

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2016**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2016*

Data de edição: ____ de 2017

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, nº 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

Email: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Depósito legal: _____

Execução gráfica: _____

Tiragem: ____ exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor à data.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Gregório da Rocha Novo** (CIP)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo) ; Maria José Tiago (suplente)
- DGERT - **Fernando Catarino José** (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo) ; Maria Teresa F. Feliciano (suplente)
- IEFP - **António Valadas da Silva** (efetivo) ; 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) ; Amadeu de Jesus Pinto (suplente)
João A. Gomes Proença (efetivo) ; Carlos M. A. Alves (suplente)

Organizações Empresariais:

- CAP - **Cristina Nagy Morais** (efetivo) ; João Baguinho Valentim (suplente)
- CCP - **Ana Cristina Vieira** (efetivo) ; Alberto J. Lança de Sá e Mello (suplente)
- CIP - **Nuno M. V. Nobre Biscaya** (suplente)
- CTP - **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo) ; Pedro Petrucci de Freitas (suplente)

AUTORES DO RELATÓRIO

- **Pedro Furtado Martins** (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)
- **Maria do Rosário Palma Ramalho** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- **Luís Gonçalves da Silva** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
SUMÁRIO EXECUTIVO	13
I. Nota prévia	25
II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo	28
2.1 Contexto económico	28
2.2 Contexto normativo	32
III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2016 e sua evolução nos onze anos anteriores	36
3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2016 e a evolução desde 2005.....	36
3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais	36
3.1.2 Remunerações.....	40
3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções.....	44
3.1.4 Cessação da vigência das convenções coletivas	47
3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva	52
3.2.1 Conciliação e mediação.....	52
3.2.2 Arbitragem	53
IV. A negociação coletiva em 2016.....	54
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2016	54
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas.....	59
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2016.....	59
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2016.....	63
4.3 Sector Empresarial do Estado	64
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2016	66
4.4.1 Introdução	66
4.4.2 Análise geral	66
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho 70	
4.4.3.1 Introdução	70
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 nas convenções coletivas de 2016 71	
4.4.4 Aplicação das convenções.....	81
4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação.....	81
4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	82
4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação	83
4.4.4.4 Caducidade e sobrevigência.....	86

4.4.4.5	Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	90
4.4.5	Tempo de trabalho.....	93
4.4.5.1	Duração do tempo de trabalho.....	93
4.4.5.2	Organização dos tempos de trabalho.....	97
4.4.6	Promoção das qualificações dos trabalhadores.....	126
4.4.6.1	Enquadramento Geral.....	126
4.4.6.2	Formação Profissional.....	131
4.4.6.3	Trabalhadores-Estudantes.....	137
4.4.7	Benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais.....	140
4.4.8	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.....	144
V.	A contratação coletiva na Administração Pública.....	152
5.1	Enquadramento.....	152
5.2	Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009.....	156
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2016.....	157

ANEXOS

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2015)	30
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO - 2015	30
QUADRO 3 - NÚMERO DE TCO (2005-2015)	32
QUADRO 4 - EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2016)	32
QUADRO 5 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT ^(*) (2005-2015)	40
QUADRO 6 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (POR ANO) (2005-2015)	40
QUADRO 7 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL (2016)	43
QUADRO 8 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2016 E POR SECTOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	44
QUADRO 9 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016	45
QUADRO 10 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005-2016)	46
QUADRO 11 - OPOSIÇÕES À EXTENSÃO (2005-2016)	46
QUADRO 12 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016	47
QUADRO 13 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2005-2016	48
QUADRO 14 - PROCESSOS DE CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES - AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2016)	49
QUADRO 15 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005-2016) - POR CAE	51
QUADRO 16 - CONCILIAÇÕES/MEDIAÇÕES (2005 - 2016)	53
QUADRO 17 - DECISÕES ARBITRAIS (2005-2016)	53
QUADRO 18 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 (POR SUBTIPO)	54
QUADRO 19 - IRCT PUBLICADOS EM 2016 (POR TIPO)	55
QUADRO 20 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2016 (POR TIPO)	55
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	57
QUADRO 22 - Nº DE TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 (POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO)	58
QUADRO 23 - MÉDIA DE TRABALHADORES ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2016)	59
QUADRO 24 - FUNDAMENTO DA EXTENSÃO DE ACORDO COM A RCM (N.º 90/2012 E N.º 43/2014) - POR TIPO DE CONVENÇÃO – 2016	60
QUADRO 25 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE E ENTRE O REQUERIMENTO DA EXTENSÃO DA CONVENÇÃO E A PUBLICAÇÃO DA PE – 2016	61
QUADRO 26 - PERÍODO MÉDIO ENTRE REQUERIMENTO, PUBLICAÇÃO DO AVISO E A PUBLICAÇÃO DA PORTARIA DE EXTENSÃO (2016)	62
QUADRO 27 - INTERVALO TEMPORAL ENTRE: A ÚLTIMA PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO E A PUBLICAÇÃO DA CORRESPONDENTE PE (2016) E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE	63
QUADRO 28 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2016	64
QUADRO 29 - EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO COBERTAS POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA - 2016 (PARTICIPAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40%)	65
QUADRO 30 - EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO COM NEGOCIAÇÃO COLETIVA - 2016 (PARTICIPAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40%) - POR TIPO	66
QUADRO 31 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2016 (POR TIPO)	68
QUADRO 32 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2016 (POR SUBTIPO)	69
QUADRO 33 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS - 2016	72
QUADRO 34 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE - 2016 (1ª CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS)	78
QUADRO 35 - ÂMBITO GEOGRÁFICO POR TIPO DE CONVENÇÃO - 2016	82

QUADRO 36 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2016 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA.....	84
QUADRO 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO)	84
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA)	85
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DA CONVENÇÃO (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO)	85
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO)	86
QUADRO 41 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE	88
QUADRO 42 - AVISOS PUBLICADOS EM 2016 SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA.....	89
QUADRO 43 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO OU REGIMES TRANSITÓRIOS	92
QUADRO 44 - PNT TEMPO COMPLETO - 2016 (POR SUBTIPO)	93
QUADRO 45 - FÉRIAS - 2016 (POR SUBTIPO)	94
QUADRO 46 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 E 2015 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (POR TIPO).....	99
QUADRO 47 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	100
QUADRO 48 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 E 2015 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE (POR TIPO)	100
QUADRO 49 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADAPTABILIDADE - 2016 (VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA)	102
QUADRO 50 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 E 2015 QUE REGULAM BANCO DE HORAS (POR TIPO)	106
QUADRO 51 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2016 (ACRÉSCIMOS)	108
QUADRO 52 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	111
QUADRO 53 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 QUE REGULAM O HORÁRIO CONCENTRADO.....	113
QUADRO 54 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE	116
QUADRO 55 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO)	117
QUADRO 56 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 RELATIVAMENTE AO REGIME ANTERIOR	122
QUADRO 57 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR - SITUAÇÕES PARTICULARES	125
QUADRO 58 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR TIPO) – 2016 E 2015.....	127
QUADRO 59 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO) - 2016	127
QUADRO 60 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO) - 2016	127
QUADRO 61 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 RELATIVAMENTE AO REGIME CONVENCIONAL ANTERIOR.....	130
QUADRO 62 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2016 (POR TIPO E SUBTIPO)	140
QUADRO 63 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2016	141
QUADRO 64 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS PUBLICADAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2016	144
QUADRO 65 - ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2016.....	151
QUADRO 66 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2016	156
QUADRO 67 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2016.....	157
QUADRO 68 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2016	158
QUADRO 69 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2016 ..	158
QUADRO 70 - ACORDOS DE ADESÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PUBLICADOS EM 2016	159

