicada no ano de 2017 constam dos quadros seguintes[48].

Quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os acordos de adesão), foram publicadas 208 convenções. As primeiras convenções representam 10,6% do total das convenções, as revisões globais 17,8% e as revisões parciais 71,6% do total das convenções.

Quadro 19 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2017)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2017					2016			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	3	13	6	22	2	10	6	18
Revisão parcial	14	68	67	149	10	36	54	100
Revisão global	4	15	18	37	7	12	9	28
Total	21	96	91	208	19	58	69	146
Trabalhadores potencialmente abrangidos	16.209	37.812	766.862	820.883	65.844	34.530	648.974	749.348

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

No cômputo geral, em 2017 foram publicados 310 IRCT, negociais e não negociais, o que corresponde a um crescimento acima de 47% relativamente a 2016, resultante de um aumento de 42,5% de convenções e de 140% de portarias de extensão. Ainda comparativamente a 2016, verifica-se que as primeiras convenções e as revisões globais tiveram um aumento global de 28,3% e as revisões parciais de 49%.

No grupo de primeiras convenções, algumas preveem cláusulas de articulação ou regimes transitórios acautelando a articulação com regimes convencionais anteriores[49].

[48] Ver Relatório R.C.T.P.A. 2017 - http://www.dgert.gov.pt.
[49] Ver *infra* ponto 4.4.4.5.

Quadro 20 - IRCT publicados em 2017 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2017			2016
tipo	Nº convenções	%	Nº convenções
Acordo Coletivo	21	6,8%	19
Acordo de Empresa	96	31,0%	58
Contrato Coletivo	91	29,4%	69
SubTotal	***208***	*67,1%*	***146***
Acordo de Adesão	18	5,8%	29
(1) *Total*	***226***	*72,9%*	*175*
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2017			
tipo	Nº portarias	%	Nº portarias
Portaria de Extensão	84	27,1%	35
Portaria de Condições de Trabalho	0	0,0%	0
(2) *Total*	***84***	*27,1%*	*35*
TOTAL (1) + (2)	**310**	**100%**	210

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

II. No que refere às entidades outorgantes, mantém-se a tendência já referida nos Relatórios de 2015 e 2016 quanto ao elevado número de convenções paralelas, tendo-se registado um aumento absoluto e relativo (45,19% do total)[50]. Note-se que, como nos anos anteriores, só se identificam as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, podendo existir, porém, convenções em que o paralelismo ocorre com convenções publicadas em anos anteriores[51].

Quadro 21 - Convenções paralelas publicadas em 2017 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2017			**2016** (146)
Total de convenções publicadas: 208		**100%**	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	4,81%	7
Acordo de Empresa	39	18,75%	20
Contrato Coletivo	45	21,63%	26
TOTAL	***94***	*45,19%*	***53***

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

[50] No Anexo - quadro 1 estão referenciadas todas as convenções paralelas do ano 2017.
[51] É o caso da BP - Portugal, que em 2016 celebrou uma convenção com o SITESE – AC BP-Portugal e outras/SITESE - BTE 35/2016 - e em 2017 assinou convenções com a FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 - e com a COFESINT e outra – BTE 36/2017.

Lembra-se que nas convenções paralelas o número de trabalhadores apurados nos relatórios da DGERT corresponde ao universo de trabalhadores cobertos pelo conjunto dessas convenções, não havendo por isso um aumento da cobertura por esta via[52].

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 seus associados, celebrarem convenções coletivas (este mecanismo apenas é aplicável a empresas com pelo menos 150 trabalhadores).

III. Os dois quadros seguintes assinalam uma distribuição sectorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Comparativamente a 2015 e 2016, verifica-se em 2017 uma distribuição sectorial mais equilibrada, existindo apenas 4 sectores de atividade sem convenções publicadas em 2017 (em 2016, foram 7 e, em 2015, 5 os sectores não abrangidos). Esta distribuição sectorial tem resultados diferentes consoante o prisma de análise se centre no número de convenções coletivas publicadas ou nos trabalhadores potencialmente abrangidos por essas convenções.

IV. A distribuição do total de convenções coletivas publicadas em 2017 por CAE demonstra a predominância de três sectores de atividade: "Indústrias transformadoras" (75 convenções), "Transportes e armazenagem" (39) e "Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos" (30 convenções) (Quadro 22). Em 2015 e 2016 estes eram também os sectores mais relevantes, mas em 2017, apesar do crescimento em termos absolutos, o seu peso relativo diminuiu face ao ano anterior (de 77% em 2016 para 69% do universo em 2017).

[52] Cfr. Relatório R.C.T.P.A. 2017, págs. 27 e ss., quadro VII, http://www.dgert.gov.pt.

Quadro 22 - Convenções publicadas em 2017 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO - 2017							2016
Total de Convenções publicadas: 208							*(146)*
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	*1*	*0*	*0*	**1**	**0,5%**	**0**
B	Indústrias Extrativas	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	**0**
C	Indústrias Transformadoras	*1*	*36*	*38*	**75**	**36,1%**	**65**
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	*2*	*0*	*0*	**2**	**1,0%**	**2**
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	*0*	*3*	*0*	**3**	**1,4%**	**0**
F	Construção	*0*	*0*	*1*	**1**	**0,5%**	**1**
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	*5*	*2*	*23*	**30**	**14,4%**	**24**
H	Transportes e armazenagem	*5*	*31*	*3*	**39**	**18,8%**	**24**
I	Alojamento, restauração e similares	*0*	*5*	*7*	**12**	**5,8%**	**2**
J	Atividades de informação e comunicação	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	**2**
K	Atividades financeiras e de seguros	*7*	*7*	*0*	**14**	**6,7%**	**7**
L	Atividades imobiliárias	*0*	*1*	*0*	**1**	**0,5%**	**0**
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	*0*	*0*	*1*	**1**	**0,5%**	**1**
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	*0*	*0*	*4*	**4**	**1,9%**	**1**
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	*0*	*1*	*0*	**1**	**0,5%**	**6**
P	Educação	*0*	*2*	*7*	**9**	**4,3%**	**1**
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	*0*	*3*	*3*	**6**	**2,9%**	**8**
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	*0*	*4*	*2*	**6**	**2,9%**	**2**
S	Outras Atividades de serviços	*0*	*1*	*2*	**3**	**1,4%**	**0**
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção 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		***21***	***96***	***91***	***208***	***100%***	***146***

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

V. Quanto à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2017, por sector de atividade (Quadro 23), evidenciam-se:

a) a permanência da posição proeminente das "Indústrias transformadoras" (238.892 trabalhadores), da "Construção" (104.734, com apenas uma convenção) e do sector das "Atividades de saúde humana e apoio social" (102.108);

b) a descida considerável do "Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos" (de 151.424, em 2016 para 49.026, em 2017)[53];

c) a extraordinária subida do "Alojamento, restauração e similares" (69.164 em 2016 e 210.230 em 2017);

d) o aumento considerável, em termos relativos, nos sectores "Atividades administrativas e dos serviços de apoio" (1.674 em 2016 e 25.883 em 2017) e "Educação" (13 em 2016 e 38.413 em 2017).

Isto significa que 79,9% (655.964) dos trabalhadores potencialmente abrangidos por contratação coletiva em 2017 (820.883) estão repartidos pelos quatro sectores acima referidos nas alíneas a) e c), o que é, em grande medida, resultante dos contratos coletivos celebrados. Já o sector dos "Transportes e armazenagem", onde predominam os acordos de empresa, tem um número de trabalhadores bastante menor (24.147), pese embora o número apreciável de convenções publicadas (Quadros 22 e 23).

[53] Para os 151.424 trabalhadores em 2016 muito contribuiu uma convenção no âmbito dos supermercados e hipermercados com 111.112 trabalhadores: CC APED/FEPCES e outros – BTE 25/2016.

Quadro 23 - Nº de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2017 (por sector de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2017							2016
Total de Convenções publicadas: 208							*(146)*
CAE rev.3	Descritivo	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	*341*	*0*	*0*	**341**	**0,0%**	0
B	Indústrias Extrativas	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	0
C	Indústrias Transformadoras	*101*	*9.345*	*229.446*	**238.892**	**29,1%**	265.420
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	*605*	*0*	*0*	**605**	**0,1%**	720
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	*0*	*853*	*0*	**853**	**0,1%**	0
F	Construção	*0*	*0*	*104.734*	**104.734**	**12,8%**	102.899
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	*1.093*	*112*	*47.821*	**49.026**	**6,0%**	151.424
H	Transportes e armazenagem	*2.465*	*19.956*	*1.413*	**23.834**	**2,9%**	24.147
I	Alojamento, restauração e similares	*0*	*377*	*209.853*	**210.230**	**25,6%**	69.164
J	Atividades de informação e comunicação	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	9.931
K	Atividades financeiras e de seguros	*11.604*	*1.672*	*0*	**13.276**	**1,6%**	32.856
L	Atividades imobiliárias	*0*	*208*	*0*	**208**	**0,0%**	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	*0*	*0*	*1.497*	**1.497**	**0,2%**	1.341
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	*0*	*0*	*25.883*	**25.883**	**3,2%**	1.674
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	*0*	*20*	*0*	**20**	**0,0%**	242
P	Educação	*0*	*101*	*38.312*	**38.413**	**4,7%**	13
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	*0*	*3.902*	*98.206*	**102.108**	**12,4%**	88.604
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	*0*	*749*	*5.643*	**6.392**	**0,8%**	913
S	Outras Atividades de serviços	*0*	*517*	*4.054*	**4.571**	**0,6%**	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção 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		**16.209**	**37.812**	**766.862**	**820.883**	**100%**	749.348

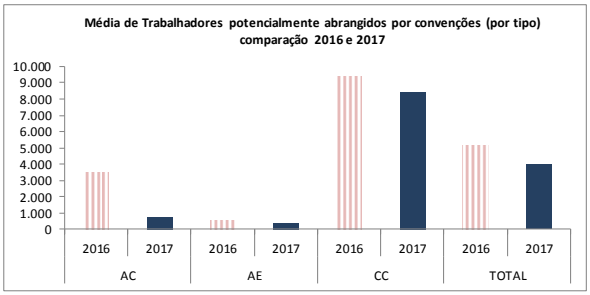
Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (http://www.dgert.gov.pt || https://www.crlaborais.pt || http://bte.gep.mtsss.gov.pt)

Relativamente ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção verificou-se uma quebra generalizada em relação a 2016, particularmente acentuada nos acordos coletivos.

Quadro 24 - Média de Trabalhadores potencialmente Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2017)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS - 2017					2016
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	21	96	91	208	146
N.º de Trabalhadores abrangidos	16.209	37.812	766.862	820.883	749.348
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	*772*	*394*	*8.427*	*3.947*	5.133

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



4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Apresentam-se neste ponto os dados relativos às 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 2017

I. Como se sabe, 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, desde 2012, parametrizado por um conjunto de diretrizes fixadas em Resolução de Conselho de Ministros.

II. Nos Relatórios anteriores[54] houve ocasião de recordar os critérios de extensão previstos inicialmente na Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho. Como aí se referia, a extensão passou a ficar condicionada ao princípio do pedido[55] e à exigência de representatividade do lado do empregador. A RCM n.º 43/2014, de 27 de junho dispensou a verificação deste segundo critério quando o número de entidades empregadoras originariamente coberto fosse constituído, pelo menos, em 30%, por micro, pequenas ou médias empresas, o que, tudo indica, teve reflexos na evolução do número de portarias de extensão, como mostram o Gráfico 10 e o quadro 10[56] (3.1.3).

Já se fez alusão, a propósito da descrição da evolução do contexto normativo (2.2.), à publicação da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho que revoga a anterior RCM n.º 90/2012. Esta nova Resolução elimina os critérios anteriormente definidos e estabelece que a 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) deve assentar na análise dos indicadores nela considerados.

Regula-se, igualmente, o procedimento inerente à extensão, com o propósito de promover o encurtamento dos respetivos prazos de emissão.

---

[54] Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 24 e 55-57; e Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, págs. 59 e ss. https://www.crlaborais.pt.

[55] De acordo com o Ponto 1, a) da RCM n.º 90/2012 a extensão deveria ser requerida, pelo menos, por um dos outorgantes do lado sindical e por outro do lado patronal.

[56] Ver supra ponto (3.1.3), gráfico 10 - Evolução do n.º de AA e PE publicados entre 2005 e 2017.

A terceira alteração prende-se com os limites à eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária (prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 478.º do CT), que passa a ter em conta, designadamente, as datas do requerimento e da produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender, bem como o tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento que antecede a publicação da portaria de extensão (análise, consulta pública e proposta de emissão de portaria). As diferenças relativamente ao regime anterior são relevantes, uma vez que a retroatividade estava anteriormente limitada ao primeiro dia do mês da publicação da portaria (n.º 3 da RCM n.º 90/2012).

III. Tendo em conta esta evolução, a análise das portarias de extensão emitidas em 2017 é feita de acordo com dois enquadramentos distintos:

- o primeiro grupo abrange o conjunto de requerimentos de extensão apresentados à Administração do Trabalho até 10 de junho, e aos quais se aplicou a RCM n.º 90/2012, com as alterações da RCM n.º 43/2014;
- o segundo grupo reporta-se aos requerimentos entrados a partir de 10 de junho, observando-se os critérios fixados na RCM n.º 82/2017.

Do total de 84 portarias de extensão, 50 PE foram publicadas ao abrigo da RCM n.º 90/2012 e 34 PE foram emitidas à luz do novo enquadramento jurídico[57].

[57] Sobre o conjunto de portarias de extensão publicadas em 2017, ver Anexo (quadros 4 e 5).

No que toca ao primeiro grupo, mantém-se a tendência verificada em 2015 e 2016, no sentido de a emissão da maioria das portarias de extensão se fundar no requisito que permite a extensão quando o número de entidades empregadoras originariamente coberto for constituído, pelo menos, em 30%, por micro, pequenas ou médias empresas – em 2017, 26 em 50[58]. Apenas 4 das 50 portarias publicadas tiveram como fundamento o alargamento da convenção a trabalhadores sem filiação sindical que prestem serviço às entidades empregadoras outorgantes da mesma[59]. E 20 corresponderam à extensão de contratos coletivos em que as respetivas associações empregadoras tinham ao serviço pelo menos 50% dos trabalhadores do sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional pretendido.

No segundo grupo assinalam-se, desde logo, as diferenças ocorridas quanto ao alargamento da eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária. Com efeito, o Governo, fundando-se nos critérios plasmados no n.º 4 da RCM n.º82/2017, tem "(…) tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão", para determinar a eficácia das tabelas salariais com amplitudes variáveis, que oscilam entre a fixação diferida da eficácia da tabela salarial[60] e a retroatividade, definida entre os 15[61] e os 104 dias [62].

[58] Tendência idêntica se observa em 2015 e 2016, ver n.º 4.2.1 do Relatório de 2015 e Relatório de 2016.

[59] Portaria n.º 334/2016: CC e suas alterações AIMMAP /SINDEL; Portaria n.º 337/2016: CC e suas alterações FAPEL /COFESINT e outra; Portaria n.º 81/2017: AE SUCH /FESAHT e outras; Portaria n.º 266/2017: CC e suas alterações AIMMAP /SINDEL.

[60] Exemplo, Portaria n.º 362/2017, 28-11, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1-12-2017, extensão do CC APIFARMA/FIEQUIMETAL e outro - BTE 40/2017; e Portaria n.º 376/2017, 18-12, determina a entrada em vigor da tabela salarial a 1-1-2018, data fixada no correspondente CC APHP/FESAHT – BTE 41/2017 (art.º 4.º).

[61] Exemplo, Portaria n.º 355/2017, 16-11, extensão do CC RENA/SITAVA – BTE 38/2017, produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de novembro.

[62] Exemplo, Portaria n.º 299/2017, 13-10, extensão do CC AIBA/FESAHT – BTE 25/2017, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de agosto; Portaria n.º300/2017,13-10, Extensão do CC ANASEL-/SITESE - BTE 22/2017,produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de julho.

Quadro 25 - Fundamento da extensão de acordo com as RCM (n.º 90/2012, n.º 43/2014 e 82/2017) - por tipo de convenção – 2017

RCM que enquadram a extensão	N.º PE publicadas - 2017				2016
	AC	AE	CC	Total	Total
RCM n.º 90/2012 e n.º 43/2014 (*)					
Só trabalhadores da entidade empregadora	0	1	3	**4**	4
Entidade empregadora representa ≥ 50% trabalhadores	0	0	20	**20**	15
Entidade empregadora representa ≥ 30% PME	0	0	26	**26**	16
Alínea d) do n.º 1	0	0	0	**0**	0
Subtotal	*0*	*1*	*49*	***50***	*35*
RCM 82/2017 (**)					
RCM 82/2017	0	1	33	**34**	
TOTAL	**0**	**2**	**82**	**84**	

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

(*) RCM n.º 90/2012 e n.º 43/2014: As 50 PE estenderam 66 CC e 1 AE.

(**) RCM 82/2017: As 34 PE estenderam 34 CC e 2 AE.

IV. Já se deu nota do crescimento significativo do número de portarias de extensão publicadas (+ 140% comparativamente a 2016), com o concomitante aumento da cobertura do número de trabalhadores e de empregadores potencialmente abrangidos[63]. Os apuramentos realizados (ver quadros 4 e 5 nos Anexos) permitem sistematizar alguns aspetos relevantes nas 84 PE reportadas a 2017:

i. a larga maioria das extensões ocorre relativamente a revisões parciais (55 PE em 84);

ii. verifica-se em 19 situações a finalização de dois ciclos de extensão dos mesmos requerentes (ou parte deles) – um primeiro iniciado em 2016 [64] ou no início de 2017, requerendo a extensão de convenções de publicadas em 2016[65] ou no

[63] O ano de 2017 parece também recuperar o volume de requerimentos entrados em 2016, que foi superior ao número de PE emitidas, enquanto em 2017 o número de requerimentos foi inferior ao número de PE emitidas, ver *supra* quadro 10.

[64] Cumpre, no entanto, notar que cinco PE já tinham sido publicadas em DR em dezembro de 2016. Mas como a publicação em BTE só ocorreu em janeiro (BTE 1/2017), a Administração do Trabalho não as considerou no apuramento do ano 2016. O CRL seguiu o critério do MTSSS. (Portaria n.º 334/2016,26-12, Alteração do CC AIMMAP/SINDEL – BTE 21/2016; Portaria n.º 335/2016,26-12, Alteração do CC ACISB/FEPCES – BTE 19/2016; Portaria n.º 336/2016, 26-12, do CC ADIPA e outras/SITESE (comércio por grosso) – BTE 19/2016; Portaria n.º 337/2016,27-12, Alteração do CC FAPEL/COFESINT e outra e FAPEL/FETESE ambos BTE 22/2016; Portaria n.º 338/2016,27-12, Alteração do CC AIBA/FESAHT e AIBA/COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção), ambos BTE 17/2016.

[65] Portaria n.º 334/2016,26-12, Alteração CC AIMMAP/SINDEL – BTE 21/2016; Portaria n.º 335/2016,26-12, Alteração CC ACISB/FEPCES – BTE 19/2016; Portaria n.º 336/2016, 26-12,CC ADIPA /SITESE (comércio por grosso) – BTE 19/2016;Portaria n.º 337/2016,27-12, Alteração CC: FAPEL/COFESINT e outra e FAPEL/FETESE ambos BTE 22/2016; Portaria n.º 338/2016,27-12, Alteração do CC: AIBA/FESAHT e AIBA/COFESINT (pessoal fabril, de apoio e

primeiro semestre de 2017[66]; e o segundo iniciado e concluído em 2017, quase sempre já ao abrigo do n.º2 da RCM n.º 82/2017, onde o procedimento deve realizar-se num prazo máximo de 35 dias úteis – dando origem à sucessão de duas PE no mesmo ano[67];

iii. existem PE que correspondem à extensão de convenções paralelas (estas situações ocorreram no âmbito da RCM 87/2017[68]); o número de convenções estendidas é superior ao número de PE emitidas, uma vez que em 17 situações foram estendidas duas ou três convenções coletivas pela mesma PE (maioritariamente no âmbito da RCM n.º 90/2012, que admitia prazos do procedimento mais dilatados, permitindo conjugar no mesmo ato de extensão requerimentos não apresentados em simultâneo);

iv. há um grupo de 51 PE, que corresponde a 21 associações de empregadores ou entidades empregadoras, decorrentes justamente das situações atrás assinaladas: a sucessão de duas PE no mesmo ano e a publicação de pares de PE correspondentes a convenções paralelas; existem também situações em que os mesmos outorgantes celebram vários contratos coletivos que correspondem a

---

manutenção), ambos BTE 17/2016; Portaria n.º 48/2017, 02-02, Alteração do CC: ANESM/SITESE – BTE 23/2016; Portaria n.º 49/2017, 02-02, CC e suas alterações: AHRESP/FESAHT – BTE 21/2016; Portaria n.º 54/2017, 03-02, Alteração do CC ANIVEC/APIV/FESETE e Alteração do CC ANIVEC/ APIV/COFESINT ambos BTE 28/2016; Portaria n.º 55/2017, 06-02, Alteração do CC APED/FEPCES e outros – BTE 25/2016; Portaria n.º 56/2017,06-02, Alteração do CC APIFARMA/COFESINT – BTE 21/2016, Alteração do CC APIFARMA/SITESE – BTE 29/2016; CC e suas alterações APIFARMA/FIEQUIMETAL – BTE 23/2016; Portaria n.º 57/2017, 06-02, CC e suas alterações AHRESP/SITESE – BTE 29/2016; Portaria n.º 64/2017,13-02, Alterações do CC ANIL/FESETE e Alterações do CC ANIL/COFESINT ambas BTE 25/2016; Portaria n.º 65/2017, 13-02, Alteração do CC ACRAL/CESP – BTE 25/2016; Portaria n.º 71/2017,20-02, CC FNS/FETESE – BTE 29/2016; Portaria n.º 76/2017, 24-02, CC e suas alterações AICC/FESAHT – BTE 29/2016; Portaria n.º 77/2017, 24-02, CC AECOPS/FETESE – BTE 30/2016; Portaria n.º 78/2017, 24-02, Alteração do CC APICCAPS/FESETE – BTE 30/2016 e CC APICCAPS/COFESINT – BTE 31/2016; Portaria n.º 79/2017, 24-02, Alteração do CC APCOR/FEVICCOM (pessoal fabril) – BTE 34/2016; Portaria n.º 80/2017, 24-02, CC FENAME/SITESE – BTE 36/2016; Portaria n.º 81/2017, 24-02, AE SUCH/FESAHT – BTE 31/2016; Portaria n.º 82/2017, 24-02, Alteração CC APCOR/SINDCES/ UGT (pessoal de escritórios) – BTE 33/2016; Portaria n.º 83/2017, 24-02, Alteração CC APIMPRENSA/FETESE – BTE 29/2016; Portaria n.º 84/2017, 24-02, Alteração do CC GROQUIFAR/COFESINT – BTE 26/2016; Portaria n.º 84/2017, 24-02, Alteração do CC GROQUIFAR/FEPCES e Alteração do CC GROQUIFAR/SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) ambas BTE 27/2016; Portaria n.º 85/2017, 24-02, Alteração do CC ACISTDS/CESP – BTE 28/2016; Portaria n.º 118/2017, 21-03, Alteração do CC ANCIPA/FESAHT (ind. hortofrutícolas) – BTE 40/2016; Portaria n.º 119/2017, 21-03, CC e suas alterações: AEVC/CESP – BTE 34/2016; Portaria n.º 127/2017, 03-04, Alteração do CC ANCIPA/FESAHT (ind. batata frita) – BTE 39/2016.

[66] Assim, Portaria n.º 268/2017, 06-09, Alterações do CC ACA/CESP – BTE 03/2017; e Portaria n.º 358/2017,17-11, CC ACA/CESP – BTE 24/2017.

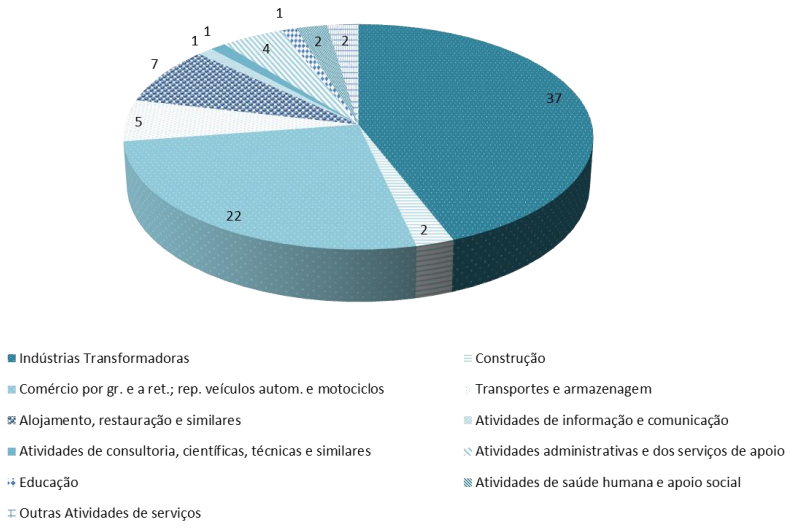
[67] De resto, esta dinâmica também reflete o curto periodo de eficácia ocorrida num conjunto de convenções, que foram objeto de revisões parciais, conforme demonstram os quadros 34 e 35 (4.4.4.3.).

[68] Por exemplo, Portarias n.ºs 356/2017 e 357/2017, 16-11, respetivamente, CC AES /STAD e CC AES/FETESE, ambos publicados no BTE 38/2017; e Portarias n.º 300/2017, 13-10 e n.º377/2017, 18-12, respetivamente, CC ANASEL /SITESE – BTE 22/2017 e CC ANASEL/FESETE - BTE 41/2017; Portaria 313/2017, 23-10; extensão de CC APIFARMA / COFESINT – BTE 30/2017 e Portaria 333/2017, 3-11; extensão de CC APIFARMA / SITESE – BTE 30/2017; Portaria 362/2017, 28-11; extensão CC APIFARMA/FIEQUIMETAL- BTE 40/2017.

subsectores diferentes, pelo que esta diversidade se reflete, igualmente, na PE (cfr. anexos – Quadro 1);

v. as portarias de extensão repartem-se por 11 sectores de atividade da CAE, de acordo com a distribuição graficamente representada, com predomínio da indústria e do comércio.

Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2017 por CAE (84)



Fonte: CRL / BTE online / DRE (https://www.crlaborais.pt || http://bte.gep.mtsss.gov.pt/t || https://dre.pt)

V. No Quadro 26 são desenvolvidos dois parâmetros de análise, aplicados aos dois grupos atrás definidos:

i. o apuramento do 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 analisadas (84);

ii. o apuramento dos intervalos médios 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.

Quanto ao primeiro tópico, o intervalo médio da comparação publicação da convenção/PE é de 6 meses no conjunto das PE emitidas no quadro da RCM 90/2012 (em 35 do total de 50 o procedimento é igual ou inferior a 6 meses), sendo de 2 meses para as

PE produzidas no âmbito da RCM 82/2017 (em 82% dos casos não foram ultrapassados os três meses). Em 2016, a média era de 7 meses.

Para além do esforço dos serviços da Administração do Trabalho para procurar cumprir os prazos fixados na RCM n.º 82/2017, os números do quadro abaixo também parecem evidenciar que muitos dos requerimentos de extensão foram apresentados em simultâneo com o pedido de depósito da respetiva convenção.

No que toca ao 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, verificamos que esse período é de 9 meses no grupo da RCM 90/2012 e de 6 meses no grupo da RCM 82/2017. Regista-se, portanto, o notório encurtamento dos períodos de intervalo referidos no segundo grupo.

Estes apuramentos evidenciam o efeito das alterações operadas pela RCM 82/2017 (n.º 4), a qual confere discricionariedade ao Governo quanto à atribuição de retroatividade à tabela salarial, por oposição à RCM n.º 90/2012 (n.º 3), que limitava a eventual extensão retroativa das cláusulas de natureza pecuniária ao primeiro dia do mês da publicação da portaria[69].

Quadro 26 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE – 2017 e entre a produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE

INTERVALO TEMPORAL: PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / PE ; PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO / PE (*)																	
- RCM n.º 90/2012 e n.º 43/2014 -																	Total (PE)
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	32	
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE (i)	0	0	0	12	7	4	12	10	3	0	0	0	0	0	1	1	50
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE (ii)	0	0	0	1	3	2	10	2	7	4	3	4	2	10	1	1	
- RCM 82/2017 -																		Total (PE)
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	32	
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE (i)	0	12	7	9	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE (ii)	1	3	0	3	3	2	3	5	8	4	1	1	0	0	0	0	
																		Total de PE publicadas: 84

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

(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 a vigência da tabela salarial da convenção e da PE.

[69] Qualquer das soluções é, porém, diferente da amplitude concedida pela lei aos outorgantes da convenção [art.478.º,1, c), do CT], sendo-lhes permitido fazer retroagir a produção de efeitos da convnção a data anterior à da sua publicação. Ver a este propósito 4.4.4.3.

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2017

No ano de 2017 o número de AA (18 acordos) é dos mais elevados da série (2005-2017), embora se tenha verificado uma descida relativamente a 2016 (29 acordos).

Da análise do conjunto dos acordos de adesão de 2017, verifica-se o seguinte:

- 7 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas também em 2017, 8 a convenções publicadas em 2016, um a 2015, um a 2014 e um a 2012;
- a larga maioria (13) reporta-se a acordos coletivos, 4 a contratos coletivos e um a acordo de empresa;
- 4 são acordos de adesão ao mesmo acordo coletivo do sector segurador[70] (que já tinha sido objeto de 9 acordos em 2016) e 4 são adesões a 3 acordos coletivos do sector bancário[71];
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 10 casos e da parte empregadora nos restantes 8 acordos[72].

[70] AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016.

[71] AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016; AC BCP, SA e outros/FEBASE – BTE 6/2017 e AC Várias instituições de crédito/FSIB – BTE 29/2016.

[72] Em bom rigor, a iniciativa da adesão não se deduz do próprio texto dos acordos de adesão. Por opção metodológica, embora o critério não seja infalível, considerou-se que a iniciativa é imputável parte que não outorgou a convenção objeto de adesão. Quer isto dizer que se o outorgante sindical foi diferente no AA, entendeu-se que a iniciativa foi da parte sindical; se o outorgante patronal foi diferente no AA, imputou-se a adesão a iniciativa da parte patronal.

Quadro 27 - Acordos de Adesão publicados em 2017

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE (2017)	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
12	K	IGCP, EPE / FEBASE	AC	BTE: 29/ 2016	Várias instituições de crédito / FEBASE
16	K	BCP, SA e outros / SBN	AC	BTE: 6/2017	BCP, SA e outros / FEBASE
17	K	Companhia Portuguesa de Resseguros, SA / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
20	K	España, SA, Compañia Nacional de Seguros / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
21	C	FENAME / SIMA	CC	BTE: 36/2016	FENAME / SITESE e outros
21	C	OGMA / SINTAC	AE	BTE: 25/2012	OGMA / SITAVA
22	K	ARAG SE / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
22	K	EUROVIDA / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
22	C	SN MAIA / SIMA	AC	BTE: 18/2017	SN MAIA / SINDEL e outros
22	C	SN SEIXAL / SIMA	AC	BTE: 18/2017	SN SEIXAL / SINDEL e outros
23	C	ANIVEC/APIV / SIMA	CC	BTE: 15/2017	ANIVEC/APIV / FESETE
24	H	APA e outras / SINCOMAR	AC	BTE: 46/2015	APA e outras / SNTAP
27	D	EDP e outras / SIEAP	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras / FIEQUIMETAL e outros
31	K	Entre BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE / FEBASE	AC	BTE: 29/2016	Várias instituições de crédito / FEBASE
32	Q	SCM-Águeda e outras / FNSTFPS e outros	AC	BTE:38/2016	SCM - Abrantes e outras / FNSTFPS e outros
36	C	ANILACT e outras / SIMA	CC	BTE: 21/2017	ANIL e outras / SPLAAECSTRMMCM
41	C	FENAME / SIMA	CC	BTE: 34/2017	FENAME / SITESE e outros
42	K	Bsource, ACE / SNQTB e outro	AC	BTE: 29/2016	Várias instituições de crédito / FSIB

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

4.3 Sector Público Empresarial

I. Nos Relatórios de 2015 e 2016 assinalaram-se as limitações à negociação coletiva no sector público empresarial[73], ocorridas a partir de 2011. As mesmas decorreram da legislação orçamental e da sujeição, em diversos domínios, das relações de trabalho ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, com exclusão da intervenção da contratação coletiva[74].

Deu-se também nota, nos mesmos Relatórios, da dificuldade em apurar as implicações efetivas destas restrições, por não se refletirem nas convenções publicadas. Pensou-se que a análise do número de convenções publicadas respeitantes a empresas do sector empresarial do Estado – a partir da listagem de "Participações do Estado - Carteira Principal"[75] – pudesse constituir um indicador dos reflexos das mencionadas restrições. Mas constatou-se que, anualmente, o perímetro do sector público empresarial tem sofrido oscilações, em resultado de um conjunto de privatizações, algumas delas justamente em empresas com forte tradição de regulação das relações de trabalho por contratação coletiva[76].

II. Os dados do quadro seguinte reportam-se à contratação coletiva outorgada pelas empresas que, a 31 de dezembro de 2017, faziam parte do Sector Empresarial do Estado, comparativamente ao ano anterior. A simples comparação das listagens constantes do *site* da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, nos últimos dois anos, confirma a oscilação do universo de análise (130 empresas em 2016, 75 empresas em 2017). Não se podem, pois, retirar ilações relevantes sobre a evolução (e a eventual quebra) da negociação coletiva no sector empresarial do Estado, após 2011, a partir desta fonte.

---

[73] Ao sector público empresarial não é aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Estão nele compreendidos o sector empresarial do Estado e o sector empresarial local (cfr. art. 2º do DL 133/2013, 13/10).

[74] Lembre-se que o art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do sector público empresarial à disciplina legal própria dos trabalhadores em funções públicas quanto aos regimes do subsídio de refeição e das deslocações em serviço, bem como quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno (Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pág. 25, e em 2016, pág. 33).

[75] A Listagem "Participações do Estado - Carteira Principal", consta do *site* da Direção-Geral do Tesouro e Finanças. A informação disponível corresponde apenas ao sector empresarial do Estado (http://www.dgtf.pt).

[76] É, por exemplo, o caso da EDP em 2011 - Decreto-Lei n.º 106-A/2011, de 26 de Outubro; da REN em 2012 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2014; e da PT em 2011 - Decreto-Lei n.º 90/2011, de 25 de julho.

Quadro 28 - Empresas do sector empresarial do Estado cobertas por negociação coletiva - 2017 (participação igual ou superior a 40%)

Empresas do Sector Empresarial do Estado - 2017(*) Cobertas por negociação coletiva (participação igual ou superior a 40%)		%	2016	
			Total	%
TOTAL DE EMPRESAS PARTICIPADAS :	***75***		***130***	
TOTAL DE EMPRESAS (>= 40%):	71	100,0%	89	100,0%
TOTAL DE EMPRESAS (>= 40%) COM NEGOCIAÇÃO:	56	78,9%	58	65,2%

Fonte: DGTF / CRL (http://www.dgtf.pt || https://www.crlaborais.pt)

(*) Informação referente a 31 de Dezembro de 2017 (http://www.dgtf.pt)

III. Por outro lado, tem-se registado a passagem de um conjunto de empresas do sector empresarial do Estado para o sector empresarial local. Por esse motivo, para 2017, procurou-se alargar o universo de análise recorrendo à informação constante no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)[77]. Neste elenco são consideradas as empresas do sector público empresarial (SP), a 31-12-2017 - Sector empresarial do Estado (SEE) e Sector empresarial local (SEL) - e que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação)[78].

IV. Foi assinalada, no âmbito da descrição do contexto normativo (2.2.), a relevância da alteração introduzida pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que passa a admitir a aplicação ao sector público empresarial do disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho em matéria de subsídio de refeição, trabalho extraordinário ou suplementar e trabalho noturno (art. 21ª, 1 e 2 LOE 2017)[79]. E, conforme aí se indicou,

---

[77] Disponível em https://www.dgaep.gov.pt/.

[78] O total de entidades indicadas no SIOE (com mais de 50% de participação pública) é de 251 para a Administração Central (SEE) e 231 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. É, por exemplo, o caso de:
- Metro do Porto, S.A.: 40% participação Estado; 40% Área Metropolitana do Porto - incluindo Municípios de Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Vila do Conde, Vila Nova de Gaia; 16,7% participação SCTP; 3,3% participação CP.
- Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A.: 35% participação Estado; 35% participação Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I.P.; 15% participação Turismo de Portugal, I.P.; 15% participação Câmara Municipal de Sintra.

[79] "Art. 21.º - Alteração ao Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3/10, e regime aplicável ao sector público empresarial"
1 — É revogado o n.º 4 do artigo 18.º do Decreto--Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, que estabelece o novo regime jurídico do sector público empresarial, retomando--se a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho existentes no sector público empresarial.
2 — Ao sector público empresarial é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, quando existam, em matéria de subsídio de refeição, trabalho extraordinário ou suplementar e trabalho noturno.

2017 é o primeiro ano em que é possível aferir o impacto dessas alterações na negociação coletiva do SPE.

O quadro seguinte elenca as empresas públicas que celebraram acordos de empresa em 2017, com enfoque nos temas visados pela lei: subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno. No que toca às revisões parciais, à semelhança da metodologia usada no presente Relatório noutros capítulos, compararam-se os conteúdos convencionais de 2017 por relação ao regime anterior, com o propósito de perceber o alcance das alterações introduzidas em 2017.

No estudo das mencionadas convenções observa-se o seguinte:

- das 11 empresas, 6 celebraram primeiras convenções e 5 celebraram revisões parciais; quatro em 11 empresas celebraram convenções paralelas;
- das cinco empresas públicas que celebraram revisões parciais, em apenas uma delas se aumentou o valor do subsídio de refeição e se reviu a tabela salarial [80]; das convenções aplicáveis às outras quatro empresas, duas não abordaram qualquer das matérias referenciadas e duas reviram o regime de atribuição do subsídio de refeição e trabalho noturno, mas não alteraram os valores remuneratórios correspondentes[81];
- relativamente às seis empresas públicas que celebraram primeiras convenções, encontramos quase sempre a regulação dos quatro tópicos mencionados, existindo todavia, tratamentos diferenciados a propósito de cada tema:
  i. quanto ao subsídio de refeição, três das convenções optam por aplicar os valores dos trabalhadores da Administração Publica[82], duas fixam valores mais elevados[83] e a sexta não prevê [84];

---

3 — Relativamente às restantes matérias abrangidas pelos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho referidos no número anterior, os direitos adquiridos são repostos em 50 % em julho de 2017 e em 50 % a 1 de janeiro de 2018, sem efeitos retroativos.

4 — O previsto no número anterior produz efeitos com a entrada em vigor da presente lei e salvaguarda os direitos adquiridos desde a suspensão dos instrumentos de regulamentação coletiva, não havendo lugar a quaisquer pagamentos a título de retroativos.".

[80] Os três AE paralelos celebrados pela PROMETRO, registaram uma variação nominal entre 5 e 6%, de acordo com o relatório da DGERT de 2017, pág. 23.

[81] AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 22/2017; AE TRANSTEJO/SITEMAQ; AE TRANSTEJO/SITESE; e TRANSTEJO/STFCMM - todos BTE 23/2017; AE TRANSTEJO/SITRA - BTE 24/2017 (todos cls. 31.ª, 39; 34.ª; 39.ª-B; 45.ª) e AE SOFLUSA/STFCMM - BTE 23/2017 (cls. 26.ª; 38.ª; 31.ª - 34.ª).

[82] AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017 (cl. 66.ª); AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 31.ª); AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 61.ª).

[83] AE Oitante/FSIB - BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 (cl. 65.ª); AE CARRISBUS/FECTRANS - BTE 36/2017 (cl. 26.ª).

ii. relativamente ao trabalho noturno, todas elas ou remetem para a lei ou acolhem os valores fixados na lei (art. 266ª CT);

iii. para o trabalho suplementar, quatro convenções fixam valores correspondentes aos previstos na versão de 2009 do CT (50%/75%/100%)[85] e uma outra prevê acréscimos mais vantajosos[86] ;

iv. no referente às remunerações, todas fixam grelhas salariais, mas não existe padrão de comparação com convenção anterior (dado tratar-se de primeiras convenções) – cumpre, contudo, assinalar que duas das convenções determinam que a tabela salarial produz efeitos apenas a partir de 1 de janeiro de 2018[87].

Quadro 29 - Empresas do Sector Público Empresarial com negociação coletiva – 2017, impacto das alterações decorrentes da LOE para 2017

Sector Público Empresarial - 2017 (Lei do OE para 2017)									
CAE Rev.	Classificação dos AE por subtipo	Empresas com AE em 2017	Nº de AE publicadas	Paralelos	Temas				
					Subsídio de Refeição	Trabalho Noturno	Trabalho Suplementar	Remunerações	Total
E	1ª convenção	CMPEA	1		X	X	X	X	4
	1ª convenção	GESAMB	1		X		X	X	3
G	1ª convenção	CARRISBUS	1		X	X	X	X	4
H	Revisão Parcial	Metro-Lisboa	2						0
	Revisão Parcial	STCP	1						0
	Revisão Parcial	PROMETRO	4	3	X	X	X	X	4
	Revisão Parcial	TRANSTEJO	5	5	X	X			2
	Revisão Parcial	SOFLUSA	1		X	X	X		3
	1ª convenção	EMEL	2	2		X	X	X	3
K	1ª convenção (2x) / Revisão Parcial	Oitante	3	2	X	X	X	X	4
L	1ª convenção	GEBALIS	1		X	X	X	X	4
TOTAL		11	22	12	8	8	8	7	

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

[84] AE EMEL/SITESE BTE 40/2017.
[85] AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017 (cl. 66.ª); AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 31.ª); AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 61.ª); AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017; AE CARRISBUS/FECTRANS - BTE 36/2017 (cl. 13.ª).
[86] AE Oitante/FSIB- BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 (cl. 67.ª).
[87] AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017; AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017.

Legenda (CAE):

E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
H	Transportes e armazenagem
K	Atividades financeiras e de seguros
L	Atividades imobiliárias

Na listagem do SIOE figuram também os portos, cinco dos quais celebraram um acordo de adesão relativamente a um acordo coletivo[88], no qual se remete a regulação das matérias remuneratórias para legislação específica[89].

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2017

4.4.1 Introdução

Tal como nos Relatórios anteriores, fazem-se dois tipos de análise do conteúdo das convenções publicadas em 2017, uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e outra mais aprofundada, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; formação profissional e regime dos trabalhadores-estudantes; igualdade; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

Na análise temática das convenções publicadas em 2017 procura-se verificar que conteúdos são regulados e, dentro destes, quais os que reproduzem a lei e aqueles que vão para além do texto legal, desenvolvendo-o ou densificando-o em alguns pontos, visando-se ainda identificar as principais caraterísticas e variáveis dos regimes convencionais. Tenta-se também 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. Em algumas matérias a análise não se limita ao texto publicado em 2017, verificando-se a evolução registada no seio de uma mesma convenção ou sector, o que implicou percorrer o trilho de evolução de alguns conteúdos. Por outro lado, e a propósito das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados

[88] AC Administração Porto de Aveiro, SA/ SNTAP - BTE 46/2015.

[89] O acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, e outras /SINCOMAR, alarga o âmbito subjetivo do AC Administração Porto de Aveiro, SA/ SNTAP - BTE 46/2015, aos filiados de outro sindicato. O AC Administração Porto de Aveiro, SA/ SNTAP - BTE 46/2015, remete a regulação das matérias remuneratórias – salário, trabalho suplementar e trabalho noturno – para legislação específica do sector (Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro, e Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro) e não regula o subsídio de refeição.

em 2017 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço. Para este efeito, manteve-se o classificador adotado nos relatórios anteriores: *(=) à anterior*, *alteração à convenção anterior* e *novo*.

4.4.2 Análise geral

I. As matérias assinaladas nos quadros 30 e 31, que espelham a análise global dos conteúdos publicados em 2017, correspondem a uma seleção feita pelos responsáveis pela elaboração do presente Relatório, em que, a par dos grandes temas que costumam ser tratados nas convenções coletivas, se assinalam algumas matérias que se admite poderem assumir especial interesse, por diferentes motivos. Algumas foram selecionadas pela sua novidade, como sucede com a previsão de regras sobre a adesão individual. Noutros casos, o destaque resulta de se versarem matérias não tratadas na lei, como acontece com as cláusulas que preveem e regulam regimes de prevenção ou disponibilidade, horários flexíveis e regimes previdenciais complementares.

No registo dos temas referenciam-se 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, os apuramentos que se apresentam integram o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

II. As principais conclusões que se extraem da análise mais geral do conteúdo das 208 convenções coletivas publicadas em 2017 são as seguintes:

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência são preponderantes, seguindo-se as deslocações e o trabalho suplementar;
- há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais, tais como: 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; igualdade e não discriminação; local de trabalho; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; comissões paritárias;

- nas revisões parciais, além da tradicional revisão da matéria salarial, são regulados parcialmente alguns institutos associados a condições retributivas: organização do tempo de trabalho; deslocações; prestações sociais complementares; definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial;
- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (disponibilidade, prestações sociais complementares, trabalho suplementar e trabalho por turnos).

Em 2017 sobressaem alguns temas que já vinham adquirindo alguma relevância na negociação coletiva do ano anterior, com destaque para a parentalidade e a igualdade e não discriminação. Verifica-se, com particular relevância – ilustrando a vitalidade da negociação coletiva –, que começa a despontar algum tratamento de matérias associadas à evolução tecnológica, como sejam os que se prendem com a comunicação por meios eletrónicos[90] e a proteção de dados pessoais[91] e os regimes de teletrabalho[92]. Também a previsão ou a definição de regimes de avaliação de desempenho parece ganhar maior presença.

[90] Exemplo: AE Oitante/FSIB- BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 (cl. 17.ª, 2), privilegiando expressamente a comunicação por *correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador*.

[91] Exemplo: CC CNEF/ SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017 (cl. 59.ª), *privilegiando a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento, assim como a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho paperless,* e *cumprindo integralmente o Regulamento Geral de Proteção de Dados.*"

[92] Em 2017, existem seis convenções que disciplinam o regime de teletrabalho (arts.165.º-171.º,CT) embora com aprofundamentos diferentes: AE SCML/SFP e AE SCML/SDPGL – ambos BTE 18/2017 (cl.9.ª); CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 15.ª - B);AE CMPEA/SINTAP – BTE 30/2017 (cl.37ª); CC FENAME/SITESE e outros - BTE 34/2017 (cl.16ª-A); AC Ageas Portugal /SINAPSA – BTE 37/2017 (cl. 16.ª).

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2017 (por tipo)

TEMA (2017)	TIPO			Total	2016
	AC	AE	CC		Total
	21	*96*	*91*	***208***	***146***
Acidente de trabalho / Doença profissional	11	29	24	64	42
Adesão individual	2	13	3	18	9
Admissão	8	32	26	66	48
Âmbito geográfico	15	68	67	150	128
Assédio moral	0	5	0	5	2
Atividade sindical	9	30	24	63	45
Avaliação de desempenho	6	18	8	32	15
Cedência ocasional	6	11	5	22	12
Cessação do contrato de trabalho	8	29	25	62	39
Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios	5	14	3	22	19
Comissão de serviço	5	12	9	26	18
Contrato de trabalho a tempo parcial	6	14	16	36	25
Contrato de trabalho a termo	7	23	20	50	39
Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho	1	3	2	6	2
Descanso semanal	6	27	21	54	51
Deslocações	12	43	37	92	52
Direitos, deveres e garantias das partes	6	34	23	63	41
Direitos de personalidade	1	11	3	15	3
Disponibilidade / Prevenção	2	20	2	24	23
Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração	1	1	7	9	5
Evolução Profissional	9	33	15	57	64
Faltas	8	34	31	73	52
Feriados	12	40	25	77	49
Férias	11	43	27	81	60
Formação profissional	7	34	24	65	50
Greve / Serviços mínimos	0	3	5	8	19
Igualdade e não discriminação	3	13	9	25	15
Licenças	5	17	18	40	23
Local de trabalho / Transferências	7	32	24	63	39
Mobilidade funcional	8	19	23	50	26
Parentalidade	12	20	23	55	47
Poder disciplinar	6	25	22	53	38
Prestações sociais complementares	13	46	11	70	37
Regalias anteriores	9	22	15	46	23
Resolução de conflitos Individuais	5	8	7	20	5
Resolução de conflitos / CP	7	25	24	56	44
Retribuição e outras prestações pecuniárias	20	89	86	195	142
Segurança e saúde	7	28	20	55	45
Tempo de trabalho	9	40	31	80	52
Tempo de Trabalho / Adaptabilidade	5	20	16	41	17
Tempo de Trabalho / Banco de Horas	2	6	14	22	15
Tempo de trabalho / DC	5	13	11	29	35
Tempo de trabalho / HC	1	3	1	5	4
Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis	6	14	9	29	
Tempo de trabalho / IHT	7	31	18	56	38
Tempo de trabalho / Noturno	4	36	26	66	46
Tempo de trabalho / TS	11	46	32	89	67
Tempo de trabalho / Turnos	11	49	17	77	56
Trabalhador estudante	6	32	24	62	42
Trabalho de menores	1	15	22	38	24
Trabalho intermitente	0	0	3	3	2
Transmissão de empresa ou estabelecimento	0	5	8	13	13
Vigência	13	72	78	163	135
Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes	6	7	4	17	20

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

Quadro 31 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2017 (por subtipo)

TEMA (2017)	SUBTIPO			Total	2016
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	22	149	37	***208***	***146***
Acidente de trabalho / Doença profissional	21	11	32	64	42
Adesão individual	7	8	3	18	9
Admissão	20	12	34	66	48
Âmbito geográfico	22	91	37	150	128
Assédio moral	4	0	1	5	2
Atividade sindical	20	8	35	63	45
Avaliação de desempenho	13	7	12	32	15
Cedência ocasional	6	1	15	22	12
Cessação do contrato de trabalho	15	14	33	62	39
Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios	5	6	11	22	19
Comissão de serviço	8	0	18	26	18
Contrato de trabalho a tempo parcial	11	3	22	36	25
Contrato de trabalho a termo	12	13	25	50	39
Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho	2	1	3	6	2
Descanso semanal	15	7	32	54	51
Deslocações	20	47	25	92	52
Direitos, deveres e garantias das partes	21	9	33	63	41
Direitos de personalidade	4	1	10	15	3
Disponibilidade / Prevenção	6	7	11	24	23
Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração	1	0	8	9	5
Evolução Profissional	16	18	23	57	64
Faltas	20	16	37	73	52
Feriados	19	22	36	77	49
Férias	21	23	37	81	60
Formação profissional	21	8	36	65	50
Greve / Serviços mínimos	4	0	4	8	19
Igualdade e não discriminação	7	3	15	25	15
Licenças	14	0	26	40	23
Local de trabalho / Transferências	18	12	33	63	39
Mobilidade funcional	15	5	30	50	26
Parentalidade	11	17	27	55	47
Poder disciplinar	16	6	31	53	38
Prestações sociais complementares	15	33	22	70	37
Regalias anteriores	14	9	23	46	23
Resolução de conflitos Individuais	6	1	13	20	5
Resolução de conflitos / CP	20	3	33	56	44
Retribuição e outras prestações pecuniárias	22	136	37	195	142
Segurança e saúde	18	2	35	55	45
Tempo de trabalho	22	21	37	80	52
Tempo de Trabalho / Adaptabilidade	10	6	25	41	17
Tempo de Trabalho / Banco de Horas	6	2	14	22	15
Tempo de trabalho / DC	6	3	20	29	35
Tempo de trabalho / HC	0	0	5	5	4
Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis	11	0	18	29	
Tempo de trabalho / IHT	16	8	32	56	38
Tempo de trabalho / Noturno	15	19	32	66	46
Tempo de trabalho / TS	21	31	37	89	67
Tempo de trabalho / Turnos	15	35	27	77	56
Trabalhador estudante	17	11	34	62	42
Trabalho de menores	4	13	21	38	24
Trabalho intermitente	2	0	1	3	2
Transmissão de empresa ou estabelecimento	5	0	8	13	13
Vigência	16	110	37	163	135
Vigência /caducidade e efeitos dela decorrentes	8	2	7	17	20

Fonte(s): 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. A abordagem das convenções coletivas, pelo prisma do artigo 492.º do CT, foi já ensaiada no relatório de 2016. Esta disposição legal começa por estabelecer, no n.º 1, o conjunto de requisitos de ordem formal, de que depende o depósito da convenção[93]. De seguida, recomenda no n.º 2 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) – esta matéria é analisada em capítulo próprio, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas. (*infra* 4.4.4.2).