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2005-2016) – 2015 E 2016 (Pe)	28
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO (VAB) POR SECTOR DE ATIVIDADE, EM PERCENTAGEM DO PIB-E - 2016.....	29
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR - TAXA DE INFLAÇÃO (%)	29
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS/DESEMPREGADOS EM MILHARES (2005-2016)	31
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2015-2016)	37
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (POR TIPO).....	38
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES (POTENCIALMENTE) ABRANGIDOS ENTRE 2005 E 2016	38
GRÁFICO 8 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2005-2015)	39
GRÁFICO 9 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL - (2005-2016)	42
GRÁFICO 10 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2016	45
GRÁFICO 11 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E Nº DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2008-2016)	46
GRÁFICO 12 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2016)	50
GRÁFICO 13 - CRITÉRIOS DA RCM (N.º 90/2012 E N.º 43/2014) QUE FUNDAMENTAM A EXTENSÃO- PE /2016.....	59
GRÁFICO 14 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES - 2016	82

ACRÓNIMOS / SIGLAS

- AA** - Acordo de Adesão
- AC** - Acordo Coletivo
- ACT** - Acordo Coletivo de Trabalho
- ACC** - Acordo Coletivo de Carreira
- ACEP** - Acordo Coletivo de Empregador Público
- 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
- 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
- IRCT** - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- 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
- 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
- STJ** - Supremo Tribunal de Justiça
- TCO** - Trabalhadores por conta de outrem

INTRODUÇÃO

Como nota de enquadramento, reaviva-se que o Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo público criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto. Assume características especiais na medida em que é um órgão colegial 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.

Tem um carácter tripartido - quatro representantes de cada um dos grupos, num total de doze - e são-lhe atribuídas funções, de carácter técnico, de apoio à negociação coletiva e de acompanhamento das políticas de emprego e formação profissional, no âmbito de um Plano de Atividades e de um Orçamento a submeter ao Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

O CRL desenvolve as suas atividades de acordo com um regulamento interno, aprovado pelo Plenário e homologado pelo Ministro, sendo presidido por um dos seus membros, designado rotativamente pelos demais membros pelo período de um ano. As atividades de todos os membros não são remuneradas.

Os Serviços são, atualmente, dirigidos por uma Coordenadora Executiva, cuja nomeação foi precedida de audição das Organizações e à qual compete, nomeadamente, dirigir os Serviços e coordenar as atividades, de acordo com o Plano de Atividades e o Orçamento aprovados.

De entre o seu domínio de atribuições e com destacado relevo, compete ao CRL elaborar um **Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva**. O presente relatório da negociação coletiva publicada em 2016 é o segundo da série iniciada em 2015.

A sua elaboração capitalizou a experiência recolhida no relatório anterior, manteve a metodologia de recolha da informação e consolidou a sua estrutura.

Persistem, todavia, algumas das dificuldades enunciadas na *Introdução* do relatório de 2015, que condicionam, mesmo no domínio da elaboração de um Relatório como o presente, o cumprimento da missão do CRL nos termos que se ambicionam.

Entre essas condições, não pode ficar sem registo a problemática financeira. Na realidade, a dimensão reduzida dos orçamentos aprovados é agravada pela imprevisibilidade das dotações disponíveis em cada momento, causada pelas regras de cativação orçamental aprovada nas leis do Orçamento do Estado de 2016 e de 2017 .

Muito embora o presente Relatório evidencie, em múltiplas áreas, um assinalável avanço quando compaginado com o relativo ao ano de 2015, importa ressaltar que, sem um quadro financeiro estável e previsível, que suporte, de modo garantido e nomeadamente, o quadro de coordenação científica, torna-se difícil perspetivar maiores e mais aprofundados desenvolvimentos, que se afiguram desejáveis, em institutos que, notoriamente, assumem relevo significativo.

Independentemente das mencionadas preocupações e do alcance que as mesmas assumem e que não podiam ficar ignoradas ou menosprezadas, sempre se impõe ressaltar o apoio que o CRL recebeu do Governo, bem como do IEFPI, I.P., de quem depende a cedência dos recursos humanos e financeiros.

Quanto à elaboração do Relatório, o processo foi aprovado, passo a passo, pelo Plenário do CRL e seguiu-se a metodologia desenhada para o primeiro relatório, embora alargando o âmbito dos conteúdos analisados. Neste sentido, importa destacar:

- i. A decisão de haver um **Coordenador Científico** para acompanhar, apoiar e orientar a elaboração do relatório. Voltou a ser convidado o Mestre da Universidade Católica Portuguesa Pedro Furtado Martins cuja dedicação, qualidade do trabalho e disponibilidade se revelam credores dos maiores encómios, em correspondência, aliás, com as certezas que sempre nos inspirou.
- ii. O apoio de uma **Comissão Científica** de cinco membros, pertencentes à Comunidade Académica, com perspetivas à partida diferentes sobre a matéria.

A **Comissão** ficou constituída por:

- António Monteiro Fernandes (ISCTE)
- Daniel Bessa (Faculdade de Economia da Universidade do Porto)
- José João Abrantes (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- Maria do Rosário Palma Ramalho (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- Luis Gonçalves da Silva (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. É de salientar não só o alto nível científico das personalidades escolhidas, como também a disponibilidade e o trabalho totalmente *pro bono*. Nas reuniões participaram o Coordenador Científico, a Coordenadora Executiva e os Técnicos do CRL, tendo as mesmas sido orientadas pelo Presidente do CRL.

- iii. A equipa técnica constituída, no CRL, pela Coordenadora Executiva, Paula Agapito, e por dois técnicos do CRL, Paulo Félix de Oliveira e Miguel Ramos dos Santos e secretariada por Rita Antunes, constituiu, com o Coordenador Científico, uma equipa de grande competência e dedicação.

Só com tão assinaláveis competências, dedicação e empenho, e com uma Coordenação Executiva e Científica de nível cimeiro, poderíamos aspirar ao resultado corporizado no trabalho de que ficamos a dispor.

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

Assim:

- Foi aprovado o **Roteiro**, sempre com a perspetiva de ter um relatório o mais completo possível, equilibrado no conteúdo (nomeadamente no âmbito patronal-sindical) e com informação relevante;
- Foi elaborada uma versão preliminar, que recebeu comentários e sugestões dos membros e da Comissão Científica, os quais foram tidas em conta na versão final.

Em linhas gerais, e comparando com o relatório anterior sobre a negociação coletiva de 2015, cumpre destacar três pontos:

- A evolução positiva da negociação coletiva publicada em 2016, quer quanto ao número de IRCT convencionais, quer quanto à respetiva cobertura;
- A correlação entre o número de trabalhadores abrangidos no ano e os setores de atividade em que se renova a contratação coletiva, uma vez que, não sendo homogénea a repartição dos trabalhadores pelos diferentes setores de atividade, há espaço para oscilações positivas ou negativas da cobertura, em função dos setores com processos concluídos e convenções publicadas em cada ano;

- O esforço de alargamento de matérias estudadas – são disso exemplo a análise do setor empresarial do Estado, direitos das estruturas representativas dos trabalhadores, duração do período anual de férias, condições de prestação do trabalho relativa à segurança e saúde - a par do aprofundamento da análise efetuada a propósito dos múltiplos conteúdos versados nas convenções, dão um retrato mais completo da negociação coletiva do ano, indo ao encontro das recomendações dos membros do CRL e da comissão científica.

É neste quadro que se pode considerar que o Relatório responde à maioria das preocupações manifestadas, traduzido num equilíbrio global a assinalar.

No **plano metodológico**, foi definida uma Metodologia Final para aprovação deste Relatório:

- Esta introdução, sob a responsabilidade do CRL, discutida e aprovada pelo Plenário, com duas abstenções;
- O Relatório sobre a negociação coletiva, da responsabilidade do Coordenador Científico e da Coordenadora Executiva do CRL e restante equipa técnica, 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.

Quanto ao Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017, considera-se que, no curto prazo, deverão ser tomadas decisões pelo CRL que permitam iniciar, quanto antes, a sua elaboração.

Para finalizar, agradece-se a cooperação recebida de outros Organismos da Administração Pública, nomeadamente, 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, 27 de abril de 2017

Pelo CRL,

O Presidente do CRL


Gregório da Rocha Novo

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Apresenta-se o relatório da negociação coletiva publicada em 2016, o segundo da série “Relatórios sobre a evolução da negociação coletiva” a publicar anualmente pelo Centro de Relações Laborais (CRL).
2. Acolheu-se a estrutura adotada no anterior relatório, antecedendo a análise dos regimes convencionais com um enquadramento geral do contexto económico e normativo no qual se desenvolve a negociação coletiva, sumariando as grandes variáveis macroeconómicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva (Capítulo II).
3. Segue-se a apresentação dos principais dados da contratação coletiva no período entre 2005 e 2016 (Capítulo III), referenciando, numa abordagem essencialmente quantitativa, os dados relativos aos seguintes aspetos:
 - a) Número de convenções coletivas publicadas em cada ano e número de trabalhadores potencialmente cobertos (n.º 3.1.1). O ponto mais saliente respeita à acentuada diferença entre o número de trabalhadores abrangidos por convenções em vigor e os cobertos pelas convenções publicadas em cada ano, que indica que uma significativa parte não é renovada periodicamente. Em 2016 manteve-se a tendência de retoma do predomínio da contratação setorial, evidenciada no maior número de contratos coletivos em relação aos acordos coletivos e aos acordos de empresa, ainda que se continue muito distante dos números registados até 2011.
 - b) Remunerações, matéria apenas sumariada, dado ser tratada aprofundadamente nas publicações da DGERT (n.º 3.1.2). As principais alterações detetadas em 2016 respeitaram:
 - À diminuição do período médio de eficácia das tabelas salariais em relação ao ano antecedente, o que sucede pela primeira vez desde 2009. Em 2016 esse período foi de 38,1 meses, menos 5,5 meses do que em 2015;
 - À subida da variação salarial nominal, face ao ano anterior, pela primeira vez desde 2008, e à variação salarial real positiva, o que não acontecia desde 2013. Assim, no ano em análise, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total de convenções foi de 1.5%.
 - c) Alargamento do âmbito de aplicação das convenções, quer por portarias de extensão quer através de acordos de adesão (n.º 3.1.3). Neste ponto 2016 revelou-se um ano atípico, registando um assinalável crescimento dos acordos de adesão. Quanto às portarias de extensão, em 2016 foram emitidas 35, menos uma do que em 2015.

- d) Cessação de vigência das convenções (3.1.4), apresentando-se os principais dados sobre os processos de caducidade de convenções a partir de 2005, de onde resultou a publicação de 44 avisos de caducidade. Em 2016 foram publicados três avisos de caducidade, menos 4 do que em 2015. No presente relatório procurou-se aprofundar a análise dos processos de caducidade, verificando a situação subsequente. Conclui-se que das 44 convenções caducadas 28 não deram origem a novas convenções. Na sequência da caducidade das restantes 16 convenções, surgiram 21 novas convenções, de âmbito total ou parcialmente coincidente.
4. Ainda no capítulo dedicado à análise geral do período entre 2005 e 2016 recolheram-se os principais dados relativos aos processos de conciliação, mediação e arbitragem (n.é 3.2). O ano de 2016 caracteriza-se por ser um dos que registaram menor número de pedidos de conciliação (38), bastante abaixo da média de mais de 68 pedidos verificada nos doze anos do período analisado. Os 9 pedidos de mediação entrados em 2016, ainda que inferiores aos 11 de 2015, estão próximos da média do período, que é ligeiramente superior a 12 pedidos. Em 2016 não há notícia de novos processos de arbitragem relativos à negociação de convenções, situação que ocorre desde 2012.
 5. A terceira e mais desenvolvida parte do relatório é dedicada à negociação coletiva de 2016 (Capítulo IV), incluindo uma análise geral dos principais dados quantitativos (n.às 4.1 a 4.3) seguida da análise dos conteúdos dos regimes convencionais (4.4).
 6. Em 2016 foram publicadas 146 convenções, o que traduz um pequeno aumento em relação às 138 convenções de 2015. Muito mais expressivo é o acréscimo dos trabalhadores cobertos pelas convenções publicadas, que passou de 490 377 para 749 348, o que corresponde a um aumento de mais de 52%. Apesar desta relevante melhoria da abrangência das convenções, ainda se continua longe do número médio de trabalhadores cobertos registado entre 2005 e 2011 (1 495 952).
Outro ponto característico de 2016 foi o enorme aumento dos acordos de adesão, cujo número (29)   quase três vezes superior   média anual de pouco mais de 10 acordos registada entre 2005 e 2015. Note-se que grande parte dos AA (24) se reporta a três convenções, todas elas acordos coletivos.
 7. Em relação às entidades outorgantes, além de se manter a exclusividade da outorga das convenções pelas associações sindicais, continua também a haver um significativo número de convenções paralelas: 53 convenções, correspondentes a mais de 36% do total.
 8. Na distribuição por subtipo o dado mais saliente no ano em análise respeita ao aumento do número de primeiras convenções (18), que duplicou em relação a 2015 (9). A grande maioria dos textos publicados continua a corresponder a revisões parciais (cerca de 68% do total).

9. A distribuição por sectores de atividade indica uma concentração nos três sectores que já haviam sido identificados em 2015: indústrias transformadoras, comércio e reparação de veículos e transporte e armazenagem. As convenções destes sectores representam cerca de 77% do total.
10. Outra tendência que se mantém em 2016 respeita à relevância dos contratos coletivos na cobertura da contratação coletiva. O número médio de trabalhadores abrangidos por esta espécie de convenções (9 405), que é muito superior aos das outras modalidades, aumentou em relação a 2015.
11. Em 2016 foram emitidas 35 portarias de extensão, apenas menos uma do que em 2015. O tempo entre a publicação da convenção e a emissão da respetiva portaria aumentou ligeiramente, situando-se para a maioria das portarias entre os 5 e os 7 meses, quando no ano passado se situou no intervalo entre os 4 e 5 meses. No presente relatório procurou-se analisar com maior profundidade o tempo de emissão das portarias, identificando a duração das diferentes fases que o integram, concluindo-se que o período mais prolongado é o que antecede a publicação do aviso de emissão da portaria.
12. No presente relatório tentou-se ver se seria possível aferir em que medida as limitações impostas pela legislação orçamental à negociação coletiva no sector empresarial do Estado se refletiam nas convenções publicadas (n.º 4.3). Todavia, os dados que se conseguiram obter são manifestamente insuficientes para se tirarem ilações relevantes sobre o ponto.
13. Seguindo o método já adotado no relatório do ano passado, fizeram-se dois tipos de análise ao conteúdo das convenções de 2016: uma mais geral, registando as matérias convencionadas nos diferentes temas, e outra mais desenvolvida sobre diversas matérias, agrupadas em torno dos três grandes blocos temáticos que já haviam sido selecionados em 2015: âmbito de aplicação das convenções, tempo de trabalho e matérias associadas à promoção das qualificações dos trabalhadores. Houve, contudo, a preocupação de alargar o âmbito da análise, quer em geral quer quanto aos temas aprofundados. Assim o relatório de 2016 inclui:
 - Um novo ponto (n.º 4.4.3) dedicado às matérias que a lei (art.492.º, 2 e 3, do CT) recomenda serem tratadas nas convenções;
 - E quatro novos temas objeto de análise mais aprofundada (n.º 4.4.4): limite máximo dos períodos normais de trabalho e duração do período anual de férias (4.4.5.1); benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais (4.4.7); e direitos das estruturas representativas dos trabalhadores (4.4.8).
14. As conclusões da análise geral dos conteúdos (n.º 4.4.2) são praticamente coincidentes com as apuradas no ano anterior, destacando-se o claro predomínio das