No estudo dos conteúdos das convenções coletivas a partir do mencionado preceito, procura-se registar em que medida as convenções coletivas acolhem as recomendações da lei (art. 492.º, 2 e 3) no que toca ao conteúdo material da convenção.

II. A análise centra-se nas primeiras convenções e nas revisões globais, abrangendo 59 (22 e 37, respetivamente) num universo de 208 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2017. Tal opção justifica-se pela circunstância de a maioria das matérias em referência ser tendencialmente regulada nas primeiras convenções e nas revisões globais e porque apenas nestes dois subtipos é possível apurar em que medida foram acolhidas as matérias cuja inserção nas convenções coletivas é legalmente recomendada, o que implica naturalmente a consideração global do clausulado. Já nas revisões parciais, a omissão de regulação pode simplesmente significar que se mantêm em vigor os conteúdos convencionados pelas partes em versões anteriores do texto convencional.

Cumpre recordar que o enunciado dos temas elencados no art. 492.º, 2 e 3, do CT se conjuga com os regimes próprios do Código do Trabalho, que disciplinam cada uma dessas matérias. Partiu-se, pois, do entendimento de que a lei definiu o recorte de cada instituto jurídico e sugere às partes, através das referidas disposições (programáticas) do art. 492.º,

[93] Estes requisitos, relativos à identificação das partes e da própria convenção, não serão analisados pois o seu cumprimento é verificado no ato de depósito (arts. 492.º, 1 e 494.º, 4 do CT).

do CT, que as concretizem em moldes mais ajustados às especificidades do âmbito de aplicação da convenção[94].

Uma terceira nota de ordem geral respeita à sistematização destes temas ao longo da convenção. Muitos deles encontram-se disseminados por vários capítulos, por várias cláusulas ou, até, por alguns números de cláusulas que regulam determinado regime jurídico[95]. Por essa razão, admite-se que os dados apresentados (4.4.3.2) não esgotem todas as dimensões consideradas nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT e reguladas nas convenções coletivas. Em contrapartida, optou-se por contabilizar cada tema apenas uma vez, independentemente do número de situações em que é versado na mesma convenção. Logo, o número máximo apurado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções apreciadas, num total de 59 convenções.

4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 nas convenções coletivas de 2017

I. Em primeiro lugar, o quadro seguinte revela um grau de cobertura variável dos temas recomendados pela lei. Existem situações de cobertura total (isto é, temas tratados na totalidade das convenções consideradas), que correspondem à fixação da retribuição base para profissões e categorias profissionais [art. 492.º, 2, e), do CT][96] e ao princípio da igualdade e não discriminação [art. 492.º, 2, d), do CT]. Seguem-se, de acordo com a sua prevalência, as matérias da segurança e saúde [art. 492.º, 2, c), do CT] e a regulação de comissões paritárias (art. 492.º, 3, 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.

[94] Por outro lado, várias das matérias enumeradas no preceito em análise (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.

[95] Veja-se, por exemplo, a 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.

[96] Vale a pena recordar que a referida alínea do n.º 2 do art. 492.º se refere ao tratamento convencional da matéria retributiva. Diversamente, a alínea f) do n.º 1 do artigo exige, como condição para a efetivação do depósito, que quando este tema (retribuição base para as profissões e categorias profissionais) é tratado, a convenção o faça para todas as profissões e categorias profissionais abrangidas (de modo a evitar lacunas).

Quadro 32 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492º do CT, em 1ªs Convenções e Revisões Globais - 2017

Conteúdos recomendados pelo art.492.º.CT		1ªs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2016
		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	6	3	2	***11***	9	4	7	***20***	**31**	**17**
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	1	1	4	***6***	2	2	8	***12***	**18**	**15**
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho-segurança e saúde	12	3	3	***18***	15	4	16	***35***	**53**	**42**
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	13	3	6	***22***	15	4	18	***37***	**59**	**41**
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	13	3	6	***22***	15	4	18	***37***	**59**	**46**
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	6	2	1	***9***	5	3	5	***13***	**22**	**5**
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	0	0	0	***0***	3	0	0	***3***	**3**	**4**
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	2	3	3	***8***	3	3	0	***6***	**14**	**6**
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar conv.	7	3	6	***16***	12	4	16	***32***	**48**	**40**
Universo de convenções analisadas		13	3	6	22	15	4	18	37	59	46

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

II. A avaliação do acolhimento dado na convenção coletiva a cada um dos preceitos considerados (as alíneas do n.º 2 e o n.º 3 do art. 492.º CT) é feita a partir da apreciação do tratamento dado a cada um dos temas mapeados, assim como a ilustração das modulações encontradas a propósito de cada tema.

– **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 regulação da relação entre os outorgantes relativa à verificação do cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão, verifica-se que estes conteúdos são habitualmente regulados a propósito da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva – e consagrados nas cláusulas iniciais do texto convencional –, prevendo-se no período de negociação a possibilidade de resolução dos conflitos que daí decorram através de conciliação[97], mediação e arbitragem voluntária[98] ou apenas um destes mecanismos[99]. Com frequência encontramos meras remissões para a lei[100].

[97] AC CEMG/FSIB - BTE 7/2017 (cl.3.ª, 5); AC CEMG/FEBASE - BTE 8/2017 (cl. 3.ª, 5).

[98] É o caso do AE SCML/SFP e AE SCML/SDPGL ambos - BTE 18/2017 (cl. 3.ª, 6); e também do AC AGEAS Portugal./SINAPSA - BTE 37/2017 (cl.3.ª), embora com um recorte diferente: qualquer das partes pode requerer a resolução do litígio por arbitragem voluntária - na sequência de denúncia e não sendo viável o acordo quanto à

Três convenções[101] enquadram a resolução de conflitos coletivos decorrentes da convenção como competência da comissão paritária. Outras previsões específicas em matéria de resolução de conflitos coletivos prendem-se com a possibilidade de criação de uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, coletivos ou individuais[102], ou com um procedimento interno de resolução de conflitos, prévio aos mecanismos de conciliação, mediação ou arbitragem[103].

– **"As ações de formação profissional,**[104] **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.]

Atendendo à letra da norma, que refere "ações de formação profissional"105, foram consideradas apenas as situações em que o texto convencional concretiza formas de promoção da formação, onde, de alguma forma, a convenção determina o modo como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho. Visto por este prisma, reduz-se o número de convenções relevantes – 18 em 59 convenções[106]– e os conteúdos indicados traduzem-se na formação em línguas; tecnologias da informação e comunicação; segurança e saúde no trabalho e, nalguns casos, matérias associadas à atividade da empresa ou ao posto de trabalho do trabalhador.

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

---

proposta negocial global apresentada por uma das partes - mas se a parte requerida não aceitar a arbitragem voluntária, ocorrerá a sobrevigência ilimitada da convenção.

[99] AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 2.ª, 6).

[100] AC RIGHTSQUARE/FEBASE e AC RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 32/2017 (cl. 3.ª).

[101] Por exemplo: AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 63.ª); CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 109.ª, 2); AE CMPEA/SINTAP – BTE 30/2017 (cl. 74.ª, 1).

[102] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 111.ª); CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 112.ª).

[103] AE Easyjet Airline Company/SPAC - BTE 23/2017 (n.º 5.2).

[104] Ações de formação profissional resultam de 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, etc. Consultar glossário em https://www.ine.pt e https://www.crlaborais.pt, *Relatório sobre Emprego e Formação, 1.º sem 2017*.

[105] 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.

[106] AE STCP/STTAMP – BTE 5/2017 (cl. Única) Aquisição do CAM – encontra-se uma revisão parcial que contempla regime específico.

frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador[107], serão desenvolvidos em capítulo próprio[108].

Também não é aqui considerada a regulação da situação do trabalhador-estudante, essencialmente vocacionada para garantir formas de conciliação entre a prestação do trabalho e a frequência de nível de ensino ou curso de formação profissional, nomeadamente no que toca à organização do tempo de trabalho.

- **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. Podem ser agrupadas da seguinte forma[109]:

  i) planeamento e implementação de medidas de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, compreendendo:
     - avaliação de riscos profissionais;
     - planeamento e implementação de medidas de segurança e saúde;
     - informação a empresas subcontratadas com trabalhadores no mesmo local de trabalho;
     - formação, informação e consulta dos trabalhadores.

  ii) organização de emergência (primeiros socorros, evacuação de trabalhadores e combate a incêndios);

  iii) serviços de segurança e saúde no trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos;

  iv) comissões de higiene e segurança, regulando a convenção a sua constituição, funcionamento e atribuições.

---

[107] cfr. art. 127.º, 1, d) e art. 128.º, 1, d) do CT, respetivamente enquanto dever do empregador e do trabalhador.

[108] ver 4.4.6.

[109] Não foram consideradas 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". AE SIDUL/ COFESINT- BTE 20/2017,AE SIDUL/ FESAHT- BTE 22/2017 e AE SIDUL/ SITESE - BTE 23/2017 (todos, cl.11.ª,1,i). Mas, foram consideradas as referencias à obrigação 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 APIC (Curtumes) /FESETE - BTE 28/2017 (cl.80.ª e 81.ª) e CC ABIMOTA/ SINDEL- BTE 47/2017 (cl.104.ª) ambos regulam Planeamento e implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

O quadro normativo é essencialmente constituído pelos princípios e regras de ordem geral enunciados no Código do Trabalho (art. 281.º do CT), complementados por diplomas específicos (ao abrigo do art. 284.º do CT), que regulam, respetivamente: o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho[110]; e o regime jurídico de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (LAT)[111].

Nos textos convencionais, encontram-se diversas projeções das matérias referenciadas em primeiras convenções (13) e revisões globais (23)[112], muitas delas reproduzindo a lei[113]. As convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue:

- medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, no âmbito das suas responsabilidades de prevenção dos riscos profissionais (36);
- serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos (32);
- comissões de higiene e segurança em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (30).
- medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida e atribuição de outras tarefas (12)[114].

A prevenção e sensibilização de situações de alcoolemia ou de uso de estupefacientes é regulada em doze convenções[115], incluindo a proibição de trabalho sob o efeito do

[110] Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.
[111] Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (ver também arts. 99.º e ss. Código de Processo do Trabalho - CPT).
[112] AE UMP/FNE – BTE 3/2017 (cl. 28.ª); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 85.ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 59.ª); AE Servirail/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 83.ª-90.ª); AE Parmalat/SETAA – BTE 24/2017 (cl. 60.ª).
[113] Já foi lembrado que 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].
[114] CC AGEFE/ FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 98.ª, 1); AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 91.ª); CC GROQUIFAR - Farmacêuticos/COFESINT e CC GROQUIFAR - Farmacêuticos/SITESE ambos – BTE 15/2017 (cl. 68.ª); AC BP-Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl. 87.ª);CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl.50.ª);AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017 (cl. 77.ª);AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (cl. 77.ª); AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 77.ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl.70.ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl.77.ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 93.ª).
[115] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 12.ª, h); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 59.ª); AC BP Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl. 108.ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 59.ª); AE EMEL/CESP – BTE 25/2017 (cl. 60.ª); AE Viking Cruises Portugal/ FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 82.ª); CC AECOPS/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 78.ª); CC ANCIA/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 9.ª); CC APIC (Curtumes) / FESETE – BTE 28/2017 (cl. 90.ª); AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 36/2017 (CAP.X); AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 60.ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 108.ª).

álcool, o procedimento dos testes para o seu apuramento[116] e as consequências no caso de o teste ser positivo[117].

Num número assinalável de convenções (53 em 59), encontram-se conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais[118]. 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 social[119]. Noutros casos, dirigidos 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 contraída[120].

As soluções encontradas, tendo em vista o regresso dos trabalhadores à empresa nessas condições, atendem a dois domínios essenciais[121]:

- reconversão profissional, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho e à frequência de formação profissional[122];
- 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 inferior[123].

- **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].

  O princípio da igualdade e não discriminação encontra a sua matriz no texto constitucional e projeta-se em vários domínios, incluindo, também por força da

[116] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 59.ª); AE Viking Cruises Portugal/ FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 82.ª);CC AECOPS/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 78.ª); CC APIC (Curtumes) / FESETE – BTE 28/2017 (cl. 90.ª); AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 36/2017 (cl. 37.ª – 46.ª).

[117] AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 82.ª); CC APIC (Curtumes)/FESETE – BTE 28/2017 (cl. 90.ª); AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 36/2017 (cl. 37.ª – 46.ª).

[118] Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

[119] Por exemplo, CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 122.ª) prevê pagamento de complemento mensal a trabalhador por baixa de doença ou acidente de trabalho

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

[121] Ver arts. 154.º e seguintes da Lei n.º 98/2009.

[122] AE CFPIC/STFPSC – BTE 9/2017 (cl. 94.ª); AC BP Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl. 23.ª); CC AES e outra/FETESE e outro e CC AES e outra/STAD – BTE 38/2017 (cl. 54.ª, 3); CC CNIS/FEPCES – BTE 39/2017 (cl. 79.ª-83.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 78.ª). CC CNEF/SPLIU BTE40/2017 (cl. 55.ª, 56.ª).

[123] Por exemplo CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 122.ª); e também o AE GESAM/STAL - BTE 41/2017 (cl. 42.ª), que explicita que a empresa, para além de assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, não lhe pode diminuir a remuneração (ver 4.4.8).

Constituição, o das relações laborais. As projeções do princípio da igualdade 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**,** embora reconhecendo as fortes conexões entre os dois domínios, de que se dá nota 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;
- parentalidade e contratação a tempo parcial[124];
- contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência [125];
- enquadramento de trabalhadoras vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais[126];
- regras sobre igualdade na admissão e progressão dos trabalhadores na empresa;
- assédio moral[127] ;
- regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações[128];
- acesso à formação profissional.

Considerando as várias projeções acima mencionadas, verifica-se então que os temas associados ao princípio da igualdade e não discriminação se encontram em todas as primeiras convenções e revisões globais (59).

Recorde-se, por fim, que a abordagem desenvolvida no presente tópico 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 discriminação[129]. Quanto ao exercício desta atribuição, cabe referir que, no ano de

[124] Exemplo, CC AGEFE/ FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 35.ª,7).
[125] CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 26/2017 (cl. 3.ª).
[126] Supra, *As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde* [art.492.º, 2, c), do CT].
[127] Ver 4.4.7.2.
[128] AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 50.ª, vii); AE CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cl. 8.ª, 6 - 9); AE CEMG e outros/FEBASE – BTE 8/2017 (cl. 8.ª, 6 - 9); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 7.ª, 6); AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017 (cl. 7.ª, 6).
[129] Quanto à competência da CITE cfr. arts. 63.º, 479.º e 381.º, do CT. Diferentemente, a perspetiva do art. 492.º, 2, d) do CT (e a do CRL) é a de identificar "medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não

2017, a CITE notificou os outorgantes relativamente 41 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 42 normas desconformes/discriminatórias, para estes se pronunciarem. Segundo informação da CITE, na larga maioria de situações os outorgantes disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções [130].

– **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].

Esta formulação muito genérica abarca virtualmente o conjunto dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho. Algumas destas matérias irão ser aprofundadas em seções próprias deste Relatório. Neste momento, iremos apenas tratar, e na perspetiva que ficou indicada, dois conjuntos de matérias: por um lado, referir 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, referenciar a importância que continua a assumir nas convenções coletivas o tratamento da dimensão retributiva (*latu sensu*).

Quanto ao primeiro ponto, é, desde logo, de assinalar a regulação dos direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados. Assim, encontramos previsões convencionais que se referem à existência de meios de vigilância à distância[131] ou que asseguram a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional[132], bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais (com o inerente direito de retificação)[133] ou ao processo individual dos trabalhadores[134], por vezes remetendo expressamente para o respeito da legislação vigente sobre proteção de dados

---

discriminação". A CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE (em 2017), num total de 261, o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação. A abordagem do CRL é distinta (supra *I.Nota Prévia*). Em 2017 não houve emissão de recomendações ou pareceres sobre a matéria. Também não há noticia de jurisprudência declarando 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.

[130] Exemplo, CC AESH/SITAVA – BTE 13/2017(cl.22ª), publicado na sequência de recomendação emitida pela CITE, no âmbito do art. 479º do CT.

[131] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 9.ª) e CC ANCIA/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 14.ª).

[132] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 10.ª). Cfr. também o AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl.ª 20.ª), que regula igualmente, em termos genéricos, a reserva da intimidade da vida privada (cl.ª 19.ª).

[133] CC RENA/SITAVA – BTE 38/2017 (cl. 25.ª)

[134] Por exemplo a generalidade das instituições de crédito e, também, AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 16.ª, 2) e AE CFPIC/STFPSC – BTE 9/2017 (cl. 9.ª).

pessoais[135] (uma convenção alude mesmo à observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais[136]).

Para além disso, merece também destaque o crescente acolhimento nas convenções coletivas do tema da avaliação de desempenho[137]. Em alguns casos, prevê-se apenas a existência de sistema de avaliação de desempenho, em termos a definir pela empresa, atribuindo-se ao trabalhador o direito ao conhecimento da respetiva avaliação e o direito a reclamação[138]. Noutras situações, a instituição destes sistemas surge como mera possibilidade, dependendo de decisão futura da empresa, curando-se, em todo o caso, de estabelecer desde logo alguns parâmetros[139]. Pelo contrário, determinadas convenções regulam com minúcia o funcionamento e os efeitos do sistema de avaliação de desempenho[140], por vezes em regulamento próprio que se anexa à convenção[141].

A matéria da retribuição (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) encontra-se referida na totalidade das convenções consideradas. Convém notar que as cláusulas remuneratórias não se confinam à definição da retribuição por categoria e por profissões. Elas também estão plasmadas em muitos dos regimes jurídicos que regulam a organização do tempo de trabalho a propósito, por exemplo: do trabalho suplementar (58 em 59 convenções); do trabalho por turnos (42 em 59 convenções); do regime de disponibilidade e prevenção (17 em 59 convenções); ou da isenção de horário (48 em 59 convenções).

– **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

---

[135] CC ANCIA/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 12.ª, 5).
[136] CC CNEF/SPLIU – BTE 40/2017 (cl. 69.ª, 5).
[137] O tema surgia em 8 convenções publicadas em 2015 e em 15 convenções publicadas em 2016, referenciando-se 32 convenções, em 2017. Este aumento registado em 2017 deve, ainda assim, ser relativizado, uma vez que no ano em apreço é expressivo o número de convenções aplicáveis a instituições de crédito, nas quais se reproduz o modelo do ACT de 2016.
[138] É o modelo comum nas convenções aplicáveis às instituições de crédito – cfr., por exemplo., AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl. 26.ª). Por vezes, acrescenta-se a previsão de uma reunião anual sobre avaliação e a necessidade de partilha dos objetivos com o trabalhador (assim, AE CEMG/FEBASE – BTE 7/2017 (cl.ª 28.ª).
[139] CC CNIS/FEPCES – BTE 39/2017 (cl. 7.ª). Numa modalidade variante, o AE SCML/SCML e outros – BTE 18/2017 (cl. 23.ª) institui o sistema e fixa objetivos e parâmetros, remetendo para regulamento interno a sua concretização; na mesma linha, CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 8.ª).
[140] ACT AGEAS Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 5.ª).
[141] CC CNEF/FNE – BTE 31/2017 (cl.ª 8.ª) e convenção paralela, e AE PROMETRO/SNTSF – BTE 23/2017 (cl. 79.ª) e convenção paralela.

trabalho, definidos como competência da comissão paritária[142] ou de comissão arbitral, o que se reconduz ao mecanismo da arbitragem voluntária para a resolução de conflitos individuais[143].

- **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).

  Tem sido pouco usual a utilização, por parte dos sujeitos negociais, deste espaço assegurado pela lei à autonomia coletiva. Em 2017, nenhuma convenção coletiva fixou os serviços mínimos a adotar em caso de greve.

  Duas convenções referem que as associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, em caso de greve, reproduzindo a lei (art. 537.º,3, CT)[144] e uma outra reconhece, concretizando as previsões dos n.ºs 1 e 2 do art. 537.º CT, a necessidade de fixação de serviços mínimos em caso de greve, a definir caso a caso[145], conforme o procedimento fixado na lei (art. 538.º, em conjugação com o art. 534.º do CT).

[142] CC AGEFE/ FEPCES - BTE 5/2017 (cl.109.ª,2).
[143] Assim, o AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl.6.ª) admite, por acordo, submeter à arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei. Na mesma linha o CC AHRESP/FESAHT Alojamento - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE Alojamento - BTE 30/2017 (ambos cl.112.ª), especificando com a possibilidade de recurso da decisão arbitral.
[144] AE SN MAIA/SINDEL - BTE 18/2017 (cl.27.ª); AE SN SEIXAL/SINDEL- BTE 18/2017 (cl.27.ª).
[145] AE UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl.25.ª).

- **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 15 as convenções deste universo (59) que regulam a respetiva caducidade e, destas, 14 determinam os efeitos da convenção que perduram, em caso de caducidade (cfr. art. 501.º, 8, do CT) [146].

- **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 20 primeiras convenções e 35 revisões globais, o que significa que cobre 93% deste universo (55 de 59 convenções)[147].

  Praticamente todas reproduzem as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção), mas em muitas delas são concedidas outras atribuições a estas comissões, abrangendo, designadamente:

  - revisão de categorias e conteúdos das profissões[148];
  - resolução de conflitos coletivos[149];
  - resolução de conflitos individuais[150].

  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). É, portanto, possível aferir a exteriorização pública das suas deliberações, através da publicação no BTE. Em 2017 não foi publicada qualquer deliberação de comissão paritária[151], não obstante as

---

[146] Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevigência ver *infra* ponto *4.4.4.4.*

[147] Enquanto conteúdo novo de 2017, existe a criação da comissão paritária na revisão parcial do CC LPFP/SJPF - BTE 8/2017 (cl. 55.ª). Noutras revisões parciais só é alterado o ano relativo à competência para "redefinição e enquadramento das categorias e carreiras", é o caso do CC ANIVEC/APIV/FESETE - BTE 15/2017 (cl. 98.ª); CC ANIVEC/APIV/COFESINT - BTE 20/2017 (cl. 98.ª).

[148] AE UMP/FNE e outros - BTE 3/2017 (cl. 76.ª); CC AGEFE/FEPCES e outros - BTE 5/2017 (cl. 1.ª); AE CFPIC/STFPSC e outros - BTE 9/2017 (cl. 11.ª, 2); CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2017 (cl. 11.ª, 2); CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 63.ª, 4-b); AE SN MAIA/SINDEL e outros e AE SN SEIXAL/SINDEL e outros - BTE 18/2017 (cl. 14.ª, b); AE SIDUL/COFESINT e outra - BTE 20/2017 (cl. 96.ª, b); AE SIDUL/FESAHT e outros - BTE 22/2017 (cl. 96.ª, b); AE SIDUL/SITESE - BTE 23/2017 (cl. 96.ª, b); AE Parmalat Portugal/SETAA - BTE 24/2017 (cl. 8.ª, 4); CC AECOPS e outras/FETESE e outros - BTE 26/2017 (cl. 4.ª); AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017 (cl. 74.ª, 1); AE Citeforma/SITESE - BTE 32 (cl. 13.ª, 2); CC RENA/SITAVA e outro - BTE 38/2017 (cl. 129.ª, 8); CC AES e outra/FETESE e outro e CC AES e outra/STAD - BTE 38/2017 (cl. 84.ª, 3).

[149] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 63.ª); CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 109.ª); CC RENA/SITAVA - BTE 38/2017 (cl. 132.ª, m).

[150] CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (Cl.109.ª,2).

[151] Entre 2005 e 2016 as deliberações de comissões paritárias depositadas têm igualmente pouca expressão. E, ainda assim, concentradas num pequeno número de convenções - 7 deliberações são CC CNIS/FNSTFPS – BTE

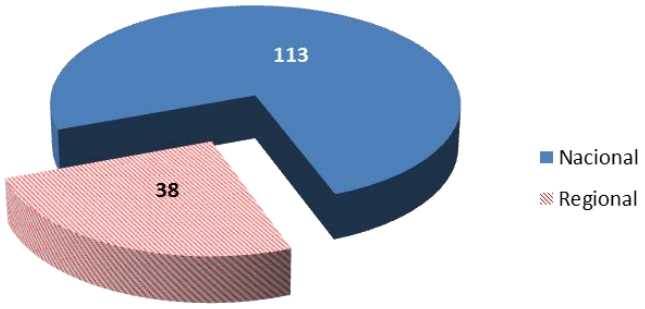
múltiplas competências que, como vimos, grande número de convenções lhes atribui. Parece, pois, vislumbrar-se que a atividade destas comissões se situa essencialmente no plano interno da gestão, não sendo possível recolher indícios da sua atividade efetiva.

4.4.4 Aplicação das convenções

4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação

No que se refere ao âmbito de aplicação geográfico, mantém-se em 2017 o predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional.

Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções - 2017[152]



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

Quadro 33 - Âmbito geográfico das convenções (por tipo de abrangência geográfica e tipo de convenção)

Âmbito geográfico das convenções - 2017					2016
Total de Convenções publicadas: 208					*(146)*
	AC	AE	CC	**Total**	**Total**
Nacional	10	37	52	99	103
Nacional e Estrangeiro	5	4	5	14	
Regional	1	27	10	38	25
Total	*16*	*68*	*67*	*151*	*128*

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

44/2013; CC CNIS/FEPCES – BTE 29/2013 e BTE 34/2010; CC CNIS/FNSFP – BTE 30/2011, BTE 35/2009 e BTE 22/2009; e 3 são CC APS/STAS – BTE 25/2013, BTE 19/2012 e BTE 6/2012 - num total de 17 de CC; 2 de AC e 3 de AE.

[152] O total é inferior às 208 convenções publicadas em 2017 porque há revisões parciais que não regulam o âmbito geográfico.

Nas convenções de âmbito nacional, cabe assinalar que 14 convenções 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 maioritariamente nos sectores dos transportes[153] (5) e financeiro[154] (5), mas também existem menções da mesma natureza em três convenções da indústria[155] e uma no setor do turismo[156]. Trata-se de um desenvolvimento não previsto na lei e cujo desenho constitui apanágio da autonomia coletiva reconhecida aos sujeitos coletivos outorgantes.

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

I. O âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas assenta no princípio da filiação, estabelecido nos arts. 496.º a 498.º do CT. E é a partir de indicação das entidades outorgantes [492.º, 1, *a*), do CT] e do âmbito sectorial, profissional e geográfico [492.º, 1, *c*) do CT], conforme determina a lei, que se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção ou, dito de outro modo, 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. No que respeita à aplicação das convenções a trabalhadores não sindicalizados por força de um ato de adesão unilateral destes e à consagração da solução vertida no 492.º, 4, do CT – que permite que se convencione a obrigação de esses trabalhadores pagarem um montante "às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação" –, mantém-se a reduzida utilização, já detetada no ano anterior. Nas convenções publicadas em 2017 há 18 (13 AE, 3 CC e 2 AC) que regem a

[153] AE UECCU/FESMAR – BTE 3/2017; AC ENM e outras/FESMAR – BTE 22/2017; AE PROMARINHA/FESMAR – BTE 24/2017; AE TINITA/SITEMAQ e outros – BTE 28/2017; CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017.
[154] AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017; AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 8/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017; AE Edmond de Rothschild (Europe)/SNQTB – BTE 45/2017.
[155] CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2017; CC FENAME/SITESE e outros - BTE 34/2017; CC ABIMOTA/SINDEL e outro - BTE 47/2017.
[156] CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017.

adesão de não sindicalizados, fixando as respetivas condições, entre as quais se pode incluir a obrigação de pagar uma contribuição[157].

III. As cláusulas que regulam a adesão individual exigem que a adesão se realize nos 30[158] ou 90[159] dias seguintes à publicação da convenção para que os efeitos da adesão sejam plenos, admitindo-se a adesão em momento posterior, mas com produção de efeitos a partir de então[160]. Prevê-se também que a adesão seja comunicada ao empregador, com indicação da associação sindical a favor da qual deve ser realizada a contribuição, caso exista[161].

Nalgumas convenções, o valor da contribuição associada à adesão é uma percentagem da retribuição mensal – 0,4%[162], 0,5%[163], 0,6% [164], 0,7%[165]. Uma convenção consagra um pagamento único, de valor igual ao salário mínimo nacional (podendo ser efetuado em prestações mensais, no máximo de cinco)[166]. Noutra estabelece-se que o valor da comparticipação será fixado e comunicado às entidades empregadoras pelo sindicato "no final de cada negociação de revisão"[167]. Refira-se que certas convenções estipulam que a interrupção do pagamento da contribuição dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à convenção[168].

---

[157] AE LUSOSIDER/COFESINT e outros – BTE 5/2017; AE PROMETRO/SMAQ - BTE 8/2017; AE Tomaz do Douro/FESMAR – BTE 13/2017; AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 17/2017; AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – ambos BTE 18/2017; AE CELTEJO/COFESINT e outros – BTE 21/2017; AE CELTEJO/FIEQUIMETAL e outros – BTE 22/2017; AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017; AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017; AE EMEL/CESP – BTE 25/2017; AE PETROGAL/COFESINT e outros – BTE 30/2017; AE PETROGAL/SITESE e outros – BTE 30/2017; CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017; AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017; AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017; CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017; CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017.

[158] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 16.ª, 3); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 60.ª, 1); AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 4.ª, 1).

[159] CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017 (cl. 1.ª - A, 1); CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 1.ª - A, 1); CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (cl. 1.ª - A, 1).

[160] Os AE EMEL/CESP – BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (ambos cl. 71.ª), estipulam solução ligeiramente diferente: admitem efeitos plenos (no plano temporal) à adesão que ocorra até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos do AE; após a entrada em vigor do AE, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, as adesões produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte.

[161] Nos CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017 (cl. 1.ª - A, 4), CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 1.ª - A, 4) e CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (cl. 1.ª - A, 4), prevê-se que o pedido de adesão seja feito, em alternativa, ao sindicato ou junto da entidade empregadora.

[162] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 1.ª - A, 2).

[163] CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017 (cl. 1.ª - A, 2); CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (cl. 1.ª - A, 2).

[164] AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 60.ª, 2).

[165] AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 4.ª, 2).

[166] AE PROMETRO/SMAQ - BTE 8/2017 (cl. 82.ª).

[167] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 16.ª, 3).

[168] CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017 (cl. 1.ª - A, 9); CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 1.ª - A, 9); CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (cl. 1.ª - A, 2).

Uma das convenções refere expressamente que a possibilidade da adesão também é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço da empresa outorgante da convenção[169].

4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Atentando no período em que as convenções revistas em 2017 permaneceram inalteradas (Quadro 34), verifica-se que uma percentagem muito significativa – 62,9% das convenções (117 em 186) – foi revista até atingir 24 meses de vigência.

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2017 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2017										2016
Total de Convenções publicadas: 208										*(146)*
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	*3*	*0*	*13*	*0*	*22*	*4*	**38**	**4**	**42**	**27**
12-24 meses	*9*	*0*	*28*	*4*	*33*	*1*	**70**	**5**	**75**	**63**
24-48 meses	*2*	*1*	*13*	*3*	*6*	*2*	**21**	**6**	**27**	**15**
48-96 meses	*0*	3	*11*	*5*	*4*	*6*	**15**	**14**	**29**	**21**
= > 96 meses	*0*	*0*	*3*	*3*	*2*	*5*	**5**	**8**	**13**	**2**
Total	14	4	68	15	67	18	**149**	**37**	**186**	**128**

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

Examinando as situações de mais prolongado tempo de vigência das convenções, verifica-se que os casos em que o período sem alteração foi superior a 96 meses (8 anos) respeitam maioritariamente a revisões globais. Destaque-se que houve 6 convenções que não eram revistas há mais de 10 anos[170], sendo que a convenção mais antiga revista em 2017 remonta a 2001.

O quadro seguinte refere-se ao período em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2017 e à respetiva abrangência em termos de número de trabalhadores. Mais de 50% dos trabalhadores abrangidos por revisões de convenções reportam-se a convenções com período de permanência inferior a 24 meses[171], tendo-se

[169] AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 60.ª, 4).

[170] AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017; AE TAP/SICONT e outros – BTE 8/2017; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017; CC ACIRO/SITESE – BTE 21/2017; AE Parmalat Portugal/SETAA – BTE 24/2017; CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017.

[171] No segundo intervalo: 12-24 meses (213.478 trab.) existem 82.409 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com períodos de eficácia de 12 meses.

verificado, relativamente ao ano anterior, um grande aumento do número de trabalhadores abrangidos por convenções com período de eficácia inferior a 12 meses.

Quadro 35 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2017 - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)		%	2016
Total de Convenções publicadas: 208			*(146)*
< 12 meses	300.333	42,24%	98.851
12-24 meses	213.478	30,02%	255.331
24-48 meses	16.392	2,31%	20.082
48-96 meses	99.494	13,99%	260.598
> = 96 meses	81.308	11,44%	2.793
Total	711.005	100%	637.655

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

Nota: 22 IRCT são 1ª convenção (não incluidas neste quadro)

II. A maioria das convenções publicadas em 2017 (57,7%), incluindo as que realizaram apenas revisões parciais, tratam de matérias relacionadas com o âmbito temporal de vigência, contendo cláusulas sobre diversos pontos, tais como: período de vigência da convenção, renovação automática, termos em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevigência e caducidade (Quadro 36).

III. Por outro lado, as convenções determinam regularmente amplitudes temporais diferentes para parte ou a totalidade dos conteúdos. É frequente a convenção fixar eficácia retroativa de conteúdos da convenção sobre matérias remuneratórias, abarcando apenas a tabela salarial[172] ou abrangendo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária[173]. Em sentido contrário, existem convenções que diferem a entrada em vigor de alguns conteúdos para data posterior[174].

[172] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 05/2017; CC AHRESP/SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) – BTE 15/2017; CC ADIPA/SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) – BTE 10/2017.
[173] CC ACA/CESP – BTE 03/2017 (cl. 2.ª).
[174] AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017; AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017, em ambos a tabela salarial produz efeitos a 1-1-2018.

Quadro 36 - Convenções publicadas em 2017 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo)

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2017						2016
Total de Convenções publicadas: 208					*100%*	*(146)*
tipo	subtipo				%	Total
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total		
Acordo Coletivo	3	5	4	**12**	5,8%	14
Acordo de Empresa	13	33	15	**61**	29,3%	37
Contrato Coletivo	6	23	18	**47**	22,6%	38
Total	*22*	*61*	*37*	***120***	*57,7%*	*89*

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

IV. Quanto ao período de vigência, matéria tratada em 107 das 208 convenções analisadas (Quadro 37), o mais comum é de 24 meses (em 55 das convenções que regulam a matéria), sendo o período mais curto encontrado de 12 meses[175] e o de maior duração de 60 meses[176]. Em regra, prevê-se um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre correspondente a 12 meses, salvo em 6 casos[177].

Quadro 37 - Convenções publicadas em 2017 com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência)

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2017			2016
Total de Convenções publicadas: 208			*(146)*
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	19	17,8%	19
> 12 e <= 24 meses	57	53,3%	37
> 24 e <= 36 meses	15	14,0%	19
> 36 e <= 48 meses	4	3,7%	5
> 48 meses	9	8,4%	3
CT	3	2,8%	0
Total	**107**	**100%**	**83**

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

V. O regime legal supletivo de vigência temporal de um ano com renovação automática por igual período (art. 499.º, 2 do CT) é assumido em 8 das convenções analisadas. Algumas convenções consagram durações maiores para o primeiro período de

[175] Por exemplo: CC APEC/SITESE - BTE 21/2017 (cl. 2.ª).
[176] Por exemplo: AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 23/2017 (cl. 2.ª).
[177] Sobre a tabela salarial, o AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro - BTE 1/2017 (cl. 2.ª) admite a fixação, por acordo, do período temporal de vigência; o CC ANIL (Lacticínios)/FESAHT e CC ANIL (Lacticínios)/ SPLAAESTRMMCCM - BTE 21/2017 (Anexo II) – retroagem a produção de efeitos a 1-3-2017 e o AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP – BTE 36/2017 (cl. 2ª) a 1-1-2017; enquanto o CC ADCP/SETAA e CC ADCP/SITESE - BTE 23/2017 (cl. 2.ª), fixa periodo de vigência de 10 meses;

vigência, seguido de renovações com menor duração: por exemplo, 3 anos para o prazo inicial com renovações de 1 ano[178]. A duração mais frequente do período de renovação é de um ano, sendo esse também o menor período encontrado; o mais dilatado está fixado em 36 meses (Quadro 38).

Quadro 38 - Convenções publicadas em 2017 com cláusulas sobre Renovação Automática da Convenção (por prazo de renovação)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2017			2016
Total de Convenções publicadas: 208			*(146)*
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
6 meses	0	0,0%	0
12 meses	29	56,9%	33
24 meses	18	35,3%	8
36 meses	4	7,8%	2
48 meses	0	0,0%	1
60 meses	0	0,0%	1
Nos termos das normas legais em vigor a cada momento	0	0,0%	1
Total	*51*	*100%*	*46*
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	*28*	*54,9%*	17
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	*23*	*45,1%*	29

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

4.4.4.4 Caducidade e sobrevigência

I. Tal como no ano anterior, também em 2017 é raro as convenções tratarem da matéria da caducidade e sobrevigência: num total de 208, apenas 15 convenções regulam a sobrevigência e só 18 preveem expressamente a caducidade. Ainda assim, quando o fazem (ver Quadros 39 e 40), em 40 % das situações limitam-se a remeter para o regime legal[179].

Quatro convenções estabelecem um prazo de sobrevigência inferior ao máximo legal supletivo[180] e duas consagram um prazo superior ao referido máximo[181] (arts.500º e 501º,CT).

[178] Por exemplo: AC BP – Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 (cl. 2.ª); CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 4.ª).

[179] AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 2.ª); CC ANCIA/FETESE – BTE 26/2017; AE CMP-Cimentos Maceira e Pataias/COFESINT e outros – BTE 38/2017; AE CMP-Cimentos Maceira e Pataias/FEVICCOM e outros – BTE 39/2017; AE CMP-Cimentos Maceira e Pataias/SITESE – BTE 42/2017; AE SECIL/SITESE – BTE 42/2017.

[180] CC CNEF/FNE e outros – BTE 31/2017; CC CNEF/SPLIU – BTE 40/2017; CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017; CC CNEF/ASPL – BTE 47/2017.

[181] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017; CC APIC (Curtumes)/FESETE – BTE 28/2017.

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2017 com cláusulas sobre sobrevigência (por tipo e período)

SOBREVIGÊNCIA - 2017						2016
Total de Convenções publicadas: 208						*(146)*
Duração	AC	AE	CC	**Total**	**%**	
6 meses (+ 12 meses, se estiverem em negociação)	0	0	1	1	6,7%	0
Durante as negociações ou no máximo de 12 meses (+ 30 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	0	0	3	3	20,0%	0
12 meses, mas só caduca se já tiver 5 anos de vigência	0	0	1	1	6,7%	0
12 meses, se estiverem em negociação (+ 6 meses se tiver iniciado conciliação, mediação ou arbitragem voluntária)	0	2	0	2	13,3%	1
Durante as negociações ou no mínimo de 12 meses	0	0	0	0	0	1
Mínimo de 12 meses e máximo de 18 meses	0	0	0	0	0	1
15 meses (+ 45 dias) após comunicação ao MTSSS e à outra parte	0	0	0	0	0	1
18 meses (+ 60 dias) após comunicação ao MTSSS e à outra parte	0	0	0	0	0	3
Máximo de 24 meses, mantendo-se se estiver a decorrer conciliação, mediação ou arbitragem	0	0	0	0	0	1
Durante as negociações ou no mínimo de 24 meses (+ 60 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	1	0	0	1	6,7%	1
Até nova convenção	0	0	1	1	6,7%	0
CT	0	5	1	6	40,0%	13
Totais	**1**	**7**	**7**	**15**	**100%**	**22**

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

II. O quadro seguinte identifica as convenções que se referem à sobrevigência e/ou à caducidade. Como se referiu, 18 convenções preveem expressamente a caducidade e, destas, 17 regulam especificamente os efeitos da convenção caducada que se mantêm na esfera jurídica dos trabalhadores até à celebração de nova convenção ou decisão arbitral. A diferenciação do tipo de disposições convencionais sobre a matéria da caducidade leva a que os subtotais destes três grupos não coincidam (Quadro 40).

Nas 17 convenções que indicam expressamente os efeitos ressalvados da convenção em situação de caducidade encontram-se, fundamentalmente, quatro modalidades de regulação:

- remissão para a lei;[182]
- reprodução do elenco legal com aditamento de outras matérias (num caso "Enquadramento, carreiras e progressões profissionais"[183]);
- menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei[184];

[182] AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 2.ª, 8); AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl. 3.ª, 5).
[183] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 2.ª, 8).
[184] AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cl. 3.ª, 7); AC CEMG e outros/FEBASE e outros – BTE 8/2017 (cl. 3.ª, 7); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 e AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 3.ª, 5); AE SCML/SFP e outros e AE

- indicação de apenas alguns dos pontos referidos na lei, mas com aditamento de outras matérias[185].

III. Em 2017 não foram publicados avisos de cessação de vigência, conforme já se referiu .

SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 3.ª, 7); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE e AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32 (cl. 3.ª, 7); AE Oitante/FSIB – BTE 46/2017 (cl. 3.ª, 6).

[185] O AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 3.ª, 9) prevê: promoções; prémio de progressão salarial pela antiguidade; duração das férias; dispensas no Natal e Páscoa; subsídio de refeição; complemento de subsídio de doença; seguros de saúde e vida; plano Individual de reforma; o CC CNEF/FNE e outros – BTE 31/2017, o CC CNEF/SPLIU – BTE 40/2017 e o CC CNEF/ASPL – BTE 47/2017 (cl. 2.ª, 6) preveem: direitos e deveres das partes; retribuição dos trabalhadores; duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas; categorias e enquadramento profissionais.

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2017 com cláusulas sobre sobrevigência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2017									Análise das convenções de 2017 em comparação com a convenção anterior (24/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Paralelos	CADUCIDADE			
			Sec			Sobrevigência	Previsão expressa	Efeitos	
7	AC	Revisão Global	K	CEMG FSIB	BTE 7/2017; BTE 8/2017		Sim	Sim	Altera BTE 31/1990
8	AC	Revisão Global	K	CEMG FEBASE	BTE 7/2017; BTE 8/2017		Sim	Sim	Altera BTE 31/1990
9	AE	1ª convenção	K	Oitante FSIB	BTE 9/2017; BTE 30/2017		Sim	Sim	Novo
17	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	BTE 17/2017 ; BTE 36/2017	Durante as negociações ou no mínimo de 24 meses (+ 60 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	Altera BTE 7/1982
17	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I	CCL SITESE		CT	Sim	Sim	Altera BTE 47/2005
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SFP	BTE 18/2017;BTE 18/2017	12 meses, se estiverem em negociação (+ 6 meses se tiver iniciado conciliação, mediação ou arbitragem voluntária)	Sim	Sim	(=) BTE 6/2009 e BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SDPGL	BTE 18/2017;BTE 18/2017	12 meses, se estiverem em negociação (+ 6 meses se tiver iniciado conciliação, mediação ou arbitragem voluntária)	Sim	Sim	(=) BTE 47/2008
26	CC	Revisão Global	M	ANCIA FETESE		CT			(=) BTE 28/2007
28	CC	Revisão Global	C	APIC (Curtumes) FESETE		Até nova convenção			Altera BTE 41/1995
30	AE	1ª convenção	K	Oitante FEBASE	BTE 9/2017; BTE 30/2017		Sim	Sim	Novo
31	CC	1ª convenção	P	CNEF FNE		Durante as negociações ou no máximo de 12 meses (+ 30 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE FEBASE	BTE 32/2017; BTE 32/2017		Sim	Sim	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE SNQTB	BTE 32/2017; BTE 32/2017		Sim	Sim	Novo
37	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA			Sim	Sim	Novo
38	AE	1ª convenção	K	321 Crédito FEBASE			Sim	Sim	Novo
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias COFESINT	BTE 38/2017; BTE 39/2017; BTE 42/2017	CT			(=) BTE 23/2008
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias FEVICCOM	BTE 38/2017;BTE 39/2017; BTE 42/2017	CT			(=) BTE 19/2008
40	CC	1ª convenção	P	CNEF SPLIU	BTE 40/2017; BTE 47/2017	Durante as negociações ou no máximo de 12 meses (+ 30 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	Novo
41	CC	Revisão Global	N	APAVT SIMAMEVIP		6 meses (+ 12 meses, se estiverem em negociação)			Altera BTE 3/2007
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias SITESE	BTE 38/2017;BTE 39/2017; BTE 42/2017	CT			(=) BTE 23/2008
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	SECIL SITESE	BTE 37/2017; BTE 39/2017; BTE 42/2017	CT			(=) BTE 23/2008
46	AE	Alteração	K	Oitante FSIB			Sim	Sim	(=) BTE 9/2017
47	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL		12 meses, mas só caduca se já tiver 5 anos de vigência	Sim		Altera BTE 19/2002
47	CC	1ª convenção	P	CNEF ASPL	BTE 40/2017; BTE 47/2017	Durante as negociações ou no máximo de 12 meses (+ 30 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	Novo
TOTAL de Convenções: 24						*15*	*17*	*16*	

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

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

I. Mantendo a opção feita no Relatório referente a 2016 ano anterior, apontam-se – a propósito da aplicação das convenções – 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 CT[186].

II. Apenas em cinco casos se encontraram cláusulas do tipo indicado:

- uma contida num acordo de empresa, prescrevendo que com ressalva do disposto nas cláusulas do AE, a empresa aplicará o cláusula, do CC para a Indústria Vidreira[187];
- uma segunda cláusula, também contida num AE, estabelecendo que, salvo em determinados casos, é aplicável subsidiariamente o CC do tráfego fluvial[188];
- uma terceira, igualmente num AE, dispondo que aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente AE, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, constante das cláusulas do ACT do sector, se aplicam as referidas cláusulas;[189]
- noutra situação, constante de um AC, prevê-se que os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo CC do sector beneficiam de determinados regimes, enquanto se verificarem as situações que determinaram a sua atribuição ou durante um determinado período de tempo[190];
- por fim, num AE, prescreve-se que aos casos omissos se aplicam as disposições constantes do CC para as indústrias químicas, na parte que for mais favorável aos trabalhadores[191].

---

[186] 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*)].

[187] AE LEICA/FEVICCOM - BTE 20/2017 (cl. Prévia, 2).

[188] AE TINITA/FECTRANS - BTE 28/2017 (cls. 23.ª e 33.ª).

[189] AE OITANTE/FSIB- BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE, BTE 30/2017 (cl. 107.ª).

[190] AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 37/2017 (cls. 60.ª a 62.ª).

[191] AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 91.ª).

Quadro 41 - Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas

Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas (2017)		2016
Total de Convenções publicadas:	***208***	*(146)*
	Nº de convenções	Nº de convenções
art. 482.º, n.5, al. a), CT	5	1
art. 482.º, n.5, al. b), CT	0	2

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

Verifica-se, pois, em todos estes casos, que é a convenção de âmbito mais limitado a articular a sua aplicação com a de âmbito mais genérico.

III. De natureza diferente, embora pressuponha a possibilidade de aplicação de diversos regimes convencionais, é a regra que trata da situação particular do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, quando existam diferentes regimes convencionais nas entidades que ocupam a posição de empregador[192].

IV. 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). As matérias abrangidas por estas cláusulas sobre direitos decorrentes de convenções anteriores são diversificadas: tempos de trabalho, acréscimos remuneratórios, categorias profissionais e regimes sociais complementares.

V. Os dois quadros seguintes retratam, respetivamente, as convenções com cláusulas de articulação e com regimes transitórios.

[192] CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2017 (cl. 1.ª, 3).

Quadro 42 - Cláusulas de articulação

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2017 (5/208)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
20	AE	Alteração salarial e outras	C	LEICA FEVICCOM	artigo 482.º, 5, a)	Cl. Prévia, n.º 2 - para além do presente AE, aplicar-se-à o CC para a Indústria Vidreira.	(=) BTE 21/2016
28	AE	1ª convenção		TINITA SITEMAQ	artigo 482.º, 5, a)	Cls. 23ª e 33ª - Salvo em determinados casos, é aplicável subsidiariamente o CC do tráfego fluvial.	Novo
30	AE	1ª convenção		Oitante FEBASE	artigo 482.º, 5, a)	Cl. 107ª -os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do AE, se mantenham abrangidos p/ regime de reforma de benefício definido, constante do ACT Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016, continua a aplicar-se-lhes .	Novo
37	AC	1ª convenção		Ageas Portugal SINAPSA	artigo 482.º, 5, a)	Cl. 60ª - suplementos remuneratórios auferidos ao abrigo de IRCT anteriores, mantêm-se enquanto se mantiverem os pressupostos sua atribuição. Cls. 61ª e 62ª - os trabalhadores abrangidos pelo CC do setor, mantêm o regime dos prémios de antiguidade e de permanência durante um certo período de tempo.	Novo
43	AE	Revisão Global		VALORSUL SITE-CSRA	artigo 482.º, 5, a)	Cl. 91ª - Aos casos omissos do AE aplicam-se as disposições do CCTV para as indústrias químicas, na parte mais favorável aos trabalhadores.	(=) BTE 40/2009

Fonte: CRL / BTE online (https://www.crlaborais.pt || http://bte.gep.mtsss.gov.pt)
NOTA: Cláusulas de articulação em 2016 3/146.

Quadro 43 – Regimes transitórios

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2017 (17/208)					
BTE (n.º)	Tipo	**subtipo**	**CAE** Sec	**Outorgantes**	**Observações**
1	AE	Revisão Global	S	Estoril Sol (III) SITESE	Cl. 62ª, 3 - trabalhador com categoria profissional sem correspondência nas novas categorias, poderá mantê-la.Extinguindo-se com a cessação do contrato de trabalho.
3	AE	Revisão Global	S	UMP FNE	Cl. 36ª, 3 e 4 - Para algumas categorias de trabalhadores, o aumento do PNT semanal exige acordo escrito. Cl. 63ª, 4 - acréscimo remuneratório p/ exercício de funções em curso à data da entrada em vigor do AE, mantém-se inalterado até à sua cessação. Anexo II - os trabalhadores de categorias eliminadas mantêm carreira profissional anterior.
7	AC	Revisão Global	K	CEMG (*) FSIB	Cl. 96ª, 3 e 98ª e segs. - à entrada em vigor do AC, aos trabalhadores abrangidos p/ cap. XI, do AC sector bancário revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido conforme art.98ª.
20	AE	Revisão Global	C	SIDUL (**) COFESINT	Cl. 29ª, 5 - Trabalhadores que permaneciam no posto de trabalho, por determinação da empresa, no intervalo para descanso ou refeição, recebendo (+) uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantêm essa regalia.
22	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO (***) SIMAMEVIP	Cl. 20ª, 2 - certos trabalhadores ao serviço da empresa, alteração ao PNT dependerá do seu acordo.
32	AC	1ª convenção		RIGHTSQUARE (****) FEBASE	Cls. 90ª, 3 e 92ª e segs. - Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AC estejam abrangidos pelo capítulo XI, (..) AC do sector bancário revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido nos termos do presente AC.
37	CC	Revisão Global		APICER SINTICAVS	Cl. 54ª - trabalhadores que venceram (<)5 diuturnidades no âmbito de convenção coletiva anterior, vencerão excecionalmente uma última diuturnidade no momento em seja completado o período que estiver em curso para perfazer o respetivo período.
38	CC	Revisão Global		AES (*****) FETESE	Cl- 85ª - Certas cláusulas da convenção anterior manter-se-ão em vigor até à data determinada, sucedendo-lhe a vigência do presente CC.

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

A redação é comum às respetivas convenções paralelas:

(*) AC CEMG/FSIB e CEMG/FEBASE.
(**) AE SIDUL/COFESINT, SIDUL/FESAHT e SIDUL/SITESE.
(***) AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP, TRANSTEJO/SITESE, TRANSTEJO/STFCMM, TRASNTEJO/SITEMAQ e TRASNTEJO/SITRA .
(****) AC RIGHTSQUARE/FEBASE e RIGHTSQUARE/SNQTB.
(*****) CC AES/FETESE e AES/STAD.

4.4.5 Tempo de trabalho

4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho

Na linha dos Relatórios anteriores, a análise dos temas conexos com tempo de trabalho inicia-se por dois pontos relacionados com a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias), focando de seguida os regimes de flexibilização da organização do tempo de trabalho (referenciando regimes de adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar). Neste último âmbito, insere-se agora, como inovação, uma menção a mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, com destaque para as previsões relativas aos horários flexíveis. Faz-se, ainda, uma breve referência ao tratamento convencional da isenção de horário de trabalho.

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do PNT constitui, desde há muito, um elemento quase sempre presente na contratação coletiva. Assim aconteceu também em 2017, verificando-se que a quase totalidade das primeiras convenções (21 em 22) e a totalidade das revisões globais (37) estabelecem o limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal. Também 9 revisões parciais se referem a esta matéria.

Quadro 44 - PNT tempo completo - 2017 (por subtipo)

PNT tempo completo - 2017		**2016**
Total de convenções publicadas: 208		*(146)*
Total de convenções que regulam PNT tempo completo: 67		Nº convenções
subtipo	Nº convenções	
1ª Convenção	21	16
Revisão parcial	9	2
Revisão global	37	25
Total	67	43

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

II. A maioria das convenções que aborda o tema (53%) adota a duração máxima de 40 horas coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Contudo, na linha do que se verificou em 2016, há também a registar um número relevante (27%) que consagra

duração inferior para o período normal de trabalho aplicável a todos os trabalhadores, variando entre 35 horas[193] e 38h[194].

III. Nem sempre a duração do trabalho é estabelecida em termos uniformes para a generalidade das categorias abrangidas por cada convenção, conforme se havia já sublinhado em 2016. Assim, alguns instrumentos convencionais estabelecem regimes diferentes consoante a categoria de trabalhadores, optando-se, na maior parte dos casos, por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias (por exemplo: 40 horas em geral e 37,5 horas para certas categorias[195]; 35 horas como regra e 40 horas apenas para funções de vigilância e semelhantes[196]). Por vezes, numa abordagem já identificada no Relatório anterior, consagram-se regimes diferentes para dois grandes grupos, distinguindo os trabalhadores administrativos dos da área de produção[197]. E, sem que tal constitua também novidade relativamente a 2016, encontram-se ainda convenções que diferenciam os limites máximos em função do tipo de horário praticado[198].

IV. Relativamente ao período normal de trabalho diário, a maioria das convenções que aborda o tema adota a duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Há, em todo o caso, um número relevante que consagra duração inferior, variando entre 7 h[199] e 7h30m[200].

V. Mais uma vez na linha da realidade descrita em 2016, cabe ainda referenciar convenções que estabelecem uma diferenciação de regimes de duração do tempo de

---

[193] Por exemplo: AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 28.ª); AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 28.ª); AE TRANSTEJO/SITEMAQ – BTE 23/2017 (cl. 20.ª); AE EMEL/CESP – BTE 25/2017 (cl. 21.ª); AE 321 Crédito/BEBASE – BTE 38/2017 (cl. 28.ª).

[194] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 31.ª).

[195] CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 26/2017 (cl. 8.ª).

[196] AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cl. 30.ª); AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 7/2017 (cl. 30.ª); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE e AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017 (cl. 26.ª). Em termos semelhantes, AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 22.ª); AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 36.ª).

[197] Assim, o CC APIC (Curtumes)/FESETE – BTE 28/2017 (cl. 10.ª) prevê 37h 30m na área administrativa e 40 horas na área produtiva; de forma semelhante, ver CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 24.ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 24.ª); AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 27.ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 21.ª); CC CNEF/FNE e outros – BTE 31/2017 (Art. 17.ª).

[198] Nessa linha, o AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 10.ª) prevê 36,8 horas, para o regime de três turnos e de laboração contínua, 37 horas, nos restantes regimes; e o AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT– BTE 22/2017, AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (todos cl. 27.ª), estipulam a laboração em equipas de 40 horas, e regime de laboração contínua de 37h 30m.

[199] Por exemplo: AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 28.ª); AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 26.ª); AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 19.ª); AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 39.ª).

[200] CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 62.ª) e CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 16.ª).

trabalho associada à consagração de regras transitórias. No ano de 2017, encontramos 6 convenções (5 paralelas) nas quais se prevê que a alteração do período normal de trabalho para certas categorias de trabalhadores, que se encontrassem ao serviço em determinada data, exige acordo destes[201].

b) Duração do período anual de férias

I. A matéria das férias é tratada em 38,9% das convenções publicadas em 2017 (percentagem semelhante à do ano anterior). Encontra-se regulada em todas as revisões globais e em quase todas as primeiras convenções. Figura, também, em 23 das revisões parciais (23 em 149).

Quadro 45 - Férias - 2017 (por subtipo)

FÉRIAS - 2017		2016
Total de convenções publicadas: 208		*(146)*
Total de convenções que regulam férias: 81		Nº convenções
subtipo	Nº convenções	
1ª Convenção	21	18
Revisão parcial	23	14
Revisão global	37	28
Total	81	60

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

Na esteira da abordagem encetada no Relatório de 2016, apenas se curará neste ponto da matéria atinente à duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho.

Continua a assinalar-se uma significativa diversidade de soluções nas convenções coletivas, embora suscetíveis de recondução à mesma matriz identificada em 2016: algumas convenções seguem o regime legal, fixando um período único de 22 dias úteis aplicável a todos os trabalhadores; a maior parte adota outras soluções, quer alargando esse período, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração

[201] AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 36.ª, 3 e 4); AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP – BTE 22/2017, AE TRANSTEJO/SITEMAQ – BTE 23/2017, AE TRANSTEJO/SITESE – BTE 23/2017, AE TRANSTEJO/STFCMM – BTE 23/2017 e AE TRANSTEJO/SITRA – BTE 24/2017 (cl. 20.ª). Ver *supra* ponto 4.4.4.5 – "Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções".

das férias anuais[202], em moldes mais ou menos próximos desse regime legal. Estas situações reconduzem-se a quatro grandes grupos, seguidamente descritos.

Quadro 46 - Convenções que regulam férias por nº de dias (com e sem majoração)

FÉRIAS (2017) - Majorações		
Total de convenções publicadas: 208		
Total de convenções que regulam férias: 81		
N.º de dias	Sem majoração	Com majoração
22	*11*	*26*
23	*4*	*1*
24	*1*	*0*
25	*12*	*6*
26	*0*	*0*
(-)*	*0*	*5*

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

* 5 Revisões parciais que não se referem ao período anual de férias mas prevêem majorações.

II. No primeiro grupo incluem-se 12 convenções que reproduzem o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração[203].

III. O segundo grupo é constituído por 17 convenções, que consagram um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator. Em termos quase idênticos aos registados em 2016, a duração das férias anuais oscila entre 23 dias (4 convenções)[204], 24 (1 convenção)[205] e 25 dias úteis (12 convenções)[206].

[202] 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), tendo sido eliminada pela Lei n.º 23/2012, de 23 de junho.

[203] AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 35.ª); AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 52.ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 30.ª); CC APIFARMA/FIEQUIMETAL e outro – BTE 40/2017 (cl. 35.ª).

[204] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 44.ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 27.ª).

[205] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 41.ª).

[206] Por exemplo: AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 42.ª); AE The Navigator Company/FIEQUIMETAL e outros – BTE 19/2017 (cl. 42.ª); AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (10.1); AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl. 42.ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 32.ª).

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

- há convenções que consagram 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (3 convenções[207]), da idade (2 convenções[208]) ou de outros fatores (4 convenções[209]);
- outras convenções consagram 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (4 convenções[210]) e da idade (1 convenção[211]);
- existem convenções (revisões parciais) que, apesar de não se referirem ao período anual de férias, preveem majorações em função do gozo de um período mínimo de férias em determinadas épocas do ano (4 convenções[212]).

V. Integram o quarto grupo as convenções que consagram um período fixo mínimo (de 22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função da assiduidade:

- há convenções que consagram 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (20 convenções[213]);

---

[207] Por exemplo: AE CMPEA/SINTAP – BTE 30/2017 (cl. 43.ª) e AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 37.ª) – acresce 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo.

[208] Por exemplo: AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 37.ª) – acresce um dia de férias por cada 10 anos de idade a partir dos 39 anos.

[209] Por exemplo: CC CNEF/FNE e outros - BTE 31/2017 (cl. 30.ª) – adiciona 2 dias a trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos 18 anos de idade e por conjugação de idade e avaliação de desempenho. Ainda sobre majoração das férias, no AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 37.ª) admite a combinação dos fatores idade, tempo de serviço, assiduidade e avaliação de desempenho; o AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 37.ª) combina idade e tempo de serviço.

[210] Por exemplo: AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cl. 48.ª) – consagra acréscimo, respetivamente, de 1 ou 2 dias de férias, após 15 ou 20 anos de serviço efetivo; AE SPFIC/ STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 55.ª) – estabelece 1 dia por cada 10 anos de serviço.

[211] Assim, o AE SPFIC/ STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 55.ª) permite o acréscimo do número de dias obtido por idade, (apenas) até à publicação da presente AE; o AE SPFIC/ STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 55.ª) combina os fatores idade e tempo de serviço; o AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 66.ª) combina tempo de serviço e assiduidade.

[212] Os AE PROMETRO/SMAQ – BTE 8/2017, AE PROMETRO/SINFB – BTE 23/2017, AE PROMETRO/SNTSF – BTE 23/2017, e AE PROMETRO/STTAMP – BTE 26/2017 (todos cl. 43.ª) – preveem um dia adicional de férias se gozadas entre 1 de Janeiro a 30 de Abril (exceto Páscoa) e/ou 1 de Outubro a 15 de Dezembro de cada ano civil, no mínimo de cinco dias úteis de férias.

[213] Por exemplo: AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 43.ª) e AC LACTICOOP e outra/SINDCES/UGT – BTE 39/2017 (cl. 36.ª) – dispõe que até 1 dia de falta justificada, 3 dias de férias; até 2 dias de faltas justificadas, 2 dias de férias; até 3 dias de faltas justificadas, 1 dia de férias. Certas convenções consagram o mesmo regime mas não contabilizam determinadas faltas justificadas – por exemplo, o AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 62.ª) não atribui, para este efeito, relevância como faltas às licenças parentais, aos créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores e às devidas a doença profissional ou acidente de trabalho que não resulte de negligência.

- uma convenção prevê 23 dias, com possibilidade de majoração em função da assiduidade[214];
- certas convenções consagram 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (3 convenções[215]);
- uma convenção (revisão parcial), apesar de não se referir ao período anual de férias, prevê majoração em função da assiduidade[216].

VI. Finalmente, encontra-se uma convenção que relaciona a duração das férias com a transição de regimes convencionais, assegurando período anual de férias superior em benefício daqueles que estavam abrangidos por anteriores versões da convenção que estabeleciam solução mais favorável[217].

4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. Na organização do tempo de trabalho, o Código do Trabalho faculta três regimes de gestão flexível, apresentados como mecanismos de modulação do período normal de trabalho (PNT): a adaptabilidade, que permite a observância do PNT em termos médios (arts. 204.º a 207.º); o banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B); e o horário concentrado (art. 209.º). Mantendo a perspetiva dos relatórios anteriores, indagou-se a presença destes regimes na contratação coletiva, o que implica a qualificação das soluções convencionais dentro da tipologia estabelecida na lei, independentemente da concreta designação adotada nas diferentes convenções. Neste exercício, e apenas para efeitos de qualificação dos regimes convencionais, mantiveram-se os pressupostos de análise utilizados nos relatórios anteriores, assumindo-se a tipologia que se passa a descrever.

---

[214] AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 36/2017 (cl. 22.ª) – sem faltas, acrescem 3 dias de férias; até 1 dia de faltas justificadas, 2 dias de férias; até 2 dias de faltas justificadas, 1 dia de férias.

[215] Por exemplo: AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 44.ª) - regime idêntico ao referido na nota 215, mas não são contabilizados o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, aniversário do trabalhador e crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical; AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 66.ª) - regime idêntico ao AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 36/2017 (cl. 22.ª), mas os dias adicionais não podem ser gozados nos meses de julho, agosto e setembro.

[216] AC ARB-Vale do Sorraia e outras/SETAA – BTE 19/2017 (cl. 28.ª) – até 3 dias de faltas justificadas, acresce 1 dia de férias.

[217] AE SPFIC/ STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 55.ª) – acresce aos 25 dias de férias o número de dias obtidos por idade até à data da publicação da presente revisão deste AE. Também em 2016 se encontravam soluções deste tipo.

- 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. Estes horários articulam-se de modo a assegurar que, no período de referência estabelecido, seja cumprido, em termos médios, o PNT (as convenções aludem com frequência, na esteira das indicações legais, à definição do PNT em termos médios). Por conseguinte, neste regime, o trabalho que seja prestado dentro do horário estabelecido, ainda que com duração superior ao PNT, diário ou semanal, não é considerado trabalho suplementar, uma vez que é compensado com a realização de um número inferior de horas de trabalho nos períodos cobertos pelos outros horários que com aquele se articulam.
- A prestação de trabalho em regime de banco de horas não envolve 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.
- Com o regime de horário concentrado, pode o horário de trabalho ser definido de modo a que a jornada diária exceda o PNT diário estabelecido, em conjugação com a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho. Neste regime existem 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.

Como se referiu, nem sempre as designações utilizadas nas convenções coletivas correspondem à terminologia da lei. Para efeitos deste Relatório os regimes convencionais são qualificados de acordo com a tipologia acima indicada, atendendo ao seu sentido substancial.

II. Na análise dos regimes de flexibilização da organização do tempo de trabalho importa ter presente a existência de conexões internas entre os diversos instrumentos.

Com efeito, o desenho dos regimes de flexibilidade é, com frequência, realizado em conjugação com outros regimes, como sejam o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e o trabalho noturno. Tal como no Relatório anterior, procura-se evidenciar alguns casos de articulação entre estes diferentes regimes, no quadro da construção do sistema global de gestão da organização dos tempos de trabalho.

Mantendo a sistematização do Relatório de 2016, começa-se por analisar os regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho: adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados, definidos nas convenções coletivas publicadas em 2017. Abordam-se, de seguida, os regimes de prevenção ou disponibilidade, parte integrante, em várias convenções, da estruturação do tempo de trabalho. Por fim, e porque se trata igualmente de um instrumento tradicional de gestão temporal da prestação de trabalho, referenciam-se as soluções em matéria de trabalho suplementar.

Procurar-se-á, quando tal se afigure relevante, contextualizar os dados através da comparação com os elementos relativos a 2015 e 2016.

Como se indicou, deixar-se-ão ainda algumas notas sobre os regimes de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador e, também, sobre a isenção de horário de trabalho.

III. Tal como se indicava no Relatório de 2016, cabe recordar que vigoram regras diferentes para a adaptabilidade e o banco de horas consoante o regime resulte de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva ou de acordo com o trabalhador. Com efeito, o Código do Trabalho apresenta como modalidades distintas a adaptabilidade por regulamentação coletiva (art. 204.º) e o banco de horas por regulamentação coletiva (art. 208.º do CT), por um lado, e a adaptabilidade individual (art. 205.º) e o banco de horas individual (art. 208.º-A), por outro. E, como se indicava também no Relatório anterior e adiante se verá, nem sempre esta dicotomia surge nestes precisos termos nas convenções analisadas (com efeito, várias convenções coletivas, muito embora enquadrem a aplicação destas modalidades de flexibilidade, não prescindem da necessidade de acordo com o trabalhador, esbatendo, pois, a contraposição entre regimes assentes na regulamentação coletiva e aqueles que têm a sua legitimação no acordo com o trabalhador).

Ainda acerca da configuração destes regimes (adaptabilidade e bancos de horas), recorda-se também que a lei prevê a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos, solução que designa por adaptabilidade grupal (art. 206.º do

CT) e banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT). Esta extensão grupal não corresponde a uma terceira modalidade, que acresça à adaptabilidade e ao banco de horas coletivos e à adaptabilidade e ao banco de horas individuais. Considera-se, na sequência da posição assumida no Relatório de 2016, que se trata, antes, de estabelecer as condições que habilitam o empregador a aplicar a adaptabilidade ou o banco de horas coletivos a trabalhadores não abrangidos pela convenção (arts. 205,n.º4, 206.º, 1 e 208.º-B, 1 do CT), bem como a aplicar a adaptabilidade ou o banco de horas individuais a trabalhadores que se opuseram a essa aplicação (arts. 206.º, 2 e 208.º-B, 2 do CT).

IV. Foi detetada no Relatório de 2016 alguma padronização de conteúdos celebrados pelo mesmo outorgante, não apenas, como é natural, nas convenções paralelas, como nas situações em que um dos outorgantes celebra mais do que uma convenção, quer do lado patronal quer do lado sindical. Esta realidade volta a ser evidenciada na contratação coletiva de 2017, assomando como exemplo paradigmático o conjunto de convenções coletivas para o sector bancário que tomam como modelo os regimes definidos no AC de 2016[218].

[218] AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017; AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 8/2017; AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017; AE Oitante/FSIB – BTE 46/2017;AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE-BTE 32/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017; AE BNP PARIBAS/ SBSI - BTE 34/2017; AE BNP PARIBAS/ SNQTB - BTE 43/2017; AC AGEAS Portugal /SINAPSA - BTE 37/2017;AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017; AE Edmond de Rothschild (Europe)/SNQTB – BTE 45/2017.

b) Previsão de diferentes regimes

A abertura das convenções coletivas aos regimes de flexibilidade temporal previstos no Código do Trabalho assume fisionomias diversas, consoante se encontre previsto apenas um desses regimes ou se contemple mais do que um (tipicamente, nestes casos, trata-se da adaptabilidade e do banco de horas, até por força da exígua presença dos horários concentrados; só uma convenção coletiva regula tanto a adaptabilidade e o banco de horas como os horários concentrados[219]). Entre as situações em que apenas se estabelece um regime tem predominância a previsão da adaptabilidade, sendo mais reduzidos os casos em que apenas se prevê o banco de horas e ainda mais aqueles em que apenas se trata dos horários concentrados[220].

Quadro 47 - Convenções publicadas em 2017 e 2016 que regulam Adaptabilidade e Banco de Horas (por tipo)

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - 2017					*2016*
Total de Convenções publicadas: 208					*(146)*
Conteúdos convencionados	**tipo**				
	AE	AC	CC	**Total**	***Total***
Adaptabilidade e Banco de Horas	6	1	8	**15**	***7***
Adaptabilidade (apenas)	14	4	8	26	*10*
Banco de Horas (apenas)	0	1	6	7	*8*
Total	20	6	22	48	*25*

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

Regista-se, durante o ano de 2017, um aumento global da previsão de regimes de flexibilidade nas convenções coletivas relativamente ao período imediatamente anterior. O aumento verifica-se também em termos proporcionais (23% em 2017 contra 17% em 2016), não estando, portanto, apenas associado ao crescimento do número de convenções coletivas. De todo o modo, a percentagem de convenções que preveem adaptabilidade e banco de horas é, ainda assim, inferior à de 2015 (26%).

Este incremento da previsão de regimes de flexibilidade temporal radica sobretudo no maior número de situações em que é dada abertura ao regime de adaptabilidade, não sendo significativa a variação quanto àquelas que apenas referem o banco de horas (cujo número total diminui relativamente aos anos anteriores, o que se afigura relevante na medida em que cresce substancialmente o total de convenções coletivas publicadas em

[219] CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cls. 13.ª,16.ª e 18.ª).
[220] AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017; AE BP Portugal/FIEQUIMETAL - BTE 17/2017.

2017[221]), nem quanto ao número total de convenções que se referem ao banco de horas (22, ou 10,5%, em 2017 contra 15, ou 10,3%, em 2016).

É de assinalar que, embora continue a ser mais comum a presença dos regimes de adaptabilidade e banco de horas nos contratos coletivos, se verifica um aumento do número de acordos de empresa em que tal acontece, em termos não apenas quantitativos como percentuais (em 2016, estes regimes surgiam em 14 de um total de 69 contratos coletivos, correspondendo a uma percentagem de 20%, enquanto em 2017 encontramos 22 de um total de 91, equivalendo a 24%; já quanto aos acordos de empresa, no ano de 2016 estes regimes eram tratados em 7 de 58 convenções, ou seja 12%, e em 2017 os regimes são regulados em 20 de 96 acordos de empresa, isto é, 20,8%). A abordagem destes regimes em acordos coletivos é, naturalmente, menos expressiva, por força da menor frequência destes instrumentos, embora em termos proporcionais exista algum paralelismo quanto aos demais tipos de convenção (6 em 21 acordos de empresa para 2017 – 28% – que comparam com 4 para 19 em 2016 – 21%).

No que concerne à distribuição das convenções por subtipo confirma-se, para o período em causa, que este é um conteúdo essencialmente regulado em primeiras convenções e revisões globais. No respeitante à adaptabilidade, temos 10 em 22 primeiras convenções e 25 em 37 revisões globais. Quanto ao banco de horas, encontramos 6 em 22 primeiras convenções e 14 em 37 revisões globais. Identifica-se, contudo, um maior número de situações de revisão parcial em que estas matérias são focadas (7, contra 4 em 2016) – trata-se, fundamentalmente, da consolidação de textos anteriores[222] ou de modificações pontuais a regimes de adaptabilidade já existentes[223].

Quadro 48 - Convenções publicadas em 2017 que regulam Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS - 2017				
Total de Convenções publicadas: ***208***				
2017	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	**Total**
	12	7	29	48

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

[221] É, nesta medida, duvidoso que se possa considerar que é retomada a tendência de crescimento destes conteúdos que se vinha verificando desde 2013, ver relatório anual da contratação coletiva em 2015, p. 77 - 78 https://www.crlaborais.pt/.

[222] Cfr., por exemplo as convenções paralelas AE PROMETRO/ SNTSF (BTE 23/2017, cl. 23.ª) e AE PROMETRO/SINFB (BTE 23/2017, cl. 23.ª).

[223] Assim, AE PROMETRO/SMAQ (BTE 8/2017, cl. 26.ª) e AE PROMETRO/STTAMP (BTE 26/2017, cl. 26.ª).

c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. Conforme se referiu já, ocorre um aumento significativo do número de convenções coletivas que tratam o regime jurídico da adaptabilidade (41, que compara com 17 em 2016) e que se concentra nos instrumentos que regulam apenas a adaptabilidade, sem abordar o banco de horas (26 em 2017, por comparação com 10 em 2016 e 11 em 2015).

Quadro 49 - Convenções publicadas em 2017 e 2016 que regulam Adaptabilidade (por tipo)

Adaptabilidade - 2017		***2016***
Total de Convenções publicadas: 208		*(146)*
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	5	*4*
Acordo de Empresa	20	*3*
Contrato Coletivo	16	*10*
Total	41	*17*

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

Sem prejuízo da já assinalada tendência para a padronização de regimes, é patente o esforço de adaptação das regras às realidades e interesses próprios das empresas e sectores, o que se traduz numa diversificação de conteúdos e na procura de equilíbrios específicos. As partes tanto estabelecem 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.) como acrescentam, por vezes, outros elementos (por exemplo, compensação de despesas extraordinárias para os trabalhadores ou previsão, casos de dispensa do prolongamento da jornada). Parece poder detetar-se uma tendência para a definição de regimes próprios, com maior ou menor afastamento do regime legal, não sendo, designadamente, encontradas convenções que se limitem a repetir as regras do Código do Trabalho[224].

Na análise qualitativa dos regimes adotam-se os parâmetros fundamentais acolhidos no Relatório de 2016.

II. Em algumas convenções coletivas, surgem regimes que, na sua formulação, se situam entre a adaptabilidade e o banco de horas, muito embora a referência a

[224] Assinale-se, contudo, que uma convenção coletiva se limita a referir a adaptabilidade para, na sequência do disposto na lei, afastar a sua aplicação a certas categorias de trabalhadores – AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 73.ª).

ajustamentos do horário de trabalho pareça justificar a sua qualificação como adaptabilidade[225]. Numa convenção coletiva trata-se genericamente, na mesma cláusula, de "adaptabilidade ou banco de horas", num mesmo regime[226].

Por outro lado, surge com frequência a exigência, como pressuposto de aplicação do regime de adaptabilidade, da existência de acordo com o trabalhador[227], aproximando o regime, apesar da sua fonte convencional-coletiva, da modalidade individual, tal como apresentada no Código do Trabalho. Esta aproximação é ainda mais intensa quando os limites fixados nas convenções para a variabilidade da jornada de trabalho se ajustam aos estabelecidos na lei para a adaptabilidade individual. Noutras situações, as convenções limitam-se a admitir a aplicação de regimes de adaptabilidade por acordo com o trabalhador, apenas regulando – com reprodução das normas legais – a obtenção do acordo[228]

Para além do acordo, várias convenções coletivas do sector financeiro circunscrevem a aplicação do regime da adaptabilidade à verificação de circunstâncias específicas ligadas à atividade da empresa[229]. Noutro caso, a referência a certa fundamentação, sem assumir claramente sentido vinculativo, não está acompanhada da exigência de acordo[230].

Encontramos, ainda convenções que limitam a aplicação do regime a certos grupos de trabalhadores, de acordo com as funções exercidas[231].

Cabe notar que alguns textos convencionais articulam a previsão de modelos de adaptabilidade com a regulação de certos aspetos gerais do estatuto dos trabalhadores, conjugando, por exemplo, a aplicação da adaptabilidade com o conteúdo do dever de informação do empregador[232].

Finalmente, algumas convenções coletivas atribuem expressamente ao empregador a possibilidade de unilateralmente fazer cessar a aplicação do regime de adaptabilidade[233].

---

[225] Por exemplo, AE UMP/FNE – BTE 3/2017 (cl. 46.ª) e AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 11.ª).
[226] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017, (cl. 11.ª).
[227] Cfr., por exemplo, AE UMP/FNE – BTE 3/2017 (cl. 46.ª, 1), e CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 8.ª, 4), CC CNEF/FNE - BTE 31/2017 (cl. 23.ª), e CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 23.º); bem como a convenção referida na nota seguinte.
[228] Por exemplo, CC CNEF/ASPC - BTE 47/2017 (cl. 23.ª).
[229] AE Oitante/FEBASE - BTE 30/2017 (cl. 28.ª, 2) (e convenções paralelas), AC RIGHTSQUARE/SNQTB - BTE 32/2017 (cl. 26.ª, 3) (e convenções paralelas) e AE CEMG/FEBASE - BTE 7/2017 (cl. 30.ª, 3) (e convenções paralelas).
[230] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 (cl. 11.ª).
[231] AE SIDUL/COFESINT - BTE 20/2017 (cl. 27.ª, 3 e 4); (e convenção paralela), AE CFPIC/SFTPSC - BTE 9/2017 (cl. 29.ª, 3) e CC CNEF/FNE - BTE 31/2017 (cl. 23.ª) (e convenção paralela).
[232] Cfr., por exemplo, CC AES/FETESE - BTE 38/2017 [cl. 9.ª, 2, i)].
[233] Convenções coletivas outorgadas por Instituições de crédito.

III. De acordo com o CT, no regime de adaptabilidade as convenções coletivas podem alargar as jornadas de trabalho até 4 horas diárias e 60 horas semanais, sem que se excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art.204.º, 1 e 2). Já quando a adaptabilidade assente em acordo com o trabalhador o alargamento fica limitado a 2 horas diárias e 50 horas por semana (art.205.º, 2).

Verifica-se que nas convenções coletivas publicadas em 2017 são poucas as convenções em que os termos em que é regulado o alargamento parecem permitir a conjugação dos limites legalmente permitidos, já que as convenções não aludem a parâmetros mais estritos[234]. Nos demais casos, ou se limita o alargamento da jornada diária (em moldes muito variáveis, que podem cingir-se a uma hora[235], hora e meia[236], duas horas[237] ou três horas[238]) ou, mesmo quando se admite o alargamento do período diário até 4 horas, determina-se um máximo semanal inferior a 60 horas (50 horas[239] ou menos[240], ou 55 horas[241]). Na maior parte dos casos, fixam-se limites inferiores às 4 horas diárias e 60 horas semanais[242], sendo frequente o estabelecimento desses limites nas 2 horas diárias e 50 horas semanais[243].

Uma convenção coletiva determina que em caso de aplicação do regime de adaptabilidade apenas é possível o recurso ao trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a viabilidade da empresa[244].

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal, convencionados em 2017, assim como os períodos de referência admitidos.

---

[234] AE SIDUL/COFESINT - BTE 20/2017 (cl. 27.ª, 3 e 4) (e convenções paralelas) e, também, CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 8.ª, 4.).
[235] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl. 29.ª, 3).
[236] AE Estoril Sol (III) / SITESE - BTE 1/2017 (cl. 23.ª, 2), para certas categorias de trabalhadores.
[237] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 [cl. 11, alínea *e*)].
[238] AE CCL/SITESE - BTE 17/2017 (cl. 11.ª, 2).
[239] E UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl. 46.ª, 1).
[240] AE ROMETRO/SITTAMP - BTE 26/2017 (cl. 26.ª, 2) (e convenções paralelas) e CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª, 5.).
[241] AE OITANTE/FEBASE - BTE 30/2017 [cl. 28.ª, a)] (e convenções paralelas) e outras convenções para Instituições de crédito.
[242] Por exemplo, AE CCL/SITESE - BTE 17/2017 (cl. 11.ª, 3), que fixa o alargamento máximo em 3 horas por dia e 55 horas semanais.
[243] Entre várias, o CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 39.ª, 2).
[244] AE COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª, 12).

Quadro 50 - Convenções que regulam adaptabilidade - 2017 (valores máximos de PNT e período de referência)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - 2017 Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 208										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 41										
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
11	10	3	14	19	2	4	17	6	1	7

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

IV. O Código do Trabalho prevê, supletivamente, períodos de referência de 4 meses (art. 207.º, 1) ou, para certos sectores, de 6 meses (art. 207.º, 2), admitindo, porém, que os IRCT possam ampliar a duração máxima do período de referência para apuramento do cumprimento do PNT até doze meses (art. 207.º, 1).

A análise das convenções publicadas em 2017 mostra que a ampliação do período de referência até aos doze meses ocorre num número reduzido de casos[245], sendo mais comuns a fixação nos 4 meses[246] e nos seis meses[247]. Registam-se, também, casos de períodos de referência substancialmente mais reduzidos (7[248] ou 8[249] semanas).

Uma convenção coletiva adota metodologia específica, determinando que os períodos de alargamento da jornada de trabalho decorrerão entre 1 de julho e 30 de setembro, devendo a compensação ser feita entre 1 de outubro e 30 de junho[250]. Outra convenção coletiva impõe a necessidade de compensação no mesmo ano civil ou, quando o alargamento da jornada ocorra no segundo semestre, num período máximo de seis meses[251].

V. O regime de adaptabilidade envolve a fixação, pelo empregador, de horários com cargas de trabalho diferentes, de modo a assegurar o cumprimento do período normal de trabalho em termos médios, de modo a permitir o planeamento das flutuações

[245] AE SIDUL/FESAHT - BTE 22/2017 (cl. 27.ª, 3 e 4) (e convenções paralelas), SN Maia/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 39.ª, 2), SN Seixal/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 39.ª/2), e CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 [cl. 1.ª, b)].
[246] É o que encontramos nas convenções celebradas por Instituições de crédito e em algumas outras (por exemplo, CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 1) e CC CNIS/FEPCES - BTE 39/2017 (cl. 27.ª, 1).
[247] Cfr., por exemplo, CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 39.ª, 1).
[248] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 23.ª, 2).
[249] AE UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl. 46.ª, 1).
[250] AE CCP/SinCESAHT - BTE 39/2017 (cl. 12.ª, 2).
[251] AE CCL/SITESE - BTE 17/2017 (cl. 11.ª, n.º 4).

expectáveis das necessidades de trabalho no período de referência. A fixação dos horários de trabalho pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte do mesmo, caso em que se terão, posteriormente, de estabelecer os horários para o restante período, garantindo que a que a articulação dos vários horários permita assegurar a observância do PNT em termos médios. Quando não se encontrem fixados logo de início os horários de trabalho que irão vigorar durante o período de referência, bem como nas situações em que, por força de circunstâncias supervenientes seja necessário alterar o planeamento efetuado, o estabelecimento dos horários subsequentes ao fixado no início do período de referência terá de fazer-se com observância das regras legais sobre a alteração do horário de trabalho, como expressamente se prevê no art. 217.º, 2, do CT, exigindo que os novos horários sejam afixados com a antecedência de 7 dias (3 dias no caso de microempresa).

Tal como se assinalou no Relatório de 2016, nem sempre é fácil determinar em que medida as soluções adotadas nas convenções coletivas 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[252]. Muito embora várias convenções nada estabeleçam a este respeito, verifica-se, em todo o caso, que é comum a fixação de regras específicas quanto ao prazo de antecedência da comunicação dos novos horários. De qualquer modo, regista-se que o pré-aviso que algumas convenções exigem para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade é bastante variável, oscilando, nas convenções publicadas em 2017, entre os 5 dias[253], 7 dias[254], duas semanas[255] e 30 dias[256].

Contempla-se, por vezes, a possibilidade de o prazo fixado na convenção ser reduzido desde que exista acordo do trabalhador[257]. Diversas convenções coletivas[258], mesmo quando não preveem outras regras[259], impõem a consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

VI. Tal como previsto na lei, o regime de adaptabilidade faculta o ajustamento das jornadas de trabalho aos ciclos produtivos, permitindo que em certos períodos o horário

[252] Cfr., por exemplo, o AE CCL/SITESE - BTE 17/2017 (cl. 11.ª, 5).
[253] Convenção citada na nota anterior.
[254] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 23.ª, 6, c) e CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª, 4, b).
[255] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª, 8), e AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª10, c).
[256] CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 1, e).
[257] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª, 8).
[258] Por exemplo, AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª10, b).
[259] AE SIDUL/COFESINT - BTE 20/2017 (cl. 26.ª) (e convenções paralelas) e CC CNIS/FEPCES - BTE 39/2017 (cl. 27.ª, 3).

de trabalho exceda o número de horas correspondente ao PNT, o que implica que sejam estabelecidos outros períodos em que o horário inclui um menor número de horas de trabalho, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário não exceda o PNT. Existe, pois, a necessidade de compensar as jornadas de maior duração com outras em que a duração é menor.

A maior parte das convenções analisadas não regula os termos da compensação. Daquelas que versam esta matéria, algumas limitam-se a fixar a duração máxima da redução nos horários com menor carga em 2 horas por dia[260], sendo esta previsão frequentemente acompanhada do estabelecimento da possibilidade de, por acordo com o trabalhador, a compensação poder ser feita em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias [261][262]. Noutros casos, apenas se encontra referido que a compensação através da redução da semana de trabalho depende de acordo[263], acrescentando-se por vezes que tal não prejudica o direito ao subsídio de refeição[264]. Uma convenção coletiva admite a possibilidade de o trabalhador poder solicitar a compensação do acréscimo de jornada em função das suas necessidades, sendo necessário acordo do empregador[265].

Várias convenções coletivas impõem o pagamento de certos acréscimos de despesas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade[266], designadamente com alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres[267], encontrando-se um IRCT que exclui o pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade[268]. Uma convenção coletiva impõe o pagamento de uma compensação para efeitos de alimentação quando o alargamento da jornada seja superior a 2 horas e se prolongar para além das 20h e 30m[269].

---

[260] Por exemplo, CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª, 4, a). Nesta linha, mas com formulação específica, fixando uma jornada diária mínima de 6 horas, o CC AES/FETESE - BTE 38 (cl. 22.ª, 1).

[261] O AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª, 9) expressamente exclui, quando a compensação se faça por "aumento do período de férias", o aumento do subsídio de férias.

[262] Por exemplo, CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 1, b) e CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl. 16.ª/2). O CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (Cl.ª8.ª, 4) não exige especificamente o acordo do trabalhador para este efeito, o que, no entanto, deve ser articulado com a circunstância de exigir esse acordo para a aplicação do regime de adaptabilidade.

[263] CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 39.ª, 5). Também o CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 (cl. 11.ª, 1, g), que refere igualmente a redução através de dia gozado conjuntamente com as férias.

[264] Convenções com instituições de crédito, AE Viking Cruises Portugal/FESMAR - BTE 25/2017 (cl. 23.ª, 1, d) e AE UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl. 46.ª, 2).

[265] CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 8.ª 4, c).

[266] AC COOPTOCHA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª, 10, h).

[267] Enumeração que consta do AE CCP/SinCESAHT - BTE 39/2017 (cl. 12.ª, 4, d).

[268] CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 1, f).

[269] AE CCL/SITESE - BTE 17/2017 (cl. 11.ª, 5, d).

Determinada convenção coletiva estabelece que, nas situações de alargamento da jornada diária, o acréscimo que exceda 2 horas será pago como trabalho suplementar[270]. Num outro caso, estabelece-se que as horas de alargamento da jornada de trabalho conferem direito a uma majoração de 10% na retribuição ou no tempo de compensação[271]. Um outro IRCT determina a aplicação do regime do trabalho suplementar sempre que a jornada diária exceda as 8 horas[272]

Para as situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, prevê-se o pagamento das horas excedentes como trabalho suplementar[273]. Uma convenção coletiva prevê a possibilidade de o tempo de descanso em falta ser substituído por pagamento com acréscimo de 10%[274].

Algumas convenções ocupam-se, também, das situações em que, no termo do período de referência, a média do trabalho prestado é inferior ao PNT, determinando que se tal se dever a razões não imputáveis ao trabalhador se consideram saldadas a favor deste as horas de trabalho não prestadas[275]. Num caso, preceitua-se que as horas de trabalho em falta serão transferidas para os primeiros três meses do período de referência seguinte[276].

Por fim, alguns IRCT tratam também da eventualidade de existência de saldos por compensar em caso de cessação do contrato de trabalho, ora estipulando que o trabalhador ou o empregador têm o direito de receber o montante resultante do crédito de tempo que exista a seu favor[277], ora prevendo apenas o direito do trabalhador a compensação[278], ora, em disciplina mais detalhada, prevendo compensação para o trabalhador em moldes variáveis consoante a cessação tenha ocorrido por facto imputável ao empregador (sendo aplicável o parâmetro retributivo do trabalho suplementar) ou se deva a facto imputável ao trabalhador (pagamento a singelo)[279].

---

[270] AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 28.ª/5).
[271] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28 (cl. 11.ª, 1, f).
[272] CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl. 16.ª, 3).
[273] CC APAVT/SIMAMEVIP - BTE 41/2017 (cl. 16.ª, 6) e CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 4.).
[274] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28 (cl. 11.ª, o).
[275] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª, 7) e AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 28.ª, 6).
[276] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28 (cl. 11.ª, p).
[277] CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 8.ª 4, d).
[278] CC CNIS/FEPCES - BTE 39/2017 (cl. 27.ª, 4). O AE Viking Cruises Portugal/FESMAR - BTE 25/2017 (cl. 23.ª, 4) determina o pagamento como trabalho suplementar.
[279] CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 32.ª, 5).

VII. 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 aludida num conjunto restrito de convenções[280] e através da mera reprodução da formulação legal.

Numa convenção coletiva define-se adaptabilidade grupal como a que envolve aplicação a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, para acrescentar que tendo o regime sido proposto, por escrito, com 7 dias de antecedência, se presume a aceitação dos trabalhadores abrangidos se 2/3 não se opuserem por escrito no prazo de 2 dias úteis, determinando-se igualmente que na eventualidade de recusa por 2/3 dos trabalhadores o regime não poderá ser aplicado.

VIII. Muito embora a lei já isente da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade certas categorias de trabalhadores (trabalhadoras grávidas e puérperas e lactantes – art. 58.º do CT –, trabalhador com deficiência ou doença crónica – art. 87.º, 1, a) do CT – e progenitores de menor com idade inferior a três anos - art. 206.º, 3, b), do CT –, algumas convenções coletivas reproduzem estas regras, com ou sem alargamento a outras situações[281].

Alguns IRCT exigem que a aplicação do regime de adaptabilidade tenha em atenção, quando aplicável, a circunstância de os trabalhadores pertencerem ao mesmo agregado familiar[282], acrescentando-se, em algumas convenções, que deve ser dada prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa deste regime[283].

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. A noção legal de banco de horas (art. 208.º do CT) 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 pode tornar-se difícil a distinção perante a adaptabilidade. Deve, no entanto, ter-se presente que, ao

[280] CC CNEF/ASPC - BTE 47 (cl. 23.ª, 3 e 4) (e convenções paralelas) e CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 [cl. 11.ª, h) e i)].
[281] CC APIC (Curtumes)/FETESE - BTE 28/2017 (cl. 11.ª, 1, n) e AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª, 11). O AE Valorsul/SITE-CSRA (BTE 43/2017, cl. 73.ª) apenas alude à adaptabilidade para consagrar a dispensa de certos trabalhadores (grávidas puérperas e lactantes e qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho neste regime afete a sua regularidade).
[282] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª, 10) e AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21.ª, 10, g).
[283] AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 28.ª, 7).

contrário do que sucede neste último regime, 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.

Quadro 51 - Convenções publicadas em 2017 e 2016 que regulam Banco de Horas (por tipo)

Banco de Horas - 2017		***2016***
Total de Convenções publicadas: 208		*(146)*
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	*1*
Acordo de Empresa	6	*5*
Contrato Coletivo	14	*9*
Total	22	*15*

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

II. A larga maioria das convenções publicadas em 2017 que admitem o recurso ao banco de horas permite a sua instituição por ato unilateral do empregador. Em alguns casos, porém, essa faculdade está sujeita à verificação de certas circunstâncias (quando se trate da execução de certas atividades por docentes[284] ou de trabalho no período das vindimas[285]). Uma convenção admite a aplicação do banco de horas por ato unilateral do empregador em certas situações, que tipifica, exigindo, para os demais casos, o acordo do trabalhador[286].

Cinco convenções coletivas fazem sempre depender a aplicação do banco de horas de acordo do trabalhador, especificando quatro delas que deve ser observada a forma escrita[287]. Como se referiu, uma outra convenção prevê situações de acordo e outras de aplicação unilateral do regime, destacando que a celebração do acordo pode ter lugar por iniciativa de qualquer das partes (sem exigir forma escrita)[288]. Cabe ainda apontar uma convenção que, mais do que exigir acordo escrito, enuncia um conjunto de princípios gerais que devem conformar esse acordo e especifica que a iniciativa pode partir de cada

[284] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 2) (e convenção paralela).
[285] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª - A, 1).
[286] AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 1 e 4).
[287] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 37.ª, 1) e convenção paralela celebrada com o SITESE - BTE 30/2017; CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 9.ª, 1), e AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 29.ª, 1). Não exige forma escrita o CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 27.ª, 1).
[288] AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 4).

uma das partes, estabelecendo regimes diferentes consoante a iniciativa parta do empregador ou do trabalhador[289].

À semelhança do que vimos acontecer a propósito do regime de adaptabilidade, a exigência de acordo aproxima estas previsões do banco de horas por acordo previsto no art. 208.º-A do CT (embora em alguns casos a convenção estabeleça margens de alargamento da jornada diária e/ou do volume horário anual maiores do que as admitidas nesta disposição legal[290]). Por outro lado, e na sequência dos Relatórios de 2015 e de 2016, sublinha-se a abertura das convenções coletivas, nos termos referidos, à satisfação de interesses do trabalhador. Uma convenção coletiva admite a possibilidade de o trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando exista motivo atendível[291], prevendo igualmente a possibilidade de o banco de horas ser utilizado por iniciativa do trabalhador, dependendo de autorização do empregador[292].

A generalidade das convenções coletivas, ao definir o banco de horas a partir da noção de alargamento da jornada normal e de certo parâmetro de aumento dessa jornada, implicitamente parece excluir a prestação de trabalho em dias de descanso e em dias feriados[293]. Contudo, também à semelhança do referido no Relatório relativo a 2016, verifica-se a existência de previsões convencionais no sentido de excluir o recurso a este regime em dias de descanso, nuns casos abrangendo descanso semanal complementar e descanso semanal obrigatório[294], noutros apenas referindo o último[295]. Em sentido contrário, uma convenção coletiva prevê que o aumento do número de horas semanais possa efetuar-se através de dias completos, o que, conjugado com a proibição de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório, parece apontar para a possibilidade de prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar[296].

---

[289] AE ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.º - A).
[290] Assim, por exemplo, o CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 27.ª, 1).
[291] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 5).
[292] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 10).. Esta última possibilidade está também prevista em outras convenções, *v. g.*, AE SN Maia/ SINDEL (cl. 41.ª, 7), e no AE SN Seixal/SINDEL (cl. 41.ª, 7), ambos no BTE 18/2017, bem como no AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 (cl. 28.ª, 3, e).
[293] Não é, porém, necessariamente assim: cfr. AE SN Maia/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 41.ª), cujo n.º 18 expressamente prevê a prestação de trabalho no regime de banco de horas em dia de descanso semanal complementar (= AE SN Seixal/SINDEL - BTE 18/2017).
[294] CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47 (cl. 51.ª, 13). O AC COOPTOCHA (BTE 23/2017, cl. 22.ª, 3) veda expressamente o trabalho em feriados neste regime, exceto quando estes constituam dia normal de trabalho do trabalhador em causa.
[295] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª - A, 15).
[296] AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 [cl. 28.ª, 3, b) e g)].

Estabelece-se, por vezes, a possibilidade de a empresa pôr unilateralmente termo à aplicação do regime, mediante comunicação com determinada antecedência[297].

III. O Código do Trabalho estabelece limites ao alargamento das jornadas de trabalho consentido pelo banco de horas: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano, admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art. 208.º, 2 e 3).

No período em análise, a maior parte das convenções ficou aquém da conjugação destes limites, embora uma parte ainda assim significativa os utilize[298]. Quanto aos demais, encontra-se uma grande diversidade de soluções, quer quanto ao alargamento da jornada diária (2, 3 ou 4 horas), quer quanto ao período de trabalho semanal (50, 52, 55 horas), quer quanto ao número de horas anual (155, 160, 175, 180, 200). Os equilíbrios encontrados nas convenções são, portanto, muito variados, articulando-se, por exemplo, a utilização do máximo anual com redução dos acréscimos diários e semanal (respetivamente 200h, 2 horas e 50 horas[299]), com maior extensão diária e semanal mas menor volume anual (4 horas, 52 horas e 160 horas, respetivamente[300]).

Encontram-se ainda equilíbrios muito particulares, ligados à especificidade de certas atividades (por exemplo 2 horas diárias e um aumento de 5 horas do período semanal, num máximo de 155 horas por ano[301]).

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 2017.

---

[297] Cfr. convenção referida na nota anterior, cl. 28.ª, 4 (prevendo solução similar para a aplicação do regime de adaptabilidade).

[298] CC APICER/SINTICANS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª-A, 2); CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2017 (cl. 27.ª, 1), AE SN Seixal/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 41.ª, 2); AE SN Maia/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 41.ª, 2); CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 27.ª, 1); CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 51.ª, 2).