questões associadas às remunerações e outras prestações pecuniárias, à vigência das convenções e ao tempo de trabalho. Mantém-se também a tendencial divisão entre matérias preferencialmente tratadas nas primeiras convenções e nas revisões globais e matérias versadas nas revisões parciais, onde avultam as questões ligadas à retribuição.

15. Ainda na análise geral, quanto ao novo ponto dedicado aos conteúdos recomendados pelo artigo 492.º, 2 e 3 do CT (n.º 4.4.3), visaram-se apenas as primeiras convenções e as revisões globais, num total de 46 convenções, visto que nas revisões parciais, justamente pelo facto de atualizarem parcialmente uma convenção, não é possível verificar em que medida atendem à citada recomendação. Esta disposição legal compreende um conjunto diversificado de matérias, que, por sua vez, se articulam com vários institutos jurídicos regulados no próprio Código do Trabalho.
16. Assim, 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;
 - Dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores associados à retribuição;
 - 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.

Em termos globais, verifica-se uma assinalável diversidade do grau de atendimento nas convenções dos diferentes temas recomendados. O único domínio coberto por todas as convenções é o das remunerações e categorias profissionais. Seguem-se-lhe as matérias atinentes à segurança e saúde, igualdade e não discriminação e às comissões paritárias.

Importa dar nota da multiplicidade de domínios compreendidos na alínea relativa à igualdade e não discriminação. Encontram-se afloramentos do princípio, nomeadamente, a propósito da contratação de trabalhadores portadores de deficiência ou doentes crónicos; e no acesso ao emprego, à progressão e à formação profissional de todos os trabalhadores.

A temática da parentalidade sobressai como a mais versada, quer pela transversalidade que revela em vários institutos jurídicos que compatibilizam as suas regras com o exercício da parentalidade; quer porque se dedicou um tratamento específico ao conjunto de licenças e regalias conexas com esse mesmo exercício [n.º 4.4.3.2 - art.492.º, 2, d), do CT].

17. No primeiro grupo temático analisado desenvolvidamente, sobre a aplicação das convenções (n.º 4.4.4), salientam-se os seguintes pontos:

- As convenções de âmbito nacional predominam largamente, representando mais de 80% do total;
- Quanto ao âmbito pessoal de aplicação, a única nota relevante respeita às cláusulas que versam sobre a adesão de trabalhadores não sindicalizados, embora continuem a ser raras (foram localizadas em 9 convenções). O valor fixado para a contribuição devida pela aplicação da convenção é quase sempre o mesmo (0.65% da retribuição mensal), salvo num caso em que se prevê um pagamento único de montante igual ao do salário mínimo nacional;
- Em relação ao âmbito temporal de aplicação destaca-se a diminuição do período em que as convenções permaneceram sem alteração: em 2016, 70% das convenções (90 em 128) foram alteradas antes de atingirem 24 meses, sendo que em 2015 se situavam nessa faixa cerca de 58% das convenções. Por outro lado, diminui a percentagem das convenções que só foram revistas depois de 4 anos, situando-se em pouco menos de 18% (em 2015 eram mais de 28%);
- Quase metade (44,6%) das convenções fixa o respetivo período de vigência entre 12 e 24 meses, sendo muito raras (apenas 3) as convenções em que esse período é superior a 48 meses. Na maioria dos casos estabelecem-se prazos diferentes para as tabelas salariais, em regra de 12 meses;
- Tal como em 2015 são poucas as convenções com cláusulas que versam a sobrevigência (22) e caducidade (apenas 13), seguindo a maioria o regime legal. Os efeitos da caducidade são referidos em 8 convenções, em regra reproduzindo-se o regime legal, com aditamento de uma ou outra matéria a que a lei não se refere;
- Em 2016 foram publicados 3 avisos de caducidade (menos de metade dos verificados no ano anterior), em relação aos quais se procurou ver qual o desenvolvimento subsequente do processo negocial;

- Finalmente, analisaram-se as cláusulas que versam sobre a aplicação, conjugada ou alternativa, de regras de diferentes convenções. Neste domínio, e seguindo a noção ampla de cláusulas de articulação que já havia sido acolhida no anterior relatório, referenciam-se também as disposições que tratam da situação de trabalhadores a quem se continua a aplicar, no todo ou em parte, uma versão anterior da convenção.
18. No núcleo temático do tempo de trabalho (n.º 4.4.5) a primeira questão analisada foi a da duração máxima do PNT, ponto tratado em quase todas as primeiras convenções e revisões globais, sendo de destacar:
- A existência de algumas convenções (6 em 43) que estabelecem uma duração máxima inferior às 40 horas legais;
 - A consagração de limites máximos diferentes para certos grupos de trabalhadores, de acordo com a respetiva categoria ou com outras variáveis (*v.g.* tipo de horário praticado ou unidade a que estão afetados);
 - Nos casos em que o limite máximo é aumentado, salvaguarda-se a duração máxima praticada ao abrigo de anteriores versões da convenção.
19. Quanto à duração do período anual de férias – matéria que concorre para a definição do tempo de trabalho anual – verifica-se que o ponto é tratado em todas as primeiras convenções e revisões globais, bem como num número relevante de revisões parciais. A conclusão mais saliente é que a maioria dos regimes convencionais segue solução diferente da lei, quer por estabelecer um período superior a 22 dias úteis (sendo a duração mais frequente de 25 dias) quer por consagrar soluções de majoração em função de diversos fatores, tais como: a idade, a antiguidade, o período em que as férias são gozadas e a assiduidade.
20. Os regimes de flexibilização do tempo de trabalho (adaptabilidade e banco de horas) são versados em 25 convenções (cerca de 17% do total), verificando-se uma diminuição em relação ao registado em 2015, em que estes temas eram tratados em cerca de 26% das convenções desse ano. Esta diminuição constitui uma inversão da tendência que havia sido detetada no relatório anterior, no sentido de um tratamento crescente deste temas pela contratação coletiva.
21. Especificamente quanto aos regimes convencionais de adaptabilidade, as conclusões relativas a 2016 não se afastam muito do que se apurou em 2015. Assim:
- Várias convenções consagram um requisito adicional para a aplicação do regime de adaptabilidade coletiva, exigindo o acordo do trabalhador;
 - Em praticamente todas as convenções fixam-se limites máximos para o alargamento do PNT inferiores aos consentidos por lei, sendo os mais frequentes de 2 horas diárias e 50 semanais;