[299] CC AHRESP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 18.ª, 1).

[300] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª-A, 2).

[301] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 1) (e convenções paralelas).

Quadro 52 - Convenções que regulam Banco de Horas - 2017 (Acréscimos)

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2017 Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 208								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 22								
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
7	2	9	3	8	7	3	7	7

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

Vale a pena mencionar que algumas convenções coletivas estabelecem regimes diferentes consoante a iniciativa da instituição do banco de horas parta do empregador ou do trabalhador, determinando um número mínimo para a duração semanal do trabalho (30 horas) quando o regime tenha sido estabelecido em atenção aos interesses do trabalhador[302].

IV. Por força do art. 208.º, 4, b) e c), do CT, os IRCT que instituam regimes de bancos de horas devem definir a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo e regular o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo.

Também quanto a este ponto deparamos com uma multiplicidade de soluções. Tal como em 2016, é mais comum a fixação da antecedência da comunicação quanto à prestação de acréscimo de trabalho em 5 dias[303], encontrando-se no entanto um substancial número de convenções que fixam esse prazo em 3 dias[304]. Registam-se, ainda, convenções que impõem um período de 7 dias[305], 8[306] ou 10 dias[307]. Em todo caso, é bastante frequente que se admita a redução dessa antecedência em situações de manifesta necessidade da empresa[308], prevendo algumas convenções a admissibilidade de prazo menor convencionado com o trabalhador[309]. Tal como registado no ano de 2016,

[302] AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 29.ª) e CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.º-A).
[303] Por exemplo, CC APICER/SINTICANS - BTE 37/2017 (cl. 16.º-A, 5).
[304] Por exemplo, CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ºA, 4).
[305] AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 4) e CC AHREP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 18.ª, 3).
[306] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.º-A, 2.4).
[307] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 4) (e convenções paralelas).
[308] Por exemplo, AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38 [cl. 28.ª, 3, c)]. Algumas convenções impõem a necessidade de justificação da necessidade da empresa – CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 9.ª, 4).
[309] CC AHREP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 37.ª, 2) e CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.º-A, 2.4).

algumas convenções preveem prazos diferentes consoante a prestação de trabalho em regime de banco de horas seja da iniciativa do empregador ou do trabalhador[310].

Na maior parte dos casos, a antecedência definida para a comunicação da necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é idêntica à exigida para o pré-aviso relativo para a redução do trabalho em compensação desse acréscimo. Encontramos, no entanto, convenções que ficam prazos diferentes (tanto inferiores[311] como superiores[312]). Existe, também, a diferenciação dos prazos para operar a redução consoante esta seja promovida pelo empregador ou pelo trabalhador[313]. Relativamente a um conjunto de convenções para o sector da educação, e por força dos termos em que se opera a redução, prevê-se uma antecedência de 15 dias[314].

Várias convenções esclarecem que a utilização do banco de horas poderá ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho[315].

V. O CT [art. 208.º, 4, a)] admite 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.

Mais uma vez, as soluções encontradas na análise das convenções publicadas em 2017 (e como havia já sido reconhecido relativamente ao ano de 2016) são diversificadas. Pode dizer-se, em todo o caso, que predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho, operada seja por ato unilateral do empregador seja por escolha do trabalhador, sendo, nesta situação, mais frequente a exigência de concordância da outra parte. A compensação em dinheiro tende, nesta medida, a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução em compensação no período estabelecido na convenção[316]. Várias convenções admitem a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo

[310] Por exemplo, CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 12.ª-A).
[311] CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª-A, 5 e 6).
[312] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 4 e 10).
[313] CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 51.ª, 6 e 7).
[314] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 5) (e convenções paralelas).
[315] Por exemplo, CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 3).
[316] Ilustram este modelo o AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 [cl. 28.ª, 3, d) e e)] e o AE SN Maia/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 41.ª, 6 e 7).

que a escolha pertencerá ao empregador[317], noutros admitindo as várias modalidades mas regulando apenas a compensação através da redução do trabalho[318] [319].

A lei não regula a duração do período em que deve ter lugar a compensação, remetendo a sua definição para as regras estabelecidas em IRCT [art. 208.º, 4, *c*), do CT]. De novo, a disciplina das convenções analisadas apresenta contornos variados. Algumas convenções nada estabelecem a este respeito[320]. Em outros casos, fixa-se um período de 4 meses, nada mais se acrescentando[321]. Algumas convenções preveem a compensação num período de 4 meses no decurso do mesmo ano civil (com possibilidade de extensão de 60 dias)[322]. Na maior parte das convenções, a compensação é reportada ao ano civil[323], por vezes com indicação de que se pode ainda realizar até ao fim do 1º trimestre[324] ou do 1º semestre[325] do ano civil seguinte. Um conjunto de convenções coletivas da área da educação determina que a compensação se faça no âmbito do ano letivo (até 31 de agosto por referência ao trabalho prestado a partir de 1 de setembro do ano anterior)[326]. Encontramos, anda, previsões específicas para os casos em que a compensação não possa, por razões imputáveis ao trabalhador, ser feita no período de referência estabelecido (ano civil), admitindo-se que possa ter lugar durante o ano subsequente, mas sem afetar o volume de horas que pode ser afeto ao banco de horas nesse ano[327].

A generalidade das convenções estabelece regras para a eventualidade de a compensação não poder ter lugar no período fixado. Tanto se considera apenas o pagamento a singelo das horas prestadas em excesso[328], como se prevê o pagamento com acréscimo (equivalente a trabalho suplementar prestado em dia útil[329], 50%[330] ou 100%[331]). Encontramos ainda IRCT que admitem, nestes casos, a opção entre pagamento do trabalho a mais com acréscimo de 100% ou a redução do tempo de trabalho a acordar

---

[317] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2018 (cl. 24.ª, 3) (e convenções paralelas).
[318] CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2017 (cl. 27.ª, 2 e 4) e CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 27.ª, 2 e 4).
[319] O AE COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 7), prevê que a compensação seja feita pela redução do tempo de trabalho ou, por acordo com o trabalhador, realizar-se, no todo ou em parte, por adição ao período de férias.
[320] CC AHRESP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 18.ª).
[321] CC ANORECA/FECTRANS - BTE 18/2017 (cl. 27.ª, 4) e CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2017 (cl. 27.ª, 4).
[322] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 37.ª, 4 e 7) e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 37.ª, 4 e 7).
[323] Por exemplo, AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 [cl. 29.ª, 2.3, c)].
[324] CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª, 8).
[325] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 11).
[326] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 6) (e convenções paralelas).
[327] CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª-A, 11).
[328] CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 6) (e convenções paralelas) e CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª-A, 10).
[329] CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 51.ª, 10).
[330] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 13).
[331] Por exemplo, CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 37.ª, 7).

com o trabalhador no decurso do 1º semestre do ano civil seguinte[332]. Para a situação inversa (não compensação de redução de trabalho) é frequente a inclusão de regras que determinam que o saldo reverte para o trabalhador[333], não se encontrando, tal como em 2016, disposição que possibilite o desconto das horas não trabalhadas.

Algumas convenções regulam, ainda, as hipóteses de cessação do contrato de trabalho, prevendo a compensação em singelo do trabalho prestado a mais[334].

VI. Como acabamos de ver, os regimes desenhados nas convenções coletivas apresentam-se bastante diferenciados e assumem, com frequência, alguma complexidade. Inclusivamente, abordam matérias que excedem as que constam do enquadramento legal do banco de horas. À semelhança do referido no Relatório de 2016, para além das situações já apontadas de associação da instituição do banco de horas a um específico conjunto de circunstâncias, vários textos convencionais estabelecem a obrigação de o empregador fornecer ao trabalhador a conta corrente, em regra a pedido deste e com periodicidade trimestral[335]. Para além disso, encontramos também regras que visam assegurar ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição no âmbito da aplicação do banco de horas[336], que impõem à empresa a necessidade de ter em conta a localização da empresa e a cobertura pela rede de transporte públicos[337] ou que atribuem mesmo a possibilidade de compensação em caso de o acréscimo de trabalho impedir a utilização desses transportes[338].

VII. O quadro seguinte ilustra a comparação dos conteúdos de adaptabilidade e banco de horas, convencionados em 2017, por relação à versão anterior da mesma convenção segundo três categorias: *(=) à anterior, alteração à convenção anterior, novo*.

A sua leitura permite verificar que novos conteúdos foram introduzidos, naturalmente em todas as primeiras convenções e nalgumas revisões globais[339].

[332] CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 [cl. 12.ª-A, 2.3. b)] e AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 [cl. 29.ª, 2.3. c)].
[333] Assim, CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª - A, 12) e CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 51.ª, 9).
[334] AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 10).
[335] Por exemplo, CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 12.ª-A, 15).
[336] AE SN Maia/SINDEL - BTE 18/2017 (cl. 41.ª, 17) (= AE SN Seixal/SINDEL).
[337] CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 51.ª, 14) e CC APICER/SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 16.ª-A, 14).
[338] AC COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª, 5).
[339] Por exemplo, AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017, e AE UMP/FNE - BTE 3/2017.

Quadro 53 - Adaptabilidade e Banco de Horas - Análise das convenções de 2017 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (41/208)	Banco de Horas (22/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
1	AE	Revisão Global	R	Estoril Sol (III) / SITESE	Novo	
3	AE	Revisão Global	S	UMP / FNE	Novo	
5	CC	Revisão Global	G	AGEFE / FEPCES	Altera BTE 37/2008	
7	AC	Revisão Global	K	CEMG / FSIB	Novo	
8	AC	Revisão Global	K	CEMG / FEBASE	Novo	
8	AE	Alteração salarial e outras	H	PROMETRO / SMAQ	Altera BTE 42/2014	
9	AE	1ª convenção	K	Oitante / FSIB	Novo	
9	AE	Revisão Global	P	CFPIC / STFPSC	(=) BTE 39/2011	
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA / FECTRANS		Novo
15	CC	Revisão Global	I	AHRESP / SITESE	(=) BTE 25/2009	(=) BTE 24/2010
17	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I	CCL / SITESE	Altera BTE 8/2008	Altera BTE 8/2008
18	CC	1ª convenção	P	ANORECA / FECTRANS		Novo
18	AE	Revisão Global	C	SN Maia / SINDEL	(=) BTE 39/2014	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	SN Seixal / SINDEL	(=) BTE 39/2014	(=) BTE 39/2014
19	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia / SETAA		Altera BTE 26/2014
20	AE	Revisão Global	C	SIDUL / COFESINT	(=) BTE 15/2012	
22	CC	Revisão Global	S	ANASEL / SITESE	(=) BTE 5/2010	(=) BTE 5/2010
22	AE	Revisão Global	C	SIDUL / FESAHT	(=) BTE 17/2012	
23	CC	Revisão Global	C	ADCP / SETAA		Altera BTE 19/2014
23	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA / SETAA	(=) BTE 24/2012	Altera BTE 24/2012
23	AE	Revisão Global	C	SIDUL / SITESE	(=) BTE 15/2012	
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	PROMETRO / SINFB	altera BTE 23/2012	
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	PROMETRO / SNTSF	Altera BTE 42/2014	
25	CC	Alteração salarial e outras	G	ADIPA (Grossistas) / SITESE	Novo	

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (41/208)	Banco de Horas (22/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
25	AE	1ª convenção	R	Viking Cruises Portugal / FESMAR	Novo	
26	CC	Revisão Global	F	AECOPS / FETESE	(=) BTE 30/2016	(=) BTE 30/2016
26	CC	Revisão Global	M	ANCIA / FETESE	(=) BTE 25/2014	
26	AE	Alteração salarial e outras	H	PROMETRO / STTAMP	Altera BTE 23/2011	
27	CC	1ª convenção	I	AHRESP / FESAHT		Novo
28	CC	Revisão Global	C	APIC (Curtumes) / FESETE	Altera BTE 20/2009	Altera BTE 20/2009
30	CC	Revisão Global	I	AHRESP / SITESE		Altera BTE 46/2011
30	AE	1ª convenção	K	Oitante / FEBASE	Novo	
31	CC	1ª convenção	P	CNEF / FNE	Novo	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE / FEBASE	Novo	
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE / SNQTB	Novo	
32	AE	1ª convenção	P	CITEFORMA / SITESE	Novo	Novo
37	CC	Revisão Global	C	APICER / SINTICAVS	(=) BTE 32/2008	Novo
38	CC	Revisão Global	N	AES / FETESE	Altera BTE 32/2014	
38	CC	Revisão Global	N	AES / STAD	Altera BTE 17/2011	
38	AE	1ª convenção	K	321 Crédito / FEBASE	Novo	Novo
39	CC	Revisão Global	Q	CNIS / FEPCES	Altera BTE 11/2009	
39	AE	1ª convenção	I	C.C.P. / SinCESAHT	Novo	
40	CC	Revisão Global	C	APIFARMA / FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2014	
40	CC	1ª convenção	P	CNEF / SPLIU	Novo	Novo
41	CC	Revisão Global	N	APAVT / SIMAMEVIP	Altera BTE 3/2007	
43	AE	Revisão Global	E	VALORSUL / SITE-CSRA	Novo	Novo
47	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA / SINDEL		Novo
47	CC	1ª convenção	P	CNEF / ASPL	Novo	Novo

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

e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais

A regulação dos horários concentrados continua extremamente residual: das convenções coletivas publicadas em 2017, só aparece em 5 (este número compara com as 4 identificadas em 2016, devendo ter-se em consideração que este ligeiro acréscimo deve ser contextualizado com o aumento significativo do número total de convenções). Trata-se, em todos os casos, de revisão global, sendo que em 3 convenções constitui uma inovação (nos outros dois reproduz-se o regime já consagrado na convenção revista).

Em duas situações, a convenção limita-se a admitir a aplicabilidade deste modelo de organização temporal, remetendo para a lei[340] (embora num deles[341] se condicione a introdução de horários concentrados à existência de acordo com a comissão de trabalhadores). Noutra convenção, visa-se apenas reiterar a dispensa que consta do art. 58.º do CT[342].

Das duas convenções restantes, um dos casos (sector ferroviário)[343] está diretamente ligado à prestação de trabalho por turnos, não sendo de todo clara a qualificação como regime de horário concentrado para efeito do art. 209.º do CT. A outra convenção[344] faz depender a organização do trabalho nos termos do horário concentrado de acordo do trabalhador e admite duas modalidades: concentração do PNT semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias e definição de horário de trabalho que preveja no máximo 3 dias consecutivos, seguidos no mínimo de 2 de descanso, com observância do PNT semanal, em média, num período de referência de 45 dias. Esta convenção reproduz a norma legal que impede a cumulação dos regimes de horários concentrados e de adaptabilidade e expressamente exclui o pagamento de qualquer complemento retributivo por força da existência de horário concentrado.

O quadro seguinte regista também a existência ou não de outros modelos de flexibilidade do tempo de trabalho na mesma convenção.

---

[340] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 25.ª) e AE BP Portugal/FIEQUIMETAL - BTE 17/2017 (cl. 37.ª), com a designação "horário especial").
[341] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 25.ª, 2).
[342] AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 73.ª).
[343] AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 25.ª).
[344] CC AHRESP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 16.ª).

Quadro 54 - Convenções publicadas em 2017 que regulam o Horário Concentrado

CARATERIZAÇÃO					Adaptabilidade	B.H	HORARIO CONCENTRADO - 2017					
BTE-2016	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes			cl.	Limites máximos PNT Dia	Semana		OBS.	Convenção anterior
1	AE	Revisão Global	R	Estoril Sol (III) / SITESE	x		25	CT	CT	CT	organização do HC, só por acordo empresa-comissao de trabalhadores	novo (BTE 19/2005)
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL / FESAHT			25ª	11H	40H/4d		HC definido no contrato de trabalho ou "praticas em vigor", não existe periodo de referencia (cl.25ª, p. 812). Definição, e organização e alteraçao do Htrabalho só precedida de consulta de delegados sindicais . (cl.28ª)	(=) BTE 4/2010
15	CC	Revisão Global	I	AHRESP / SITESE	X	X	CL.16	(+)4h/D	40H/4d		Com acordo do trabalhador:3 D trabalho+2 D descanso/ ou 4 D trabalho+3D descanso) 45 D periodo de referencia e pago em singelo	novo (BTE 25/2009)
17	AE	Revisão Global	G	BP - Portugal / FIEQUIMETAL			37		38h/4D		horario especial a determinar por iniciativa da empresa ou do trabalhador	(=) BTE 2/2009
43	AE	Revisão Global	E	VALORSUL / SITE-CSRA	X	X	73ª				admite organização do tempo T.em H. Concentrado associado à parentalidade. Mas não define o regime	novo (BTE 40/2009)

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

f) Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. Prosseguindo a orientação acolhida no Relatório de 2016, designamos por 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 horário. Trata-se de regimes com evidente atinência com a disciplina da duração e a organização do tempo de trabalho.

II. No período em análise, 24 das 208 convenções publicadas regulam a matéria. Tal como acontecia em 2016, verifica-se que o regime surge sobretudo em acordos de empresa (20, encontrando-se apenas em 2 contratos coletivos e 2 acordos coletivos). Esta predominância das convenções de empresa parece, tal como se adiantava no Relatório de 2016, dever-se à circunstância de os regimes de prevenção serem desenhados em função das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida).

Quadro 55 - Prevenção ou disponibilidade (por tipo)

PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE - 2017		2016
Total de Convenções publicadas: 208		*(146)*
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	*2*	*4*
Acordo de Empresa	*20*	*16*
Contrato Coletivo	*2*	*3*
Total	***24***	***23***

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

Persiste, também, a grande variabilidade dos regimes convencionais, bem como a existência de convenções que expressamente remetem a regulamentação de alguns pontos para regras internas a definir pelo empregador[345]. Mantém-se, ainda, a presença habitual de um conjunto de requisitos e condições, usualmente tratados no texto convencional, que cumpre mencionar.

III. É mais comum a atribuição ao empregador da faculdade de indicar os trabalhadores cobertos pelo regime, observados certos parâmetros, muito embora várias convenções exijam o consentimento dos trabalhadores[346]. Outras convenções apenas admitem a possibilidade de ser pedida e concedida dispensa ou troca na escala[347].

A forma de cessação do regime não é habitualmente tratada: só duas convenções regulam a cessação desta modalidade de organização do tempo de trabalho, prevendo que qualquer das partes o poderá fazer, por escrito, com 30 dias de antecedência[348]. Por outro lado, a generalidade das convenções analisadas não estabelece períodos máximos de sujeição ao regime de prevenção, verificando-se, ainda assim, a existência de textos convencionais em que tal matéria é regulada[349].

---

[345] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 34.ª); AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 (cl. 34.ª) e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 34.ª):"a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores".

[346] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 (cl. 44.ª, 2); AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 37.ª, 2); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 2 e 3); AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 19.ª, 1); AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 14.ª, 1).

[347] Em regra, admite-se a dispensa por "razões graves de carácter pessoal ou familiar" e a empresa só pode recusar se implicar prejuízos graves para a laboração. Neste sentido, AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 (cl. 44.ª, 3); AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – BTE 18/2017 (cl. 46.ª, 3 e 5 e anexo II, 3 e 6), AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 14.ª, 4). O AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 19.ª, 1); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 2) e AE TINITA/SITEMAQ – BTE 28/2017 (cl. 25.ª, 2 e 3).

[348] AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 37.ª, 5); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 3), admitem outro prazo por acordo.

[349] Existem diferentes limites no regime de prevenção: AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – BTE 18/2017 (cl. 46.ª, 4 e anexo II, 5), período semanal; AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – BTE

IV. A análise dos regimes constantes das convenções publicadas em 2017 evidencia clara continuidade com os regimes previstos nos períodos anteriores, apontando para a emergência de conteúdos típicos.

A aplicação deste regime pressupõe que o empregador elabore as escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção e dos trabalhadores incluídos em cada escala[350].

Outro ponto comum é a exigência de que os trabalhadores em regime de prevenção se mantenham contactáveis[351] e em condições de poderem estar presente nas instalações num curto período de tempo. Para tanto, em geral, prevê-se a obrigação de permanecer na residência ou local em que seja fácil a deslocação à empresa[352]. Em certos casos especifica-se a duração máxima do tempo em que se deve comparecer nas instalações[353].

Uma vez que a execução do trabalho em regime de prevenção pressupõe que o trabalhador se desloque às instalações da empresa num período em que normalmente não teria de o fazer, as convenções estabelecem por vezes que o empregador tem a obrigação de assegurar o transporte necessário ou de pagar os custos inerentes[354].

V. Este processo de tipificação de regimes é também discernível no que toca aos esquemas de contrapartidas.

No ano considerado, continua a ser regra que as convenções que preveem regimes de prevenção ou disponibilidade regulem os respetivos efeitos remuneratórios. Neste âmbito, na maioria dos casos consagra-se o direito de o trabalhador colocado em regimes deste tipo receber um complemento ou subsídio, que remunera a obrigação de permanecer contactável e disponível para executar trabalho se for necessário. São bastante variáveis a forma de determinação do valor desse complemento e o respetivo montante, prevendo-se

---

18/2017 (cl. 37.ª, 3), 6 meses, sem prejuízo de eventuais renovações; AE TINITA/SITEMAQ – BTE 28/2017 (cl. 25.ª, 1), 2 semanas de embarque, seguido de uma semana de folga e uma semana de disponibilidade; CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 59.ª, 3), 5 dias seguidos e igual número de dias de descanso entre dois períodos de prevenção, compreendendo no máximo dois fins de semana seguidos.

[350] Ver AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – BTE 18/2017 (Anexo II, 4).

[351] CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 59.ª, 2).

[352] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 (cl. 44.ª, 1); AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros - BTE 18/2017 (cl. 46.ª, 1 e 2 e anexo II, 1 e 2); AE TINITA/SITEMAQ - BTE 28/2017 [cl. 26.ª, 1, b) e c)]; AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 19.ª, 2); AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 14.ª, 2).

[353] AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 37.ª, 1): comparência dentro de 45 minutos; AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 2) e CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 59.ª, 1): comparecência dentro de 60 minutos.

[354] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 [cl. 44.ª, 4, d)]; AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – BTE 18/2017 [Anexo II, 7, a)]; AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 6); AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 [cl. 28.ª, 2, c)]; AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 [cl. 22.ª, 3, c)]; CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 59.ª, 7).

a atribuição de valores fixos, em função de diferentes unidades de tempo: por hora[355], dia[356], semana[357]ou mês[358].

A linha de continuidade mantém-se também quanto ao mecanismo de contrapartidas em caso de chamada: quando o trabalhador é convocado e presta efetivamente trabalho em regime de prevenção, quase sempre este trabalho é remunerado à parte, em acréscimo ao subsídio de prevenção ou disponibilidade, sendo, as mais das vezes, essa remuneração equivalente à devida pelo trabalho suplementar[359]; deparamos, contudo, com textos que desenham soluções diferentes, em que a essas prestações acresce ainda um adicional ou prémio[360], ou em que o trabalho efetivo é pago como trabalho suplementar ou compensado por redução equivalente do tempo de trabalho[361]. Numa convenção, o trabalho efetivo é pago com um acréscimo diferente do devido pela prestação de trabalho suplementar[362].

VI. Encontra-se ainda um AE (sector do transporte aéreo) que, além do regime de "serviço de assistência em casa" (pelo qual não é devido pagamento adicional, devendo comparecer ao serviço num máximo de 90 minutos), prevê um regime de "contacto em dias de folga" (que pressupõe autorização prévia do trabalhador e cujo serviço implica o pagamento conforme o procedimento estabelecido pela empresa)[363].

Por fim, há um AE que eliminou o regime de prevenção anteriormente existente[364].

---

[355] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 e AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outras - BTE 36/2017 [cl. 44.ª, 4, a)]; AE CMPEA/SINTAP – BTE 30/2017 (cl. 64.ª, 1); CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 59.ª, 6).

[356] AE Saint-Gobain Sekurit/ FEVICCOM - BTE 21/2017 (cl. 29.ª, 2), valores diferentes para: dia de descanso ou feriado e dia normal; AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 28.ª, 1), valores diferentes para: dias úteis e sábado, domingo e feriados.

[357] Nos AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – ambos BTE 18/2017 [cl. 46.ª, 6 e anexo II, 7, c)] - o prémio é superior se forem trabalhadores isentos de horário de trabalho. Ver também, AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 22.ª, 1).

[358] CC AGEFE/FEPCES e outros - BTE 5/2017 (cl. 69.ª, 1); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 4).

[359] CC AGEFE/FEPCES e outros - BTE 5/2017 (cl. 69.ª, 2); AE SN Maia/SINDEL e outros e AE SN Seixal/SINDEL e outros – ambos BTE 18/2017 [cl. 46.ª, 6 e anexo II, 7, b)]; AE TINITA/SITEMAQ – BTE 28/2017 (cls. 27.ª, 1 e 2, 28.ª, 1 e 32.ª, 1, 3 e 4); AE CMPEA/SINTAP – BTE 30/2017 (cl. 64.ª, 2); AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 [cl. 28.ª, 2, a) e b)] e AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 [cl. 22.ª, 3, a) e b)]; CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl.59.ª, 4).

[360] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2017 [cl. 44.ª, 4, b)].

[361] AE SCML/SFP e outros e AE SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 37.ª, 7).

[362] AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 30.ª, 5).

[363] AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (8.6 e 9.5): no "contacto em dias de folga" "os pilotos não serão contactados nas 12 horas anteriores à hora efetiva de reporte, exceto quando ocorra atraso operacional (…)".

[364] AE PROMETRO/SINFB e AE PROMETRO/SNTSF – BTE 23/2017, elimina as cls. 28.ª-A e 52.ª-A previstas no BTE 23/2011 e mantém as restantes modalidades de organização do tempo de trabalho (cls. 22.ª a 28.ª).

Quadro 56 - Convenções publicadas em 2017 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Prevenção ou Disponibilidade - 2017 (24/208)											
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Acordo	Possibilidade de dispensa	Obrigação da empresa pagar o transporte	Subsídio de disponibilidade	Acréscimo remuneratório em caso de prestação de trabalho efetivo	Comparação com regime anterior
			Sec	Div							
5	CC	Revisão Global	G	0	AGEFE FEPCES				x	x	Altera BTE 7/2011
17	AC	Revisão Global	G	0	BP - Portugal FIEQUIMETAL	x	x	x	x	x	Altera BTE 27/2010
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Maia SINDEL		x	x	x	x	Altera BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Seixal SINDEL		x	x	x	x	Altera BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	Q	0	SCML SFP	x			x	x	Altera BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	0	SCML SDPGL	x			x	x	Altera BTE 47/2008
20	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL COFESINT				x		(=) BTE 39/78
21	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM				x (*)		Altera BTE 28/2016
22	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL FESAHT				x		(=) BTE 39/78
23	AE	1ª convenção	H	0	Easyjet Airline Company SPAC	x			x		NOVO
23	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL SITESE				x		(=) BTE 39/78
25	AE	1ª convenção	H	0	EMEL CESP	x	x	x	x	x	NOVO
28	AE	1ª convenção	H	0	TINITA SITEMAQ		x		x	x	NOVO
30	AE	1ª convenção	E	0	CMPEA SINTAP				x	x	NOVO
36	AC	Alteração salarial e outras	G	0	BP - Portugal COFESINT				x (*)		Altera BTE 32/2016
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias COFESINT				x (*)		Altera BTE 23/2008
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias FEVICCOM				x (*)		Altera BTE 19/2008
39	AE	Alteração salarial e texto consolidado	C	23	SECIL FEVICCOM				x (*)		Altera BTE 19/2008
40	AE	1ª convenção	H	0	EMEL SITESE	x	x	x	x	x	NOVO
41	AE	1ª convenção	E	0	GESAMB STAL	x	x	x	x	x	NOVO
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias SITESE				x (*)		Altera BTE 23/2008
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL SITESE				x (*)		Altera BTE 23/2008
43	AE	Revisão Global	E	0	VALORSUL SITE-CSRA	x	x	x	x	x	Altera BTE 36/2006
47	CC	Revisão Global	C	30	ABIMOTA SINDEL			x	x	x	Altera BTE 19/2002
Total						*8*	*8*	*8*	*24*	*13*	

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

(*) Mera atualização de valores pecuniários

g) Trabalho suplementar

I. Também para o ano de 2017 se torna manifesto que o trabalho suplementar constitui uma das matérias mais frequentemente tratadas na contratação coletiva: só uma das primeiras convenções publicadas não regula este tema[365], que é versado em todas as 37 convenções que correspondem a revisões globais. Continua, por outro lado, a verificar-se que os acréscimos associados à prestação do trabalho suplementar são amiúde atualizados quando são negociadas "alterações salariais e outras": em 149 revisões parciais publicadas durante o ano de 2017, 31 convenções introduzem pequenas alterações ao regime do trabalho suplementar, associadas, essencialmente, à atualização da remuneração do trabalho suplementar, dos valores das refeições[366] e ao período de descanso compensatório.

Quadro 57 - IRCT negociais publicados em 2017 com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo)

TRABALHO SUPLEMENTAR - 2017		%	2016
Total de Convenções publicadas: 208			*(146)*
	Nº convenções		Nº convenções
1ª convenção	21	23,6%	17
Revisão Parcial	31	34,8%	22
Revisão Global	37	41,6%	28
Total	**89**	**100%**	**67**

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

II. A fisionomia dos regimes convencionais do trabalho suplementar, obedece, *grosso modo*, ao modelo que se deixou caraterizado no Relatório de 2016:

– afastam-se em diversos pontos do regime legal, quer por consagrarem soluções diferentes quer porque desenvolvem ou concretizam regras legais;

– as soluções diferentes respeitam, sobretudo, aos valores mínimos dos acréscimos devidos pela execução de trabalho suplementar e aos limites – diários, semanais e anuais[367] – para a sua prestação;

– nas cláusulas que desenvolvem soluções legais, sobressaem as situações em que o trabalhador pode solicitar a dispensa de execução de trabalho suplementar ou até recusar-se a essa prestação, bem como as que tipificam ou desenvolvem a fundamentação que legítima o empregador a exigir essa prestação.

[365] Apenas o AE Easyjet Airline Company/ SPAC - BTE 23/2017 (1ªconvençaão) não regula o trabalho suplementar
[366] Apenas alterações sobre valor das refeições, ver AE CMP-Cimentos Maceira e Pataias/SITESE – BTE 42/2017; e AE SECIL/SITESE – BTE 42/2017 (Anexo III , cl. 17.ª, 5 e 6).
[367] Ver infra IV.

III. A fundamentação para o recurso ao trabalho suplementar (art. 227.º do CT) é tratada em diversas convenções, nuns casos com mera reprodução do regime legal, noutros envolvendo a concretização de alguns dos fundamentos legais.

Entre os motivos referenciados nas convenções analisadas, destacam-se os associados à prevenção ou reparação de prejuízos graves para a própria empresa, com diversas formas de concretização, tais como: funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*[368]; viabilidade económica da empresa[369] por períodos certos e determinados, nomeadamente para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas[370]. Existe, por fim, a possibilidade de prestação de trabalho suplementar fundada na prestação de serviços à comunidade, a fim de evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas ou equipamentos[371].

IV. A maior parte das convenções coletivas adota os limites de horas de trabalho suplementar previstos na lei (art. 228.º, 1 e 2 do CT): 2 horas em dia normal de trabalho; um período igual ao PNT diário nos dias de descanso semanal e feriados; 150 ou 200 horas por ano[372].

Em alguns casos, reproduz-se também a exclusão legal de certo tipo de trabalho suplementar para efeito de contabilização dos respetivos limites (art. 228.º, 4 do CT)[373].

No sector bancário continua a estabelecer-se um limite anual global por empresa, para além do limite anual por trabalhador[374].

Continua a verificar-se que um número reduzido de convenções (4), fixa também um limite semanal para o trabalho suplementar[375], enquanto noutras existem modulações

---

[368] AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – ambos BTE 32/2017 (cl. 38.ª).
[369] AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 18.ª, 2 e 3); ABIMOTA/SINDEL- BTE 47/2017 (cl. 87.ª,2).
[370] CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 11.ª), igual à versão publicada em BTE 30/2015 e 30/2016.
[371] AE VALORSUL/SITE - CSRA – BTE 43/2017 (cl. 12.ª, 2).
[372] CC APICER/SINTICAVS (ind. cerâmica-pessoal fabril) - BTE 37/2017 (cl. 19.ª, 2); CC APIFARMA/FIEQUIMETAL-BTE 40/2017 (cl. 23.ª), que determina 2H/dia, 200H/ano e 8H/dia de descanso semanal ou feriado;
[373] Por exemplo, CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 [cls. 42.ª, 2 e 43.ª, 2], não contabilizam para o limite o trabalho realizado em situações de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade. No mesmo sentido CC ABIMOTA/SINDEL- BTE 47/2017 (cl. 87.ª), mas aumenta em 25% a remuneração do trabalho prestado.
[374] Admitem 200 horas/TS/trabalhador por ano, conjugada com um limite máximo de 20% por instituição por ano. AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017; AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 8/2017 (cl. 41.ª e 42.ª); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017;AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE - BTE 32; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017; AC AGEAS Portugal /SINAPSA - BTE 37/2017; AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017; AE Edmond de Rothschild (Europe)/SNQTB – BTE 45/2017.
[375] No AE SOFLUSA/STFCMM – BTE 23/2017 (cl. 29.ª), limita a 10 horas semanais; no AE Parmalat Portugal/SETAA – BTE 24/2017 e AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 25.ª, 5), o total semanal do PNT e trabalho suplementar não podem ultrapassar 48 e 50 horas por semana, respetivamente.

remuneratórias diferentes em função do número de horas de trabalho suplementar prestado mensalmente, de acordo com os limites mensais fixados na convenção[376].

V. Relativamente à obrigatoriedade da execução de trabalho suplementar e respetiva dispensa (art. 227.º, 3, do CT), persiste o modelo referenciado nos Relatórios anteriores, sendo comum a reprodução das regras legais[377] e identificando-se a introdução de variações típicas:

- exigência do acordo do trabalhador para aumentar o limite anual de horas de trabalho suplementar do trabalhador a tempo parcial[378];
- exigência do acordo do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar na semana de folga do trabalhador[379];
- especificação de situações que se consideram constituir motivo atendível para dispensa do trabalho suplementar[380];
- situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar, embora reproduzindo essencialmente o Código de Trabalho[381].

Existe, por fim, uma situação em que a prestação do trabalho suplementar, para além de ser admissível apenas em casos verdadeiramente imprescindíveis e justificados, é facultativa para o trabalhador[382].

[376] AE SOFLUSA/STFCMM - BTE23/2017 (cl. 29.ª), a partir de 30H de trabalho suplementar mensal é pago um acréscimo de 25% da remuneração hora.
[377] Por exemplo, CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cls. 42.ª, 2 e 43.ª, 2), igual ao CC AHRESP/FESAHT - BTE 21/2016 (cl. 43.ª).
[378] CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 13.ª) igual ao BTE 30/2016 (cl. 13.ª).
[379] AE TINITA/SITEMAQ e outros – BTE 28/2017 (cl. 28.ª, 3).
[380] AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017; AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 8/2017 (cl. 41.ª e 42.ª); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE - BTE 32/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32; AC AGEAS Portugal /SINAPSA - BTE 37/2017; AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017; CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 36.ª); AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 37.ª, 6).
[381] Por exemplo: CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 21.ª, 3) para trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses; e menores; AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 37.ª, 7).
[382] CC ADCP /SETAA - BTE 23/2017 (cl. 13.ª, 1).

VI. Nos Relatórios de 2015 e 2016 foi sublinhado que o domínio de maior variação de soluções convencionais se situa na determinação dos acréscimos remuneratórios devidos pela execução de trabalho suplementar. Assim continua a acontecer no ano de 2017, em relação às 89 convenções referenciadas[383], seja para o trabalho executado em dia útil seja para o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado. À semelhança do que acontecia nos Relatórios anteriores, podemos identificar quatro grupos de soluções[384]:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei 23/2012: 25% na 1ª 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 feriado[385];
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012, ou seja: 50%, na 1ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado[386];
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados, embora esta situação seja, em 2017, menos frequente relativamente aos relatórios anteriores[387];
- consagração de valores mais elevados aos mínimos legais anteriores a 2012, por

[383] A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei 23/2012 e do *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015,* que analisa o universo de IRCT publicados no período de agosto/2012 a dezembro/2014.

[384] 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. Encontra-se essa diversidade nos casos seguintes:
– apenas remuneração base e subsidio de Isenção de Horário, exemplo, CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl.88.ª) ;
– remuneração mensal que engloba retribuição base e o subsídio de laboração continua, do exercício de funções superiores e função e 11/14 de abono para falhas, exemplo, AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 46.ª, 2 e 4).
– o cálculo da remuneração horária é apurada considerando a remuneração mensal total, a que acresce 100% de remuneração do trabalho suplementar, exemplo, AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 32.ª, 1 e 2),mantendo a redação anterior (= BTE 4/2010).

[385] AE CMPEA/SINTAP- BTE 32/2017 (cls. 72.ª e 73.ª). Existem mais seis convenções que remetem para o CT.

[386] Por exemplo, AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017; AC CEMG e outros/FEBASE e outro – BTE 8/2017;AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017; AE Oitante/FSIB – BTE 46/2017;AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE- BTE 32/2017; AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017; AE BNP PARIBAS/ SBSI - BTE 34/2017; AE BNP PARIBAS/ SNQTB - BTE 43/2017; AC AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017; AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017; AE Edmond de Rothschild (Europe)/SNQTB – BTE 45/2017 (cls. 61.ª e 65.ª); AE CFPIC/STFPSC, BTE 9/2017, (cl. 46.ª); AE CARRISBUS/FECTRANS BTE 36/2017 (cls. 13.ª e 14.ª); CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cls. 42.ª e 43.ª).

[387] Assim, CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 21.ª), com 35% na 1ª hora e 40% nas restantes, em dia útil, e 60% em dia de descanso semanal ou feriado. Numa outra situação, CC APIC (Curtumes) /FETESE - BTE 28/2017 (cl. 16ª, 6) retribui de modo diferente as primeiras 100 horas de TS (25%-37,5%-50%) e as 100 horas seguintes prestadas anualmente (37,5%-75%-100%).

vezes substancialmente mais altos, encontrando-se acréscimos que vão até 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado[388].

Para as situações de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado, continuam a encontrar-se textos convencionais que determinam o pagamento de um número mínimo de horas, independentemente da respetiva efetividade[389], bem como estipulações que admitem em alternativa ao pagamento do trabalho suplementar o descanso compensatório de igual duração[390] – ou, invertendo os termos, que a empresa e o trabalhador podem acordar na substituição do gozo do descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de semana ou dia de descanso complementar por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100%[391].

Foram ainda encontrados regimes peculiares, em que o acréscimo devido pela prestação de trabalho suplementar corresponde a um montante fixo (e não a um acréscimo percentual):

- no sector do transporte marítimo, em que o valor do trabalho suplementar não é fixado como um acréscimo percentual, mas em termos absolutos, com valores variáveis de acordo com o tipo de embarcação e o período horário – diferenciando-se os dias úteis e os sábados, domingos e feriados –, determinando-se em contrapartida que a prestação de trabalho suplementar não pode ser recusada[392]; num outro caso, o pagamento mensal de um suplemento de embarque é conjugado com o acréscimo de remuneração de trabalho suplementar atribuída a partir de um número de horas de trabalho mensal[393];
- numa convenção do sector do comércio foi fixada um acréscimo remuneratório

[388] Em dia de descanso semanal ou feriado, por exemplo, AE CAIMA/FIEQUIMETAL - BTE 25/2017 (cls. 34.ª e 35.ª) e também os CC AES/ FETESE e CC AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl. 39.ª).Estes últimos remuneram (+)200% o TS, se o trabalhador não estiver na escala (constitui uma subida face à convenção anterior do CC AES/ FETESE de (+)90% para (+)200%, e (=) CC AES/STAD, mas com efeitos a partir de 1.1.2018 ,cl. 85.ª).

[389] Há diferentes remunerações mínimas de prestação de trabalho suplementar: AE CFPIC/STFPSC, BTE 9/2017, (cl. 46.ª), 2 Horas; o AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 40.ª, 3) e CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (ambos cl. 49.ª, 2), 4 horas e, em dia descanso semanal, o PNT diário; o CC ADCP /SETAA, - BTE 23/2017 (cl. 13.ª, 6), meio dia, em feriado ou dia de descanso semanal ou feriado.

[390] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl.29.ª,6);AE UMP/FNE – BTE 3/2017 (Cl. 47.ª,2).

[391] CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT (produtos farmacêuticos) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE (produtos farmacêuticos) – ambos BTE 15/2017 (cl. 25.ª, 4).

[392] O AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cls. 48.ª, 1 e 47.ª), admite em alternativa a remuneração horária ou mensal.

[393] AE TINITA/SITEMAQ e outros – BTE 28/2017 (cl. 28.ª), fixa o pagamento mensal de um suplemento de embarque (acréscimo mensal de 143%) que remunera 220 horas mensais, compreendendo o trabalho nas duas semanas de embarque, na semana de disponibilidade e na semana de folga (com acordo do trabalhador); as horas trabalhadas que ultrapassem as 220 horas mensais, são pagas com acréscimo de (+)75%.

fixo para o trabalho na tarde de sábado[394].

VII. A propósito da remuneração do trabalho suplementar, encontram-se várias convenções que preveem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente de transporte e de alimentação[395]. No caso do transporte, fixando que o empregador assegura ou paga o transporte, de forma genérica[396] ou em determinadas situações[397] e, em certos casos, é contabilizado o tempo de transporte como trabalho suplementar[398].

VIII. À semelhança de outros regimes jurídicos analisados, na regulação do trabalho suplementar é aflorado o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, constituindo motivo de dispensa a assistência inadiável ao agregado familiar ou prevendo-se a isenção, conforme determina a lei no que toca ao exercício da maternidade e paternidade e quanto aos menores e trabalhadores portadores de deficiência[399].

IX. Merece menção o resultado decorrente da análise entre a articulação que algumas convenções estabelecem entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, cujos reflexos se projetam sobretudo nos valores associados ao trabalho suplementar.

Um dos casos mais frequentes respeita ao trabalho suplementar noturno, que por conferir direito a um adicional específico (art. 266.º do CT) sempre conduziria ao pagamento de valores mais elevados do que o devido pelas horas suplementares diurnas. Contudo, em alguns casos, os valores consagrados nas convenções são mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais – cfr. Quadro 60.

---

[394] CC ACISB/FEPCES - BTE 16/2017 (cl. 15.ª).

[395] CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT (produtos farmacêuticos) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE (produtos farmacêuticos) – ambos BTE 15/2017 (cl. 23.ª, 4-6); AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (todos cl. 30.ª, 5).

[396] AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 47.ª, 4).

[397] Exemplo, prestação trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, dá direito ao pagamento de transporte, no CC APIFARMA/FIEQUIMETAL-BTE 40/2017 (cl. 24.ª, 5); ou o pagamento do jantar, na prestação de trabalho suplementar a partir da 20.30H, prevista em todas as convenções para instituições de crédito de 2017.

[398] Por exemplo: AE CAIMA/FIEQUIMETAL - BTE 25/2017 (cls. 34.ª e 35.ª); AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 [cl. 36.ª, 1, c)], contabilizado como TS o tempo entre a saída e o regresso a casa.

[399] Ver ponto 4.4.7.

X. Em traços gerais, o recorte realizado pelos textos convencionais ao trabalho suplementar é semelhante ao verificado nos anos anteriores. Há, no entanto, uma tendência de crescimento dos valores remuneratórios do trabalho suplementar que importa assinalar e está traduzida no quadro abaixo.

Quadro 58 - Trabalho Suplementar - 2017

TRABALHO SUPLEMENTAR (2017) REMUNERAÇÃO				
Total de Convenções publicadas: 208				
Total de Convenções que regulam TS: 89				
Acréscimos (%)	Dia da semana		Feriado / DDO / DDC / outro	
	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
(+) 25%	2	0	(+) 50%	2
(+) 35%	1	0	(+) 60%	1
(+) 37,5%	3	5	(+) 75% / 150%	2
(+) 40%	0	1	(+) 75% x2	1
(+) 43%	1	0	(+) 100%	32
(+) 50%	36	11	(+) 100% / 150%	3
(+) 60%	0	0	(+) 100% / 200%	2
(+) 62,5%	2	0	(+) 120%	1
(+) 63%	0	1	(+) 125%	8
(+) 65%	1	1	(+) 150%	2
(+) 75%	11	35	(+) 200%	1
(+) 100%	5	6	CT	5
CT	7	7	CT +20%	0
Outros	1	1	Outros	1
Total	***70***	***68***	***Total***	***61***

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

Sabe-se que o valor hora do trabalho suplementar fixado por convenção coletiva adquiriu especial relevância a partir da publicação da Lei 23/2012, de 25 de junho, que reduziu para metade o valor mínimo legal do valor do trabalho suplementar e determinou a aplicação desses valores, a título transitório, a todas as convenções (cfr. art.7º, Lei 23/2012, de 25 de junho). O CRL tem acompanhado a evolução das convenções neste domínio, desde o período de suspensão dos valores convencionados (agosto/2012 a dezembro/2014)[400]. E, de facto, sempre se constatou a dispersão de acréscimos remuneratórios convencionados relativamente ao trabalho suplementar.

O dado a destacar em 2017 prende-se com a predominância de convenções que fixam acréscimos/hora de valor igual ou superior aos previstos na lei em 2009,

[400] Cfr. CRL, "Análise impacto da lei n.º 23/2012, de 25 de junho", págs. 32 e ss., nas 92 convenções que abordaram trabalho suplementar, 27 adotavam a lei 23/2012 e 25 fixavam valores ligeiramente acima, mas inferiores à versão do CT 2009.

comparativamente aos anos anteriores [401]. Para trabalho suplementar em dia de semana, cerca de 78% de convenções fixam, na primeira hora, acréscimos por hora de 50%, ou percentagens superiores, (em 2016, 55%); e para a segunda hora cerca de 60% das convenções fixa acréscimos remuneratórios entre 75% e 100% (em 2016, 50%). Quando se trata da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou de descanso semanal 80% das convenções preveem acréscimos de 100% ou valores superiores (em 2016, 63%).

[401] Existem, todavia, algumas convenções em sentido contrário, assim, o CC ANIECA/FECTRANS - BTE 13/2017 (cl. 35.ª), reduz os valores fixados no BTE 30/1980; o CC APEQ/COFESINT - BTE 13/2016 (cl. 50.ª) e CC APEQ/COFESINT - BTE 13/2017 (cl. 50.ª), reduz o valor do TS com eficácia em dois períodos diferentes: fixa valores até dezembro de 2017, que são reduzidos a partir de 1 de janeiro de 2018. No caso do AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2017 (Anexo IV, disposições transitórias, cls. 6.ª, 10.ª), os outorgantes da convenção comprometeram-se a congelar os efeitos do AE publicado no BTE 32/2016 (por exemplo cls. 72.ª e 73.ª), por um período de dois anos (até out. 2019), um dos aspetos respeita à redução do valor do trabalho suplementar - antes fixado em acréscimos de 40% na 1ª hora e 60% nas restantes, em dia útil, e 100% em dia de descanso semanal ou feriado, passando a aplicar-se o regime do CT - em contrapartida a empresa compromete-se a não promover despedimentos coletivos no mesmo período (cl. 9.ª).