- O período de referência para o apuramento do PNT em termos médios é quase sempre inferior aos 12 meses consentidos por lei (com uma única exceção);
 - Preveem-se pré-avisos para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, de duração variável, entre os 5 e os 60 dias;
 - Quando os horários efetivamente praticados não assegurem o cumprimento do PNT apurado em termos médios estabelece-se a obrigação de pagamento majorado das horas não compensadas, quase sempre igual ao devido pelo trabalho suplementar;
 - Nas convenções que regulam a adaptabilidade grupal o ponto é tratado em termos idênticos aos da lei. Já quanto às situações de dispensa de sujeição a este regime encontram-se algumas soluções inovadoras, alargando as situações de isenção para além das previstas na lei.
22. A regulamentação convencional do banco de horas registou em 2016 uma acentuada diminuição, surgindo apenas em 15 convenções, o que corresponde a uma diminuição de cerca de 40% em relação a 2015. Os traços característicos dos regimes convencionais são semelhantes aos que se assinalaram no anterior relatório:
- É frequente exigir-se o consentimento do trabalhador para a aplicação do regime, ainda que este esteja previsto na convenção;
 - Há convenções que exigem que se fundamente a aplicação do regime de banco de horas (ponto que não figura na lei), explicitando os motivos invocáveis pelo empregador ou, em alguns casos, admitindo que a aplicação seja da iniciativa do trabalhador e por razões do seu interesse;
 - Os limites consentidos para o trabalho em acréscimo ao PNT diário e semanal são variáveis, ainda que a maioria das convenções que trata do tema aplique a duração máxima consentida por lei (4 horas diárias, 60 semanais e 200 anuais);
 - O período de compensação ou acerto do saldo de horas mais frequentemente fixado é o final do 1.º trimestre do ano civil subsequente;
 - Em regra, o aviso requerido para exigir a prestação de horas em acréscimo é de 5 dias;
 - Em regra a compensação das horas trabalhadas em excesso é feita em dinheiro, prevendo-se acréscimos variáveis, entre 50% e 100%, ou o pagamento em termos idênticos aos devidos por trabalho suplementar. Embora raros, há casos em que as horas em excesso são pagas apenas ao valor normal;
 - É frequente prever-se que as horas não trabalhadas e não compensadas no período devido por motivos alheios ao trabalhador se dão por cumpridas, sem diminuição da retribuição ou outra desvantagem para o trabalhador.
23. Os horários concentrados são previstos apenas em 4 das convenções de 2016, admitindo-se em todas a extensão da jornada diária até 4 horas. Quase sempre,

apesar da previsão em convenção, exige-se o consentimento do trabalhador para a sujeição ao regime.

24. Em 2016 registou-se um significativo aumento das convenções que regulam regimes de prevenção ou disponibilidade, matéria tratada em 23 convenções, mas das quais 9 são paralelas (em 2015 havia apenas 13 convenções em que o tema era tratado, registando-se também uma repetição do regime em 6 convenções paralelas). Os traços característicos destes regimes são idênticos aos que já foram assinalados em 2015, destacando-se:

- A previsão surge, quase sempre, em convenções de empresa;
- Em regra, o regime só é aplicável a certas categorias de trabalhadores;
- Regulam-se as obrigações conexas com a disponibilidade, designadamente quanto ao dever de permanecer contactável e à comparência na empresa, bem como as correspondentes contrapartidas, que em regra envolvem o pagamento de um subsídio de disponibilidade ou prevenção e a remuneração das horas efetivamente executadas como trabalho suplementar.

25. O trabalho suplementar mantém-se como um dos mais tratados na contratação coletiva. Em 2016 surge na totalidade das revisões globais e apenas não é versado numa das primeiras convenções, sendo ainda frequente encontrar atualizações de alguns pontos nas revisões parciais. Mais uma vez, as conclusões da análise dos conteúdos convencionais neste domínio não se afastam muito das apuradas em 2015. Assim:

- Muitas vezes as soluções encontradas são diferentes do regime legal, em especial no que toca ao valor dos acréscimos devidos pela execução de trabalho suplementar. Em vários casos retomam-se os valores que a lei previa antes da redução efetuada em 2012, fixando-se acréscimos de 50% e 75% para a primeira hora e demais horas em dias úteis, respetivamente, e de 100% para o trabalho suplementar em dias feriados e de descanso semanal. E também se encontram valores mais elevados, por vezes prevendo acréscimos maiores quando as horas suplementares passam certos limites;
- Um ponto em que há maior aproximação ao regime legal é o do número máximo de horas de trabalho suplementar, adotado na maioria das convenções;
- Por vezes concretizam-se ou desenvolvem-se prescrições legais, como sucede com os fundamentos para recorrer ao trabalho suplementar e as situações de dispensa da obrigatoriedade da sua prestação;
- Ponto não tratado na lei mas que algumas convenções abordam é o do pagamento pelo empregador do acréscimo de despesas (refeições e transportes) inerentes à execução de trabalho suplementar;

- São frequentes as regras que versam sobre a articulação entre o trabalho suplementar e o trabalho noturno ou o trabalho por turnos, bem como sobre a conjugação com os regimes de adaptabilidade e de banco de horas.
26. No domínio da promoção das qualificações dos trabalhadores (n.º 4.4.6) analisaram-se este ano as matérias atinentes à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante. Há um razoável número de convenções que tratam destas matérias, sobretudo tratando-se de primeiras convenções e de revisões globais. Nestes subtipos a formação profissional é referida em quase 96% e o estatuto do trabalhador-estudante em cerca de 74%.
27. Em matéria de formação profissional destacam-se as seguintes soluções:
- A relevância que algumas convenções dão à formação profissional inicial, fazendo-a refletir nos tempos de aprendizagem ou de estágio para acesso a certas categorias;
 - A articulação da formação com o período experimental, quer incluindo-a neste (como aliás a lei prevê) quer estabelecendo diferentes durações para o período experimental em função da formação adquirida;
 - O desenvolvimento de alguns regimes quando a formação profissional é exigida para o exercício de profissões regulamentadas;
 - A relevância concedida à formação na evolução profissional, nomeadamente no setor da saúde;
 - A articulação da formação profissional com a regulação dos tempos de trabalho, em especial quando aquela é ministrada fora do período coberto pelo horário de trabalho;
 - O desenvolvimento de soluções para situações não totalmente esclarecidas na lei, como seja a determinação das horas de formação no ano de admissão ao trabalho e em casos de suspensão;
 - A previsão da obrigação do empregador desenvolver ações de formação visando a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores, quer por razões relativas à empresa quer por motivos atinentes ao trabalhador;
 - Algumas convenções regulam obrigações de permanência associadas à formação profissional proporcionada pelo empregador, por vezes em termos mais alargados do que os que a lei prevê para os chamados pactos de permanência;
 - Finalmente, regista-se a preocupação de algumas convenções em reafirmar o princípio da igualdade de tratamento também neste domínio, quer no acesso a ações de formação quer na concessão de facilidades para a frequência de cursos de formação profissional.