Quadro 59 - Trabalho Suplementar - Análise das convenções de 2017 relativamente ao regime anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
1	AE	Revisão Global	R	0	Estoril Sol (III) SITESE	Altera BTE 19/2005
3	AE	Revisão Global	S	0	UMP FNE	Altera BTE 47/2001
5	CC	Revisão Global	G	0	AGEFE FEPCES	Altera BTE 37/2008
7	AC	Revisão Global	K	0	CEMG FSIB	(=) BTE 20/2011
8	AC	Revisão Global	K	0	CEMG FEBASE	(=) BTE 3/2011
8	AE	Alteração salarial e outras	H	0	PROMETRO SMAQ	altera BTE 42/2014
9	AE	1ª convenção	K	0	Oitante FSIB	Novo
9	AE	Revisão Global	P	0	CFPIC STFPSC	(=) BTE 39/2011
12	CC	Revisão Global	P	0	ANIECA FECTRANS	altera BTE 30/1980
12	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	NORQUIFAR COFESINT	(=)BTE 12/2016
13	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APEQ COFESINT	Altera BTE 13/2016
13	CC	Alteração	H	0	AESH SITAVA	(=) BTE 48/2016
13	AE	Revisão Global	I	0	SERVIRAIL FESAHT	(=) BTE 4/2010
13	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Tomaz do Douro FESMAR	altera BTE 12/2016
14	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company COFESINT	(=) BTE 14/2016

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
15	CC	Revisão Global	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	I	0	AHRESP SITESE	altera BTE 25/2009
16	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	ACISB FEPCES	Altera BTE 19/2016
16	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	NORQUIFAR FIEQUIMETAL	Altera BTE 19/2016
17	AC	Revisão Global	G	0	BP - Portugal FIEQUIMETAL	altera BTE 2/2009
17	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I	0	CCL SITESE	altera BTE 2/2009
18	CC	1ª convenção	P	0	ANORECA FECTRANS	Novo
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Maia SINDEL	altera BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Seixal SINDEL	altera BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	Q	0	SCML SFP	altera BTE 6/2009 e BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	0	SCML SDPGL	altera BTE 47/2008
19	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016
20	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL COFESINT	(=) BTE 15/2012
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	ACIRO SITESE	altera BTE 21/2004)

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
21	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT	altera BTE 20/2016
21	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	altera BTE 28/2016
22	CC	Revisão Global	S	0	ANASEL SITESE	(=) BTE 5/2010
22	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL FESAHT	altera BTE 17/2012
22	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	altera BTE 21/2016
23	CC	Revisão Global	C	10	ADCP SETAA	(=)BTE 43/2012
23	AC	Revisão Global	G	0	COOPTOCHA SETAA	(=) BTE 24/2012
23	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL SITESE	altera BTE 15/2012
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	PROMETRO SINFB	altera BTE 41/2014
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	0	SOFLUSA STFCMM	altera BTE 19/2014
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	PROMETRO SNTSF	altera BTE 41/2014
24	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACA CESP	(=) BTE 1/2015
24	AE	Revisão Global	C	10	Parmalat Portugal SETAA	altera BTE 24/2001
25	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 21/2016
25	AE	1ª convenção	H	0	EMEL CESP	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
25	AE	1ª convenção	R	0	Viking Cruises Portugal FESMAR	Novo
26	CC	Revisão Global	F	0	AECOPS FETESE	(=) bte 32/ 2016
26	CC	Revisão Global	M	0	ANCIA FETESE	(=) BTE25/2014
26	AE	Alteração salarial e outras	H	0	PROMETRO STTAMP	altera BTE 23/2011
27	CC	1ª convenção	I	0	AHRESP FESAHT	Novo
27	AC	Alteração salarial e outras	H	0	BRISA SETACCOP	altera BTE 30/2016
28	CC	Revisão Global	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	altera BTE 20/2009
28	AE	1ª convenção	H	0	TINITA SITEMAQ	Novo
29	AC	Alteração salarial e outras	H	0	AVEIPORT Sindicato 2013 TTP - Aveiro	altera BTE 29/2013
30	CC	Revisão Global	I	0	AHRESP SITESE	altera BTE 46/2011
30	AE	1ª convenção	E	0	CMPEA SINTAP	Novo
30	AE	1ª convenção	K	0	Oitante FEBASE	Novo
31	CC	1ª convenção	P	0	CNEF FNE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	0	RIGHTSQUARE FEBASE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	0	RIGHTSQUARE SNQTB	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
32	AE	1ª convenção	P	0	CITEFORMA SITESE	Novo
32	AE	Alteração	H	0	PORTWAY SINDAV	altera BTE 32/2016
33	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACECOA SITESE	altera BTE 32/2008
34	AC	Alteração salarial e outras	G	0	LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	altera BTE 38/2016
36	AE	1ª convenção	G	0	CARRISBUS FECTRANS	Novo
37	CC	Revisão Global	C	23	APICER SINTICAVS	(=) BTE 32 /2007
37	AC	1ª convenção	K	0	Ageas Portugal SINAPSA	Novo
38	CC	1ª convenção	H	0	RENA SITAVA	Novo
38	CC	Revisão Global	N	0	AES FETESE	altera BTE 32/2014
38	CC	Revisão Global	N	0	AES STAD	altera BTE 17/2011
38	AE	1ª convenção	K	0	321 Crédito FEBASE	Novo
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias COFESINT	altera BTE 19/2008
39	CC	Revisão Global	Q	0	CNIS FEPCES	altera BTE 11/2009
39	AC	Alteração salarial e outras	G	0	LACTICOOP SINDCES	altera BTE 36/2016
39	AE	1ª convenção	I	0	C.C.P. SinCESAHT	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (89/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias FEVICCOM	altera BTE 19/2008
39	AE	Alteração salarial e texto consolidado	C	23	SECIL FEVICCOM	altera BTE 19/2008
40	CC	Revisão Global	C	21	APIFARMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2014
40	CC	1ª convenção	P	0	CNEF SPLIU	Novo
40	AE	1ª convenção	H	0	EMEL SITESE	Novo
41	CC	Revisão Global	N	0	APAVT SIMAMEVIP	altera BTE 3/2007
41	AE	1ª convenção	E	0	GESAMB STAL	Novo
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias SITESE	altera BTE 23/2008
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL SITESE	altera BTE 23/2008
43	AE	Revisão Global	E	0	VALORSUL SITE-CSRA	(=) BTE 40/2009
43	AE	1ª convenção	L	0	GEBALIS STAL	Novo
44	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FETESE	(=) BTE 14/2016
47	CC	Revisão Global	C	30	ABIMOTA SINDEL	altera BTE 10/2001
47	CC	1ª convenção	P	0	CNEF ASPL	Novo

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

Quadro 60 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas sobre Trabalho Suplementar - Situações particulares

CARATERIZAÇÃO						REMUNERAÇÃO		
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Dia semana		Feriado FS outro
			Sec	Div		1ª hora	2ª e outras horas	
7	AC	Revisão Global	K	0	CEMG FSIB	D: (+)50% N:(+)87,5%	D: (+)75% N:(+)118,75%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
8	AC	Revisão Global	K	0	CEMG FEBASE	D: (+)50% N:(+)87,5%	D: (+)75% N:(+)118,75%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
8	AE	Alteração salarial e outras	H	0	PROMETRO SMAQ			(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
9	AE	1ª convenção	K	0	Oitante FSIB	D - (+)50% N- (+) 87,5%	D - (+)75% N- 118,50%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
13	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APEQ COFESINT	D - (+) 55% N - (+) 95%		(+)125%- 100%
14	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company COFESINT	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 125% N:(+) 135%
15	CC	Revisão Global	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	D - (+) 50% N- (+) 150% inclui a retribuição de Tn		(+)100% feriado (+) 150% descanso semanal
15	CC	Revisão Global	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	D - (+) 50% N- (+) 150% inclui a retribuição de Tn		(+)100% feriado (+) 150% descanso semanal
17	AC	Revisão Global	G	0	BP - Portugal FIEQUIMETAL	D: (+) 125% N:(+) 100%	D: (+) 125% N:(+) 100%	(+)200%
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Maia SINDEL			DSC :(+) 80% DSO: (+) 75% Feriado: (+) 150%
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Seixal SINDEL			DSC :(+) 80% DSO: (+) 75% Feriado: (+) 150%
19	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FIEQUIMETAL	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 125% N:(+) 135%
23	AC	Revisão Global	G	0	COOPTOCHA SETAA	D - (+) 50% N até as 24H - (+)75% A partir das 0H - (+) 100%	D - (+) 50% N até as 24H - (+)75% A partir das 0H - (+) 100%	D - (+) 50% N até 24H - (+)75% A partir 0H - (+) 100%
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	PROMETRO SINFB			TS feriado: Trabalh.escalado (+)100% ; Trabalh. Não escal.(+)150%
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	0	SOFLUSA STFCMM			(+)250% TS/dia desc. semanal, a pedido da empresa e se nao gozar desc. compensatorio
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	PROMETRO SNTSF			TS feriado: Trabalh.escalado (+)100% ; Trabalh. Não escal.(+)150%
24	AE	Revisão Global	C	10	Parmalat Portugal SETAA	D - (+) 50% N até as 24H - (+)75% A partir das 0H - (+) 100%	D - (+) 50% N até as 24H - (+)75% A partir das 0H - (+) 100%	120%

CARATERIZAÇÃO						REMUNERAÇÃO		
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Dia semana		Feriado FS outro
			Sec	Div		1ª hora	2ª e outras horas	
25	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	D - (+) 75% N- (+) 125%	D - (+) 75% N- (+) 125%	Dia de Descanso: (+) 125% Feriado: (+) 200%
26	AE	Alteração salarial e outras	H	0	PROMETRO STTAMP			TS feriado: Trabalh.escalado (+)100% ; Trabalh. Não escal.(+)150%
28	CC	Revisão Global	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	(+) 25% primeiras 100H (+) 50% a partir da 101H	(+) 37,5% primeiras 100H (+) 75% a partir da 101H	(+) 100% primeiras 100H (+) 150% a partir da 101H
30	AE	1ª convenção	K	0	Oitante FEBASE	D - (+)50% N- (+) 87,5%	D - (+)75% N- 118,50%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
32	AC	1ª convenção	K	0	RIGHTSQUARE FEBASE	D: (+) 50% N: (+) 87,5%	D: (+) 75% N: (+) 118,75%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
32	AC	1ª convenção	K	0	RIGHTSQUARE SNQTB	D: (+) 50% N: (+) 87,5%	D: (+) 75% N: (+) 118,75%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
37	AC	1ª convenção	K	0	Ageas Portugal SINAPSA	D -(+)50 % N - (+) 75 %	D- (+)62,5 % N - (+) 87,5 %	(+) 100%
38	CC	Revisão Global	N	0	AES FETESE	D - (+) 50 % N - (+) 75 %	D - (+) 50 % N - (+) 75 %	Em dia Feriado : (+) 100% dentro da escala (+) 200% fora da escala
38	CC	Revisão Global	N	0	AES STAD	D - (+) 50 % N - (+) 75 %	D - (+) 50 % N - (+) 75 %	Em dia Feriado : (+) 100% dentro da escala (+) 200% fora da escala
38	AE	1ª convenção	K	0	321 Crédito FEBASE	D - (+) 50 % N - (+) 75 %	D - (+) 87,5% N - (+) 118,75%	(+)100% (acima de 7H/d TS(+)150%
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias COFESINT	D - (+) 75% N - (+) 100%		D - DS ou feriados (+) 125%; N - DS ou feriados (+) 150%
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias FEVICCOM	D - (+) 75% N - (+) 100%		D - DS ou feriados (+) 125%; N - DS ou feriados (+) 150%
39	AE	Alteração salarial e texto consolidado	C	23	SECIL FEVICCOM	D - (+) 75% N - (+) 100%		D - DS ou feriados (+) 125%; N - DS ou feriados (+) 150%
40	CC	Revisão Global	C	21	APIFARMA FIEQUIMETAL	D - (+) 75% N- (+) 150% inclui a retribuição especial por TN.		(+) 150% Descanso Semanal (+) 100% Dia Feriado
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias SITESE	D - (+) 75% N - (+) 100%		D - DS ou feriados (+) 125%; N - DS ou feriados (+) 150%
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL SITESE	D - (+) 75% N - (+) 100%		D - DS ou feriados (+) 125%; N - DS ou feriados (+) 150%
43	AE	Revisão Global	E	0	VALORSUL SITE-CSRA	D - (+) 75% N - (+) 125%	D - (+) 75% N - (+) 125%	D - (+) 150% N - (+) 175%
44	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FETESE	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 37,5% N:(+) 75,0%	D: (+) 125% N:(+) 135%
47	CC	Revisão Global	C	30	ABIMOTA SINDEL	(+) 75%	(+) 100%	

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

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Conforme se foi referindo, várias convenções coletivas encerram disposições que alinham a aplicabilidade dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas com os interesses dos trabalhadores. Em especial quanto ao banco de horas, chamou-se a atenção para convenções coletivas que expressamente admitem que o seu estabelecimento seja feito por iniciativa do trabalhador ou que conferem a este a possibilidade de lhe dar execução. Por outro lado, no quadro do regime da isenção do horário de trabalho encontramos uma convenção coletiva que expressamente o reconduz à possibilidade de o trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, ainda que sem prejuízo das necessidades do serviço e do cumprimento do PNT diário e semanal[402].

II. Porém, a forma mais comum de previsão de esquemas de flexibilidade no interesse do trabalhador corresponde aos horários flexíveis. Como é sabido, o CT disciplina os horários flexíveis no art. 56.º, mas apenas no contexto da tutela da parentalidade. Diversos IRCT contemplam este modelo de organização do trabalho em moldes mais amplos, dirigidos a um maior conjunto de trabalhadores e no seu interesse. Os regimes assumem contornos muito diversos, com modalidades e grau de regulação variáveis.

Em alguns textos convencionais, expressamente se refere que está em causa a possibilidade de o trabalhador gerir parte ou totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada de trabalho[403], sendo comum a referência de que não podem ser prejudicados nem o funcionamento da organização produtiva[404], nem o cumprimento das obrigações do trabalhador[405]. Para o efeito, definem-se plataformas fixas – ora através da definição de um número de horas que deve ser cumprido diariamente[406], ora através do estabelecimento de períodos em que o trabalhador deve estar presente[407] –, podendo o trabalhador gerir o cumprimento do seu PNT no tempo restante (com frequência, são igualmente referidos os períodos dentro dos quais o trabalhador deve executar a sua prestação[408], podendo, em alternativa, ser delimitada a

[402] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl. 35.ª, 1).
[403] AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 (cl. 26.ª, 1).
[404] AE SCML/SFP e SCML/SDPGL ambos – BTE 18/2017 (cl. 40.ª); AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 36.ª).
[405] Exemplo, CC GROQUIFAR - Farmacêuticos/COFESINT e CC GROQUIFAR - Farmacêuticos/SITESE ambos – BTE 15/2017 (cl. 20.ª); CC APIFARMA/FIEQUIMETAL – BTE 40/2017 (cl. 19.ª).
[406] AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 (cl. 26.ª, 1).
[407] AE BP Portugal/FIEQUIMETAL - BTE 17/2017 (cl. 35.ª, 2).
[408] AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 (cl. 34.ª, 3).

margem de variação)[409].

A gestão dos horários flexíveis envolve, também, a determinação do período dentro do qual deve ser assegurado o cumprimento do PNT. Encontramos aqui vários regimes: observância do PNT diário[410], cumprimento do PNT semanal[411], compensação num quadro plurisemanal[412] ou compensação no trimestre[413].

Quadro 61 - Horários Flexíveis - 2017

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2017				
Total de Convenções publicadas: 208				
subtipo	**AC**	**AE**	**CC**	**TOTAL**
1ª convenção	3	6	2	11
Revisão Global	3	8	7	18
TOTAL	**6**	**14**	**9**	**29**

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

A comparação dos regimes de flexibilidade dos horários negociados em 2017 com a versão anterior da convenção dá nota da existência de conteúdos novos nalgumas revisões globais, especialmente em convenções coletivas que não eram revistas há mais tempo [414].

[409] CC RENA/SITAVA e outro - BTE 38/2017 (cl. 65.ª, p. 3690).
[410] AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 (cl. 34.ª, 4), admitindo-se, porém, se não for possível, a compensação em período semanal ou, existindo acordo do empregador, em intervalo mais extenso (o regime é similar ao de outras convenções celebradas por instituições de crédito).
[411] CC RENA/SITAVA - BTE 38/2017 [cl. 65.ª, b)].
[412] AE BP Portugal/FIEQUIMETAL - BTE 17/2017 (cl. 35.ª, 3 e 4).
[413] AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 (cl. 26.ª, 2).
[414] Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017, anterior BTE 30/1980.

Quadro 62 - Horários Flexíveis - Análise das convenções de 2017 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (29/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
7	AC	Revisão Global	K	CEMG FSIB	altera BTE 20/2011
8	AC	Revisão Global	K	CEMG FEBASE	altera BTE 3/2011
9	AE	1ª convenção	K	Oitante FSIB	Novo
9	AE	Revisão Global	P	CFPIC STFPSC	altera BTE 39/2011
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	Novo anterior BTE 30/1980
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL FESAHT	altera BTE 4/2010
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	(=) BTE 29/2014
17	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	altera BTE 2/2009
18	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SFP	altera BTE 6/2009 e BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SDPGL	altera BTE 47/2008
25	AE	1ª convenção	H	EMEL CESP	Novo
27	CC	1ª convenção	I	AHRESP FESAHT	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (29/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
30	CC	Revisão Global	I	AHRESP SITESE	(=) BTE 46/2011
30	AE	1ª convenção	E	CMPEA SINTAP	Novo
30	AE	1ª convenção	K	Oitante FEBASE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE FEBASE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE SNQTB	Novo
37	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo
38	CC	1ª convenção	H	RENA SITAVA	Novo
38	CC	Revisão Global	N	AES FETESE	Novo
38	CC	Revisão Global	N	AES STAD	Novo
38	AE	Revisão Global	K	321 Crédito FEBASE	Novo
40	CC	Revisão Global	C	APIFARMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2014
40	AE	1ª convenção	H	EMEL SITESE	Novo
43	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SITE-CSRA	Novo
43	AE	1ª convenção	L	GEBALIS STAL	Novo

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

i) Isenção de horário de trabalho

I. A isenção de horário de trabalho constitui um dos mais tradicionais regimes de flexibilidade temporal consagrados no nosso ordenamento. O quadro seguinte dá nota da sua relevância no conjunto de convenções coletivas de trabalho, justificando-se, por isso, algumas notas sumárias a partir da análise das convenções publicadas em 2017.

Quadro 63 - Isenção de Horário de Trabalho - 2017

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - 2017		2016
Total de Convenções publicadas: 208		*(146)*
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	*7*	*10*
Acordo de Empresa	*31*	*19*
Contrato Coletivo	*18*	*9*
Total	***56***	***38***

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

II. De acordo com o regime legal de isenção de horário de trabalho (arts. 218.º e 219.º do CT), a opção por este instrumento de flexibilidade da gestão temporal da prestação de trabalho depende sempre de acordo do trabalhador. Por outro lado, as diversas modalidades de IHT previstas no art. 219.º, 1 do CT, correspondem a uma tipologia fechada, não sendo admissível a criação de outros regimes por IRCT. Ainda assim, a lei dá alguma abertura à intervenção das convenções coletivas: para além do que se refere ao estabelecimento do montante do subsídio de isenção de horário de trabalho (art. 265.º, 1 do CT), podem as convenções regular as hipóteses de admissibilidade do regime (art. 218.º, 2 do CT) e, nos termos gerais, disciplinar matérias como as formas de cessação ou a limitação do tempo de trabalho a prestar pelo trabalhador.

A presença do IHT nas convenções coletivas reconduz-se, amiúde, à repetição parcial do regime legal[415]. É comum a fixação do subsídio de IHT, sendo frequente ou a reprodução da solução legal[416] (que estabelece o montante do subsídio em função do valor da hora de trabalho suplementar) ou a definição de um montante por relação com o valor da retribuição[417]. Em certos casos, o montante do subsídio é definido em termos menos favoráveis dos que os previstos na lei[418]. Noutras situações, a remuneração do regime de isenção de horário de trabalho varia em função da modalidade de IHT que lhe está associada (art.219.º do CT), aplicando-se os acréscimos mais vantajosos para o trabalhador sempre que o IHT não está sujeito aos limites máximos do PNT (art.219.º,1,al.a)[419]. Prevê-

[415] Exemplo, CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 41.ª).
[416] Exemplo, ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cl. 18.ª).
[417] Por exemplo, AC CEMG/FEBASE - BTE 7/2017 (cl. 34.ª, 2), que fixa o subsídio e IHT em 25% da retribuição de base (este esquema reproduz-se noutras convenções aplicáveis a instituições de crédito) e CC AHRESP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 20.ª), que fixa o subsídio em 20% ou 25% da remuneração mensal, consoante a categoria do trabalhador.
[418] CC ADCO/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 14.ª, 1), que prevê retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.
[419] Exemplo, AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 59ª); CC APAVT/SIMAMEVIP - BTE 41/2017 (cl. 22.ª e 29.ª).

se, ainda, a possibilidade de incorporação, em certos casos, do subsídio na retribuição do trabalhador[420].

III. Diversas convenções coletivas ampliam o universo de trabalhadores com quem pode ser acordada a isenção de horário de trabalho, no exercício da faculdade concedida pelo art. 218.º, 2, do CT. Por vezes, estende-se a potencial aplicação do regime a todos os trabalhadores que nele acordem[421], noutras prevêem-se expressamente situações que acrescem às previstas na lei[422], noutras ainda a delimitação do conjunto de trabalhadores a quem o regime é aplicável é realizada de acordo com critérios próprios[423].

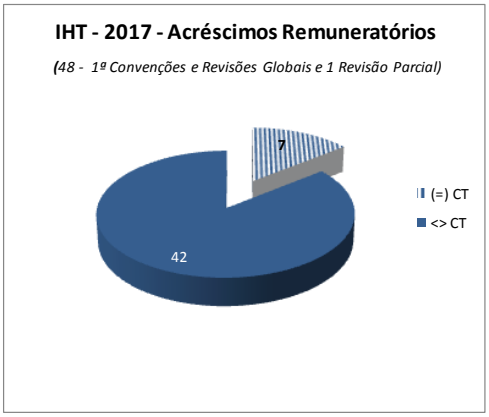
A disciplina desta matéria envolve, por vezes, a delimitação do tempo de trabalho que pode ser prestado pelo trabalhador isento de horário. Tanto se estabelece a observância do PNT semanal salvo acordo do trabalhador em contrário[424], como se lhe garante que não pode ser compelido a prestar trabalho para além do PNT semanal[425], como, ainda, se definem, desde logo, limites diários, semanais e anuais[426]. Em alternativa, impõe-se o pagamento como suplementar do trabalho que exceda certos limites anuais[427].

O quadro e gráfico seguintes ilustram a diversidade de situações observadas a propósito da caracterização dos destinatários abrangidos e do estatuto remuneratório do IHT, sendo frequentes as situações mistas em que parte reproduz o regime legal e parte dista da lei.

[421] Por exemplo, AC CEMG/FEBASE - BTE 7/2017 (cl. 34.ª, 1) (disposição comum a outras convenções celebradas por instituições de crédito) e CC AHRESP/SITESE - BTE 15/2017 (cl. 20.ª, 1.).
[422] CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 47/2017 (cl. 52.ª) e CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 [cl. 10.ª, 1, d)].
[423] AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13 (cl. 30.ª, 1) e CC APAVT/SIMAMEVIP - BTE 41/2017 (cl. 22.ª, 1).
[424] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (ambos cl. 40.ª, 3).
[425] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 14.ª, 3).
[426] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 26.ª, 3).
[427] AE VALORSUL/SITE-CETA - BTE 43/2017 [cl. 15.ª, 2, a)].

Quadro 64 - Isenção de Horário de Trabalho - Destinatários e Acréscimos remuneratórios - 2017

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - 2017 Destinatários		
Total de Convenções publicadas: 208		
Total de convenções que regulam o IHT : 56		
		Nº convenções
CT	C. Direcção ou chefia (...) art.218.º, 1. a) CT	39
	T. Preparatórios (...) art.218.º, 1. b) CT	27
	Atividade fora do estabelecimento (...) art.218.º, 1. c) CT	20
Outros		26
Todos os Trabalhadores por acordo		*13*
Atividade com grande autonomia e responsabilidade		*3*
Outras Situações		*10*



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

Existem convenções coletivas que condicionam a possibilidade de estipulação da isenção de horário de trabalho a consulta ao sindicato[428].

Um grupo de convenções coletivas regula a cessação do regime, determinando que terá lugar nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, por denúncia de qualquer das partes, com antecedência de 30 dias[429].

É ainda comum, apesar de essa imposição legal ter desaparecido em 2012[430], que as convenções continuem a impor o envio dos acordos de isenção à Administração do Trabalho (algumas referem mesmo a Inspeção Geral do Trabalho).

No que toca à comparação com o regime anterior, verifica-se que existem "novos" conteúdos sobre IHT apenas em primeiras convenções.

[428] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 14.ª, 2). O AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 46ª) exige, mesmo, o parecer prévio e vinculativo da comissão sindical da empresa ou delegados sindicais.
[429] AE 321 Crédito/FEBASE - BTE 38/2017 (cl. 32.ª, 4) e outras convenções aplicáveis a instituições de crédito.
[430] Art.2.º, Lei n. º 23/2012,de 25 de junho, que revoga os n.ºs 3 e 4, do art. 218.º, CT.

Quadro 65 - Isenção de Horário de Trabalho - Análise das convenções de 2017 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (56/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	AE	Revisão Global	R	Estoril Sol (III) SITESE	(=) BTE19/2005
3	AE	Revisão Global	S	UMP FNE	altera BTE 47/2001
5	CC	Revisão Global	G	AGEFE FEPCES	(=) BTE 37/2008
7	AC	Revisão Global	K	CEMG FSIB	altera BTE 20/2011
8	AC	Revisão Global	K	CEMG FEBASE	altera BTE 3/2011
9	AE	1ª convenção	K	Oitante FSIB	Novo
9	AE	Revisão Global	P	CFPIC STFPSC	(=) BTE 39/2011
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL FESAHT	(=) BTE 4/2010
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	I	AHRESP SITESE	altera BTE 25/2009
17	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	altera BTE 2/2009
17	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I	CCL SITESE	altera BTE 10/2009
18	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SFP	altera BTE 6/2009 e BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SDPGL	altera BTE 47/2008
22	CC	Revisão Global	S	ANASEL SITESE	(=) BTE 5/2010
22	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SIMAMEVIP	altera BTE 28/1999
23	CC	Revisão Global	C	ADCP SETAA	(=) BTE 43/2012
39	AE	1ª convenção	I	C.C.P. SinCESAHT	Novo
40	CC	Revisão Global	C	APIFARMA FIEQUIMETAL	(=)BTE 29/2014
40	AE	1ª convenção	H	EMEL SITESE	Novo
41	CC	Revisão Global	N	APAVT SIMAMEVIP	(=) 3/2007
41	AE	1ª convenção	E	GESAMB STAL	Novo
43	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SITE-CSRA	(=) BTE 40/2009
43	AE	1ª convenção	L	GEBALIS STAL	Novo
47	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA SINDEL	altera BTE 10/2001

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (56/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
23	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAA	(=) BTE 24/2012
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITEMAQ	altera BTE 29/2014
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITESE	altera BTE 29/2014
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO STFCMM	altera BTE 29/2014
24	AE	Revisão Global	C	Parmalat Portugal SETAA	Novo
24	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITRA	altera BTE 29/2014
25	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 21/2016
25	AE	1ª convenção	H	EMEL CESP	Novo
25	AE	1ª convenção	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	Novo
26	CC	Revisão Global	M	ANCIA FETESE	(=) BTE25/2014
27	CC	1ª convenção	I	AHRESP FESAHT	Novo
28	CC	Revisão Global	C	APIC (Curtumes) FESETE	(=) BTE 20/2009
28	AE	1ª convenção	H	TINITA SITEMAQ	Novo
30	CC	Revisão Global	I	AHRESP SITESE	altera BTE 46/2011
30	AE	1ª convenção	E	CMPEA SINTAP	Novo
30	AE	1ª convenção	K	Oitante FEBASE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE FEBASE	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE SNQTB	Novo
32	AE	1ª convenção	P	CITEFORMA SITESE	Novo
32	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	REBOPORT SITEMAQ	(=) BTE8/2006
34	AE	Alteração salarial e outras	K	BNP Paribas SBSI	Novo
37	CC	Revisão Global	C	APICER SINTICAVS	(=) BTE 32/2007
37	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo
38	CC	1ª convenção	H	RENA SITAVA	Novo
38	CC	Revisão Global	N	AES FETESE	altera BTE 32/2014
38	CC	Revisão Global	N	AES STAD	altera BTE 17/2011
38	AE	Revisão Global	K	321 Crédito FEBASE	altera BTE 3/2009
39	CC	Revisão Global	Q	CNIS FEPCES	(=) BTE 11/2009

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

4.4.6 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1 Enquadramento geral

I. O presente capítulo é dedicado à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante, ambos associados à promoção das qualificações dos

trabalhadores, que o legislador tem vindo a reforçar nas últimas duas décadas (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).

Tal como no Relatório de 2016[431], esta perspetiva é complementar à efetuada a propósito da densificação dos conteúdos da convenção coletiva, pelo prisma das recomendações do artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho[432].

Apresenta-se no quadro seguinte (Quadro 66) a totalidade de convenções coletivas que regulam a qualificação dos trabalhadores, versada em 74 das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2017, ou seja, em cerca de 35% do total das 208 convenções, proporção ligeiramente inferior a 2016 (38%).

Quadro 66 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante (por tipo) – 2017 e 2016

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - 2017					2016 (146)			
Total de Convenções publicadas: ***208***								
Conteúdos convencionados	**tipo**			Total	**tipo**			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	6	25	22	**53**	8	18	10	**36**
Formação Profissional (apenas)	1	9	2	12	4	6	4	14
Trabalhador-Estudante (apenas)	0	7	2	9	0	6	0	6
Total	***7***	***41***	***26***	***74***	***12***	***30***	***14***	***56***

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

No mesmo quadro também se dá nota da predominância da negociação destes temas ao nível da empresa (2016 e 2017), os quais são sobretudo tratados em primeiras convenções e revisões globais (quadros 67 e 68). A pequena percentagem de revisões parciais versa, na sua maioria, matérias de expressão pecuniária[433].

II. Os quadros 67 e 68 evidenciam também que, em 2017, os conteúdos da formação profissional são tratados com maior frequência (em 87%) comparativamente aos do trabalhador-estudante (82 %), em primeiras convenções e revisões globais.

Ponto transversal aos dois institutos jurídicos é a crescente relevância concedida à

[431] Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 102 e segs., e Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, págs. 126 e segs. - https://www.crlaborais.pt.
[432] A análise desenvolvida no ponto 4.4.3.
[433] AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 56.ª – 57.ª); AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 56.ª – 57.ª);AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl. 56.ª – 57.ª);AE Gebalis/STAL – BTE 43/2017 (cl. 81.ª).

formação profissional certificada, a par dos percursos educativos, enquanto condição para que o empregador reconheça, financie ou apoie a sua frequência.

Quadro 67 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo) - 2017

Formação Profissional - 2017		% sobre total publicadas (por subtipo)	2016 (146)
Total de Convenções publicadas: 208			
	Nº Convenções		Nº Convenções
1ª Convenção	21	95,5%	17
Revisão parcial	8	5,4%	6
Revisão global	36	97,3%	27
Total	65	31,3%	50

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

Quadro 68 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo) - 2017

Trabalhador-Estudante - 2017		% sobre total publicadas (por subtipo)	2016 (146)
Total de Convenções publicadas: 208			
	Nº Convenções		Nº Convenções
1ª Convenção	17	77,3%	9
Revisão parcial	11	7,4%	8
Revisão global	34	91,9%	25
Total	62	29,8%	42

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

III. Tal como no Relatório anterior, não se aprofunda em ponto específico o trabalho de menores, pois são cada vez menos frequentes as convenções que preveem a admissão de trabalhadores menores de 18 anos, que legalmente estão abrangidos pela escolaridade obrigatória[434].

As situações encontradas fazem apelo ao cumprimento dessa mesma escolaridade, estabelecendo, por exemplo, que os jovens trabalhadores devem ser abrangidos por ações de formação no posto de trabalho e incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade e qualificação profissional[435], o que implica a compaginação dos horários de trabalho com a

[434] Admitem menores de 18 anos, por exemplo, CC APEC/FECTRANS - BTE 9/2017 (cl. 48.ª); AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cls. 4.ª, 27.ª e 92.ª).

[435] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 15.ª, 5).

frequência de programas de educação e formação[436]. Faz-se, nalguns casos, alusão à intervenção do empregador no cumprimento das disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais[437].

IV. A regulamentação da formação e do estatuto de trabalhador-estudante nas convenções publicadas em 2017 (na linha do quadro identificado no Relatório anterior) faz-se basicamente por três formas: por simples remissão para a lei[438]; através da reprodução do regime legal[439]; mediante a consagração de algumas soluções inovadoras[440].

Nos pontos seguintes assinalam-se, em particular, as soluções próprias, estabelecidas no âmbito do espaço de autonomia coletiva assegurado pela lei.

4.4.6.2 Formação Profissional

I. A formação profissional surge frequentemente no elenco dos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador[441] a que corresponde, do lado dos trabalhadores, o direito à formação profissional[442]; em termos simétricos, surge o dever imposto ao trabalhador de frequentar ações de formação[443]ou de participar no diagnóstico de necessidades de formação[444]. Noutros casos, são valorizadas as competências e qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador[445],

---

[436] CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 6.ª).

[437] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 51.ª, 2); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 51.ª, 2); CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 52.ª).

[438] CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (Art. 49.ª).

[439] CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 72.ª); AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 29.ª, 5).

[440] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 93.ª); CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (Art. 6.º); AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 [cl. 44.ª, 4, e)]; AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 62.ª, 1 a 3).

[441] Por exemplo, CC AES/FETESE e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl.9ª,1,b)].

[442] Por exemplo: AE Estoril Sol (III) /SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 11.ª, r) e 15.ª, 1); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 8.ª, 2 e 38.ª, i)]; CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 [Art. 3.º, h)].

[443] Por exemplo: AE Estoril Sol (III) /SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 12.ª, i) e 15.ª, 2); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 [cl. 37.ª, d) e l)]; CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 [Art. 4ª, i)].Os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 11.ª, 6); e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 11.ª, 6), AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (sec.2) constitui obrigação do piloto participar nas ações de formação necessárias à manutenção do título profissional, incluindo formação em self-learning e e-learning. A não conclusão da formação ou treino de voo poderá ter consequências disciplinares para o trabalhador.

[444] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 [cl. 18.ª, l)]; AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 [cl. 11.ª, 3, c)].

[445] AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (anexo I – definição de funções de enfermeiro especialista e de encarregado de oficina); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 11.ª, 7); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 11.ª, 7); AE SN Maia/SINDEL e outros – BTE 18/2017 [cl. 5.ª, i)]; no CC AHRESP/FESAHT (alojamento) – BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE (restauração) – BTE 30/2017 (ambos, Anexo III) prevê-se mesmo a categoria de formador.

prevendo-se, por vezes, a forma de remuneração dessa atividade[446].

Relacionada com a qualificação mas agora por reporte a habilitações já detidas por determinadas categorias de trabalhadores, continua a encontrar-se o "prémio de conhecimento de línguas", consubstanciado num acréscimo remuneratório mensal atribuído por cada língua dominada pelo trabalhador, com exclusão natural da que corresponde à sua nacionalidade[447].

II. Várias convenções atribuem relevância à formação profissional inicial[448], ainda que em termos diversificados, como se ilustra de seguida:

- admissão de jovens como estagiários, no máximo, durante 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial, mediante compensação monetária[449];
- valorização das modalidades de formação inicial, dando preferência na admissão[450] ou dispensa do período de aprendizagem aos jovens titulares de formação certificada [451] ou, ainda, fazendo depender o acesso a determinadas profissões ou carreiras das qualificações obtidas em cursos de formação profissional[452];
- promoção automática à categoria seguinte dos trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional[453];
- contabilização de toda a formação profissional ocorrida durante o período experimental, independentemente da respetiva duração (solução diferente da definida na lei – art.112º e 113.º,CT)[454];
- articulação entre o exercício de funções acessórias[455] ou a alteração definitiva de funções[456] e a formação.

---

[446] AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 63.ª).
[447] CC AHRESP/FESAHT (alojamento) – BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE (restauração) – BTE 30/2017 (ambos cl. 79.ª), formulação semelhante em CC AHRESP/FESAHT – BTE 21/2016 e CC AHRESP/SITESE – BTE 29/2016 (cl. 82.ª).
[448] CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 10.ª) – prevê-se um período de integração e formação, com a duração máxima de 9 meses, fixando a remuneração durante esse período.
[449] CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 40.ª).
[450] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 4.ª, 3); CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 5.ª, 2); AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 17ª,2).
[451] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (Anexo II); AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (Anexo II); AE SIDUL/SITESE (Anexo II); CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cls. 94.ª, 5 e 99.ª), (=) CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016.
[452] CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cls. 49.º,167.ª e 177.ª), (=) CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016.
[453] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 8.ª, 3).
[454] Nesse sentido, CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 15.ª, 5); AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 5ª, 5); AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (cl.5ª,5); AE SIDUL/SITESE (cl. 5ª,5); CC AES/FETESE e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl.5ª,5). Nos arts. 112º e 113º, 1, CT considera-se compreendida no período experimental a formação profissional cuja duração seja até metade daquele período.
[455] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 16.ª, 4); AE SN Maia/SINDEL e outros – BTE 18/2017 (cl. 10.ª, 7).
[456] AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 12.ª, 3).

III. Na esteira do relatado nos Relatórios anteriores, nos sectores de atividade onde existem profissões regulamentadas, as convenções regulam o apoio à formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais, exigida por lei [457].

IV. Começa a ser usual a concretização dos conteúdos da formação a ministrar. Por vezes, refere-se que a área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, estipulando-se que esteja associada à atividade já prestada[458] ou que o trabalhador venha a prestar, no âmbito de um processo de mobilidade ou transferência[459].

Observa-se maior detalhe quando cabem ao empregador particulares responsabilidades na promoção dessa formação, tendo em vista a aquisição do certificado de aptidão profissional[460], de formação sindical certificada[461] ou de conhecimento das regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa[462].

A delimitação de conteúdos de formação continua é, ainda, referenciada a propósito do direito ao numero mínimo anual de horas de formação (art. 131.º, CT) – umas vezes na formação promovida pela empresa, outras da iniciativa do trabalhador – e quase sempre aludindo a: tecnologias de informação e comunicação (TIC)[463], áreas tecnológicas [464], línguas estrangeiras[465] ou segurança e saúde no trabalho[466] ou associada à atividade da empresa em geral[467].

---

[457] Considera-se profissão regulamentada aquela cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso à profissão quer para manutenção do respetivo exercício. É o caso das seguintes convenções: prorrogação do AE STCP/STTAMP – BTE 5/2017 (cl. Única) sobre formação profissional de motoristas SP; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 11.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 11.ª, 3); AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (sec.2); CC AES/FETESE e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cls.13ª,4 e 78ª).

[458] CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl.58º,4).

[459] AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 10.ª, 4).

[460] AE STCP/STTAMP – BTE 5/2017 (cl. única).

[461] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 11.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 11.ª, 3).

[462] AE SN Maia/SINDEL e outros – BTE 18/2017 [cl. 6.ª, m)].

[463] AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 15ª,2).

[464] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 [cl. 18.ª, 1, c)]; AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 [cl. 17.ª, 1, c)]; AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 8.ª). AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 [cl. 16.ª, 1, c)]. CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl.22.ª,4).

[465] CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 22.4ª).

[466] CC AGEFE/FEPCES – BTE 5/2017 (cl.101.ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 11.ª); CC GROQUIFAR (Farmacêuticos) /COFESINT e CC GROQUIFAR (Farmacêuticos) /SITESE ambos – BTE 15/2017 (cl. 72.ª)AC BP PORTUGAL/FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl. 27.ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 12.ª); AE SN Maia/SINDEL e AE SN SEIXAL/SINDEL ambos BTE 18/2017 (cl. 6.ª,m); AC COPTOCHA/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 73.ª); AE Easyjet/SPAC – BTE 23/2017 (Secção III); CC ANCIA/FETESE – BTE 26/2017 (cl. 17.ª e 22.ª); CC CNEF/FNE – BTE 31/2017 (Art.6); CC AES/FETESE e AES/STAD ambos – BTE 38/2017 (cl. 13.ª,4); CC APIFARMA/FIEQUIMETAL – BTE 40/2017 (cl.58º,4); CC CNEF/SPLIU – BTE 40/2017 (cl. 6.ª); CC CNEF/ASPL – BTE 47/2017 (cl. 6.ª).

[467] Exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 12.ª, 2).

V. No que toca ao direito a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, previsto no art. 131.º do CT, são fixadas diversas formas de contabilização e algumas modulações nos direitos e deveres de ambas as partes. Assim, encontra-se:

- o alargamento do número mínimo de formação continua para 40 horas anuais[468]; ou 75 horas de formação profissional bianual de formação certificada[469];
- nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, a previsão de que o número mínimo de horas de formação será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho[470];
- a contabilização da formação no local de trabalho para o apuramento do crédito de horas legal, desde que respeite um conjunto de critérios, incluindo o registo de horas e a emissão de certificado ao trabalhador[471];
- a ampliação da percentagem mínima de trabalhadores a abranger anualmente para 30 % dos trabalhadores efetivos da empresa[472];
- a extensão da obrigação de formação à empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de contrato de trabalho temporário, nela desempenhe a sua atividade, no mínimo, por 18 meses[473] (arts.172ª e ss. e 187.º do CT);
- a possibilidade do trabalhador utilizar o crédito de horas, de uma só vez, intermitentemente, ou, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral, desde que com o acordo da empresa[474];
- a faculdade de o trabalhador utilizar o crédito de horas anual, mediante pré-aviso mínimo de 10 dias[475] , 20 dias[476],60 dias[477], quando a formação anual não seja

[468] CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 43.ª, 4).
[469] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 [cl. 21.ª, b)].
[470] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 3).
[471] CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 73.ª).
[472] CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (art. 6.º).
[473] CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 43.ª, 7).
[474] AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 10.ª, 5 a 8), o crédito de horas só vence a partir de dois anos sem que o empregador cumpra o dever de assegurar a formação das 35h anuais.
[475] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 101.ª, 3); AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 21.ª, c); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 12.ª, 2); CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 72.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 12.ª, 2).
[476] CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (art. 6.º).
[477] CC ANCIA/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 22.ª1). O mesmo CC admite igualmente a antecipação do gozo crédito de horas até ao limite dos três anos seguintes, por acordo (cl.22ª,2 e 3).

assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável (habitualmente pode acumular esse crédito até ao máximo de três anos) [478];

– em caso de cessação do contrato de trabalho, a concessão ao trabalhador do direito ao recebimento da retribuição correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado[479] ou que não tenha utilizado nos últimos 3 anos[480].

VI. A relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras, tais como:

– valorização da qualificação profissional obtida, em termos de progressão na carreira profissional[481];

– reconhecimento de preferência no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa, valorizando-se a classificação obtida nessa formação profissional[**482**];

– valoração remuneratória, quando o trabalhador obtiver um certificado de aptidão profissional, pela frequência de curso de formação profissional com aproveitamento[483].

Por outro lado, também em 2017 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para permitir reconversões, por condições de saúde que imponham limitações no exercício da função[484] ou por adaptação às novas tecnologias[485].

Persiste, também, a inclusão nos textos convencionais de regras que relacionam avaliação do desempenho e formação profissional, quer na ponderação atribuída a esta no juízo de avaliação a atribuir ao trabalhador[486] quer, na sequência do juízo formulado, pela identificação das necessidades de formação aptas a contribuir para o desenvolvimento

[478] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 12.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 12.ª, 3); CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 43.ª, 6).
[479] CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 72.ª, 6).
[480] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 12.ª, 5); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 12.ª, 5).
[481] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 [cl. 17.ª, 1, g)]; CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 71.ª, 2); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 74.ª,8); AE VALORSUL/SITE-CETA - BTE 43/2017 (cl. 81.ª,11).
[482] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 11.ª, 2); AE CARRISBUS/FECTRANS BTE 36/2017 (cl. 36.ª, 4), preferência no preenchimento de vagas para progressão na carreira; CC RENA/SITAVA - BTE 38/2017 (cl. 37ª, 4).
[483] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.71.ª,6).
[484] CC CNIS/FEPCES – BTE 39/2017 (cl. 79.ª).
[485] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 20.ª, 1).
[486] CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (Anexo I, Art. 7.º, 3, e)).

profissional do trabalhador[487].

VII. 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.

Algumas convenções preveem expressamente que a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho[488] e, sempre que possível, respeitando os períodos de descanso entre jornadas de trabalho[489]; outras especificam que o tempo despendido em formação, dentro do crédito das 35 horas[490], é considerado como tempo de trabalho, sendo retribuído nos mesmos termos; uma outra equilibra a formação ministrada dentro (80 %) e fora (20 %) do PNT, por relação ao número mínimo de horas de formação exigido por lei[491].

Na formação ministrada fora do horário de trabalho, há uma grande diversidade de situações: por exemplo, podem ser estabelecidas, caso a caso, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT[492]; ou a dispensa de prestação de trabalho suplementar quando coincidente com o horário da formação[493].

Uma convenção considera faltas justificadas as dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos[494].

VIII. O financiamento da formação é frequentemente fixado como obrigação do empregador[495] – como, de resto, foi ilustrado a propósito das situações de formação inicial –, observando-se também em situações de profissões regulamentadas. Existem outras modalidades de apoio do empregador à formação, tais como:

– contribuição com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação no valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas,

[487] AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 [cl. 41.ª, 3 e 14, c)]; AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (Anexo II, art. 1.º); AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 24.ª, 1).
[488] AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 19.ª, 3); AE CARRISBUS/FECTRANS BTE 36/2017 (cl. 36.ª,3).
[489] AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 16.ª, 3).
[490] AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 8.ª,3); CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl.58º,5);
[491] CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 43.ª, 5).
[492] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 20.ª, 4).
[493] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 30.ª, 7);AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (cl. 30.ª, 7); AE SIDUL/SITESE (cl. 30.ª, 7).
[494] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 [cl. 54.ª, 1, f)].
[495] AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cls. 86.ª), s e a formação for da iniciativa do empregador.

multiplicado pelo valor da retribuição horária[496], quando o trabalhador utilize o crédito de horas a seu favor e a formação não seja assegurada pela empresa;

- introdução de créditos à formação ou outros benefícios com vista a estimular a participação dos trabalhadores na formação[497];
- manutenção do direito a subsídio de turno (de trabalhador em regime de turnos) que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional[498];
- comparticipação de uma parte dos custos de formação da iniciativa dos trabalhadores sempre que se revele de interesse direto para o empregador[499].

Os custos de deslocação decorrentes de formação profissional fora do local de trabalho habitual são também previstos, amiúde, como encargo do empregador: definem-se, por exemplo, as condições de pagamento caso a caso[500]; ou por "comparticipação", entre empregador e trabalhador, da formação ocorrida no período de integração do trabalhador[501].

Por fim, existem outras formas de apoio do empregador à formação. Nesse sentido, uma convenção permite o acesso de trabalhador a recolha de elementos necessários à sua investigação curricular, no âmbito de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, sendo para tal devidamente acompanhado nos serviços do empregador [502].

IX. Quanto à formação por iniciativa do trabalhador, a amplitude prevista nos textos convencionais é também variada, incluindo a previsão de que o empregador pode apoiar a formação por iniciativa individual do trabalhador desde que ela corresponda a necessidades do cargo que ocupa ou venha a ocupar[503], bem como a possibilidade de concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art.92.ºCT), embora

---

[496] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 6 e 7).
[497] AE Estoril Sol (III) /SITESE e outro – BTE 1/2017 [cl. 16.ª, 1,f)]; APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 [cl. 43.ª, 1, e)].
[498] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 60.ª, 6); AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (cl. 60.ª, 6); AE SIDUL/SITESE (cl. 60.ª, 6).
[499] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 96.ª), o empregador suporta 60 % dos custos das respetivas inscrição e frequência.
[500] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 20.ª, 4).
[501] CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 10.ª) - admite-se ainda que o período de integração e formação possa ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, de acordo com a tabela para o escalão menos qualificado da sua categoria.
[502] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 93.ª).
[503] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 21.ª, d); AE SCML/SFP e outros – BTE 18/2017 (cl. 24.ª, 2).

com ampliação dos períodos de licença admitidos[504], introduzindo-se algumas especificidades quanto ao respetivo regime[505]. Há ainda soluções mais inovadoras face ao desenho legal, concedendo benefícios como:

– licença de curta duração, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, obtenção ou renovação de certificados de aptidão profissional (CAP), 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[506];
– flexibilização do horário de trabalho para permitir a frequência de ações de formação profissional por iniciativa do trabalhador, a definir por acordo[507].

X. 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 acidente[508,] serão desenvolvidas no ponto 4.4.7.

4.4.6.3 Trabalhadores-estudantes

I. Tal como se verificou nos Relatórios anteriores, também nas convenções publicadas em 2017 se encontram diversas soluções relacionadas com o estatuto do trabalhador-estudante, complementares ao regime legal, sendo muitas delas articuladas com o regime convencional coletivo da formação profissional, em especial no que toca à formação por iniciativa do trabalhador.

II. Sem novidade quanto ao quadro identificado nos anos anteriores, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante. Entre as medidas relacionadas com a organização do tempo de trabalho destacam-se:

---

[504] Referindo licença superior a 60 dias: CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 72.ª); CC CNEF/ASPL - BTE 47/2017 (art. 34.º); AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cls. 20.ª, 1 e 73.ª; CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl.59.ª), refere licença até seis meses.
[505] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 61.ª).
[506] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 102.ª, 2); ver, também, CC GROQUIFAR- Farmacêuticos/COFESINT e outra – BTE 15/2017 (cl. 74.ª, 2), AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 28.ª, 2 e 3) e AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 20.ª, 2).
[507] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 102.ª, 4).
[508] CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 97.ª).

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante[509] ou a redução de horário até ao máximo de 120H ano, sem perda de quaisquer regalias[510]
- o direito do trabalhador-estudante requerer jornada contínua[511];
- a isenção da prestação de trabalho suplementar[512];
- a concessão de dispensa no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências[513];
- a concessão de dispensa de uma hora diária, para frequência de aulas[514] e máximo de duas, sem perda de retribuição[515] ou a concessão de dispensa entre três a seis horas semanais, consoante a carga horária letiva[516];
- facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando coincida com o horário letivo [517];
- a dispensa por 5 dias, em cada ano letivo, além dos necessários para efetuar as provas de exame[518] ou dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral[519];
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares[520];
- o gozo de licença anual sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, até 15 dias úteis[521];
- o recurso á realização do trabalho em regime de tempo parcial, por interesse fundamentado do próprio trabalhador (havendo acordo do empregador), com

[509] AE SCML/SDPGL e outros – BTE 18/2017 (cl. 31.ª, 5); CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl.53.ª,a).
[510] AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 25/2017 (cl. 74.ª, 2), se for da iniciativa do trabalhador; se a formação for da iniciativa do empregador toda a formação é considerada como tempo de serviço (cl. 74.ª, 3).
[511] AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 44.ª, 4, e).
[512] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 36.ª, 4, d).
[513] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.71.ª,4).
[514] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 93.ª, 1).
[515] CC APIC (Curtumes)/FESETE – BTE 28/2017 (cl.58ª,1).
[516] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl.53.ª,c).
[517] CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl.53.ª,c).
[518] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2018 (cl. 93.ª, 2).
[519] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 [cl. 52.ª, 1, b)]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 [cl. 52.ª, 1, b)].
[520] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 [cl. 52.ª, 1, c)]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 [cl. 52.ª, 1, c)].
[521] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 103.ª, 6); ver, também, AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 29.ª, 7).

vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permitam transitar e progredir nas carreiras[522].

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 integral ou parcial das propinas e um subsídio mensal de estudo[523]; estabelecendo uma comparticipação que pode ser determinada em função da retribuição do trabalhador"[524] ou fixando um montante de apoio anual, igual ou superior a 50% da retribuição mínima garantida[525]. Noutras situações, prevê-se que a empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário[526], prevendo uma convenção o reembolso das despesas com material didático até determinado limite variável de acordo com o nível de escolaridade[527].

IV. Tal como no Relatório de 2016, assinala-se a obrigação de permanência do trabalhador, por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação após a formação sempre que o cofinanciamento do empregador ultrapasse determinado montante. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas[528].

V. Também em linha com as regras sobre formação profissional, prevê-se que a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais contribua para a evolução na carreira profissional[529], tendo o trabalhador, nomeadamente, preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas[530].

---

[522] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 [cl. 34.ª, 2, e)].
[523] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 62.ª, 1 a 3); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 56.ª, 1 a 3); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 57.ª, 1 a 3).
[524] AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 29.ª, 9).
[525] AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 81.ª).
[526] AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 85.ª;AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 (cl. 85.ª)); AE SIDUL/SITESE (cl. 85.ª).
[527] AE CELTEJO/COFESINT – BTE 21/2017 (cl.94.ª).
[528] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 62.ª, 10).
[529] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 103.ª, 7); AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 29.ª, 10).
[530] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 89.ª, 11).

VI. Continuam a ser habituais as regras convencionais que determinam a cessação das regalias mencionadas no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar[531] (mas essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador[532]).

Certos textos convencionais concretizam as previsões legais quanto à obrigação de comprovação da assiduidade e da definição de aproveitamento escolar[533].