28. Os regimes convencionais sobre o estatuto do trabalhador-estudante incidem sobretudo sobre a articulação entre o tempo de trabalho e as obrigações escolares, aspeto que já havia sido assinalado no anterior relatório e que também se verifica no regime legal. Ponto não tratado na lei mas que surge em algumas convenções é a concessão de diferentes formas de apoio aos trabalhadores-estudantes, em especial no que toca ao financiamento de propinas e dos custos com materiais e livros escolares.
29. Uma das matérias analisadas pela primeira vez é a dos benefícios sociais e regimes previdenciais complementares (n.º 4.4.7). Embora o número de convenções que regulam estes pontos não seja muito elevado, surgindo em 37 convenções, da análise realizada é possível extrair algumas conclusões que se afiguram relevantes, dado o significado que este tipo de regalias pode ter para os trabalhadores:
- No domínio da proteção previdencial, o benefício mais frequente respeita à complementação do subsídio de doença, destinado a cobrir, no todo ou em parte, a diferença entre a retribuição e o valor da prestação assegurada pela segurança social. Em regra, impõem-se limites temporais à concessão deste benefício, sendo o mais frequente de 90 dias por ano;
 - Também relacionados com a proteção na doença encontram-se a atribuição de seguros de saúde e o acesso a planos de saúde (este menos frequente);
 - A complementação da retribuição em situações de impossibilidade para trabalhar derivadas de acidentes de trabalho e doenças profissionais é outra das regalias sociais prevista em diversas convenções;
 - A proteção da velhice através da complementação de pensões de reforma surge em algumas convenções, normalmente através da previsão de planos de pensões de contribuição definida e, mais raramente, de planos de benefício definido, estes quase sempre apenas para trabalhadores que auferiam desta regalia por aplicação de anteriores versões da convenção;
 - Por fim, localizaram-se diversos benefícios relacionados com a situação pessoal ou familiar dos trabalhadores, tais como a atribuição de subsídios escolares, de apoios a filhos portadores de deficiência, de subsídios de nascimento ou adoção e de subsídios infantis, em regra associados à frequência de jardins de infância e infantários.
30. Outra matéria que se analisa pela primeira vez respeita aos direitos das estruturas representativas dos trabalhadores (n.º 4.4.8), a que se referem 45 das convenções publicadas em 2016, sendo quase todas (40) primeiras convenções e revisões globais. 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, ponto de que a lei trata;
- 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 concessão de créditos de horas mais alargados do que os garantidos por lei em favor dos delegados sindicais ou dos dirigentes sindicais;
- E a previsão de regimes de requisição de trabalhadores para o exercício de funções sindicais, sem perda de retribuição.

31. O relatório termina com uma referência à negociação coletiva na administração pública (Capítulo V), em que se lembram os principais traços característicos do respetivo regime jurídico, dadas as diferenças que apresenta relativamente ao regime aplicável às relações de trabalho de direito privado. Os dados apresentados são quase exclusivamente de ordem quantitativa e resultam dos elementos divulgados pela DGAEP, sendo os pontos mais salientes os seguintes:

- O número total de IRCT publicados foi de 425, sendo 3 Acordos coletivos de Carreira, 414 Acordos Coletivos de Empregador Público e 8 Acordos de Adesão;
- A generalidade dos ACEP versa sobre a duração e organização do tempo de trabalho, havendo também diversas convenções que tratam de matérias atinentes à segurança e saúde e às comissões paritárias;
- A quase totalidade das convenções envolve a administração local (421), havendo apenas 3 relativas à administração regional e uma à administração central;
- Da parte dos trabalhadores há uma forte predominância de convenções negociadas por sindicatos (372), sendo apenas 8 as convenções outorgadas por uma federação sindical. Há ainda 45 convenções outorgadas por grupos de associações sindicais;
- Os oito acordos de adesão publicados em 2016 respeitaram todos a convenções no âmbito da administração local.

I. NOTA PRÉVIA

I. Apresenta-se o relatório da negociação coletiva publicada em 2016, o segundo da série “Relatórios sobre a evolução da negociação coletiva” a publicar anualmente pelo Centro de Relações Laborais (CRL), em cumprimento do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), do DL n.º 189/2012, de 22 de Agosto.

O objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2016, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT¹: 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 apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE³.

II. Na classificação dos dados seguiu-se a nomenclatura utilizada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), recorrendo-se 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 2016, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas 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. Na mesma linha, nos 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 2016, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2016.

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

² 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) 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 (cfr. p. 317) (<http://www.gep.msess.gov.pt/>).

³ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas – ver gráfico 14 e quadro 35. No caso da contratação coletiva na Administração Pública a análise incluiu os IRCT das Regiões Autónomas – ver Capítulo V.

III. Faz-se primeiro uma análise essencialmente quantitativa sobre os dados gerais da contratação coletiva desde 2005, incluindo os atinentes às remunerações, ao alargamento do âmbito de aplicação, à cessação da vigência e aos processos de resolução de conflitos coletivos atinentes à negociação coletiva. Quanto à cessação da vigência, aprofundou-se o estudo iniciado em 2015, procurando ver também em 2016 os desenvolvimentos subsequentes à declaração de caducidade da convenção, aferindo em que medida esta foi substituída, no todo ou em parte, por novas convenções (n.º 3.1.4).

Em relação à negociação coletiva desenvolvida em 2016, começa-se por uma análise geral, referenciando os dados gerais sobre as convenções publicadas (4.1) e os relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), tal como já havia sido feito em 2015. No relatório deste ano acrescentou-se um terceiro ponto, dedicado à contratação coletiva no sector empresarial do Estado (4.3).

Num segundo momento analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2016, quer referenciando em geral as diferentes matérias tratadas (n.º 4.4.2) quer fazendo uma análise mais aprofundada de alguns temas, estudando os regimes consagrados e procurando identificar as suas principais características (n.ºs 4.4.3 a 4.4.8). Também aqui se seguiu a metodologia do primeiro relatório da série, adotando-se uma perspetiva estática no primeiro caso e uma mais dinâmica no segundo:

- Quando se referenciaram as matérias ou assuntos tratados em todas as convenções (Quadros 31 e 32) os dados apresentados e os conteúdos referenciados cingem-se ao período mencionado, não se analisando as diferenças em relação às soluções estabelecidas na convenção antecedente;
- Nas matérias objeto de análise mais aprofundada compararam-se as soluções alcançadas em 2016 com a disciplina antecedente, identificando as principais alterações.

IV. Na seleção dos temas analisados com mais profundidade optou-se por retomar os que já tinham sido estudados no relatório de 2015, agrupados em três núcleos temáticos⁴, acrescentando-se outras matérias que se analisam pela primeira vez. Assim:

- Em torno da *aplicação das convenções* analisaram-se as cláusulas sobre o âmbito de aplicação pessoal, sectorial, geográfico e temporal. Neste último estudaram-se as regras relativas à eficácia e vigência da convenção, incluindo as que versam

⁴ As razões para a escolha desses temas foram enunciadas no relatório de 2015. Recordando os pontos essenciais, cabe lembrar: no que toca às questões atinentes ao âmbito de aplicação, a relevância das matérias analisadas para compreender o alcance de muitas das soluções vertidas nas cláusulas; em relação ao temas conexos com o tempo de trabalho, avulta a circunstância de se tratar de matéria que, ao lado das questões remuneratórias, assume primazia na generalidade das convenções; e quanto aos temas relacionados com a qualificação e a formação profissionais, procurou-se destacar o contributo da negociação coletiva num domínio de inegável importância para a valorização dos trabalhadores e, por outro lado, abordar temas que, por também serem tratados no relatório do Emprego e Formação Profissional, ainda que numa diferente perspetiva, permitissem potenciar a sua análise pluridimensional.

sobre a sobrevigência. Ainda neste domínio, verificaram-se as disposições que regulam a aplicação de convenções de diferentes níveis, bem como as que instituem regimes transitórios, preservando, no todo ou em parte, regimes antecedentes, cuja vigência se mantém para os trabalhadores que deles já beneficiavam, ponto que não foi estudado no relatório antecedente;