No quadro seguinte dá-se nota da comparação entre as soluções consagradas nos instrumentos publicados em 2017 e o regime convencional anteriormente vigente.

[531] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 63.ª, 2); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 57.ª, 2); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 58.ª, 2). No AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 89.ª, 8) o trabalhador pode voltar a requerer o estatuto de trabalhador estudante no ano subsequente àquele em que perdeu as regalias, sem limite de número de vezes, enquanto a lei limita essa possibilidade a duas vezes.

[532] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 52.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 52.ª, 3). Tal como na lei não são consideradas as faltas por doença prolongada, parto ou impedimento legal AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 63.ª, 3); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 57.ª, 3); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 58.ª, 3).

[533] AC CEMG e outros/FSIB - BTE 7/2017 (cl. 63.ª, 1 e 3); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 57.ª, 1 e 3); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 58.ª, 1 e 3).

Quadro 69 - Formação Profissional e Trabalhador-Estudante - Análise das convenções de 2017 relativamente ao regime convencional anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (65/208)	Trabalhador Estudante (62/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
1	AE	Revisão Global	R	Estoril Sol (III) SITESE	Altera BTE 19/2005	Altera BTE 19/2005
3	AE	Revisão Global	S	UMP FNE	Altera BTE 47/2001	Altera BTE 47/2001
5	CC	Revisão Global	G	AGEFE FEPCES	(=) BTE 37/2008	(=) BTE 37/2008
5	AE	Alteração	H	STCP STTAMP	Altera BTE 28/2011	
7	AC	Revisão Global	K	CEMG FSIB	Altera BTE 20/2011	Altera BTE 20/2011
8	AC	Revisão Global	K	CEMG FEBASE	Altera BTE 20/2011	Altera BTE 20/2011
9	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P	APEC FECTRANS	Altera BTE 31/2010	Altera BTE 31/2010
9	AE	1ª convenção	K	Oitante FSIB	Novo	Novo
9	AE	Revisão Global	P	CFPIC STFPSC	(=) BTE 39/2011	Altera BTE 39/2011
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	novo(BTE 30/1980)	novo(BTE 30/1980)
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL FESAHT	(=) BTE 4/2010	(=) BTE 4/2010
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	(=) BTE 29/2014	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	(=) BTE 29/2014	(=) BTE 29/2014
15	CC	Revisão Global	I	AHRESP SITESE	(=) BTE 24/2004	(=) BTE 24/2004
17	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	Altera BTE 2/2009	Altera BTE 2/2009
18	CC	1ª convenção	P	ANORECA FECTRANS	Novo	Novo
18	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 39/2014	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 39/2014	(=) BTE 39/2014
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SFP	Altera BTE 6/2013	Altera BTE 6/2013
18	AE	Revisão Global	Q	SCML SDPGL	Altera BTE 47/2008	Altera BTE 47/2008
20	AE	Revisão Global	C	SIDUL COFESINT	(=) BTE 15/2012	Altera BTE 15/2012
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	ACIRO SITESE		Altera BTE 21/2004
21	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO COFESINT		Altera BTE 20/2016
22	CC	Revisão Global	S	ANASEL SITESE	(=) BTE 8/2004	(=) BTE 8/2004
22	AE	Revisão Global	C	SIDUL FESAHT	(=) BTE 17/2012	Altera BTE 17/2012
22	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SIMAMEVIP	Altera BTE 28/1999	

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (65/208)	Trabalhador Estudante (62/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
22	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL		Altera BTE 21/2016
23	CC	Revisão Global	C	ADCP SETAA	(=) BTE 43/2012	(=) BTE 43/2012
23	AC	Revisão Global	G	COOPTOCHA SETAA	Altera BTE 24/2012	Altera BTE 24/2012
23	AE	1ª convenção	H	Easyjet Airline Company SPAC	Novo	
23	AE	Revisão Global	C	SIDUL SITESE	(=) BTE 15/2012	Altera BTE 15/2012
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITEMAQ	Altera BTE 28/1999	
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	SOFLUSA STFCMM	Altera BTE 25/1993	Altera BTE 25/1993
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITESE	Altera BTE 28/1999	
23	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO STFCMM	Altera BTE 28/1999	
24	AE	Revisão Global	C	Parmalat Portugal SETAA		Novo
24	AE	Alteração e texto consolidado	H	TRANSTEJO SITRA	Altera BTE 28/1999	
25	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 21/2016	(=) BTE 21/2016
25	AE	1ª convenção	H	EMEL CESP	Novo	Novo
25	AE	1ª convenção	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	Novo	Novo
26	CC	Revisão Global	F	AECOPS FETESE	(=) BTE 30/2016	(=) BTE 30/2016
26	CC	Revisão Global	M	ANCIA FETESE	(=) BTE 25/2014	
27	CC	1ª convenção	I	AHRESP FESAHT	Novo	Novo
28	CC	Revisão Global	C	APIC (Curtumes) FESETE	(=) BTE 15/2005	
30	CC	Revisão Global	I	AHRESP SITESE	Novo	Novo
30	AE	1ª convenção	E	CMPEA SINTAP	Novo	
30	AE	1ª convenção	K	Oitante FEBASE	Novo	Novo
31	CC	1ª convenção	P	CNEF FNE	Novo	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE FEBASE	Novo	Novo
32	AC	1ª convenção	K	RIGHTSQUARE SNQTB	Novo	Novo
32	AE	1ª convenção	P	CITEFORMA SITESE	Novo	Novo
33	CC	Alteração salarial e outras	G	ACECOA SITESE		Altera BTE 33/2008

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2017 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (65/208)	Trabalhador Estudante (62/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
36	AE	1ª convenção	G	CARRISBUS / FECTRANS	Novo	Novo
37	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal / SINAPSA	Novo	
38	CC	1ª convenção	H	RENA / SITAVA	Novo	Novo
38	CC	Revisão Global	N	AES / FETESE	Altera BTE 32/2014	(=) BTE 32/2014
38	CC	Revisão Global	N	AES / STAD	Altera BTE 32/2014	(=) BTE 32/2014
38	AE	Revisão Global	K	321 Crédito / FEBASE	Novo	Novo
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias / COFESINT		(=) BTE 23/2008
39	CC	Revisão Global	Q	CNIS / FEPCES	Altera BTE 26/2006	Altera BTE 26/2006
39	AE	1ª convenção	I	C.C.P. / SinCESAHT	Novo	Novo
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias / FEVICCOM		(=) BTE 23/2008
39	AE	Alteração salarial e texto consolidado	C	SECIL / FEVICCOM		(=) BTE 21/2010
40	CC	Revisão Global	C	APIFARMA / FIEQUIMETAL	Altera BTE 29/2014	(=) BTE 29/2014
40	CC	1ª convenção	P	CNEF / SPLIU	Novo	Novo
40	AE	1ª convenção	H	EMEL / SITESE	Novo	Novo
41	CC	Revisão Global	N	APAVT / SIMAMEVIP	(=) BTE 3/2007	(=) BTE 3/2007
41	AE	1ª convenção	E	GESAMB / STAL	Novo	
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CMP - Cimentos Maceira e Pataias / SITESE		(=) BTE 23/2008
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	SECIL / SITESE		(=) BTE 21/2010
43	AE	Revisão Global	E	VALORSUL / SITE-CSRA	Altera BTE 40/2009	(=) BTE 40/2009
43	AE	1ª convenção	L	GEBALIS / STAL	Novo	Novo
47	CC	Revisão Global	C	ABIMOTA / SINDEL	Altera BTE 10/2001	Altera BTE 10/2001
47	CC	1ª convenção	P	CNEF / ASPL	Novo	Novo

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

4.4.7. O princípio da igualdade nas relações laborais

4.4.7.1. Nota prévia

O princípio da igualdade e não discriminação tem, como se sabe, ancoragem constitucional, através do princípio geral enunciado no art.13.º CRP, com projeções de relevo no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63ª, 67º e 68.º CRP). Sem pretender abarcar todas as dimensões do princípio da igualdade no plano laboral, procura-se dar nota, neste capítulo, da crescente relevância destas matérias nos textos convencionais, com um conjunto de modulações diversificado e, em grande medida, tributário das recentes alterações legislativas, nomeadamente, no Código do Trabalho[534]. Para o efeito, inicia-se a exploração de três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

- assédio moral [arts. 29ª e 127ª, n.º1, 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 85º. e ss. do CT).

4.4.7.2. Assédio Moral

I. O Código do Trabalho disciplina a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação (art. 29.º, CT). Com a Lei n.º 73/2017[535] 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 (art. 29.º, n.ºs. 1, 4 a 6, do CT). O reforço de proteção do trabalhador vítima de assédio teve reflexos noutras disposições do CT, tais como a exigência ao empregador da adoção de códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, assim como na imposição expressa da obrigação de "instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio" [art. 127.º, 1, als. k) e l), CT]. Com a referida alteração operou-se, ainda, o reforço da proteção do trabalhador relativamente a

[534] O Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º73/2017, 16 de agosto, quanto ao regime de proteção do assédio moral, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, quanto ao alargamento dos direitos de maternidade e parentalidade. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (ver 2.2.) e, 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.

[535] No contexto normativo assinalaram-se as alterações ao Código do Trabalho daí resultantes.

danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art. 283.º, 8 e 9, do CT) e a possibilidade de defesa de trabalhador no que toca à denúncia de assédio moral. Procedeu-se, por fim, à densificação das repercussões do assédio no âmbito do regime de cessação do contrato de trabalho, prevendo o assédio no conceito de despedimento abusivo [art. 331.º, 2, al. b), do CT] e integrando-o nos fundamentos para justa causa de revogação do contrato de trabalho pelo trabalhador [art. 394.º, 2, al. f), CT].

II. Em 2017, existem cinco acordos de empresa que se referem à matéria – três AE de empresas públicas, um AE de um Centro de Formação Profissional de Gestão Participada[536] e um AE referente a uma empresa privada[537]. Os textos convencionais respaldam-se no conceito de assédio previsto no art. 29.º do CT, embora com níveis de aprofundamento variável. Num destes AE, para além das obrigações legais do empregador, prevê-se a comunicação da queixa de assédio à associação sindical outorgante, no prazo de 5 dias após a formalização da queixa, assim como a divulgação de um código de conduta[538], como espelha o quadro seguinte.

[536] Neste caso, o Centro de Formação Profissional de Gestão Participada CITEFORMA, criado por Protocolo outorgado pelo SITESE e pelo I.E.F.P.,I.P.
[537] Em 2016, duas convenções previam o assédio moral AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (cl.17.ª) e AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (cl.11.ª).
[538] CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl.56ª).

Quadro 70 - Igualdade e não discriminação - assédio moral

CARACTERIZAÇÃO					Assédio moral - 2017					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	cl.	Conceito	Direito dos trabalhadores	Consequências para o infractor	Observações	Comparação com a Convenção anterior
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL / FESAHT	22.ª		direito a exercer a sua actividade profissional sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.	se decorrer de conduta de superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar	epigrafe "coação/assédio"	(=) BTE 4/2010
30	AE	1ª convenção	E	CMPEA / SINTAP	6.ª, 7.ª	comportamento indesejado, baseado em discriminação, no acesso ou no proprio emprego(...)com o objetivo de perturbar a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante,humilhante ou desestabilizador.	direito a indemnização	se decorrer de conduta de superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar	carateriza assédio moral e assédio sexual	Novo
32	AE	1ª convenção	P	CITEFORMA / SITESE	56.ª	comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, com o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, por discriminação ou criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador	caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor	o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor	Prevê Código de Conduta e a comunicação da queixa de assédio à associação sindical outorgante	Novo
41	AE	1ª convenção	E	GESAMB / STAL	9.ª		direito a exercer a sua atividade, profissional sem quaisquer constrangimentos, no respeito pela dignidade da pessoa humana.			Novo
43	AE	1ª convenção	L	GEBALIS / STAL	27.ª		direito a exercer a sua atividade profissional sem constrangimentos, no respeito pela dignidade da pessoa humana. Direito a indemnização	se decorrer de conduta de superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar		Novo

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. A conciliação da vida familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – art. 59.º, 1, b), da CRP] está habitualmente associada à tutela da maternidade e da parentalidade. A lei prevê, para além disso, algumas dimensões da conciliação que podem não depender do exercício da parentalidade. Por esse motivo, foram atendidas duas vertentes:

- 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. Na proteção da maternidade e parentalidade convergem um conjunto de normas previstas na legislação laboral e da Segurança Social. A articulação com o sistema de segurança social resulta do facto da tutela da parentalidade constituir uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social[539], quer no âmbito do sistema previdencial ou contributivo, quer na dimensão proteção social ou regime não contributivo[540].

O Código do Trabalho (art. 34.º) remete a proteção social nas situações de maternidade e paternidade para legislação específica. A articulação com o sistema de proteção social é operada através do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que prevê, designadamente, prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças consagradas na legislação laboral que determinam perda da retribuição[541]. O reconhecimento do direito à 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[542].

III. Para além das licenças, o catálogo de direitos dos trabalhadores sistematizado no art. 35.º e desenvolvido nas disposições seguintes do Código do Trabalho (arts. 36.º a 65º)

---

[539] Esta tutela decorre, desde logo, 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).

[540] 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 segs., art. 52:º, n.º1, al.b LBSS; e art. 6.º e ss.,do Código Contributivo.

[541] Recorde-se que 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). Ou seja, com o gozo de uma das modalidades de licença parental, há lugar à suspensão da relação de trabalho e ao concomitante pagamento do correspondente subsidio, requerido pelo trabalhador junto da Segurança Social. Neste caso, 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). Cfr. http://www.seg-social.pt/.

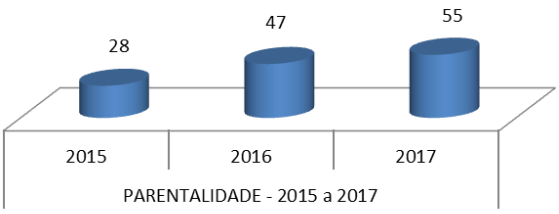
[542] Cfr. art. 22.º da Lei 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro.

prevê também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

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 parentalidade. A propósito das regras sobre faltas, é comum as faltas dos progenitores e dos avós figurarem no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei. Quanto ao conteúdo dessas normas, na maioria das convenções não se encontraram diferenças a assinalar, sendo habitual a mera reprodução dos preceitos legais [543] ou a simples remissão para a lei[544]. Há, todavia, uma convenção que adequa a aplicação das regras legais à concreta organização do trabalho da empresa, estabelecendo a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço[545].

Em termos quantitativos, parece poder reconhecer-se que o tema da parentalidade (incluindo regime de faltas, dispensas e licenças) tem merecido uma evolução positiva nos últimos três anos[546]:

Gráfico 15 - Parentalidade (2015-2017)



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

IV. No que toca à modulação dos tempos de trabalho e de não trabalho, as convenções reproduzem, uma vez mais, as disposições da lei ligadas à possibilidade de

[543] Por exemplo, CC ADCP/SETAA - BTE 23/2017 (cl.42.ª – 49.ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.61.ª – 66.ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cls. 48.ª e ss.); CC ACECOA/SITESE – BTE 33/2017 (cl.49.ª e ss., alterando o regime anterior BTE 32/2008); CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl.102.ª). Já nos CC AES/FETESE e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl.51.ª), aplica-se a lei em vigor à data da publicação do CC, porém, as alterações posteriores da lei, só se aplicam, caso sejam mais favoráveis.

[544] Por exemplo, CC APIC (Curtumes) /FESETE – BTE 28/2017 (cl.56.ª); AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl.103.ª); AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 22.ª).

[545] AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (15.5).

[546] As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.8.

adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade, mas também com a conciliação da vida familiar. Existem casos onde a convenção distingue a tutela da parentalidade e a tutela de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta dicotomia encontra-se a propósito de vários regimes, que se enunciam de seguida.

- No **trabalho suplementar,** distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar da isenção à prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art. 59.º do CT)[547].
- No direito **a férias**, existem três planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos:
    - 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 parentalidade (12 convenções)[548];
    - a majoração dos dias de férias de pais com filhos menores com deficiência, até aos 18 anos de idade[549];
    - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar (38 convenções)[550].
- Na definição e **organização do horário de trabalho,** há convenções que referem dever-se assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar[551;] ou, simplesmente, ter em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador [552]. Situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar

---

[547] Por exemplo, AE OITANTE/FEBASE – BTE 30/2017 [cl.38.ª, n.º3,al.a), sobre dispensa de trabalho suplementar e n.º 7,al.b), sobre isenção por motivos de parentalidade]. Há, porém, convenções que dispensam de prestação de trabalho suplementar devido a " graves motivos pessoais ou familiares e de doença dos trabalhadores", assim como mulheres grávidas ou com encargos familiares", é o caso de AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl.30.ª,7). Quanto à isenção de trabalho suplementar apenas por razões de parentalidade, ver CC ACECOA/SITESE – BTE 33/2017 (cl.49.ª - B.); AC LACTICOOP/UCRL – BTE 34/2017 (cl.15.ª); AE VALORSUL/SITE- CSRA - BTE 43/2017 (cl.74.ª) - grávida e pais de menor de 12 anos.

[548] CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl.35.ª,3); AE EMEL/SITESE 40/2017 (cl. 37ª e anexo IV); CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017 (cl. 49.ª); CC APIC (Curtumes) /FESETE – BTE 28/2017 (cl. 29.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT (produtos farmacêuticos) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE (produtos farmacêuticos) – ambos BTE 15/2017 (cl. 34.ª); CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 66.ª); CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl.74.ª,4 e 5).

[549] CC CNEF/SPLIU BTE40/2017 (cl .29.ª,4).

[550] Por exemplo AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 37.ª,6); AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 52.ª,7); CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 45.ª,7).

[551] Exemplo, AE Estoril Sol (III)/SITESE, BTE 1/2017, [cl. 23.ª,6,f)]; AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 40.ª,6); AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 13.ª,6).

[552] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 [ambos cl. 36.ª,2,b)]; CC ANASEL/ SITESE - BTE 22/2017 (cl.12.ª); AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl.13.ª); AE GEBALIS/ STAL - BTE 43/2017 (cl.40.ª,6).

de filho menor portador de deficiência, prevista na lei e reproduzida nalgumas convenções[553].

- No recorte previsto para organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, refere-se nalguns casos a necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores do mesmo agregado familiar, que se distingue da sua dispensa a mulheres grávidas ou com filhos menores (seguindo o art. 58º, 1, do CT)[554].

V. A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade, mas que têm menor expressão nos textos convencionais. 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)[555]; 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)[556]; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno [557].

Retomando a matéria do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, correspondendo à repetição do regime legal, algumas previsões ainda relativas à tutela da parentalidade, *maxime* em três aspetos:

- quanto ao banco de horas, há 1 convenção em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional[558]; e noutra encontra-se precisamente o contrário: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a dispensa de BH[559];

[553] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.62ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.69.ª).
[554] AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.21ª,n.º10 g) e n.º11) a isenção de adaptabilidade também se aplica a menores e trabalhadores deficientes.
[555] Reproduzindo a lei, AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.76ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 (cl.67ª).
[556] Por exemplo, o CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cl.98ª) determina que em atividades susceptíveis de apresentarem risco especifico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição de gravida, puérpera ou lactante, no sentido de adaptar essas condições, atribuir funções compatíveis com o seu estado, ou dispensando-a do trabalho durante a gravidez; o CC ANIPC/ FIEQUIMETAL - BTE 37/2017 (cl.59.ª,4) e AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl.91.ª), prevêm que o empregador proceda à avaliação de riscos de trabalho e tome as medidas necessárias para evitar a exposição dessas trabalhadoras a riscos, dando-lhe conhecimento da avaliação.
[557] Exemplo E SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl.91.ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl.61.ª – 66.ª).
[558] AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 22.ª,n.º1, al. g).
[559] AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.73.ª).

- 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];
- há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial[561], com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência, o que pode ser concedido a um ou a ambos os progenitores em simultâneo[562].

O quadro abaixo ilustra, em termos quantitativos, a projeção, nas convenções coletivas publicadas em 2017, da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional.

Quadro 71 - Conciliação da vida familiar e profissional - 2017

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2017					
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS
6	2	31	3	11	40

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

4.4.7.4. Igualdade em geral

I. Integra-se neste tópico um conjunto situações onde se observa a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, fundadas em condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, assim como medidas que visam promover a igualdade de género. Para além das que remetem simplesmente para a lei,[563] encontram-se a este propósito duas modalidades de tutela:

- disposições que proclamam o principio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e na progressão na empresa;

[560] AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 91.ª 4, a); AE VALORSUL/SITE- BTE 43/2017 (cl. 71.ª – 73.ª); CC AGEFE/FEPCES - BTE 5/2017 (cls. 92.ª – 98.ª).

[561] O AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 34.ª,2) admite também como fundamento para requerer trabalho a tempo parcial trabalhadores que prestem assistência a descendente, enteado ou adotado com deficiência, assim como a ascendente ou cônjuge vítima de acidente ou doença grave.

[562] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl.91.ª 4,a); AE VALORSUL/SITE- BTE 43/2017 (cl. 72.ª - 73.ª); CC AGEFE/ FEPCES - BTE 5/2017 (cls. 35.ª,7 e 95.ª). Existem convenções que simplesmente remetem para a lei: CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 8.ª).

[563] Exemplo, AE UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl. 22.ª), quanto ao estatuto dos trabalhadores com deficiência.

- medidas que disciplinam as condições de acesso, ou de trabalho, de certos grupos de trabalhadores, fixando, por vezes, medidas de discriminação positiva.

II. No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais que versam a matéria referirem que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no recrutamento[564], ou numa formulação pela positiva , reconhecem o direito à igualdade e não discriminação no acesso e no trabalho a todos os trabalhadores[565].

Existem, porém, algumas previsões dirigidas expressamente à tutela de trabalhadores com deficiência, referindo que a empresa deve admitir trabalhadores deficientes, "garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma categoria e escalão" [566] ou, indo mais longe, fixando que na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por trabalhadores "portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos"[567].

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, dando preferência ao género menos representado[568], ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional [569]. Outras referenciam tão somente a igualdade de género em geral[570].

III. 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)[571] e da maior amplitude de gestão do horário flexível dos

---

[564] Exemplo GESAM/STAL - BTE 41/2017, (cl. 8.ª).
[565] AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017, (cl. 4.ª).
[566] CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl.16.ª); CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 26/2017 (cl. 3.ª,8.) ou, até, em igualdade de qualificações, concedendo preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso o posto de trabalho o permita.
[567] CC AES/ FETESE e AES/STAD BTE - ambos 38/2017 (cl. 3.ª).
[568] GESAM/STAL - BTE 41/2017 (cl. 8.ª).
[569] CC APIC/FESETE - BTE 28/2017 (cl. 55.ª); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 84.ª, 2); AE Oitante/FSIB – BTE 46/2017.
[570] CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 94.ª - 97.ª).
[571] AC LACTICOOP/UCRL – BTE 34/2017 (cl. 15.ª); CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 21.ª, 2); AE OITANTE/FEBASE - BTE 30/2017 cl. 38.ª, 7, al. a).

trabalhadores com deficiência[572]. Também constitui fundamento para aplicação de trabalho a tempo parcial [573] ou como fundamento para instituir o regime de teletrabalho[574].

Neste âmbito, a idade é uma outra dimensão referida amiúde nas convenções. Ou porque se refere a necessidade de observar as normas legais que isentam os menores de certas formas de organização do trabalho ou porque se concede uma proteção especial de trabalhadores a partir de certa idade, no que toca à dispensa de horário em regime de turnos [575] ou à dispensa de trabalho noturno[576].

Existe uma convenção que aborda a tutela de certos grupos de trabalhadores num prisma mais alargado, dirigindo-a a todos os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença ou acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e promovendo ações de formação e de aperfeiçoamento profissional[577].

No que toca às modalidades de contrato de trabalho, há a mencionar uma convenção que dá preferência aos trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares, portadores de deficiência ou doença crónica para exercer funções em regime de teletrabalho[578].

4.4.8 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. Faz frequentemente parte do conteúdo das convenções coletivas a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime, em particular a doença, a velhice e a invalidez. A par destes regimes complementares, é também comum a previsão

[572] AE VALORSUL/SITE - BTE 43/2017 (cl. 72.ª - 73.ª); CC AGEFE/ FEPCES - BTE 5/2017 (cl. 71.ª).
[573] AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 34.ª, 2, al. d).
[574] AE SCML/SFP e SCML/SDPGL ambos – BTE 18/2017 (cl. 9.ª,8) "Gozam de preferência para exercer funções em teletrabalho, trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares, portadores de deficiência ou doença crónica".
[575] AE SIDUL/COFESINT e outra - BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 29.ª, 11 e 15): o trabalhador com mais de 55 anos pode deixar de trabalhar em regime de turnos requerendo à empresa a aplicação de horário normal; se sofrer de doença medicamente comprovada, mantém o direito ao subsídio de turno.
[576] APICER/ SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 21.ª, 5 e 6): o trabalhador com 25 anos de serviço ou 50 anos de idade ou que sofra de problemas de saúde relacionados que o impeçam de prestar trabalho noturno, podem dele ser dispensado, a seu pedido.
[577] CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 97.ª).
[578] AE SCML/SFP e AE SCML/SDPGL - ambos BTE 18/2017 (cl.9.ª).

de benefícios de outra ordem, relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador. No Relatório referente a 2016 encetou-se a análise destas realidades, procedendo-se à respetiva tipificação. Perante os dados recolhidos em 2017 verifica-se que essa tipologia continua a mostrar-se plenamente conforme com os conteúdos da negociação coletiva. No que concerne a este ano há apenas a registar, em termos gerais, um sensível acréscimo destes regimes, não apenas quantitativo como proporcional, tal como se evidencia no quadro seguinte.

Quadro 72 - Apoios Sociais Complementares - 2017

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2017					2016 (146)
Total de Convenções publicadas: 208					
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	3	9	3	15	5
Revisão Parcial	6	25	2	33	16
Revisão Global	4	12	6	22	16
TOTAL	**13**	**46**	**11**	**70**	**37**

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

Tendo em conta a existência de várias convenções relativas a instituições de crédito, cabe recordar, como notado no Relatório anterior, a especificidade do sector bancário. Neste âmbito, vigorou durante várias décadas um regime que operava em moldes substitutivos do regime público e assentava na contratação coletiva. Este quadro alterou-se a partir de intervenções legais em 2009 – que sujeitou os novos trabalhadores ao regime geral da segurança social, passando as convenções coletivas a funcionar como regime complementar – e 2011 – com a integração dos trabalhadores admitidos antes de 2009 no regime geral da segurança social, que deu origem a uma situação complexa: relativamente a algumas eventualidades a convenção coletiva articula-se com a conferida pelo regime público, mantendo quanto a outras (doença, invalidez e sobrevivência) a lógica integralmente substitutiva.

Na linha adotada no Relatório anterior, apenas se tiveram em consideração, na presente análise, os regimes convencionais coletivos desse sector publicados em 2017 na parte em que complementam o regime previdencial público. Enunciada esta premissa, o quadro seguinte discrimina as diversas modalidades de prestações complementares e outros benefícios sociais, procedendo à comparação com os dados relativos ao ano anterior.

Quadro 73 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares - 2017

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2017		2016 (146)
Total de Convenções publicadas: 208		
Total de convenções de abordam os temas: 70		***37***
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	***37***	***24***
Filhos	17	12
Creche	11	2
Apoio escolar	23	17
Descendentes com deficiências psicomotoras	7	5
Seguros de vida	0	1
Complementos Sociais	***47***	***30***
Reforma	18	16
Subsidio de Doença	26	17
Seguros de Saúde	26	16

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

II. No que concerne ao tipo de benefícios agora em causa, a complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social constitui, tal como em 2016, o mais comum, estando presente num conjunto de convenções (26) que corresponde, de novo como em 2016, a cerca de 12% do total (208).

A fisionomia deste benefício – que envolve a atribuição de uma prestação em dinheiro que visa cobrir, total ou parcialmente, a diferença entre o valor da retribuição a que o trabalhador tem direito e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social – não conheceu, também, em 2017 alterações relevantes por comparação com os conteúdos tipificados no Relatório de 2016. Os regimes apresentam grande diversidade, tanto na extensão como no tipo de vantagens que proporcionam, pressupondo quase sempre o pagamento do subsídio de doença por parte da segurança social.

Em alguns casos, apenas se consagra a atribuição do benefício a trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença pela circunstância de a entidade patronal não efetuar os descontos legais, sendo-lhes devida a retribuição completa relativa aos períodos de ausência[579]. Noutros casos, prevê-se, conjuntamente com a atribuição de complemento de subsídio de doença, o pagamento parcial da retribuição correspondente ao período de ausência aos trabalhadores que não beneficiem (designadamente por ainda

[579] CC CNEF/FNE e outros – BTE 31/2017 (cl. 54.ª) e convenções paralelas.

não preencherem as condições requeridas) da prestação através do regime geral da segurança social[580].

No que concerne às balizas temporais, tanto encontramos convenções que expressamente incluem o pagamento dos três primeiros dias de baixa[581] ou apenas contemplam o pagamento desses dias[582], como instrumentos que taxativamente afastam a atribuição do benefício nesse período[583] ou exigem mesmo ausência superior[584], existindo ainda situações em que a atribuição depende de apreciação casuística[585]. Igualmente em sede de parâmetros temporais, algumas convenções não limitam o tempo de atribuição do benefício[586], embora na maior parte dos casos se estabeleçam períodos máximos, muito variáveis: por exemplo, 30[587], 40[588], 60[589], 75 ou 90[590] dias por ano[591].

Também quanto ao montante previsto as regras convencionais são bastante diversas. Em alguns casos prevê-se o pagamento da totalidade da diferença entre o subsídio de doença pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador[592]. Noutras situações fixam-se limites quantitativos, determinados com critérios de vária ordem: o complemento não poderá exceder certa percentagem da retribuição mensal[593] ou corresponderá a uma percentagem da diferença entre a retribuição mensal e o subsídio de doença[594].

A atribuição do benefício é, por vezes, sujeita a condições, relacionadas designadamente com o absentismo do trabalhador[595]. Num caso, a prestação apenas é consagrada para trabalhadores admitidos antes de certa data[596].

---

[580] AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 79.ª), AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 98.ª, 2) e AE Caima/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 43.ª, 2).
[581] Por exemplo, AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 98.ª, 1).
[582] AE Easyjet/SPAC – BTE 23/2017 (cl. 8.ª, 13).
[583] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 60.ª, 2).
[584] CC AES e outra/FETESE e outro – BTE 38/2017 (cl. 53.ª) e convenção paralela.
[585] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 58.ª, 4). No AE Caima/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 43.ª, 2), o pagamento dos três primeiros dias e a prorrogação para além dos 90 dias dependem de apreciação casuística.
[586] AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2017 (cl. 98.ª, 1) e AC Ageas Portugal e outras/ SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 45.ª).
[587] AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 2).
[588] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 60.ª, 1).
[589] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 58.ª, 5, embora admita pedido de prorrogação).
[590] AE Caima/FIEQUIMETAL e outros – BTE 25/2017 (cl. 43.ª, 1).
[591] CC AGEFE/FEPCES e outros – BTE 5/2017 (cl. 104.ª, 2).
[592] Por exemplo, AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 82.ª, 1) e AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 1).
[593] AC Ageas Portugal e outras/ SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 45.ª, 5) e CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 122.ª).
[594] CC AES e outra/FETESE e outro – BTE 38/2017 (cl. 53.ª) e convenção paralela.
[595] AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 2).
[596] CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2017 (cl. 60.ª, 1).

III. Os benefícios associados à proteção em situações de doença não se limitam às prestações que se acabam de referir. Para além da situação bem conhecida no sector bancário, em que a generalidade das convenções coletivas prevê o acesso a sistemas de saúde próprios e de convenções que contemplam a assistência prestada por serviços próprios[597], encontramos benefícios de outra natureza: comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica[598], atribuição de seguro de saúde[599] ou assistência médica e medicamentosa (associada[600] ou não[601] a um seguro de saúde).

IV. Continua, como verificado para o ano de 2016, a ser frequente a complementação da retribuição em caso de impedimento decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional. Tal como nas convenções coletivas publicadas no ano anterior, também nas produzidas em 2017 trata-se, fundamentalmente, de vincular o empregador ao pagamento da retribuição enquanto se mantiver a suspensão do contrato[602], assumindo o trabalhador a obrigação de reembolsar ao empregador as quantias que receber das companhias seguradoras[603], estabelecendo-se, em alguns casos, limitações temporais a esta obrigação[604].

V. A lei permite, desde que observado um conjunto exigente de requisitos e condições, a complementação das pensões de reforma garantidas pelos regimes públicos de segurança social, seja por velhice, seja por invalidez[605].

---

[597] AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 66.ª, 1) e convenções paralelas.
[598] AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 36/2017 (cl. 100.ª).
[599] Por exemplo, CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 126.ª), AE CITEFORMA/SITESE – BTE 32/2017 (cl. 57.ª) e AE Parmalat/SETAA – BTE 24/2017 (cl. 59.ª), neste caso apenas para os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade.
[600] AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 82.ª, 2).
[601] AE Estoril Sol (III)/SITESE – BTE 1/2017 (cl. 59.ª).
[602] Por exemplo, AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 83.ª, 3), AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 78.ª, 3) e AC CoopTocha e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 32.ª, 4).
[603] Entre outras, AE SN Maia/SINDEL – BTE 18/2017 (cl. 79.ª, 1) e CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cls. 122.ª e 123.ª).
[604] CC AES e outra/FETESE e outro – BTE 38/2017 (cl. 54.ª, 3), e convenção paralela, com um período máximo anual de 180 dias, e AE CCL/SITESE – BTE 17/2017 (cl. 27.ª, 6), com um limite anual de 60 dias.
[605] Conforme se recordou no Relatório de 2016, o art. 478.º, 2 do CT admite a concessão deste tipo de benefícios desde que observadas as exigências legais, entre as quais avulta a necessidade de instituição de esquemas de financiamento exteriores às empresas e geridos por entidades credenciadas para o efeito, em regra através de fundos de pensões ou contratos de seguro. Há dois grandes tipos de planos: de benefício definido e de contribuição definida. Nos primeiros o valor do benefício encontra-se previamente fixado, correspondendo usualmente a uma parte da diferença entre o montante da retribuição pensionável e a prestação assegurada pelo regime público de segurança social, sendo as contribuições calculadas de forma a garantir o pagamento desses benefícios. Nos segundos apenas as contribuições são fixadas, dependendo os benefícios a atribuir do valor das contribuições que cada participante tiver inscrito em seu nome e dos respetivos rendimentos.

Para além da situação particular das instituições de crédito, nos termos do que já se deixou referido, onde continua a surgir nas convenções coletivas publicadas em 2017 a instituição de um regime de contribuição definida para os trabalhadores admitidos depois de certa data[606], as referências a esta matéria são escassas nos conteúdos negociais publicados em 2017, limitando-se à atualização de regimes anteriores[607]. Uma convenção institui um plano individual de reforma, para as eventualidades de velhice e invalidez[608].

VI. No âmbito das eventualidades garantidas pelo sistema de segurança social, e para além da já referida situação do sector bancário, algumas convenções coletivas estabelecem o pagamento de um benefício em caso de morte[609] ou desaparecimento do trabalhador[610] (num caso, prevê-se que o empregador avalie a viabilidade de constituição de um seguro para o efeito[611]).

VII. Considerando, por fim, as regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador, encontramos nas convenções publicadas em 2017 a seguinte tipologia de benefícios, em clara continuidade com o quadro apresentado no Relatório anterior:

- subsídio escolar ou de estudos, para apoio às despesas com filhos em idade escolar, que pode variar em função dos ciclos de escolaridade[612];
- subsídio de apoio a filhos portadores de deficiência[613];
- subsídio de nascimento ou adoção[614], em certos casos designado como apoio à natalidade[615];
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardins-de-infância[616], embora não necessariamente[617].

---

[606] Reportando-nos a novas convenções ou a situações de revisão global, cfr. AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl.ª 88.ª e ss), AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE (BTE 32/2017 (cls. 90.ª e 91.ª) e AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cls. 96.ª e 97.ª), bem como as respetivas convenções paralelas.

[607] Por exemplo, AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 33/2017 (alterações ao protocolo apenso).

[608] AC Ageas Portugal/SINAPSA e outros – BTE 37/2017 (cl. 51.ª).

[609] CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 125.ª, 1).

[610] AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP e outros – BTE 36/2017 (cl. 42.ª, 3).

[611] AE Empresa de Transportes do Rio Guadiana/ Sindicato dos transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro – BTE 37/2017 (cl. 64.ª-A, 3).

[612] AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 87.ª), AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 68.ª) e respetivas convenções paralelas, bem como a generalidade das convenções aplicáveis a instituições de crédito (cfr. por exemplo, AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 96.ª). Limitando o benefício à aquisição de livros escolares, AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 85.ª) e convenção paralela.

[613] AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 14/2017 (cl. 91.ª) e AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 83.ª), AC BRISA e outras/SETACOOP e outros – BTE 27/2017 (cl. 70.ª), AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 36/2017 (cl. 101.ª).

[614] AE Tomaz do Douro/FESMAR – BTE 13/2017 (cl. 81.ª-A).

[615] AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 43.ª) e, sobretudo, várias convenções relativas a instituições de crédito (vr. por exemplo, AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017, cl. 112.ª).

VIII. Cumpre ainda anotar que nas convenções publicadas no ano em apreço é frequente a existência de regras que obrigam à constituição de seguros que acrescem ao relativo aos acidentes de trabalho, sobretudo para trabalhadores deslocados[618], mas não apenas[619]. Uma convenção prevê a constituição de seguros de vida para trabalhadores sem efetividade de funções ou cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos[620].

---

[616] AE SCML/Sindicato dos Fisioterapeutas e outros – BTE 18/2017 (cl. 62.ª, 2, nos casos em que se verifique a inexistência de vagas nos estabelecimentos destinados aos filhos dos trabalhadores), AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 14/2017 (cl. 76.ª, 1) e AE CFIPC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 95.ª), AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 67.ª).

[617] AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 85.ª) e a generalidade das convenções aplicáveis a instituições de crédito (cfr., por exemplo AE 321 Crédito/FSIB – BTE 9/2017, cl. 95.ª).

[618] AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 36.ª, 4), AE ADP-Fertilizantes/SITESE – BTE 26/2017 (cl. 60.ª) e convenção paralela, e CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 44.ª).

[619] Cfr., por exemplo AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 36/2017 (cl. 98.ª), prevendo um seguro de acidentes pessoais para os trabalhadores do quadro permanente.

[620] AC Ageas Portugal e outras/SINAPA e outros – BTE 37/2017 (cl. 47.ª).

4.4.9 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. Para o período de 2017, as referências à atividade sindical na empresa e ao estatuto dos representantes dos trabalhadores surgem em 63 (de 208) convenções. Trata-se sobretudo, como vem sendo usual (e seria de esperar), de primeiras convenções e revisões globais (55, neste universo de 63)[621].

Quadro 74 - Convenções publicadas com cláusulas publicadas sobre Atividade Sindical na Empresa – 2017

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2017					2016
Total de Convenções publicadas: 208					*(146)*
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	3	11	6	20	15
Revisão Parcial	2	4	2	8	5
Revisão Global	4	15	16	35	25
Total	***9***	***30***	***24***	***63***	***45***

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

Na linha dos anos anteriores, encontram-se convenções que, para além das associações sindicais, se reportam também ao estatuto de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho[622]. A análise que se segue incide sobretudo na regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas.

II. Como se sabe, a matriz do regime das estruturas de representação coletiva encontra-se plasmada na Constituição – que consagra o direito de exercício da atividade sindical na empresa enquanto dimensão da liberdade sindical [art. 55.º, 2, d)] e o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa [art. 56.º, 2, e)]. Em relação aos representantes eleitos dos trabalhadores, reconhece-se ainda o direito de informação e

[621] Existem 8 convenções de revisão parcial de IRCT que versam a matéria, ainda que em termos parciais.

[622] O art. 404.º do, 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 2017.
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.
Em 2017, trinta convenções e uma revisão parcial preveem comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde.

consulta e a proteção legal adequada contra condicionamento ou limitações ao exercício das suas funções (art. 55.º, 6)[623].

Esta disciplina é concretizada e desenvolvida pelo Código do Trabalho, que define o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos arts. 404.º a 414.º e regula, nos arts. 460.º a 468.º, a atividade sindical no seio das empresas.

III. Vem sendo frequente, e assim continua a acontecer em 2017, que as convenções coletivas reproduzam algumas vertentes do regime legal da atividade sindical na empresa e, em certos casos, o desenvolvam ou complementem.

É, em particular, usual a referência:

- ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º do CT), incluindo dentro do PNT[624];
- ao direito a instalações (art. 464.º do CT)[625];
- ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º do CT)[626];
- ao direito de informação e consulta (art. 466º do CT).

Nestas matérias é comum a simples reprodução do regime legal[627] ou a mera remissão para a lei[628].

O estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é também frequentemente objeto de menção nos textos convencionais, seja a propósito

---

[623] A Constituição atribui, igualmente, um conjunto prerrogativas às comissões de trabalhadores para o exercício da atividade na empresa (art. 54.º CRP).

[624] Maioria das convenções que preveem expressamente a possibilidade de reunião dentro do PNT e fora do PNT, reproduzem essencialmente o regime legal. Nessa linha, Todos os AE das Instituições de Crédito em 2017; AE SIDUL/COFESINT– BTE 20/2017, SIDUL/FESAHT– BTE 22/2017 e SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 17.ª); AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 53.ª);CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017; BTE 30/2017; AE EMEL/CNEF - BTE 40/2017; CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl.71ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 3.ª); AE VALORSUL/SITE -CSRA – BTE 43/2017 (cl. 3.ª); CC AES/ FETESE e CC AES/STAD BTE 38/2017 (cl. 55.ª); CC APIC (Curtumes) /FESETE - BTE 28/2017 (cl. 66.ª).

[625] Sobre o direito a instalações, cfr. todos os AE das Instituições de Crédito em 2017; AE SIDUL/COFESINT - BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT - BTE 22/2017 e AE SIDUL/ SITESE- BTE 23/2017 todos (cl. 18.ª); AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 52.ª); CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 107.ª); CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 107.ª); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 18.ª); CC CNEF/ SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017; CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl. 69ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 3.ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 3.ª). CC APIC (Curtumes) /FESETE - BTE 28/2017 (cl. 69.ª).

[626] Sobre o direito a afixação de informação na empresa: AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 - AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 3.ª,l); AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 52.ª A); AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017; BTE 30/2017; AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017; CC CNEF/ SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017 (cl. 57.ª, 5); CC APIFARMA/ FIEQUIMETAL - BTE 40/2017; AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 7.ª);AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 3ª-8ª); CC AES/FETESE e CC AES/STAD - BTE 38/2017 (cl. 9.ª,m); CC APIC. (Curtumes)/FESETE - BTE 28/2017 (cl. 69.ª).

[627] CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl. 69 – 72).

[628] CC CNIS/FEPCES BTE 39/2017 (cl. 13.ª), remete para a lei.

dos deveres da entidade empregadora[629], seja como garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador[630]. Essas formulações limitam-se a inscrever no texto da convenção a referência ao cumprimento das prescrições legais neste domínio, tendendo a abarcar, em geral, os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, por vezes, membros das comissões de trabalhadores[631].

IV. Nos parágrafos seguintes dá-se conta da diversidade de matérias reguladas no que se refere ao exercício da atividade sindical, assim como de outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores. Alguns dos aspetos plasmados nas convenções têm tradução quantitativa no quadro abaixo.

Quadro 75 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa - 2017

DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2017					
Total de Convenções publicadas: 208					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: ***63***					
Direito de reunião com os orgãos 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
5	46	38	37	53	44

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

V. No que se refere ao direito de convocar e promover reuniões de trabalhadores nas instalações da empresa, consagrado no art. 461.º do CT, as convenções coletivas tendem a reproduzir o regime legal[632], quer quanto ao limite de tempo que pode ser dedicado às reuniões que ocorram dentro do PNT (15 horas por ano), quer quanto à necessidade de salvaguardar o funcionamento de certos serviços[633] e de não prejudicar o normal desenvolvimento do trabalho por turnos e a prestação de trabalho suplementar[634].

---

[629] AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017 [cl. 11.ª, al. g)]; AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 [cl. 11.ª, al. m)]; AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 [cl. 11.ª, al. g)]; CC APIFARMA/FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 [cl. 12.ª, h)].

[630] COOPTOCHA/SETAA - BTE 23/2017 [cl. 12.ª, al. h)]; enquanto direito dos trabalhadores, AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 18.ª, 1).

[631] Por Exemplo, CC APIC (Curtumes)/FESETE - BTE 28/2017 (cl. 64.ª); AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL– BTE 18/2017, regula o exercício da atividade sindical na empresa (cls. 16.ª a 23.ª) e o regime da Comissão Trabalhadores na empresa (cls. 24.ª - 26.ª); AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017 [cl. 11.ª, al. g) e m)], AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 [cl. 11.ª, al. g) e m)] e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 [cl. 11.ª, al. g) e m)].

[632] Por exemplo, CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 105.ª e 106.ª) e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 105.ª e 106.ª).

[633] Por exemplo, CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 105.ª) e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 105.ª); AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 132.ª).

[634] AE SERVIRAIL/FESAHT BTE 13/2017 (cls. 131.ª e 132.ª); CC RENA/SITAVA – BTE 38/2017 [cl. 33.ª, alíneas m) e n)]; AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 53.ª, 1 e 2) dentro ou fora do horário de trabalho podem reunir-se por convocatória da associação sindical outorgante ou de 1/3 dos trabalhadores.

Em 2017, encontra-se também a possibilidade de os delegados sindicais convocarem as reuniões, quando não existirem comissões sindicais ou comissões intersindicais[635].

É comum e tradicional a consagração do direito de participação nas reuniões de representantes sindicais que não sejam trabalhadores da empresa (igualmente estabelecido na lei – art. 461.º, 3 do CT)[636], assim como, embora com menor prevalência, a especificação do prazo de comunicação dessa participação ao empregador, fixando antecedência diferente das seis horas previstas na lei[637]. Tal como se assinalava no Relatório de 2016, em alguns casos o direito de acesso dos dirigentes e representantes sindicais às instalações da empresa é alargado para além da participação em reuniões de trabalhadores[638], prevendo-se mesmo a sua presença em reuniões com a administração da empresa sempre que a mesma dê o seu acordo[639].

VI. Também sem novidade relativamente a anos anteriores, algumas convenções publicadas em 2017 garantem o direito a instalações permanentes da empresa em termos mais amplos do que os consagrados na lei: o art. 464.º, do CT apenas assegura este direito a empresas com 150 ou mais trabalhadores, prevendo algumas convenções a sua consagração em empresas com 100 trabalhadores, desde que os delegados sindicais assim o requeiram[640], enquanto outras não colocam qualquer limite ao número de trabalhadores, bastando que exista disponibilidade da empresa para o efeito[641].

VII. Em matéria de direito de afixação e de divulgação de informação sindical (art. 465.º do CT), continua a ser comum encontrar-se a referência à possibilidade de "afixar no interior da empresa e em local apropriado (…) informações relativas a atividade sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores"[642], bem como à garantia do direito a distribuir informação[643].

---

[635] AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 5.ª, 3).
[636] AE SERVIRAIL/FESAHT BTE 13/2017 (cl. 132.ª, 4); AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 53.ª, 1 e 2).
[637] CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 19.ª, 3).
[638] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl. 24.ª); AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 18/2017 (cl. 16.ª, 6); AC BP/FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl. 6.ª, 1 e 2).
[639] AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 133.ª, 5).
[640] Todos os AE das Instituições de Crédito em 2017 (cl. 7.ª); CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 (cl. 107.ª) e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 107.ª); AE SERVIRAIL/FESAHT BTE 13/2017 (cl. 128.ª); CC APICER/SINTICAVS (ind. cerâmica-pessoal fabril) - BTE 37/2017 (cl. 15.ª, 3).
[641] AC AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017 [cls. 34.ª, 1, e)]; AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 18/2017 (cl. 22.ª).
[642] CC APICER/SINTICAVS (ind. cerâmica-pessoal fabril) - BTE 37/2017 (cl. 13.ª); AE CITEFORMA/SITESE - BTE 32/2017 (cl. 52.ª).
[643] CC APICER/SINTICAVS (ind. cerâmica-pessoal fabril) - BTE 37/2017 (cl. 13.ª).

VIII. No quadro anterior (Quadro 75) verifica-se que o direito de informação e consulta é versado em 53 convenções (em 63 convenções). Estão previstas na lei as matérias a que o mesmo respeita, no que toca a delegados sindicais (art. 466.º do CT) e à comissão de trabalhadores (arts. 423º, 1, 424.º. e 425º do CT). As convenções reconhecem esse catálogo de direitos às várias estruturas de representação coletiva. É frequente encontrar formulações do seguinte teor: "ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegado sindical"[644]; ou comunicação ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato[645]. Noutros casos, admite-se em alternativa a consulta da comissão de trabalhadores ou do delegado sindical[646]. A lei admite o alargamento do direito à informação e consulta dos delegados sindicais, por convenção coletiva (art. 466.º do CT). Fazendo uso desta faculdade, algumas convenções referem outras matérias sobre que incide este direito ou concretizam alguns dos temas genericamente referidos na lei, com particular destaque para os domínios que interferem com o estatuto laboral dos trabalhadores ou com a organização do trabalho na empresa e da formação profissional[647]:

- alterações de organização dos tempos de trabalho[648], nomeadamente, para fixação de adaptabilidade grupal [649] ou isenção de horário de trabalho[650];
- decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho[651];
- critérios de escolha sobre as modalidades de contratação escolhidas pela entidade empregadora[652];

---

[644] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 ambos [cl. 16.ª, m)]; AE PARMALAT/SETAA - BTE24/2017 (cl.15.ª, 3) - a propósito do regulamento interno da empresa; CC ANASEL/SITESE - BTE 22/2017 (cls. 11.ª, 2 e 12.ª, 8) – sobre a alteração dos horários de trabalho, assim como do regime de adaptabilidade; e o AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017 (cl.28.ª) - a propósito da fixação dos horários de trabalho.

[645] CC APIC(curtumes)/FESETE - BTE 28/2017 [cl. 11.ª, 1 l)], prevê comunicação ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato de alteração ao plano de adaptabilidade ou banco de horas.

[646] As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

[647] Exemplo, AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017; AE Edmond de Rothschild (Europe)/SNQTB – BTE 45/2017; CC AGEFE/ FEPCES e outros - BTE 5/2017 (cl. 100.ª, 2);CC RENA/SITAVA e outro - BTE 38/2017 (cl. 38.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) – BTE 15/2017 (cl. 71.ª, 3); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ SITESE (produtos farmacêuticos) – BTE 15/2017 (cl. 71.ª, 3).