- A propósito do *tempo de trabalho* analisaram-se os limites máximos da duração do trabalho fixados nas convenções de 2016 (ponto que não foi referenciado no anterior relatório) 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 os horários por turnos e o trabalho noturno. Optou-se também por manter a análise dos regimes de prevenção ou disponibilidade avançada em 2015, por não ser matéria tratada na lei e em que as convenções assumem um papel inovador. Por ainda ter relação com as questões da duração do trabalho, agora na perspetiva da relação com os tempos de repouso ou de não-trabalho, acrescentou-se este ano a análise dos regimes convencionais da duração das férias;
- Nos temas *associados à promoção das qualificações dos trabalhadores* estudaram-se as cláusulas sobre formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante cuja disciplina é as mais das vezes norteadas pela preocupação de assegurar a qualificação dos trabalhadores;
- As remunerações continuam a ser outra das matérias analisadas, dada a sua centralidade na negociação coletiva. Contudo, a circunstância de se tratar de um tema analisado noutras publicações⁵ permite que o mesmo aqui seja abordado de forma sintética, como já aconteceu no relatório de 2015.

V. Além das novas matérias estudadas este ano que já se referenciaram, há ainda outros pontos que se estudam pela primeira vez no presente relatório. São eles:

- Negociação coletiva no sector empresarial público;
- Matérias cuja regulamentação nas convenções coletivas é recomendada por lei (art. 492.º, 2 e 3, do CT);
- Benefícios sociais e regimes previdenciais complementares;
- Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

VI. Tal como no ano passado, o relatório finaliza com um capítulo dedicado à contratação coletiva na Administração Pública. Nele são sumariados os traços que distinguem o regime jurídico da negociação coletiva pública do regime aplicável às

⁵ Consultar “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada no ano de 2016”, MTSSS, janeiro 2017 (Relatório R.C.T.P.A. 2016) - <http://www.dgert.msess.pt>, centrado nos rendimentos do trabalho.

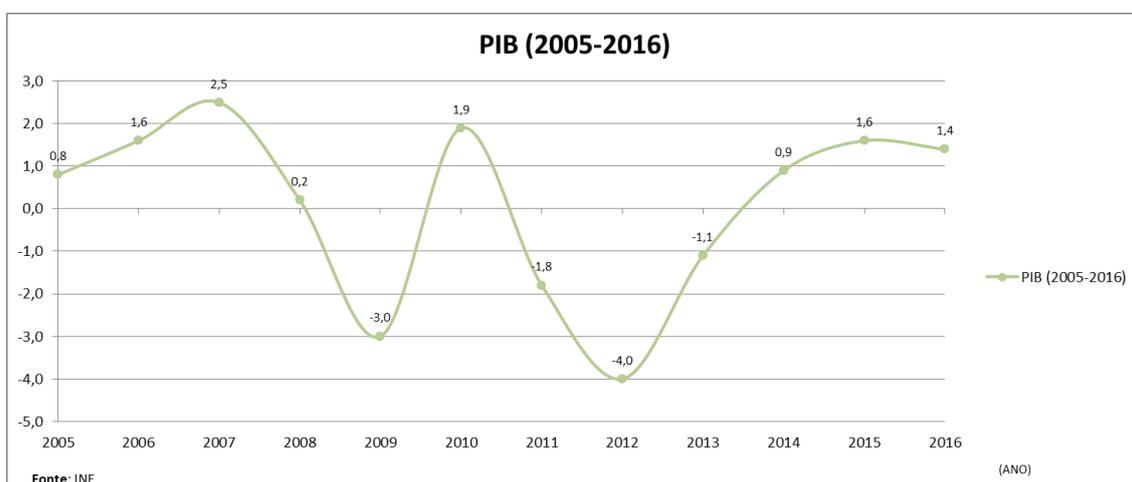
relações de emprego privadas e é feita uma análise, exclusivamente quantitativa, dos dados recolhidos no *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

II. ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO

2.1 Contexto económico

I. Em Portugal, a crise que se desencadeou a partir de 2008 traduziu-se em taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013. A partir de 2014 a situação inverteu-se, registando-se um crescimento do PIB, embora no ano a que se refere o presente relatório tenha ocorrido um ligeiro decréscimo da taxa de crescimento (1,4%).

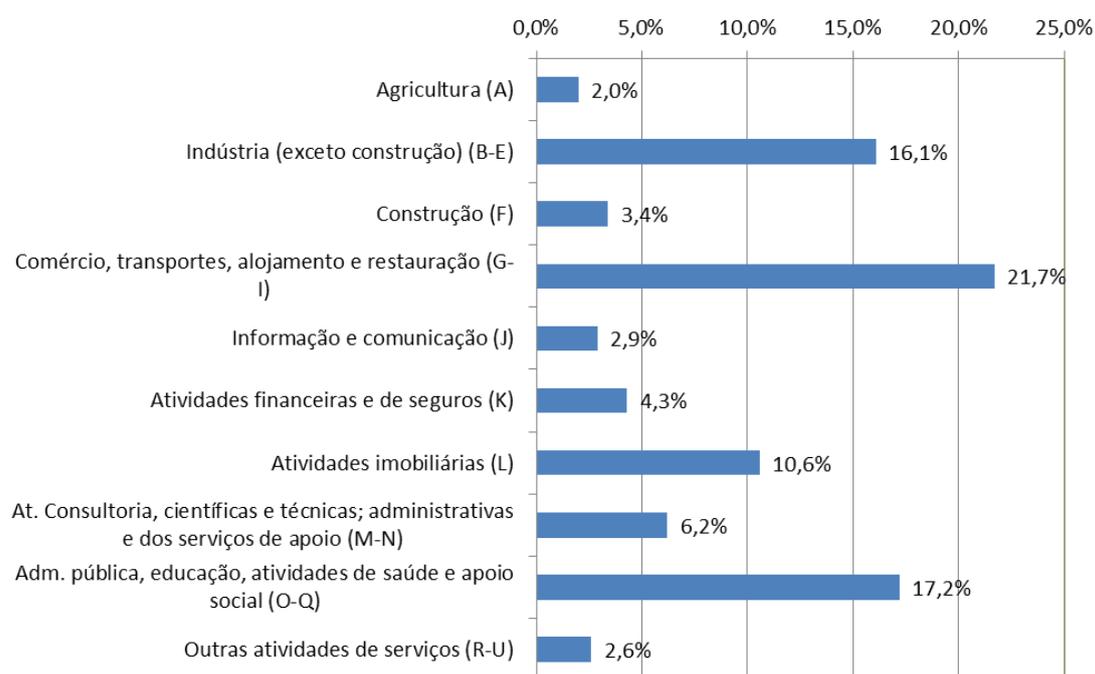
Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005-2016) – 2015 e 2016 (Pe)



Relativamente ao valor acrescentado bruto (VAB) por sector de atividade, em percentagem do PIB, os resultados são muito semelhantes ao ano anterior, não tendo havido oscilações superiores a 0,4% do PIB.

Aumentaram a referida percentagem os sectores da “indústria (exceto construção)”, do “comércio, transportes, alojamento e restauração” e das “outras atividades de serviços”, diminuíram a “informação e comunicação” e as “atividades financeiras e de seguros” e mantiveram-se os restantes sectores.