[648] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl. 29.ª, 1); AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 28.ª);CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl. 36.ª, 3).

[649] Assim, no AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 22.ª, 7) a adaptabilidade grupal deve ser definida por acordo escrito entre empregador e o delegado sindical e o parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos.

[650] CC ADCP/SETAA – BTE 23/2017 (cl. 14.ª,2), e AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 46.ª).

[651] Nesse sentido o AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017, (cl. 27.ª, 1), prevê a informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos, e promoções

- promoção de aprendizes, em casos de dúvida[653];
- regulamentos internos da empresa sobre condições de trabalho[654];
- substituição do regime de férias por encerramento do estabelecimento, por período superior a 15 dias consecutivos[655];
- marcação de férias;
- avaliação de desempenho[656].

Também nesta área, diversas convenções estendem às próprias associações sindicais ou às comissões sindicais o direito de informação sobre certas matérias, tais como:

- alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral (quando não existam delegados sindicais devem ser comunicadas, por escrito, aos sindicatos outorgantes[657]);
- direito de informação e consulta sobre planos de formação[658];
- direito a parecer prévio da comissão sindical, intersindical ou, na sua falta, dos sindicatos representativos dos trabalhadores quanto a regulamentos internos da empresa[659];
- informação ao sindicato outorgante da convenção de contratação de trabalhador por categoria inferior àquela que tinha tido anteriormente noutra empresa, assim como redução da retribuição do trabalhador nas situações previstas na lei[660];
- competência de qualquer dos outorgantes da convenção (empregador/sindicato) para propor a criação de novas categorias profissionais, cuja concretização dependerá do acordo das partes[661].

---

[652] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 [(cl. 27.ª, 1, b)], desenvolvendo a al. c), n.º 1, art. 466.º CT.
[653] CC APIC (Curtumes)/FESETE - BTE 28/2017 (cl. 7.ª).
[654] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 [ambos, cl. 16.ª, m)] Ouvir a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, a Comissão intersindical, Comissão sindical ou delegado sindical na elaboração do Reg. Interno da empresa.
[655] CC APIFARMA/ FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 (cl. 35.ª, 5 e 7), admite o encerramento do estabelecimento, para férias dos trabalhadores, até 22 dias, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical, intersindical ou delegado sindical, previsão apoiada no art. 242.º, 1, b), CT.
[656] Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 45.ª, 2), consulta as estruturas representativas dos trabalhadores.
[657] EMEL AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 23.ª, 1); Quanto ao regime de prevenção e disponibilidade AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 34.ª); AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 (cl. 34.ª) e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 34.ª): "em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores" [ver supra – 4.4.5.1 al. f)].
[658] AE GEBALIS/STAL – BTE 43/2017 (cl. 19.ª, 6);CC APAVT/ SIMAMEVIP - BTE 41/2017 [cl. 43.ª, 1, al. c)]; AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros.
[659] Assim, no AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 (cl. 20.ª,3), dos conteúdo dos regulamentos internos é dado conhecimento e é ouvida a associação sindical outorgante.
[660] CC APAVT/SIMAMEVIP - BTE 41/2017, (cls. 4.ª e 27.ª) respetivamente.
[661] AE CCP/SinCESAHT - BTE 39/2017 (cl. 8.ª, 4).

Em matéria de definição de horários de trabalho há uma convenção que exige acordo da associação sindical "sob pena de nulidade"[662].

Existem matérias de competência específica das comissões de trabalhadores. Nesse sentido, uma convenção prevê que a comissão de trabalhadores deve ser informada previamente da existência e finalidade de meios de vigilância à distância[663]. Noutro caso, exige-se acordo expresso da comissão de trabalhadores para definição dos horários de trabalho concentrados[664]. Vários textos convencionais, como se assinalou atrás, concedem a primazia do direito de informação à comissão de trabalhadores prevendo, na sua falta, a intervenção da comissão intersindical, da comissão sindical ou delegado sindical, como decorre da lei (seguindo a solução adotada pelo CT: por exemplo, art. 99º, quanto ao regulamento interno da empresa[665]; art. 217.º, 2, quanto à alteração do horário de trabalho[666]).

IX. Ainda no âmbito do direito de informação, surge, nalgumas convenções, o dever da entidade empregadora distribuir cópia do relatório único às estruturas de representação coletiva em geral[667] ou ao sindicato em particular[668], assim como ao sindicato e aos trabalhadores[669].

Por fim, encontram-se convenções que consagram um dever geral de informação do empregador, em benefício quer das associações sindicais outorgantes da convenção quer dos trabalhadores seus filiados que o solicitem, sobre factos relacionados com a convenção[670], ou alargando esse direito de informação a delegados sindicais e comissão de trabalhadores[671].

---

[662] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl. 29.ª,1).
[663] AE Estoril Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 9.ª).
[664] AE ESTORIL Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 (cl. 25.ª).
[665] AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017; SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 e SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (todos cl. 14.ª, 3).
[666] AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017 (cl. 19.ª,7); CC CNIS/FEPCES - BTE 39/2017 (cl. 27.ª,3 e 4), sobre regime de adaptabilidade, consulta prévia à comissão de trabalhadores ou comissão sindical.
[667] AE CFPIC/STFPSC - BTE 9/2017 (cl.16.ª); CC APIC (Curtumes) /FESETE – BTE 28/2017 (cl.9.ª); CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (cl.15.ª).
[668] Reproduzindo o disposto no art. 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro, embora com algumas adaptações encontra-se o BTE AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (todos cl. 10.ª,cl.25.ª); CC APIC (Curtumes)/FESETE - BTE 28/2017 (cl.9.ª).
[671] CC RENA/SITAVA – BTE 38/2017 (cl. 25.ª).
[670] AE OITANTE/FSIB - BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 [cl. 17ª,1,c)], o que é diferente do direito de informação exercido pelo delegado sindical.
[671] BTE AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 [todos cl. 11ª,al.m)] e os sindicatos, podem apresentar ao empregador/entidade fiscalizadora reclamações (cl. 87.ª,2) em matéria de SST.

X. O direito de reunião com o órgão de gestão da empresa apenas se encontra previsto na lei para as comissões de trabalhadores [art. 423.º, 1, g), do CT]. Algumas convenções consagram um direito equivalente em benefício dos delegados sindicais ou da comissão sindical[672], com a particularidade de, em muitas dessas convenções, se especificar que o tempo de reunião não conta para o limite horário do crédito de horas[673].

XI. A matéria do crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores é objeto de tratamento na maior parte das convenções publicadas em 2017, na linha do verificado em 2016.

Trata-se, quase sempre, de reproduzir as soluções do Código do Trabalho (arts. 467.º, 1, para os delegados sindicais, e 468.º, 1, para os membros de direção de associação sindical, prevendo a concessão de créditos de horas com a duração de 5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão intersindical e de 4 dias mensais para os dirigentes sindicais). Em paralelo com o registado em 2016, várias convenções concedem tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado sindical (fixando um crédito de seis[674], oito[675,] doze[676] e, até, catorze[677] horas mensais) e/ou aos dirigentes sindicais (para 5[678] ou 6[679] dias mensais).

Também as regras legais sobre antecedência da comunicação relativa à utilização do crédito de horas são por vezes afastadas, prevendo-se, designadamente um dia de antecedência[680], em vez dos 2 dias previstos na lei (art. 408.º, 3, do CT).

Há também convenções que admitem a possibilidade de cumulação do crédito até ao limite equivalente de três meses e, no mesmo sentido, a utilização do crédito de horas do delegado sindical por semestre, em vez de mensalmente[681].

---

[672] Assim, o AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 18/2017 (cl. 23.ª); no AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl.133.ª), podem participar dirigentes sindicais se a entidade patronal e a comissão sindical concordarem.

[673] AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 18/2017 (cl. 16.ª, 6); AE SERVIRAIL/FESAHT BTE 13/2017 (cl.28.ª) (cl.133.ª/4).

[674] AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017 (cl. 36.ª).

[675] CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e CC AHRESP/SITESE - BTE 30/2017 (ambos, cl.104.ª,3).

[676] AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 9.ª,3).

[677] AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 9.ª,4).

[678] AC AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017 (cl. 36.ª).

[679] AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 8.ª,2); AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 [cl. 18.ª, 1,b)]. No CC CNEF/SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017 (ambos CL.59.ª,5) CC CNEF/ SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017 (cl.62.ª), acresce àquele crédito de horas 6 dias por ano para participação em seminários e formação (cl.59.ª,5), assim como o direito a redução de horário letivo ou horário especial.

[680] AE SIDUL/COFESINT – BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017; AC BP – Portugal /FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl.6.ª,6 e 7), (cl. 21.ª); AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 9.ª,6).

Continua ainda a ser prevista, para os dirigentes sindicais, a possibilidade de requisição pela associação sindical, sem perda de retribuição, quando exerçam funções executivas e dentro de certos limites[682]. Nalguns casos prevê-se expressamente que os trabalhadores preservam todos os direitos previstos na convenção – nomeadamente, remuneração, gratificações e os termos em que se observa o direito de progressão na carreira dos trabalhadores afetos a tempo inteiro as atividade sindical[683].

XII. Muitas convenções reproduzem o estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente em matéria de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, do CT) e de transferência de local de trabalho (art. 411.º). Para além da mera transcrição do regime legal[684], algumas convenções adicionam outras, tais como a consideração da participação na vida sindical como motivo atendível para dispensa de trabalho suplementar[685] ou exigindo o acordo do respetivo sindicato para a transferência do local de trabalho dos seus delegados sindicais[686]. Há convenções onde é referido expressamente que os trabalhadores representantes sindicais mantêm todos direitos de progressão, bem como os direitos referidos à retribuição e à perceção de prémios[687] ou, ainda, o direito à majoração do período de férias fundado em assiduidade, para o qual não releva o gozo do crédito de horas[688].

---

[681] CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 44.ª, 4, para dirigentes sindicais; cl. 45.ª, 2, para delegados sindicais); no CC CNEF/ SPLIU - BTE 40/2017 e CC CNEF/ ASPL - BTE 47/2017 (cl.59.ª,4), os dirigentes sindicais podem utilizar o crédito de horas, para o exercício de atividade sindical, de forma acumulada (no máximo 48 dias/ano).

[682] Por exemplo AE RIGHTSQUARE/SNQTB, BTE 32/2017 (cl.7.ª,6 - 9) e paralelo; AE OITANTE/FSIB - BTE 9/2017 e AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 (cl.7.ª,6 - 9) e todas as convenções do sector segurador e bancário, embora não coincidam quanto ao apuramento do número de trabalhadores sindicalizados/por dirigente sindical a tempo inteiro.

[683] Por exemplo AE RIGHTSQUARE/SNQTB - BTE 32/2017 (cl.7.ª, 6 - 9) e paralelo; AE OITANTE, S.A./FEBASE - BTE 30/2017 (cl. 7.ª,6 – 9), os representantes sindicais mantém todos direitos de progressão, retribuição, prémios.

[684] CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2017 (cl. 21.ª), sobre a transferência de delegado sindical; AC BP – Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 17/2017 (cl.6.ª,6 - 7), sobre o procedimento em caso de despedimento.

[685] Por exemplo, CC AGEFE/FEPCES e outros - BTE 5/2017 [cls. 36.ª,5, al. c) e 90.ª,1].

[686] AE EMEL/CESP - BTE 25/2017 e AE EMEL/SITESE - BTE 40/2017 ambos [cl. 18.ª, 1,al. g)].

[687] Por exemplo, o sector da banca AE RIGHTSQUARE/SNQTB - BTE 32/2017 (cl.7.ª,6 – 9); AE ESTORIL Sol (III)/SITESE - BTE 1/2017 [cl.50.ª,4,c)] na atribuição do prémio de produtividade mensal por assiduidade, não são consideradas as faltas para exercício de funções sindicais e atividade da comissão de trabalhadores.

[688] CC APIFARMA/ FIEQUIMETAL - BTE 40/2017 [cl. 35.ª,3, a)].

V. A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

5.1 Enquadramento

I. À semelhança dos dois Relatórios anteriores, o presente capítulo é dedicado aos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública[689].

Recorde-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública tem uma dupla vertente, definida atualmente no artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)[690]. 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"[691]; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. No presente relatório, perante a indisponibilidade de informação relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT, analisa-se apenas a segunda vertente.

Estão disponíveis dados a partir de 2009, na sequência da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro[692], que generalizou a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas.[693]

II. O recorte jurídico, a articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos, o conteúdo da contratação coletiva, assim como a legitimidade dos sujeitos que outorgam IRCT e a delimitação do seu âmbito de aplicação pessoal, no âmbito da

---

[689] Sobre a regulamentação coletiva na Administração pública consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), http://www.dgaep.gov.pt/.

[690] Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

[691] 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.

[692] 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), distinguindo as diferentes modalidades de relação jurídica de emprego público: nomeação, contrato de trabalho em funções públicas e, ainda, a comissão de serviço (art. 9.º). A regulamentação do contrato do contrato de trabalho em funções públicas era remetida para outro diploma (art. 81.º da LVCR): o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro. Estes diplomas foram revogados e substituídos pela atual LTFP (art. 42.º, da Lei n.º 35/2014), sem prejuízo de algumas das suas disposições se manterem transitoriamente em vigor.

[693] 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 caráter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

Administração Pública, apresentam diferenças substanciais relativamente ao regime do Código do Trabalho[694]. Essas especificidades foram objeto de tratamento desenvolvido nos Relatórios de 2015 e 2016, para os quais se remete[695], já que o quadro normativo aplicável à negociação coletiva na Administração Publica não conheceu alterações relevantes desde então.

5.2 Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009

I. O quadro seguinte retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2009 e 2017 (1092), dos quais 15 são acordos de adesão e a quase totalidade são ACEP (1068), concentrados essencialmente a partir de 2014 (1034). No Relatório de 2016 deu-se conta de que os 9 acordos coletivos de carreira correspondem a 4 acordos diferentes[696].

Quadro 76 - ACT publicados entre 2009 e 2017

NÚMERO DE ACT POR ANO (2009-2017)									
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1	3	0
ACEP	0	12	10	4	8	156	331	414	133
Total	**2**	**12**	**11**	**5**	**8**	**157**	**332**	**417**	**133**

Fonte: DGAEP (http://www.dgaep.gov.pt)

II. Foram apresentadas no Relatório anterior as razões do crescimento exponencial registado a partir de 2014 – associadas à negociação coletiva do período normal de trabalho, sobretudo, no âmbito da administração autárquica, em consequência das

[694] 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).

[695] Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, pág. 152 – 155.

[696] A distribuição é a seguinte:

- ACT n.º 1/2009, AC de Carreiras Gerais, Entidades empregadoras públicas/Frente Sindical da Administração Pública (FNE, SINAPE, SETAA, SINDITE, SINDEP, SETACCOP, SNEET, FETESSE e SINTAP) e Frente Sindical (STE, SNPL, STI, SE, SPP e SIPE) - DR 2.ª, J3, n.º 188, de 28-09-2009;
- ACT n.º 2/2009, AC da carreira especial médica (continente), Entidades empregadoras públicas/FNAM e SIM (DR 2.ª, J3, n.º 198, de 13-10-2009 e DR 2.ª, J3, n.º 150, de 5-8-2016);
- ACT n.º 12/2011, Adaptação do SIADAP ao pessoal integrado na carreira especial médica (continente), Entidades empregadoras públicas/FNAM e SIM (DR 2.ª, J3, n.º 236 12 -12-2011);
- ACT n.º 5/2012 ACT da carreira especial médica, Entidades empregadoras públicas/SIM e SMZS, R. A. Açores (DR 2.ª, J3, n.º 237, de 7-122012, DR 2.ª, J3, n.º 150, de 5-8-2016, DR 2.ª, J3, n.º 162, de 24 -8-2016).

As restantes publicações de ACC são revisões ou deliberações de comissão paritária do ACT 2/2009 e do ACT 5/2012.

alterações da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito[697], que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública em 2015 e explica o depósito de cerca de 75% do total de acordos coletivos desse ano.

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2017

I. A partir do quadro anterior (Quadro 76) verifica-se, em 2017, uma inversão da trajetória ascendente iniciada em 2014. Apenas foram subscritos ACEP e com uma quebra significativa relativamente ao ano anterior (de 417 para 133). A diminuição foi influenciada, pelo menos, em parte, pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015[698].

Quadro 77 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2017

IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - 2017						2016
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parciais	Globais			
Acordo Coletivo de Carreira (ACC)	0	0	0	0	0	3
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	25	44	64		133	414
Total	25	44	64	0	133	*417*
Acordo de Adesão					0	8
Total	25	44	64		133	***425***

Fonte: DGAEP/DRCT (dados actualizados extraidos no site em 20.03.2018) (http://www.dgaep.gov.pt)

A distribuição por área geográfica e por tipo de outorgante público – documentada no quadro seguinte – demonstra que toda a negociação coletiva do ano se concentrou no domínio da administração local (129 em autarquias e 4 em serviços municipalizados).

[697] No sentido de contextualizar esta evolução, cabe recordar as circunstâncias que levaram, nos anos anteriores, a uma grande profusão de convenções coletivas na Administração Pública, a partir de outubro de 2015..A Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, aumentou o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas de 35 para 40 horas, alterando o RCTFP de 2008. No Acordão n.º 794/2013, 21 de novembro (DR, II série, de 18-12-2013), o Tribunal Constitucional não declarou a inconstitucionalidade da lei, mas esclareceu que a duração do período normal de trabalho ali estabelecida podia ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho posterior e em sentido mais favorável aos trabalhadores. Com base neste Acórdão e no art. 130.º do RCTFP, foram negociados diversos ACEP que fixaram a duração do PNT em 35 horas semanais, maioritariamente do perímetro autárquico. Contudo, quando esses acordos envolviam entidades da administração autárquica, o respetivo depósito foi recusado sempre que os mesmos não estavam subscritos pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública. Este estado de coisas levou o Provedor de Justiça a requerer a declaração de inconstitucionalidade do artigo 364.º, n.º 3, b), da LTFP, dando origem ao Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015, de 7 de outubro (DR, I, em 22 de outubro de 2015), por força do qual foi dispensada a intervenção de representantes do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica.

[698] Ver nota anterior.

Quadro 78 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2017

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO - 2017								2016
Área geográfica	Tipo de Administração							
	Central Direta	Local				Regional	Total	Total
		Autarquias		Serviços municipalizados				
		Freguesias	Municípios	Serviços intermunicipalizados	Serviços municipalizados			
RA Açores		7	1				8	6
RA Madeira			6				6	0
Continente		68	47	2	2		119	419
Total	0	75	54	2	2	0	133	*425*

Fonte: DGAEP / DRCT (dados actualizados extraidos no site em 20.03.2018) (http://www.dgaep.gov.pt)

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (126), mais concretamente por 4 sindicatos diferentes. Surgem 7 acordos celebrados por grupos de associações sindicais, designadas no *site* da DGAEP por "consórcios".

Quadro 79 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração, em 2017

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO - 2017								2016
Associações sindicais	Tipo de Administração							
	Central Direta	Local				Regional	Total	Total
		Freguesias	Municípios	Serviços intermunicipalizados	Serviços municipalizados			
Associações 1º Grau		75	47	2	2		126	372
Associações 2º Grau							0	8
Consórcios sindicais			7				7	45
Total	0	75	54	2	2	0	133	*425*

Fonte: DGAEP / DRCT (dados actualizados extraidos no site em 20.03.2018) (http://www.dgaep.gov.pt)

III. Em síntese, se analisarmos o ano de 2017 em perspetiva, inserido na série 2009-2017, pode considerar-se que, apesar de menos expressivo, se mantém o dinamismo da contratação coletiva da Administração Pública ao nível local, o que contrasta com a realidade registada ao nível da administração central. À luz destas circunstâncias, facilmente se compreende que o STAL (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins) continue a aparecer como a associação sindical com maior número de acordos coletivos celebrados.

Dos 133 acordos coletivos de empregador público (ACEPs), 108 são revisões de acordos existentes, dos quais 64 são "revisões globais" e 44 revisões parciais[699]. As revisões parciais promoveram, na sua maioria, o aditamento de novas cláusulas, mantendo-se o restante articulado inalterado. Em todos eles, as matérias associadas à organização do tempo de trabalho assumem particular relevo.

IV. Por último, e no que toca aos processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho no âmbito da LTFP, verifica-se que, à semelhança do ocorrido em 2016, não foi em 2017 iniciado nem concluído qualquer processo de conciliação, mediação ou arbitragem.

[699] Ver quadro 77.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida para 2017 - Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29/12.

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.

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, e pelo Decreto-Lei nº 2/2018 de 09/01.

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.

Critérios mínimos, necessários e cumulativos a observar no procedimento para a emissão de portaria de extensão, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31/10, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27/06, e revogada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 09/06.

Critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 09/06.

Duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas - Lei n.º 68/2013, de 29/08.

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 e 73/2017, de 16/08.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Orçamento do Estado para 2011, aprovado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 (com Retificação n.º 3/2011, de 16/02), alterado pelas Leis n.ºs 48/2011, de 26/08, 60-A/2011, de 30/11, 64-B/2011, de 30/12, 82/2013, de 17/06, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12 e 7-A/2016, de 30/03.

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).

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 sector 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 do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17/11, pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30/12, 66/2012, de 31/12, e 68/2013, de 29/08, e revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.

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 pela Lei n.º 120/2015, de 01/09.

Regime Jurídico do Sector 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 das condições de acesso, da organização, da gestão e do funcionamento dos cursos de aprendizagem - Portaria n.º 1497/2008, de 19/12.

Regulamentação de matérias do Código do Trabalho - Lei 105/2009, de 14/09.

Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 1 – A/2011, de 03/01.

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.

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, IP (IGFEJ):
  http://www.dgsi.pt/

- Instituto Nacional de Estatística (INE)
  https://www.ine.pt/

- Relatório Único (ACT)
  https://www.relatoriounico.pt/

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXOS - QUADRO 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017 222

ANEXOS - QUADRO 2 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017227

ANEXOS - QUADRO 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE 228

ANEXOS - QUADRO 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE 229

ANEXOS - QUADRO 5 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2017 - POR ENTIDADE EMPREGADORA 231

ANEXOS - QUADRO 6 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017 (POR TIPO)..... 234

ANEXOS - QUADRO 7 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017 234

ANEXOS - QUADRO 8 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES 235

ANEXOS - QUADRO 9 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS 238

ANEXOS - Quadro 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
1	AE	Revisão Global	R		Estoril Sol (III) SITESE	
1	AE	Alteração salarial e outras	R		FCP CESP	
3	CC	Alteração salarial e outras	G		ACA CESP	
3	AE	Revisão Global	S		UMP FNE	
3	AE	Alteração e texto consolidado	H		Metro-Lisboa SENSIQ	
3	AE	Alteração salarial / texto consolidado	H		UECCU FESMAR	
5	CC	Revisão Global	G		AGEFE FEPCES	
5	AE	Alteração salarial e outras	C	24	LUSOSIDER COFESINT	
5	AE	Alteração	H		STCP STTAMP	
6	AC	Alteração e texto consolidado	K		BCP FEBASE	BTE 6/2017; BTE 6/2017
6	AC	Alteração	K		BCP FSIB	BTE 6/2017; BTE 6/2017
7	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA FESAHT	BTE 7/2017; BTE 8/2017
7	AC	Revisão Global	K		CEMG FSIB	BTE 7/2017; BTE 8/2017
7	AE	Alteração	C	32	POLO FEVICCOM	
7	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	O		AHBV - Reguengos de Monsaraz SNBP	
8	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA SinCESAHT	BTE 7/2017; BTE 8/2017
8	CC	Alteração e texto consolidado	R		LPFP SJPF	
8	AC	Revisão Global	K		CEMG FEBASE	BTE 7/2017; BTE 8/2017
8	AE	Alteração salarial e outras	H		TAP SIMA	
8	AE	Alteração salarial e outras	H		TAP SICONT	
8	AE	Alteração salarial e outras	H		TAP SITEMA	
8	AE	Alteração salarial e outras	H		PROMETRO SMAQ	
9	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P		APEC FECTRANS	BTE 9/2017; BTE 21/2017
9	AE	1ª convenção	K		Oitante FSIB	BTE 9/2017; BTE 30/2017
9	AE	Revisão Global	P		CFPIC STFPSC	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
10	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Retalhistas) SITESE	
11	CC	Alteração salarial	C	10	ANIMTMC FESAHT	
12	CC	Revisão Global	P		ANIECA FECTRANS	
12	CC	Alteração	C	23	AITVPP FEVICCOM	
12	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		NORQUIFAR COFESINT	BTE 12/2017; BTE 12/2017
12	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		NORQUIFAR FEPCES	BTE 12/2017; BTE 12/2017
12	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		NORQUIFAR COFESINT	BTE 12/2017; BTE 16/2017
12	AC	Alteração	C	23	NORMAX FEVICCOM	
13	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APEQ COFESINT	
13	CC	Alteração salarial e outras	G		AC - Porto CESP	
13	CC	Alteração	H		AESH SITAVA	
13	AE	Revisão Global	I		SERVIRAIL FESAHT	
13	AE	Alteração salarial e outras	H		Tomaz do Douro FESMAR	
13	AE	Alteração salarial	I		Aqualuz Tróia FESAHT	
14	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company COFESINT	BTE 14/2017; BTE 19/2017; BTE 44/2017
15	CC	Revisão Global	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	BTE 15/2017; BTE 15/2017
15	CC	Revisão Global	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	BTE 15/2017; BTE 15/2017
15	CC	Revisão Global	I		AHRESP SITESE	
15	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV FESETE	BTE 15/2017; BTE 20/2017
15	CC	Alteração salarial e outras	C	26	ANIMEE FETESE	
16	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		ACISB FEPCES	
16	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		NORQUIFAR FIEQUIMETAL	BTE 12/2017; BTE 16/2017
16	CC	Alteração salarial e outras	N		GROQUIFAR-Químicos FIEQUIMETAL	
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Santos Barosa COFESINT	BTE 16/2017; BTE 21/2017
16	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Morais Matias FEVICCOM	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
17	AC	Revisão Global	G		BP - Portugal FIEQUIMETAL	BTE 17/2017 ; BTE 36/2017
17	AC	Alteração salarial e outras	H		Douro Azul FESMAR	
17	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I		CCL SITESE	
18	CC	1ª convenção	P		ANORECA FECTRANS	
18	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS FESETE	BTE 18/2017; BTE 21/2017
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Maia SINDEL	
18	AE	Revisão Global	C	24	SN Seixal SINDEL	
18	AE	Revisão Global	Q		SCML SFP	BTE 18/2017;BTE 18/2017
18	AE	Revisão Global	Q		SCML SDPGL	BTE 18/2017;BTE 18/2017
19	CC	Alteração salarial e outras	G		ACRAL CESP	
19	AC	Alteração salarial e outras	A		ARB - Vale do Sorraia SETAA	
19	AC	Alteração salarial e outras	H		Auto-Estradas do Atlântico SETACCOP	
19	AE	Alteração salarial	C	17	CELBI SNTICI	
19	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FIEQUIMETAL	BTE 14/2017; BTE 19/2017; BTE 44/2017
19	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR SITESE	BTE 19/2017; BTE 20/2017
19	AE	Alteração salarial e outras	G		FIBO FEVICCOM	
20	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT	BTE 15/2017; BTE 20 /2017
20	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL COFESINT	BTE 20/2017; BTE 22/2017; BTE 23/2017
20	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR FEVICCOM	BTE 19/2017; BTE 20/2017
20	AE	Alteração salarial e outras	C	26	LEICA FEVICCOM	
20	AE	Alteração salarial e outras	C	32	POLO FEVICCOM	
21	CC	Alteração salarial	C	10	ANILACT FESAHT	BTE 21/2017; BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial	C	10	ANILACT SPLAAESTRMMCCM	BTE 21/2017; BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios) FESETE	BTE 21/2017; BTE 23/2017
21	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS COFESINT	BTE 18/2017; BTE 21/2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
21	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AITVPP FEVICCOM	
21	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SINDEL	BTE 21/2017; BTE 25/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		ACIRO CESP	BTE 21/2017; BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		ACIRO SITESE	BTE 21/2017; BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		ACCCL STICCS	
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P		APEC SITESE	BTE 9/2017; BTE 21/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT	BTE 21/2017; BTE 22/2017
21	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	
21	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Santos Barosa FEVICCOM	BTE 16/2017; BTE 21/2017
22	CC	Revisão Global	S		ANASEL SITESE	BTE 22/2017; BTE 41/2017
22	AC	Alteração salarial e outras	H		ENM FESMAR	
22	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL FESAHT	BTE 20/2017; BTE 22/2017; BTE 23/2017
22	AE	Alteração e texto consolidado	H		TRANSTEJO SIMAMEVIP	BTE 22/2017; BTE 23/2017;BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
22	AE	Alteração salarial e outras	H		Porto Santo Line - TM FESMAR	
22	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	BTE 21/2017; BTE 22/2017
23	CC	Revisão Global	C	10	ADCP SETAA	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
23	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ADCP SITESE	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
23	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios) COFESINT	BTE 21/2017; BTE 23/2017
23	AC	Revisão Global	G		COOPTOCHA SETAA	
23	AE	1ª convenção	H		Easyjet Airline Company SPAC	
23	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL SITESE	BTE 20/2017; BTE 22/2017; BTE 23/2017
23	AE	Alteração e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITEMAQ	BTE 22/2017; BTE 23/2017;BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		PROMETRO SINFB	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 26/2017
23	AE	Alteração e texto consolidado	H		SOFLUSA STFCMM	
23	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		PROMETRO SNTSF	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 26/2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
23	AE	Alteração e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITESE	BTE 22/2017; BTE 23/2017;BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
23	AE	Alteração e texto consolidado	H		TRANSTEJO STFCMM	BTE 22/2017; BTE 23/2017;BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
24	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA SITESE	
24	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	17	FAPEL COFESINT	BTE 24/2017; BTE 25/2017
24	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ADCP FEPCES	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
24	CC	Alteração salarial e outras	G		ACA CESP	
24	AE	Revisão Global	C	10	Parmalat Portugal SETAA	
24	AE	Alteração e texto consolidado	H		TRANSTEJO SITRA	BTE 22/2017; BTE 23/2017;BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 24/2017
24	AE	Alteração salarial e outras	H		PROMARINHA FESMAR	
25	CC	Alteração salarial	C	10	AIBA FESAHT	BTE 25/2017; BTE 29/2017
25	CC	Alteração salarial e outras	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	
25	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	17	FAPEL FETESE	BTE 24/2017; BTE 25/2017
25	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SIMA	BTE 21/2017: BTE 25/2017
25	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	
25	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	
25	AE	1ª convenção	H		EMEL CESP	BTE 25/2017; BTE 40/2017
25	AE	1ª convenção	R		Viking Cruises Portugal FESMAR	
26	CC	Revisão Global	F		AECOPS FETESE	
26	CC	Revisão Global	M		ANCIA FETESE	
26	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos FEPCES	BTE 26/2017; BTE 29/2017 BTE 45/2017
26	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes COFESINT	BTE 26/2017; BTE 26/2017;BTE 26/2017
26	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL	BTE 26/2017; BTE 26/2017;BTE 26/2017
26	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes SITESE	BTE 26/2017; BTE 26/2017;BTE 26/2017
26	AE	Alteração salarial e outras	H		PROMETRO STTAMP	BTE 23/2017; BTE 23/2017; BTE 26/2017
27	CC	1ª convenção	I		AHRESP FESAHT	BTE 27/2017; BTE 30/2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
27	AC	Alteração salarial e outras	H		BRISA SETACCOP	
27	AE	Alteração salarial	H		CTT SINDETELCO	
27	AE	Alteração salarial e outras	I		Restflight FESAHT	
28	CC	Revisão Global	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	
28	CC	Alteração salarial	R		LPFP SJPF	
28	AE	1ª convenção	H		TINITA SITEMAQ	
29	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	10	ANICP FESAHT	
29	CC	Alteração salarial	C	10	AIBA COFESINT	BTE 25/2017; BTE 29/2017
29	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos COFESINT	BTE 26/2017; BTE 29/2017 BTE 45/2017
29	AC	Alteração salarial e outras	H		AVEIPORT Sindicato 2013 TTP - Aveiro	
29	AE	Alteração	H		Metro-Lisboa FECTRANS	
29	AE	Alteração salarial e outras	R		FCP CESP	
29	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA COFESINT	BTE 29/2017; BTE 30/2017; BTE 40/2017
30	CC	Revisão Global	I		AHRESP SITESE	BTE 27/2017; BTE 30/2017
30	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA SITESE	BTE 29/2017; BTE 30/2017; BTE 40/2017
30	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	
30	AE	1ª convenção	E		CMPEA SINTAP	
30	AE	1ª convenção	K		Oitante FEBASE	BTE 9/2017; BTE 30/2017
30	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	19	PETROGAL COFESINT	BTE 30/2017; BTE 30/2017
30	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	19	PETROGAL SITESE	BTE 30/2017; BTE 30/2017
31	CC	1ª convenção	P		CNEF FNE	
31	CC	Alteração salarial e outras	C	14	AICH FESETE	
31	CC	Alteração salarial e outras	G		AE - Viana do Castelo CESP	
32	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	16	APCOR SINDCES	
32	AC	1ª convenção	K		RIGHTSQUARE FEBASE	BTE 32/2017; BTE 32/2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
32	AC	1ª convenção	K		RIGHTSQUARE SNQTB	BTE 32/2017; BTE 32/2017
32	AE	1ª convenção	P		CITEFORMA SITESE	
32	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		REBOPORT SITEMAQ	
32	AE	Alteração	H		PORTWAY SINDAV	
33	CC	Alteração salarial e outras	G		ACECOA SITESE	
33	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT	BTE 33/2017; BTE 43/2017
33	CC	Alteração salarial	I		AIHSA FESAHT	
33	AC	Alteração salarial e outras	D		REN FIEQUIMETAL	BTE 33/2017; BTE 33/2017
33	AC	Alteração salarial e outras	D		REN SINDEL	BTE 33/2017; BTE 33/2017
33	AE	Alteração salarial e outras	H		DHL SITAVA	
34	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME SITESE	
34	AC	Alteração salarial e outras	G		LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	
34	AE	Alteração salarial e outras	K		BNP Paribas SBSI	BTE 34/2017; BTE 43/2017
35	AE	Alteração	Q		Escala Braga SIM	
36	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS FNE	
36	AC	Alteração salarial e outras	G		BP - Portugal COFESINT	BTE 17/2017 ; BTE 36/2017
36	AE	1ª convenção	G		CARRISBUS FECTRANS	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		Atlantic Ferries SIMAMEVIP	
37	CC	Revisão Global	C	23	APICER SINTICAVS	
37	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR FEVICCOM	
37	CC	Alteração	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	
37	CC	Alteração salarial e outras	H		AOP SINPORSINES	
37	AC	1ª convenção	K		Ageas Portugal SINAPSA	
37	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL COFESINT	BTE 37/2017; BTE 39/2017; BTE 42/2017
37	AE	Alteração salarial e outras	C	33	SUCH FESAHT	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
37	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		ETRG STFCMM	
38	CC	1ª convenção	H		RENA SITAVA	
38	CC	Revisão Global	N		AES FETESE	BTE 38/2017; BTE 38/2017
38	CC	Revisão Global	N		AES STAD	BTE 38/2017; BTE 38/2017
38	AE	Revisão Global	K		321 Crédito FEBASE	
38	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias COFESINT	BTE 38/2017; BTE 39/2017; BTE 42/2017
39	CC	Revisão Global	Q		CNIS FEPCES	
39	AC	Alteração salarial e outras	G		LACTICOOP SINDCES	
39	AE	1ª convenção	I		C.C.P. SinCESAHT	
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias FEVICCOM	BTE 38/2017;BTE 39/2017; BTE 42/2017
39	AE	Alteração salarial e texto consolidado	C	23	SECIL FEVICCOM	BTE 37/2017; BTE 39/2017; BTE 42
40	CC	Revisão Global	C	21	APIFARMA FIEQUIMETAL	BTE 29/2017; BTE 30/2017; BTE 40/2017
40	CC	1ª convenção	P		CNEF SPLIU	BTE 40/2017; BTE 47/2017
40	AE	1ª convenção	H		EMEL SITESE	BTE 25/2017; BTE 40/2017
41	CC	Revisão Global	N		APAVT SIMAMEVIP	
41	CC	Alteração salarial e outras	Q		APHP FESAHT	
41	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	S		ANASEL FESETE	BTE 22/2017; BTE 41/2017
41	AE	1ª convenção	E		GESAMB STAL	
41	AE	Alteração	H		TAP SNPVAC	
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CMP - Cimentos Maceira e Pataias SITESE	BTE 38/2017;BTE 39/2017; BTE 42/2017
42	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL SITESE	BTE 37/2017; BTE 39/2017; BTE 42/2017
43	CC	Alteração e texto consolidado	I		AHRESP SITESE	BTE 33/2017; BTE 43/2017
43	AE	Revisão Global	E		VALORSUL SITE-CSRA	
43	AE	1ª convenção	L		GEBALIS STAL	
43	AE	Alteração salarial e outras	K		BNP Paribas SNQTB	BTE 34/2017;BTE 43/2017

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
44	CC	Alteração salarial e outras	G		ANAREC FEPCES	
44	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FETESE	BTE 14/2017; BTE 19/2017; BTE 44/2017
45	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		GROQUIFAR-Químicos SITESE	BTE 26/2017; BTE 29/2017 ; BTE 45/2017
45	AE	Alteração salarial e outras	C	32	Carl Zeiss Vision FEVICCOM	
45	AE	Alteração salarial e outras	K		Edmond de Rothschild (Europe) SNQTB	
46	AE	Alteração	K		Oitante FSIB	
47	CC	Revisão Global	C	30	ABIMOTA SINDEL	
47	CC	1ª convenção	P		CNEF ASPL	BTE 40/2017; BTE 47/2017

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

ANEXOS - Quadro 2 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2017

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2017							2016
Total de Convenções publicadas: 208							
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	**Agricultura**	*341*	*0*	*0*	**341**	**0,0%**	0
B	**Indústrias Extrativas**	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	0
C	**Indústrias Transformadoras**	*101*	*9.345*	*229.446*	**238.892**	**29,1%**	265.420
10	*Indústrias alimentares*	*0*	*391*	*6.249*	**6.640**	**0,8%**	5.519
12	*Indústria do tabaco*	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	501
13	*Fabricação de têxteis*	*0*	*0*	*14.187*	**14.187**	**1,7%**	13.290
14	*Indústria do vestuário*	*0*	*0*	*36.404*	**36.404**	**4,4%**	34.552
15	*Indústria do couro e dos produtos do couro*	*0*	*0*	*30.723*	**30.723**	**3,7%**	29.173
16	*Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria*	*0*	*0*	*2.000*	**2.000**	**0,2%**	2.072
17	*Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos*	*0*	*1.227*	*3.562*	**4.789**	**0,6%**	4.710
19	*Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis*	*0*	*1.254*	*0*	**1.254**	**0,2%**	1.300
20	*Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos*	*0*	*290*	*33.571*	**33.861**	**4,1%**	32.676
21	*Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas*	*0*	*0*	*10.128*	**10.128**	**1,2%**	9.896
23	*Fabrico de outros produtos minerais não metálicos*	*101*	*1.642*	*9.482*	**11.225**	**1,4%**	2.514
24	*Indústrias metalúrgicas de base*	*0*	*870*	*0*	**870**	**0,1%**	192
25	*Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos*	*0*	*0*	*53.624*	**53.624**	**6,5%**	101.071
26	*Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos*	*0*	*116*	*23.222*	**23.338**	**2,8%**	24.577
27	*Fabricação de equipamento elétrico*	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	0
30	*Fabricação de outro equipamento de transporte*	*0*	*0*	*6.294*	**6.294**	**0,8%**	1
32	*Outras indústrias transformadoras*	*0*	*263*	*0*	**263**	**0,0%**	77
33	*Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos*	*0*	*3.292*	*0*	**3.292**	**0,4%**	3.300
D	**Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio**	*605*	*0*	*0*	**605**	**0,1%**	720
E	**Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição**	*0*	*853*	*0*	**853**	**0,1%**	0
F	**Construção**	*0*	*0*	*104.734*	**104.734**	**12,8%**	102.899
G	**Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos**	*1.093*	*112*	*47.821*	**49.026**	**6,0%**	151.424
H	**Transportes e armazenagem**	*2.465*	*19.956*	*1.413*	**23.834**	**2,9%**	24.147
I	**Alojamento, restauração e similares**	*0*	*377*	*209.853*	**210.230**	**25,6%**	69.164
J	**Atividades de informação e comunicação**	*0*	*0*	*0*	**0**	**0,0%**	9.931
K	**Atividades financeiras e de seguros**	*11.604*	*1.672*	*0*	**13.276**	**1,6%**	32.856
L	**Atividades imobiliárias**	*0*	*208*	*0*	**208**	**0,0%**	0
M	**Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares**	*0*	*0*	*1.497*	**1.497**	**0,2%**	1.341
N	**Atividades administrativas e dos serviços de apoio**	*0*	*0*	*25.883*	**25.883**	**3,2%**	1.674
O	**Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória**	*0*	*20*	*0*	**20**	**0,0%**	242
P	**Educação**	*0*	*101*	*38.312*	**38.413**	**4,7%**	13
Q	**Atividades de saúde humana e apoio social**	*0*	*3.902*	*98.206*	**102.108**	**12,4%**	88.604
R	**Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas**	*0*	*749*	*5.643*	**6.392**	**0,8%**	913
S	**Outras Atividades de serviços**	*0*	*517*	*4.054*	**4.571**	**0,6%**	0
T	**Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção 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	***16.209***	***37.812***	***766.862***	***820.883***	***100%***	***749.348***

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

ANEXOS - Quadro 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE					
Acordo de Adesão			**Convenção objeto de adesão**		
BTE (2017)	**CAE (Rev.3)**	**Outorgantes do Acordo de Adesão**	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
12	K	IGCP, EPE / FEBASE	AC	BTE: 29/ 2016	Várias instituições de crédito / FEBASE
16	K	BCP, SA e outros / SBN	AC	BTE: 6/2017	BCP, SA e outros / FEBASE
17	K	Companhia Portuguesa de Resseguros, SA / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
20	K	España, SA, Compañia Nacional de Seguros / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
21	C	FENAME / SIMA	CC	BTE: 36/2016	FENAME / SITESE e outros
21	C	OGMA / SINTAC	AE	BTE: 25/2012	OGMA / SITAVA
22	K	ARAG SE / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
22	K	EUROVIDA / STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros, SA e outras / STAS e outro
22	C	SN MAIA / SIMA	AC	BTE: 18/2017	SN MAIA / SINDEL e outros
22	C	SN SEIXAL / SIMA	AC	BTE: 18/2017	SN SEIXAL / SINDEL e outros
23	C	ANIVEC/APIV / SIMA	CC	BTE: 15/2017	ANIVEC/APIV / FESETE
24	H	APA e outras / SINCOMAR	AC	BTE: 46/2015	APA e outras / SNTAP
27	D	EDP e outras / SIEAP	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras / FIEQUIMETAL e outros
31	K	Entre BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE / FEBASE	AC	BTE: 29/2016	Várias instituições de crédito / FEBASE
32	Q	SCM-Águeda e outras / FNSTFPS e outros	AC	BTE:38/2016	SCM - Abrantes e outras / FNSTFPS e outros
36	C	ANILACT e outras / SIMA	CC	BTE: 21/2017	ANIL e outras / SPLAAECSTRMMCM
41	C	FENAME / SIMA	CC	BTE: 34/2017	FENAME / SITESE e outros
42	K	Bsource, ACE / SNQTB e outro	AC	BTE: 29/2016	Várias instituições de crédito / FSIB

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

ANEXOS - Quadro 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2017 - QUADRO SÍNTESE

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Critério da RCM n.º 90/2012 -43/2014 [1]	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (2017)	DR							
	Portaria	Identificação	TIPO	CAE	BTE		Tipo de Entidade	
1	334/2016 26/12/2016	Alterações do CC: AIMMAP - SINDEL	CC	C	21/2016	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	sem oposição	6
1	335/2016 26/12/2016	Alterações do CC: ACISB - FEPCES	CC	G	19/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
1	336/2016 26/12/2016	CC: ADIPA e outras - SITESE (comércio por grosso)	CC	G	19/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	7
1	337/2016 27/12/2016	Alterações do CC: FAPEL - COFESINT e outra	CC	C	22/2016	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	sem oposição	6
		Alterações do CC: FAPEL - FETESE	CC		22/2016			6
1	338/2016 27/12/2016	Alterações do CC: AIBA - FESAHT	CC	C	17/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
		Alterações do CC: AIBA - COFESINT (pessoal fabril,de apoio e manutenção) e outra	CC		21/2016			6
6	48/2017 02/02/2017	Alterações do CC: ANESM - SITESE	CC	N	23/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	8
6	49/2017 02/02/2017	CC e suas alterações: AHRESP - FESAHT	CC	I	21/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	8
6	54/2017 03/02/2017	Alterações do CC: ANIVEC/ APIV - FESETE	CC	C	28/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
		Alterações do CC: ANIVEC/ APIV - COFESINT	CC		28/2016			7
6	55/2017 06/02/2017	Alterações do CC: APED - FEPCES e outros	CC	G	25/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
6	56/2017 06/02/2017	Alterações do CC: APIFARMA - COFESINT e outra	CC	C	21/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	8
		Alterações do CC: APIFARMA - SITESE	CC		29/2016			6
		CC e suas alterações: APIFARMA - FIEQUIMETAL e outro	CC		23/2016			8
6	57/2017 06/02/2017	CC e suas alterações: AHRESP - SITESE	CC	I	29/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
6	63/2017 09/02/2017	CC: ANTROP - STRUP	CC	H	48/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical 2 OPOSIÇÕES	14
7	64/2017 13/02/2017	Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra - FESETE	CC	C	25/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
		Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra - COFESINT	CC		25/2016		sem oposição	7
7	65/2017 13/02/2017	Alterações do CC: ACRAL - CESP e outros	CC	G	25/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
8	71/2017 20/02/2017	CC: FNS - FETESE	CC	Q	29/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
9	76/2017 24/02/2017	CC e suas alterações: AICC - FESAHT	CC	C	29/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	6
9	77/2017 24/02/2017	CC: AECOPS e outras - FETESE e outros	CC	F	30/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
9	78/2017 24/02/2017	Alterações do CC: APICCAPS - FESETE	CC	C	30/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	6
		CC: APICCAPS - COFESINT e outra	CC		31/2016			6
9	79/2017 24/02/2017	Alterações do CC: APCOR - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	CC	C	34/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	5
9	80/2017 24/02/2017	CC: FENAME - SITESE e outros	CC	C	36/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	5
9	81/2017 24/02/2017	AE: SUCH - FESAHT e outras	AE	C	31/2016	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	sem oposição	6
9	82/2017 24/02/2017	Alterações do CC: APCOR - SINDCES/ UGT (pessoal de escritórios)	CC	C	33/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	5
9	83/2017 24/02/2017	Alteração CC: APIMPRENSA - FETESE	CC	J	29/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	6
9	84/2017 24/02/2017	Alteração do CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra	CC	G	26/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7
		Alteração do CC: GROQUIFAR - FEPCES e outra			27/2016			7
		Alteração do CC: GROQUIFAR - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)			27/2016			7
9	85/2017 24/02/2017	Alteração do CC: ACISTDS e outra - CESP e outro	CC	G	28/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	7

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Critério da RCM n.º 90/2012 -43/2014 [1]	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (2017)	DR							
	Portaria	Identificação	TIPO	CAE	BTE		Tipo de Entidade	
12	118/2017 21/03/2017	Alteração do CC: ANCIPA - FESAHT (indústria de hortofrutícolas) e outros	CC	C	40/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical NÃO CONTA COMO OPOSIÇÃO	5
12	119/2017 21/03/2017	CC e suas alterações: AEVC e outras - CESP	CC	G	34/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	6
14	127/2017 03/04/2017	Alterações do CC: ANCIPA - FESAHT (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	CC	C	39/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical NÃO CONTA COMO OPOSIÇÃO	6
17	151/2017 03/05/2017	CC e suas alterações: AOPDL e outra - SECTPDL	CC	H	34/2014	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	32
21	174/2017 26/05/2017	CC: AGEFE - FEPCES e outros	CC	G	05/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	3
21	175/2017 26/05/2017	Alteração do CC: ITA - FESAHT	CC	C	07/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	3
		Alteração do CC: ITA - SinCESAHT			08/2017			3
27	218/2017 20/07/2017	Alterações do CC: NORQUIFAR - COFESINT (produtos farmacêuticos) e outra	CC	G	12/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	4
27	219/2017 20/07/2017	CC: AHRESP - SITESE (cantinas, refeitorios e fábricas de refeições)	CC	I	15/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	3
27	222/2017 21/07/2017	Alterações do CC: Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico - FETESE e outros	CC	C	15/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	3
27	223/2017 21/07/2017	CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	CC	G	15/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	3
		CC: GROQUIFAR - SITESE (produtos farmacêuticos)						3
27	225/2017 24/07/2017	Alteração do CC: GROQUIFAR - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	CC	N	16/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	3
28	229/2017 25/07/2017	Alterações do CC: ACISB e outra - FEPCES	CC	G	16/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	3
28	230/2017 25/07/2017	Alterações do CC: NORQUIFAR - COFESINT e outra (produtos químicos)	CC	G	12/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
		Alterações do CC: NORQUIFAR - FEPCES (produtos químicos)	CC		12/2017			4
28	226/2017 24/07/2017	Alterações do CC: ADIPA - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	CC	G	10/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
32	265/2017 05/09/2017	Alterações do CC: ANIVEC/APIV - FESETE	CC	C	15/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	SindicaL	5
		Alterações do CC: ANIVEC/APIV - COFESINT	CC		20/2017			4
33	267/2017 05/09/2017	Alterações do CC: APICCAPS - FESETE	CC	C	18/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
		Alterações do CC: APICCAPS - COFESINT e outra						3
33	266/2017 05/09/2017	Alterações do CC: AIMMAP – SINDEL	CC	C	21/2017	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	Sem oposição	3
33	268/2017 06/09/2017	Alterações do CC: ACA - CESP e outro	CC	G	03/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Patronal 5 OPOSIÇÕES	8
33	262/2017 01/09/2017	Alterações do CC: ACRAL - CESP e outros	CC	G	19/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
35	277/2017 18/09/2017	Alteração do CC: ANIL (Lanifícios) e outra - FESETE	CC	C	21/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	3
		Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra - COFESINT e outra						3
35	278/2017 18/09/2017	Alteração do CC: ANILACT e outras - SPLAAECSTRMMCCM	CC	C	21/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	3
		Alterações do CC: ANILACT e outras - FESAHT e outros	CC		21/2017			3
37	292/2017 28/09/2017	Alterações do CC: ACCCL e outros - STICCS	CC	G	21/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	sem oposição	3
38	297/2017 10/10/2017	Alterações do CC: ACIRO - CESP e outros	CC	G	21/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
		Alterações do CC: ACIRO - SITESE	CC		21/2017			4
38	296/2017 03/10/2017	Alterações do CC: APEC - SITESE	CC	P	21/2017	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
45	361/2017 24/11/2017	CC: AESH - SITAVA	CC	C	13/2017	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	empregadores 13 OPOSIÇÕES	7

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

[1] Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Critério da RCM n.º 82/2017 [2]	Oposição à extensão	N.º Meses - (ultima) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (2017)	DR							
	Portaria	Identificação	TIPO	CAE	BTE		Tipo de Entidade	
39	299/2017 13/10/2017	Alterações do CC: AIBA - FESAHT (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	CC	S	22/2017	RCM 82/2017	Sem oposição	3
39	300/2017 13/10/2017	CC: ANASEL- SITESE	CC	C	22/2017	RCM 82/2017	Sem oposição	4
40	306/2017 17/10/2017	Alterações do CC: ANCIPA - SITESE (confeitaria e conservação de frutas- administrativos)	CC	C	24/2017	RCM 82/2017	sem oposição	4
40	307/2017 17/10/2017	Alterações do CC: AIBA - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção).	CC	C	29/2017	RCM 82/2017	sem oposição	2
40	309/2017 23/10/2017	Alterações do CC: ANIPC - FIEQUIMETAL	CC	C	25/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
40	310/2017 23/10/2017	Alterações do CC: FAPEL - COFESINT e outra	CC		25/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
		Alterações do CC: FAPEL - FETESE	CC	C	25/2017		sem oposição	3
40	311/2017 23/10/2017	Alterações do CC: ANICP - FESAHT e outras	CC	G	33/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1
40	312/2017 23/10/2017	Alterações do CC: ADIPA e outras e o SITESE (comércio por grosso)	CC	H	25/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
40	315/2017 24/10/2017	AE: Easyjet Airline Company Limited - SPAC	CC	I	23/2017	RCM 82/2017	sem oposição	4
40	316/2017 24/10/2017	CC: AHRESP - FESAHT (Alojamento)	CC	G	27/2017	RCM 82/2017	empregadores 2 OPOSIÇÕES	3
40	317/2017 24/10/2017	Alterações do CC: GROQUIFAR - FEPCES e outra	CC		29/2017	RCM 82/2017	sem oposição	2
40		Alterações do CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	CC	I	29/2017		sem oposição	2
40	318/2017 25/10/2017	CC: AHRESP - SITESE (Alojamento)	CC	C	30/2017	RCM 82/2017	empregadores 2 OPOSIÇÕES	2
41	313/2017 23/10/2017	Alterações do CC: APIFARMA - COFESINT e outra	CC	C	29/2017	RCM 82/2017	Sindical	2
41	319/2017 25/10/2017	Alterações do CC: FENAME - SITESE e outros	CC	M	34/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1
41	320/2017 25/10/2017	CC: ANCIA - FETESE	CC	G	26/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
41	328/2017 30/10/2017	Alterações do CC: ACECOA e outras - SITESE	CC	G	33/2017	RCM 82/2017	Sindical	1
41	329/2017 30/10/2017	Alterações do CC: AEVC e outras - CESP	CC	F	31/2017	RCM 82/2017	sem oposição	2
41	332/2017 03/11/2017	CC: AECOPS e outras - FETESE e outros	CC	C	26/2017	RCM 82/2017	Sindical	4
41	333/2017 03/11/2017	Alterações do CC: APIFARMA - SITESE	CC	C	30/2017	RCM 82/2017	Sindical	3
41	334/2017 06/11/2017	CC: APIC - FESETE	CC	C	28/2017	RCM 82/2017	sem oposição	4
41	337/2017 07/11/2017	Alterações do CC: AICFSTTLVCPP - FESETE	CC	C	31/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
41	338/2017 07/11/2017	Alterações do CC: APCOR - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	CC	I	32/2017	RCM 82/2017	sem oposição	3
41	339/2017 08/11/2017	Alterações do CC: AHRESP - FESAHT (restauração e bebidas)	CC	I	33/2017	RCM 82/2017	sem oposição	2
42	341/2017 09/11/2017	Alteração do CC: AIHSA - FESAHT e outros	CC	C	33/2017	RCM 82/2017	Sindical NÃO CONTA COMO OPOSIÇÃO	2
42	345/2017 13/11/2017	Alterações do AE: SUCH - FESAHT e outras	AE	C	37/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1
42	354/2017 16/11/2017	Alterações do CC: APCOR - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	CC	C	37/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1
43	346/2017 13/11/2017	CC: APICER - SINTICAVS (indústria da ceâmica - pessoal fabril)	CC	G	37/2017	RCM 82/2017	Sindical	1
43	358/2017 17/11/2017	CC: ACA - CESP	CC	H	24/2017	RCM 82/2017	empregadores NÃO CONTA COMO OPOSIÇÃO	5
44	355/2017 16/11/2017	CC: RENA - SITAVA	CC	N	38/2017	RCM 82/2017	empregadores NÃO CONTA COMO OPOSIÇÃO	1
44	356/2017 16/11/2017	CC: AES - STAD	CC	N	38/2017	RCM 82/2017	Sindical 3 OPOSIÇÕES	1
44	357/2017 16/11/2017	CC: AES - FETESE	CC	H	38/2017	RCM 82/2017	Sindical 3 OPOSIÇÕES	1
45	362/2017 28/11/2017	CC: APIFARMA - FIEQUIMETAL e outro	CC	C	40/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1
47	376/2017 18/12/2017	Alterações do CC: APHP - FESAHT	CC	Q	41/2017	RCM 82/2017	Sindical	1
47	377/2017 18/12/2017	Alterações do CC: ANASEL - FESETE	CC	S	41/2017	RCM 82/2017	sem oposição	1

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

[2] Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 09 de junho,que revoga a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho.

ANEXOS - Quadro 5 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2017 - Por entidade Empregadora

PORTARIAS DE EXTENSÃO - 2017

- Por Entidade Empregadora (duas ou mais extensões) -

Publicação da PE			Publicação do Aviso de projeto em BTE	Convenção coletiva				RCM	Observações
BTE	DR								
	Portaria	Data		Identificação	TIPO	BTE	Data (última alteração)		
ACA									
33	268/2017	6/9/2017	8/4/2017	Alterações do CC: ACA / CESP e outro	CC	03/2017	22/1/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 1/2015
43	358/2017	17/11/2017	22/9/2017	CC: ACA / CESP	CC	24/2017	29/6/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 3/2017
ACISB									
1	335/2016	26/12/2016	15/11/2016	Alterações do CC: ACISB / FEPCES	CC	19/2016	22/5/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 24/2015
28	229/2017	25/7/2017	15/6/2017	Alterações do CC: ACISB e outra / FEPCES	CC	16/2017	29/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 19/2016
ACRAL									
7	65/2017	13/2/2017	8/1/2017	Alterações do CC: ACRAL / CESP e outros	CC	25/2016	8/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 41/2014
33	262/2017	1/9/2017	22/7/2017	Alterações do CC: ACRAL / CESP e outros	CC	19/2017	22/5/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 25/2016
ADIPA									
1	336/2016	26/12/2016	15/11/2016	CC: ADIPA e outras / SITESE (comércio por grosso)	CC	19/2016	22/5/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga o CC BTE 21/2015 (Cláusula 107ª pág. 1155)
28	226/2017	24/7/2017	8/5/2017	Alterações do CC: ADIPA / SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	CC	10/2017	15/3/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 44/2015
40	312/2017	23/10/2017	22/9/2017	Alterações do CC: ADIPA e outras / SITESE (comércio por grosso)	CC	25/2017	8/7/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 19/2016
AECOPS									
9	77/2017	24/2/2017	15/1/2017	CC: AECOPS e outras / FETESE e outros	CC	30/2016	15/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga o CC BTE 30/2015 e BTE 12/2010 (VER [PA])
41	332/2017	3/11/2017	22/9/2017	CC: AECOPS e outras / FETESE e outros	CC	26/2017	15/7/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 30/2016
AES									
44	356/2017	16/11/2017	16/10/2017	CC: AES / STAD	CC	38/2017	15/10/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 17/2011 (Cl. 35ª pág, 3748)
44	357/2017	16/11/2017	16/10/2017	CC: AES / FETESE	CC	38/2017	15/10/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 32/2014 (Cl. 35ª pág, 3726)
AEVC									
12	119/2017	21/3/2017	15/2/2017	CC e suas alterações: AEVC e outras / CESP	CC	34/2016	15/9/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 05/2013
41	329/2017	30/10/2017	25/9/2017	Alterações do CC: AEVC e outras / CESP	CC	31/2017	22/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 34/2016
AHRESP									
6	49/2017	2/2/2017	29/12/2016	CC e suas alterações: AHRESP / FESAHT	CC	21/2016	8/6/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 03/2012
6	57/2017	6/2/2017	29/12/2016	CC e suas alterações: AHRESP / SITESE	CC	29/2016	29/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 03/2011
27	219/2017	20/7/2017	8/6/2017	CC: AHRESP / SITESE (cantinas, refeitorios e fábricas de refeições)	CC	15/2017	22/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga o CC BTE 24/2010
40	316/2017	24/10/2017	8/9/2017	CC: AHRESP / FESAHT (Alojamento)	CC	27/2017	22/7/2017	RCM 82/2017	(1ª Convenção)
40	318/2017	25/10/2017	15/8/2017	CC: AHRESP / SITESE (Alojamento)	CC	30/2017	15/8/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 46/2011
41	339/2017	8/11/2017	8/9/2017	Alterações do CC: AHRESP / FESAHT (restauração e bebidas)	CC	33/2017	8/9/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 21/2016
AIBA									
1	338/2016	27/12/2016	15/11/2016	Alterações do CC: AIBA / FESAHT	CC	17/2016	8/5/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 25/2015
				Alterações do CC: AIBA / COFESINT (pessoal fabril,de apoio e manutenção) e outra	CC	21/2016	8/6/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 25/2015
39	299/2017	13/10/2017	8/9/2017	Alterações do CC: AIBA / FESAHT (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	CC	25/2017	8/7/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 17/2016
40	307/2017	17/10/2017	15/9/2017	Alterações do CC: AIBA / COFESINT e outra (pessoal fabril,de apoio e manutenção).	CC	29/2017	8/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 21/2016
AIMMAP									
1	334/2016	26/12/2016	15/11/2016	Alterações do CC: AIMMAP / SINDEL	CC	21/2016	8/6/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 32/2014
33	266/2017	5/9/2017	22/7/2017	Alterações do CC: AIMMAP / SINDEL	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 21/2016
ANASEL									
39	300/2017	13/10/2017	8/9/2017	CC: ANASEL / SITESE	CC	22/2017	15/6/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 33/2012
47	377/2017	18/12/2017	8/11/2017	Alterações do CC: ANASEL / FESETE	CC	41/2017	8/11/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 06/2008
ANCIPA									
12	118/2017	21/3/2017	15/2/2017	Alteração do CC: ANCIPA / FESAHT (indústria de hortofrutícolas) e outros	CC	40/2016	29/10/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 18/2010
14	127/2017	3/4/2017	15/2/2017	Alterações do CC: ANCIPA / FESAHT (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	CC	39/2016	22/10/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 08/2010
40	306/2017	17/10/2017	15/9/2017	Alterações do CC: ANCIPA / SITESE (confeitaria e conservação de frutas/ administrativos)	CC	24/2017	29/6/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 06/2016
ANIL									
7	64/2017	13/2/2017	8/1/2017	Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra / FESETE	CC	25/2016	8/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 39/2015
				Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra / COFESINT	CC	25/2016	8/7/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 39/2015
35	277/2017	18/9/2017	8/8/2017	Alteração do CC: ANIL (Lanifícios) e outra / FESETE	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 25/2016
				Alterações do CC: ANIL (Lanifícios) e outra / COFESINT e outra	CC	23/2017	22/6/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 25/2016

PORTARIAS DE EXTENSÃO - 2017

- Por Entidade Empregadora (duas ou mais extensões) -

Publicação da PE			Publicação do Aviso de projeto em BTE	Convenção coletiva				RCM	Observações
BTE	DR			Identificação	TIPO	BTE	Data (última alteração)		
	Portaria	Data							
ANIVEC									
6	54/2017	3/2/2017	29/12/2016	Alterações do CC: ANIVEC - APIV / FESETE	CC	28/2016	29/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 10/2015
				Alterações do CC: ANIVEC - APIV / COFESINT	CC	28/2016	29/7/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 12/2015
32	265/2017	5/9/2017	15/6/2017	Alterações do CC: ANIVEC - APIV / FESETE	CC	15/2017	22/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 28/2016
				Alterações do CC: ANIVEC - APIV / COFESINT	CC	20/2017	29/5/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 28/2016
APICCAPS									
9	78/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alterações do CC: APICCAPS / FESETE	CC	30/2016	15/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 02/2015
				CC: APICCAPS / COFESINT e outra	CC	31/2016	22/8/2016		Revoga o CC BTE 08/2015
33	267/2017	5/9/2017	22/7/2017	Alterações do CC: APICCAPS / FESETE	CC	18/2017	15/5/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 30/2016
				Alterações do CC: APICCAPS / COFESINT e outra	CC	21/2017	8/6/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 31/2016
APCOR									
9	79/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alterações do CC: APCOR / FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	CC	34/2016	15/9/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 39/2015
9	82/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alterações do CC: APCOR / SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	CC	33/2016	8/9/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 41/2014
41	338/2017	7/11/2017	25/9/2017	Alterações do CC: APCOR / SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	CC	32/2017	29/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 33/2016
42	354/2017	16/11/2017	9/10/2017	Alterações do CC: APCOR / FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	CC	37/2017	8/10/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 34/2016
APIFARMA									
6	56/2017	6/2/2017	22/12/2016	Alterações do CC: APIFARMA / COFESINT e outra	CC	21/2016	8/6/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 11/2015
				Alterações do CC: APIFARMA / SITESE	CC	29/2016	8/8/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 12/2015
				CC e suas alterações: APIFARMA / FIEQUIMETAL e outro	CC	23/2016	22/6/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 29/2014
41	313/2017	23/10/2017	15/9/2017	Alterações do CC: APIFARMA / COFESINT e outra	CC	29/2017	8/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 21/2016
41	333/2017	3/11/2017	22/9/2017	Alterações do CC: APIFARMA / SITESE	CC	30/2017	15/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 29/2016
45	362/2017	28/11/2017	30/10/2017	CC: APIFARMA / FIEQUIMETAL e outro	CC	40/2017	29/10/2017	RCM 82/2017	Revoga o CC BTE 23/2016
FAPEL									
1	337/2016	27/12/2016	22/11/2016	Alterações do CC: FAPEL / COFESINT e outra	CC	22/2016	15/6/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 21/2015
				Alterações do CC: FAPEL / FETESE	CC	22/2016	15/6/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 26/2015
40	310/2017	23/10/2017	15/9/2017	Alterações do CC: FAPEL / COFESINT e outra	CC	24/2017	8/7/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 22/2016
				Alterações do CC: FAPEL / FETESE	CC	25/2017	8/7/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 22/2016
FENAME									
9	80/2017	24/2/2017	15/1/2017	CC: FENAME / SITESE e outros	CC	36/2016	29/9/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	(1ª Convenção)
41	319/2017	25/10/2017	22/9/2017	Alterações do CC: FENAME / SITESE e outros	CC	34/2017	15/9/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 36/2016
GROQUIFAR									
9	84/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alteração do CC: GROQUIFAR / COFESINT e outra	CC	26/2016	15/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 17/2015
				Alteração do CC: GROQUIFAR / FEPCES e outra	CC	27/2016	22/7/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 21/2015 (Cl. 52 - pag 2130)
				Alteração do CC: GROQUIFAR / SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	CC	27/2016	22/7/2016		Revoga parcialmente o CC BTE 18/2015
27	223/2017	21/7/2017	8/6/2017	CC: GROQUIFAR / COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	CC	15/2017	22/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga o CC BTE 19/2016
				CC: GROQUIFAR / SITESE (produtos farmacêuticos)	CC				Revoga o CC BTE 19/2016
27	225/2017	24/7/2017	8/6/2017	Alteração do CC: GROQUIFAR / FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	CC	16/2017	29/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 33/2015
40	317/2017	24/10/2017	22/9/2017	Alterações do CC: GROQUIFAR / FEPCES e outra	CC	26/2017	8/8/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o CC BTE 27/2016
				Alterações do CC: GROQUIFAR / COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	CC	29/2017	8/8/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 26/2016
NORQUIFAR									
28	230/2017	25/7/2017	8/5/2017	Alterações do CC: NORQUIFAR / COFESINT e outra (produtos químicos)	CC	12/2017	29/3/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 12/2016
				Alterações do CC: NORQUIFAR / FEPCES (produtos químicos)	CC	12/2017	29/3/2017		Revoga parcialmente o CC BTE 12/2016
27	218/2017	20/7/2017	8/6/2017	Alterações do CC: NORQUIFAR / COFESINT (produtos farmacêuticos) e outra	CC	12/2017	29/3/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	Revoga parcialmente o CC BTE 12/2016
SUCH									
9	81/2017	24/2/2017	15/1/2017	AE: SUCH / FESAHT e outras	AE	31/2016	22/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	(1ª Convenção)
42	345/2017	13/11/2017	9/10/2017	Alterações do AE: SUCH / FESAHT e outras	AE	37/2017	8/10/2017	RCM 82/2017	Revoga parcialmente o AE BTE 31/2016

PORTARIAS DE EXTENSÃO - 2017

- Por Entidade Empregadora (uma só extensão) -

Publicação da PE			Publicação do Aviso de projeto em BTE	Convenção coletiva				RCM	Observações
BTE	DR			Identificação	TIPO	BTE	Data (última alteração)		
	Portaria	Data							
6	48/2017	2/2/2017	22/12/2016	Alterações do CC: ANESM / SITESE	CC	23/2016	22/6/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
6	55/2017	6/2/2017	22/12/2016	Alterações do CC: APED / FEPCES e outros	CC	25/2016	8/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
6	63/2017	9/2/2017	29/12/2016	CC: ANTROP / STRUP	CC	48/2015	29/12/2015	RCM 90/2012 e 43/2014	
8	71/2017	20/2/2017	8/1/2017	CC: FNS / FETESE	CC	29/2016	8/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
9	76/2017	24/2/2017	15/1/2017	CC e suas alterações: AICC / FESAHT	CC	29/2016	8/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
9	83/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alteração CC: APIMPRENSA / FETESE	CC	29/2016	8/8/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
9	85/2017	24/2/2017	15/1/2017	Alteração do CC: ACISTDS e outra / CESP e outro	CC	28/2016	29/7/2016	RCM 90/2012 e 43/2014	
17	151/2017	3/5/2017	15/2/2017	CC e suas alterações: AOPDL e outra / SECTPDL	CC	34/2014	15/9/2014	RCM 90/2012 e 43/2014	
21	174/2017	26/5/2017	8/4/2017	CC: AGEFE / FEPCES e outros	CC	05/2017	8/2/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
21	175/2017	26/5/2017	15/4/2017	Alteração do CC: ITA / FESAHT	CC	07/2017	22/2/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
				Alteração do CC: ITA / SinCESAHT	CC	08/2017	28/2/2017		
27	222/2017	21/7/2017	8/6/2017	Alterações do CC: ANIMEE / FETESE e outros	CC	15/2017	22/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
35	278/2017	18/9/2017	8/8/2017	Alteração do CC: ANILACT e outras / SPLAAECSTRMMCCM	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
				Alterações do CC: ANILACT e outras / FESAHT e outros	CC	21/2017	8/6/2017		
37	292/2017	28/9/2017	29/8/2017	Alterações do CC: ACCCL e outros / STICCS	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
38	297/2017	10/10/2017	29/8/2017	Alterações do CC: ACIRO / CESP e outros	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
				Alterações do CC: ACIRO / SITESE	CC	21/2017	8/6/2017		
38	296/2017	3/10/2017	29/8/2017	Alterações do CC: APEC / SITESE	CC	21/2017	8/6/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
40	309/2017	23/10/2017	15/9/2017	Alterações do CC: ANIPC / FIEQUIMETAL	CC	25/2017	8/7/2017	RCM 82/2017	
40	311/2017	23/10/2017	8/9/2017	Alterações do CC: ANICP / FESAHT e outras	CC	29/2017	8/9/2017	RCM 82/2017	
40	315/2017	24/10/2017	15/9/2017	AE: Easyjet Airline Company Limited / SPAC	CC	23/2017	22/6/2017	RCM 82/2017	
41	320/2017	25/10/2017	25/9/2017	CC: ANCIA / FETESE	CC	26/2017	15/7/2017	RCM 82/2017	
41	328/2017	30/10/2017	22/9/2017	Alterações do CC: ACECOA e outras / SITESE	CC	33/2017	8/9/2017	RCM 82/2017	
41	334/2017	6/11/2017	22/9/2017	CC: APIC / FESETE	CC	28/2017	29/7/2017	RCM 82/2017	
41	337/2017	7/11/2017	25/9/2017	Alterações do CC: AICH / FESETE	CC	31/2017	22/8/2017	RCM 82/2017	
42	341/2017	9/11/2017	26/9/2017	Alteração do CC: AIHSA / FESAHT e outros	CC	33/2017	8/9/2017	RCM 82/2017	
43	346/2017	13/11/2017	9/10/2017	CC: APICER / SINTICAVS (indústria da ceâmica / pessoal fabril)	CC	37/2017	8/10/2017	RCM 82/2017	
44	355/2017	16/11/2017	16/10/2017	CC: RENA / SITAVA	CC	38/2017	15/10/2017	RCM 82/2017	
45	361/2017	24/11/2017	15/5/2017	CC: AESH / SITAVA	CC	13/2017	8/4/2017	RCM 90/2012 e 43/2014	
47	376/2017	18/12/2017	8/11/2017	Alterações do CC: APHP / FESAHT	CC	41/2017	8/11/2017	RCM 82/2017	

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

ANEXOS - Quadro 6 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017 (por tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 e 2017 (por tipo)													
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69	91
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19	21
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58	96
Total	***252***	***244***	***251***	***296***	***251***	***230***	***170***	***85***	***94***	***152***	***138***	***146***	***208***

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

ANEXOS - Quadro 7 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017

(por tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2017													
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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
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
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
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***

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

ANEXOS - Quadro 8 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associação de Empregadores**
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA
Açoreana Seguros	Açoreana Seguros, SA
APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA
Ageas Portugal	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA
AIC-Cosmética	AIC - Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal
ANA	ANA - Aeroportos de Portugal, SA
APIB	APIB - Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha
Aqualuz Tróia	Aqualuz Tróia – Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA
ACAP	Associação Automóvel de Portugal
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro
ACECOA	Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora
ACI - Arcos de Valdevez e Ponte da Barca	Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca
ACI - Macedo de Cavaleiros	Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros
ACI - Mirandela	Associação Comercial e Industrial de Mirandela
ACI - Vila do Conde	Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde
ACI - Santo Tirso	Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso
ACICF	Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão
ACIS	Associação Comercial e Industrial dos concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros
ACI - Monção e Melgaço	Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança
ACIRO	Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste
ACISDP	Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio
AICCS	Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal
AA - Portalegre	Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços
AES	Associação de Empresas de Segurança
AESAPSAETA	Associação de Empresas do Sector de Atividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo
AESH	Associação de Empresas do Sector de Handling
GROQUIFAR-Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)
GROQUIFAR-Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano
AOPL	Associação de Operadores do Porto de Lisboa
AORP	Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal
ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve
ACISM	Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra
ACISTDS	Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal
AANP	Associação dos Agentes de Navegação de Portugal
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa
AC - Porto	Associação dos Comerciantes do Porto
ADIPA (Retalhistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio a retalho)
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio por grosso)
AEEP	Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo
AIBA	Associação dos Industriais de Bolachas e Afins
AICH	Associação dos Industriais de Chapelaria
AICR	Associação dos Industriais de Cordoarias e Redes
AISDPCL	Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza
ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
AIHSA	Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal
AIL	Associação dos Inquilinos Lisbonenses
ACICB	Associação Empresarial da Beira Baixa
AECBP	Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor
AE - Maia	Associação Empresarial da Maia

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associação de Empregadores**
AE - Póvoa do Varzim	Associação Empresarial da Póvoa do Varzim
AE - Amarante	Associação Empresarial de Amarante
AE - Baião	Associação Empresarial de Baião
AE - Felgueiras	Associação Empresarial de Felgueiras
AE - Gondomar	Associação Empresarial de Gondomar
AE - Paços de Ferreira	Associação Empresarial de Paços de Ferreira
AE - Paredes	Associação Empresarial de Paredes
AE - Penafiel	Associação Empresarial de Penafiel
AE - Ponte de Lima	Associação Empresarial de Ponte de Lima
AE - Viana do Castelo	Associação Empresarial de Viana do Castelo
AE - Matosinhos	Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos
AE - Marco de Canaveses	Associação Empresarial do Marco de Canaveses
AGEFE	Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico
AHB - Aljustrel	Associação Humanitária de Bombeiros de Aljustrel
AHBV - Carnaxide	Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide
AHBV - Merceana	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Merceana
AHBV - Amadora	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Amadora
AHBV - Montijo	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários do Montijo
AHBV - Alcobaça	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça
AHBV - Condeixa-a-Nova	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova
AHBV - Guimarães	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães
AHBV - Odemira	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Odemira
AHBV - Pombal	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal
AHBV - Reguengos de Monsaraz	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz
AHBV - Salvaterra de Magos	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos
AHBV - Vila Real de Santo António	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António
AIC	Associação Industrial de Cristalaria
AIM	Associação Industrial do Minho
AICC	Associação Industrial e Comercial do Café
AOP	Associação Marítima e Portuária
ANIET	Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora
ANIPLA	Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança
ANESM	Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising
ANECRA	Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel
ANF	Associação Nacional das Farmácias
ABIMOTA	Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins (ABIMOTA)
ANIT-LAR	Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar
ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ANCIA	Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel
ANCIPA	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
ANASEL	Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves
ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
ANAREC	Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis
ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
ARAN	Associação Nacional do Ramo Automóvel
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
ANICP	Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe
ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios
ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
ANIMTMC	Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio
ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ANIPB	Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão
ANIRP	Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus
ANO	Associação Nacional dos Ópticos
APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
APIMINERAL	Associação Portuguesa da Indústria Mineral
APAVT	Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores
(Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)

Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores
APEB	Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto
APECA	Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração
ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
APEQ	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
APICER	Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria
APIGRAF	Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel
APED	Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão
APFS	Associação Portuguesa de Facility Services
APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
AIND	Associação Portuguesa de Imprensa
APIMPRENSA	Associação Portuguesa de Imprensa (ex-AIND)
APS	Associação Portuguesa de Seguradores
APT	Associação Portuguesa de Tintas
ANAIEF	Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores
APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos
APIC	Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes
APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
ASSIMAGRA	Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
ATP	Associação Têxtil e Vestuário de Portugal
Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA
Autoestrada do Algarve - Via do Infante	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA
Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
ASF	Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões
AVEIPORT	AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Ld.ª
Activobank	Banco Activobank, SA
BCP	Banco Comercial Português, SA
BII	Banco de Investimento Imobiliário, SA
Banco de Portugal	Banco de Portugal
BPopular - Portugal	Banco Popular Portugal, S.A.
BCP Capital	BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA
BNP Paribas	BNP Paribas - Sucursal em Portugal
Box Lines - N	Box Lines, Navegação, S.A.
BP - Portugal	BP Portugal S.A.
BRISA O&M	BRISA O&M - Operação e Manutenção, S.A
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
BRISA-CR	BRISA, Concessão Rodoviária, S.A.
BRISA-CI	BRISA, Conservação de Infra-estruturas, S.A.
BRISA-EG	BRISA, Engenharia e Gestão, S.A.
BRISA-IT	BRISA, Inovação e Tecnologia, S.A.
BRISAL	BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, S.A.
CAIMA	CAIMA – Indústria de Celulose, S.A.
CAIMA-Transportes	CAIMA - Transportes
CEMG	Caixa Económica Montepio Geral
CGD	Caixa Geral de Depósitos, SA
CGD - CLF	Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA
Carl Zeiss Vision	Carl Zeiss Vision Portugal, SA
CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA
Casa do Azeite	Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA
CTE	Central Termoelétrica do Estuário, Lda.
CICCOPN	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
CFPIC	Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado
CITEFORMA	Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias
CEFOSAP	Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional
CH - Algarve	Centro Hospitalar do Algarve, EPE
CHU - Coimbra	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE
CEPSA - Portuguesa	CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A.

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores
(Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)

Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores
Charline Transportes	Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, Ld.ª
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
CCL	Clube de Campismo de Lisboa
C.C.P.	Clube de Campismo do Porto
CMP - Cimentos Maceira e Pataias	CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA
CMPEA	CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM
CLC	Companhia Logística de Combustíveis, S.A.
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
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.
DAI	DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)
Douro Azul	Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A.
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal
Edmond de Rothschild (Europe)	Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal
EDP	EDP - Energias de Portugal, SA
EDP - EC	EDP - Estudos e Consultoria, SA
EDP - GPE	EDP - Gestão da Produção de Energia, SA
EDP - IP	EDP - Imobiliária e Participações, SA
EDP - SC	EDP - Soluções Comerciais, SA
EDP Comercial-CE	EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA
EDP Distribuição-E	EDP Distribuição - Energia, SA
EDP GÁS - SU	EDP GÁS - Serviço Universal, SA
EDP GÁS - SGPS	EDP GÁS - SGPS, SA
EDP GÁS - GPL	EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA
EDP GÁS.COM	EDP GÁS.COM
EDP Inovação	EDP Inovação, SA
EDP - RP	EDP Renováveis Portugal, SA
EDP - SU	EDP Serviço Universal, SA
EDP Serviner - SE	EDP Serviner - Serviços de Energia, SA
EDP Valor - GIS	EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA
EDPR PT - PO	EDPR PT - Promoção e Operação, SA
EMEL	EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M. S.A.
EAEA	Empresa Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, S.A.
CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A.
ENM	Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª
ETRG	Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da
EMAS - Beja	Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA
ECALMA	Empresa Municipal de Estacionamento e Circulação de Almada, EM
Escala Braga	Escala Braga - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA
Estoril Sol (III)	Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA
Europa&C	Europa&C Embalagem, S.A.
EUROSCUT	EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA
F&C - Portugal	F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.
FENAME	Federação Nacional do Metal
FNS	Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde
Fermentopão	Fermentopão - Pão Alentejano, SA
Ferreira & Rayford	Ferreira & Rayford - Turismo, SA
Font Salem	Font Salem Portugal, SA
F-PT	Fundação Portugal Telecom
FCP	Futebol Clube do Porto
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA
GALP- LA	Galp Logística de Aviação, SA
GEBALIS	GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA
GEIRA	GEIRA, SA
General Cable CelCat	General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, SA

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associação de Empregadores**
GMM - Portugal	General Maritime Management (Portugal), Ld.ª
GESAMB	Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM
GOODREST	GOODREST – Serviços de Restauração e Catering, Ldª
GPA	GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação
Hospital CUF Infante Santo	Hospital CUF Infante Santo, S.A.
HPEM	HPEM – Higiene Pública, E. E. M.
Improvisângulo	Improvisângulo - Empresa de Trabalho Portuário, Unipessoal, Lda
INTERFUNDOS	Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA
LABELEC	LABELEC - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA
LACTICOOP - SGPS	LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, Ld.ª
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL
LAUAK	LAUAK Portuguesa
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
Lusíadas - Parcerias Cascais	Lusíadas - Parcerias Cascais, SA
LUSOPONTE	LUSOPONTE - Concessionária para a Travessia do Tejo, SA
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.
MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (ex-PT Comunicações SA)
Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
Millennium BCP-PS	Millennium BCP - Prestação de Serviços, ACE
Millennium BCP-GA	Millennium BCP Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA
Morais Matias	Morais Matias, S.A.
MOVIJOVEM	MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada
MATM	Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.
NAV- PORTUGAL	Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE
Navegar - CPNI	NAVEGAR - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S.A.
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico
O e M Serviços	O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA
Oitante	Oitante, SA
OSIS	OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Ld.ª
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.
PORT'AMBIENTE	PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA
PORTGÁS	PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA
Portline - TMI	Portline - Transportes Marítimos Internacionais, S.A.
Porto Santo Line - TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Ld.ª
PORTUCEL	PORTUCEL, S.A
PT-I	Portugal Telecom, Inovação, S.A.
PORTWAY	Portway - Handling de Portugal, SA
PROMARINHA	PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA
PROMETRO	PROMETRO, SA
PT-ACS	PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde
PT-CC	PT Centro Corporativo, S.A.
PT-C	PT Comunicações, S.A.
PT-SI	PT SI - Sistemas de Informação, S.A.
PTM Ibérica	PTM Ibérica, Unipessoal, Ld.ª
RTP	Rádio e Televisão de Portugal, SA
REFER	Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE
REN	REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA
RENA	RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal
REPSOL - Gás Portugal	REPSOL Gás Portugal, S.A.
REPSOL	Repsol Polímeros, SA
REPSOL - Portuguesa	REPSOL Portuguesa, S.A.
Restflight	Restflight - Serviços de Catering, Unipessoal, Lda
RIGHTSQUARE	RIGHTSQUARE, SGPS, SA
Rodoviária da Beira Interior	Rodoviária da Beira Interior, SA
Rodoviária da Beira Litoral	Rodoviária da Beira Litoral, SA
Rodoviária de Lisboa	Rodoviária de Lisboa, SA
Rodoviária do Tejo	Rodoviária do Tejo, S.A.

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associação de Empregadores**
Rodoviária Nacional	Rodoviária Nacional, EP
Sacor Maritima	Sacor Maritima, SA
Saint-Gobain Mondego	Saint-Gobain Mondego, SA
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
SCMA	Santa Casa da Misericórdia de Abrantes
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
Santos Barosa	Santos Barosa - Vidros, SA
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
SãVida	SãVida - Medicina Apoiada, SA
SCS	SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA
SECIL	SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA
SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais
SERVIRAIL	Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal Ld.ª
SIDUL	Sidul Açucares, Unipessoal, Ldª
SN Maia	SN Maia - Siderurgia Nacional, SA
SN Seixal	SN Seixal - Siderurgia Nacional SA
SOCARPOR - Aveiro	SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), S. A.
SCC	Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA
SOFLUSA	Sociedade Fluvial de Transportes, SA
Sociedade Pauta de Flores	Sociedade Pauta de Flores, Ld.ª
REBOPORT	Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA
SVITZER - Lisboa	SVITZER Lisboa - Reboques Marítimos, S.A
TABAQUEIRA	TABAQUEIRA - Empresa Industrial de Tabacos, S.A.
Tabaqueira II	Tabaqueira II – Empresa Industrial de Tabacos, SA
TANQUISADO	TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A.
TERGEN	TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA
Terra a Terra	Terra a Terra – Produtos Agrícolas, Ld.ª
The Navigator Company	The Navigator Company, SA (ex-PORTUCEL)
TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
TMN	TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Ld.ª
Transinsular - TMI	Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, S.A.
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA
TRANSTEJO	TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA
TroiaVerde	TroiaVerde - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA
UMP	União das Misericórdias Portuguesas
UE - Vale do Minho	União Empresarial do Vale do Minho
UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.
VALORSUL	VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA
Várias Instituições de Crédito	Várias Instituições de Crédito
Via D'Ouro	Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, Ld.ª
VV - Portugal	Via Verde de Portugal, S.A.
Vieira & Silveira - TM	Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S.A.
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, S.A
VILABO	VILABO - Vidros de Laboratório, Lda.

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

ANEXOS - Quadro 9 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associações Sindicais**
ASPL	Associação Sindical de Professores Licenciados
APROFER	Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário
ASOSI	Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes
CGSI	Confederação Geral dos Sindicatos Independentes
FESMAR	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar
FEBASE	Federação do Sector Financeiro
FE	Federação dos Engenheiros
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
FSICCVP	Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
FESTRU	Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
FSIB	Federação dos Sindicatos Independentes da Banca
FETICEQ	Federação dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica, Vidreira, Extrativa, Energia e Química
FEQUIMETAL	Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás
FIEQUIMETAL	Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas
FNE	Federação Nacional da Educação
FNAM	Federação Nacional dos Médicos
FENPROF	Federação Nacional dos Professores
FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
FEVICCOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços
Sindicato 2013 TTP - Aveiro	Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro
SETAA	Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas
SETACCOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços
SINERGIA	Sindicato da Energia
SICOP	Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero
SIREP	Sindicato da Indústria e Energia de Portugal
SICOMP	Sindicato das Comunicações de Portugal
SIESI	Sindicato das indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SITEMAQ	Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
SINQUADROS	Sindicato de Quadros das Comunicações
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos
STP	Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal
SINDEQ	Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas
SDPGL	Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo
SINDETELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média
SINDAV	Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação
SCMACFCMTM	Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços
SinCESAHT	Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo
SATAE	Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia
SBSI	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas
OFICIAIS/MAR	Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante
SICONT	Sindicato dos Contabilistas
SINCTA	Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo
SE	Sindicato dos Enfermeiros
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
SERS	Sindicato dos Engenheiros
SEN	Sindicato dos Engenheiros do Norte
SETTCMCSP	Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal
SFP	Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras
SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
SMZS	Sindicato dos Médicos da Zona Sul
SOEMMM	Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante
SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associações Sindicais**
SPLAAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção
SPP	Sindicato dos Profissionais de Polícia
SQTD	Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho
SIQTER	Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros
STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado
STHA	Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos
SITEMA	Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves
STVSIH	Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas
STVNC	Sindicato dos Técnicos de Vendas Norte e Centro
SINDITE	Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica
STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
STCMMCMC - Norte e Viseu	Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cerâmica e Materiais de Construção Norte e Viseu
STIAC	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas - (pessoal fabril, de apoio e manutenção)
STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
STEC	Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos
STIANOR	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte
STICPGI	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa
SITE-CN	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte
SITE-CSRA	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas
SITE-NORTE	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte
SITE-SUL	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul
STSJ	Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos
SINTAB	Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal
STCMMC - Sul	Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul
SITESC	Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo
STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas
STT	Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
STRUN	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
CESNORTE	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte
CESAHT	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo
STPT	Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom
STPA	Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro
STI	Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos
STSPVLDAD	Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto
SITESE	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
STFPSC	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro
STFPSN	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte
STFPSSRA	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas
SINPORSINES	Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines
SINTEVECC	Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
SISE	Sindicato Independente do Sector Energético
SINCOR	Sindicato Independente dos Correios de Portugal
SIM	Sindicato Independente dos Médicos
SIPE	Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem
SITIC	Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações
SITSECCVAC	Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do
SINFB	Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários
SINDEL	Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SNPVAC	Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
SNEET	Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos
SNF	Sindicato Nacional dos Farmacêuticos

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	**Associações Sindicais**
SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses
SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas
SNPL	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados
SPLIU	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades
SINAPE	Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
SIFAP	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins
TENSIQ	Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações
SNQTB	Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários
SNTICI	Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil
SINTICABA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins
SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SINTICAVS	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares
SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
SNTCT	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
FENTCOP	Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas
SINDEP	Sindicato Nacional e Democrático dos Professores
SPEUE	Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia.

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

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

I. Por deliberação do Plenário do Centro de Relações Laborais (CRL), foi criada uma Comissão Científica para acompanhar e pronunciar-se acerca das atividades associadas à negociação coletiva.

A Comissão - constituída por: António Monteiro Fernandes, Daniel Bessa, José João Abrantes, Luis Gonçalves da Silva (relator),Maria do Rosário Ramalho, e António Valadas da Silva (Presidente do CRL e, por inerência, da Comissão Cientifica) - tem acompanhado, desde a primeira hora, o trabalho de conceção, estruturação e consolidação de um relatório anual sobre a contratação coletiva, dando contributos para o roteiro inicial, assim como para as sucessivas versões, que antecedem a aprovação e apresentação pública do relatório.

II. Para a valorização do projeto, cumpre registar o trabalho desenvolvido sob a presidência de João Proença e Gregório Rocha Novo, que emprestaram ao CRL a sua larga experiência no domínio da contratação coletiva e das relações laborais. Neste percurso foi também essencial o trabalho iniciado pelo perito dos dois primeiros relatórios, Pedro Furtado Martins, que, com a coordenadora executiva, Paula Agapito, e a restante equipa do CRL, definiram o recorte deste trabalho.

O relatório que agora se analisa beneficia, por isso, da experiência recolhida durante aqueles dois mandatos, registando-se uma evolução consistente, porquanto se seguiu a metodologia iniciada no primeiro, testada no segundo e que se consolida nesta terceira edição.

III. O mandato da Comissão centrou-se, assim, em acompanhar a elaboração de tal relatório, iniciada com a discussão do roteiro preparado pelo perito António Nunes de Carvalho. Pode-se testemunhar a profundidade tanto da pesquisa como da recolha de informação em fontes de origens cada vez mais diversificadas, o que permite aprofundar os temas com um conjunto de fontes relevantes, que sustentam as análises apresentadas.

IV. O relatório de 2017 mantém, em termos gerais, a estrutura e o catálogo de temas definido em 2015. Este é um elemento positivo de que importa dar nota, pois só essa estabilidade permitirá compreender a dinâmica da negociação coletiva, nas suas

várias vertentes, incluindo a evolução dos conteúdos da negociação coletiva. Nesta terceira edição, começam, justamente, a colher-se os resultados desta continuidade de indicadores e temas tratados, evidenciada na comparação, face ao ano anterior, dos tópicos abordados no capítulo IV, centrado na caraterização quantitativa e qualitativa de 2017.

V. Por outro lado, a análise de temas residentes deve ser conjugada com o tratamento de temas emergentes, privilegiando o enfoque nas matérias que são objeto de alteração legislativa, em cada ano. De resto, na caraterização da negociação coletiva de 2017, já se dá nota das recentes alterações legislativas e regulamentares e do seu impacto nos instrumentos de regulamentação coletiva do ano, em particular:

- as alterações aos procedimentos que enquadram a extensão de convenções coletivas, decorrentes da última Resolução do Conselho de Ministros que altera os critérios para emissão das portarias de extensão (a partir de junho de 2017);
- as alterações do Orçamento do Estado para 2017 na negociação coletiva do sector público empresarial;
- as alterações ao Código do Trabalho, no que toca aos aspetos relativos à igualdade e não discriminação.

VI. Cabe, ainda, assinalar a emergência de alguns tópicos aflorados no relatório, cuja atualidade e relevância nas relações de trabalho, aconselham a sua maturação em próximas edições. É o caso dos regimes de avaliação de desempenho, assim como, no âmbito dos direitos de personalidade, a conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados, cuja plena aplicação do Regulamento (EU) 2016/679, sobre proteção de dados pessoais, concede uma nova centralidade ao tema.

Lisboa, 16 de maio de 2018

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN

SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2017

1. A CGTP-IN considera que o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Colectiva (Relatório) constitui uma importante fonte de informação. Esta informação abrange quer elementos quantitativos quer os conteúdos das convenções colectivas em relação a um conjunto determinado de matérias, em que são objecto de análise todos os instrumentos de regulamentação de trabalho publicados. O Relatório complementa informação que vem sendo disponibilizada pela DGERT e pela DGAEP. Um documento deste tipo constitui um instrumento útil para o desenvolvimento da própria negociação colectiva.

2. Apraz à CGTP-IN registar haver elementos de progresso, relativamente aos anteriores Relatórios, em particular ao de 2015. Constata-se o alargamento das matérias objecto de análise mais aprofundada dos conteúdos das convenções publicadas. Estes estiveram centrados, no relatório de 2015, no tempo de trabalho estando subjacente uma valorização pelo Centro de Relações Laborais (CRL) da desregulação de uma importante dimensão da vida de trabalho, perspectiva com a qual a CGTP-IN não se identificou. O presente relatório aborda, na linha do que já aconteceu em 2016, matérias como a duração e organização do tempo de trabalho, a qualificação, benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais e os direitos das estruturas representativas de trabalhadores.

3. A CGTP-IN valoriza, em particular, o facto de, pela primeira vez, se ter feito a análise do tema da igualdade e não discriminação. Considera igualmente útil a análise das convenções publicadas abrangendo empresas do Sector Público Empresarial relativamente ao impacto do artigo 21º da Lei do Orçamento do Estado para 2017, o qual terminou com as limitações, estabelecidas em 2011, ao direito de contratação colectiva nessas empresas, a concretizar em 2017 e 2018.

4. O Relatório continua a minimizar aspectos fundamentais do direito de contratação colectiva como a caducidade das convenções e o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, esquecendo que o objectivo primário da convenção é o de estabelecer condições mais favoráveis que os da legislação de trabalho.

5.A CGTP-IN pronunciou-se relativamente à versão preliminar do Relatório fazendo observações que, nalguns dos casos, tinham aspecto técnico ou de detalhe. A CGTP-IN lamenta que as observações não tenham sido acolhidas (registou-se apenas uma reformulação que, apesar disso, manteve a redacção sobre a qual a CGTP-IN se pronunciara), pelo que se interroga sobre a natureza da consulta feita.

6.A CGTP-IN reitera na presente Declaração de voto observações feitas, em particular:

- Discorda da afirmação que minimiza a cobertura medida pelos IRCT em vigor ao afirmar que "não sofreu um declínio significativo";

- Houve um elevado número de avisos de cessação de vigência (44). O Relatório não refere que estão envolvidas convenções colectivas muito representativas, parte das quais no âmbito das indústrias transformadoras;

- A forma como se refere a publicação de avisos de cessação de vigência em 2016 merece reparo. Em 2016, foram publicados três avisos, mas o que se salienta (ver ponto 13 do Sumário Executivo) é o facto não haver nenhum aviso publicado ao abrigo da Lei nº 55/2014 (sendo antes ao abrigo do artigo 501 do CT). O Relatório diz a verdade, mas não toda a verdade;

- O Relatório é parco na apreciação da cobertura verificada na renovação das convenções, limitando-se a registar que "uma percentagem significativa das convenções não é actualizada periodicamente";

- O Relatório valoriza em excesso os resultados da negociação colectiva em 2017, a qual não tem suporte nos dados sobre a cobertura; estes dados indicam que neste ano as convenções colectivas renovadas apenas abrangeram 25% do total de assalariados sem a Administração Pública. Em nossa opinião, o Relatório deveria ter uma indicação da cobertura do ano a que respeita, salientando-se o facto de haver informação estatística que o permite fazer;

- O relatório valoriza em excesso os resultados tendo como base o número de convenções publicadas quando, no nosso entendimento, se deveria pôr a tónica no número de trabalhadores abrangidos; no mínimo deveria ter sido integrado um quadro em que simultaneamente contivesse o número e os trabalhadores abrangidos por tipo de IRCT.

7. Apesar de se registarem progressos no plano da análise dos conteúdos permanecem desequilíbrios. Mostra-o o relevo dado à "organização do tempo de trabalho", com um desenvolvimento extenso e repetitivo de anteriores relatórios, face à "duração do tempo de trabalho", com escasso desenvolvimento e onde importantes conteúdos são remetidos para notas de rodapé.

8. Em nosso entender, seria importante diversificar mais a análise dos temas sem prejuízo de temas já tratados como a organização do tempo de trabalho, poderem voltar a ser abordados em anos posteriores.

9.A CGTP-IN defende que o Relatório se deve circunscrever à contratação colectiva no sector privado não devendo abranger a Administração Pública. A continuar a não ser este o entendimento dos restantes representantes do CRL, então entendemos que o Relatório deve abranger a dupla vertente do direito de negociação colectiva, nele referida: 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. Argumenta-se, a exemplo do referido em relatórios anteriores, que não é possível obter informação sobre a primeira vertente, cujo conhecimento é do domínio público. Ou seja, é caricato que todos conheçam a situação relativamente à primeira vertente, excepto o CRL.

10. Por estes motivos, a CGTP-IN abstém-se.

Lisboa, 8.5.2018

DECLARAÇÃO DE VOTO DA UGT
SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2017

A UGT deve, antes de mais e à semelhança do que se verificou em anos anteriores, salientar que o Relatório agora a ser votado constitui um desenvolvimento e um avanço face ao relatório relativo ao ano transacto, continuando a ser salientar positivamente a evolução verificada, com a introdução de novas matérias e o maior desenvolvimento conferido a outras.

O tratamento dado ao Sector Empresarial do Estado, a novas formas de organização o tempo de trabalho ou à matéria da igualdade constituem disso exemplo e contribuem decerto para uma maior profundidade do trabalho técnico de suporte que o CRL bem vem desempenhando.

Mais, cumpre realçar, como sempre, o excelente trabalho realizado no sentido de acomodar os consensos, nem sempre fáceis, reunidos no Plenário do CRL, sendo de saudar o meritório trabalho de todos os que estiveram envolvidos na sua elaboração, desde a equipa técnica do CRL, e em particular da sua Coordenadora, bem como do novo perito responsável pela elaboração do estudo e da Comissão Científica.

A UGT gostaria porém de salientar que existe ainda espaço para progressos, cumprindo-nos realçar algumas matérias sobre as quais o Plenário se deverá debruçar para futuros relatório.

Desde logo, assinalando a relevância que nos parece dever assumir o aprofundamento da temática das portarias de extensão, mediante nomeadamente uma análise de alguns efeitos concretos do novo enquadramento legal, como seja inclusão de informação sobre a evolução não apenas do intervalo temporal entre publicação da convenção e publicação da portaria de extensão, mas entre a produção de efeitos da convenção e da portaria de extensão, jogando com as variáveis tempo de emissão e retroactividade dos seus efeitos.

Por outro lado, e no que concerne à área específica da Administração Pública, afigura-se-nos que será necessário procurar atingir consensos que permitam a abordagem – mesmo que apenas parcelar e, porventura, apenas dos efeitos mais transversais – do que têm sido os processos negociais directos dos sindicatos do sector com o Governo, uma vez que o universo da negociação colectiva pública está longe de se cingir apenas aos acordos publicados.

Por fim, e mesmo valorizando positivamente o esforço produzido no sentido de acomodar alguma informação pontual, a UGT deve realçar que, não obstante as dificuldades no sentido de se consensualizar esta matéria no seio do CRL, considera importante que se analisem os regimes convencionais de avaliação de desempenho e a sua ligação com as alterações legislativas nos últimos anos.

Face a tudo exposto, a UGT vota favoravelmente o relatório apresentado.

08-05-2018