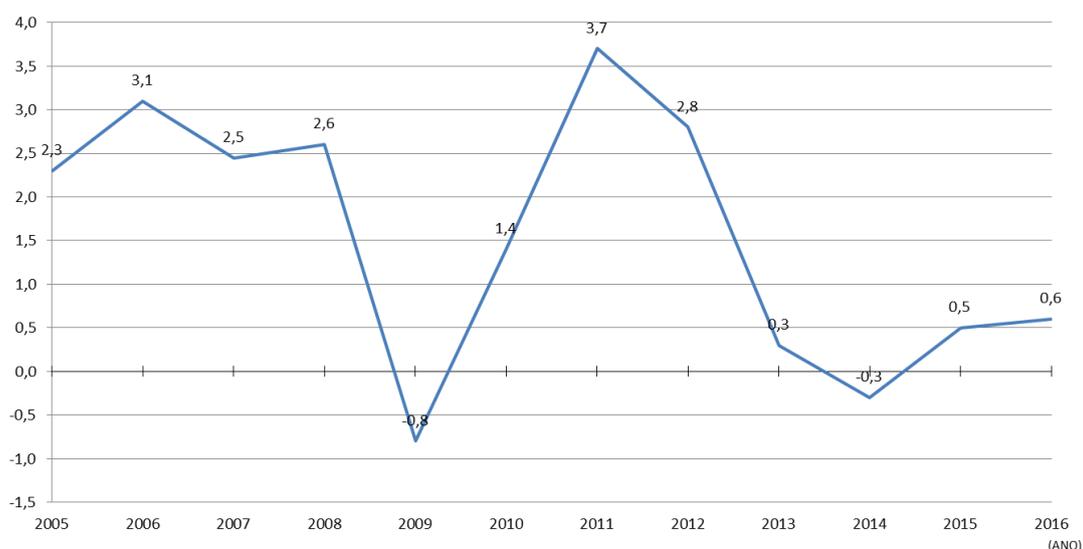
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto (VAB) por sector de atividade, em percentagem do PIB-e - 2016



Fonte: 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 (%) (2005-2016)



Fonte: INE

III. No que respeita à estrutura empresarial, os dados obtidos a partir dos “Quadros de Pessoal”, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), estão publicados até 2015, não havendo ainda informação disponível para o ano de 2016. Em 2015 o total de

empresas que responderam aos Quadros de Pessoal foi de 273.060, mais 2.879 do que no ano anterior, mantendo-se a tendência de subida registada desde 2014, após cinco anos consecutivos de descida (2009-2013). Os dois quadros seguintes também revelam que os setores de atividade contribuíram de forma diferente para este crescimento (quadros 1 e 2).

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2005-2015)

Continente

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

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2015)

Em 2015, é notória a predominância das micro (84,67%) e pequenas empresas (12,81%), particularmente expressiva no sector 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).

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão - 2015

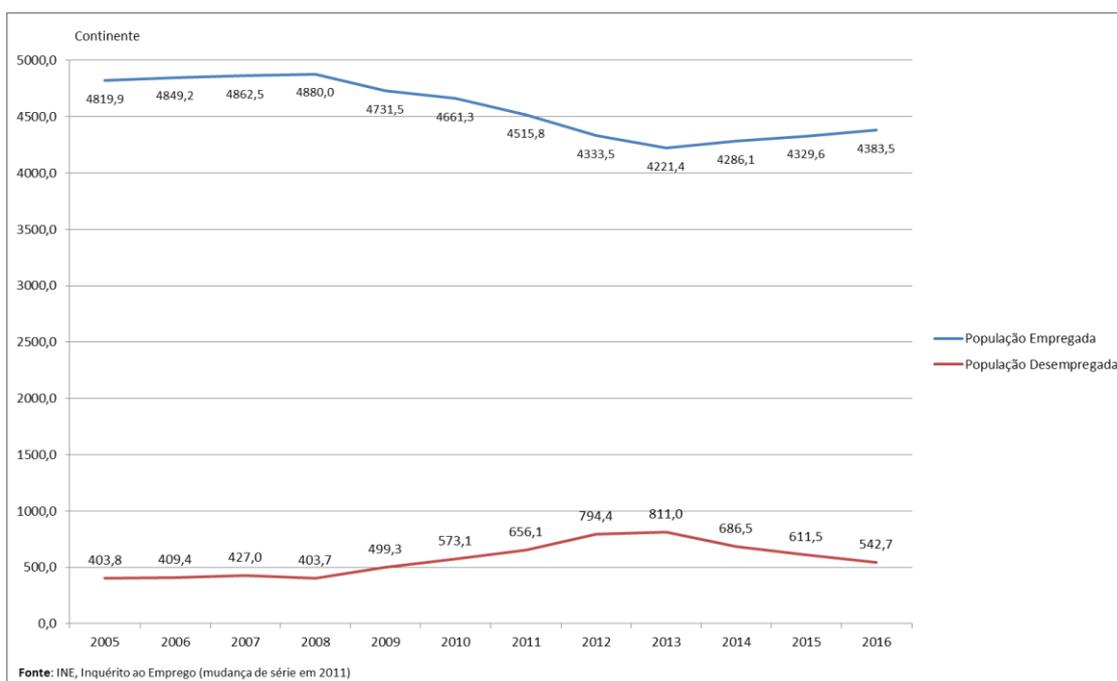
Continente

NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, COM VARIAÇÃO ANUAL (QUADROS DE PESSOAL - 2015)						
ATIVIDADES (CAE - REV.3)	ESCALÕES DE DIMENSÃO				TOTAL	variação anual (2014/15)
	1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 99 Pessoas	100 e + Pessoas		
TOTAL	231.216	34.985	3.903	2.956	273.060	2.879
A AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	12.261	1.075	67	42	13.445	382
B INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	358	181	11	8	558	-6
C INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	21.967	8.738	1.327	966	32.998	103
D ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AER FRIO	163	36	5	7	211	18
E CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO, GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO	370	174	30	49	623	-14
F CONSTRUÇÃO	23.207	3.816	218	159	27.400	-221
G COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	66.185	7.368	538	350	74.441	233
H TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8.870	1.349	156	162	10.537	-95
I ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	28.628	3.228	236	126	32.218	1.056
J ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	3.851	688	104	106	4.749	112
K ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.211	315	74	74	3.674	-1
L ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	6.351	268	15	7	6.641	316
M ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	19.900	1.587	122	108	21.717	291
N ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	6.059	1.096	158	255	7.568	130
O ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	246	323	22	5	596	-3
P EDUCAÇÃO	2.874	762	135	86	3.857	55
Q ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.470	2.748	539	353	15.110	323
R ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	2.830	316	41	26	3.213	126
S OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	12.405	914	105	67	13.491	76
U ATIV. DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	10	3	-	-	13	-2

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2015)

IV. Segundo o Inquérito ao Emprego do INE (dados do Continente), em 2016 a população total cifrou-se em 9.807 milhares de indivíduos, a população ativa em 4.926,2 milhares e a população empregada em 4.383,5 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 82,1% da população empregada⁶, mais 0,6% que no ano anterior. O período de 2005-2016 permite acompanhar a curva de população empregada e desempregada, provocada por um pico acentuado de desemprego entre 2009 e 2013 e a concomitante retração do emprego. O gráfico seguinte permite também verificar que a partir de 2014 se inverteram as tendências.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados/Desempregados em milhares (2005-2016)



V. No presente relatório a análise centra-se na contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único⁷, cuja contratação coletiva se 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). Por esse motivo, os quadros seguintes apresentam a evolução quantitativa desses dois universos.

Assim, relativamente 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.

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 Dados divulgados pelo GEP na edição anual “Quadros de Pessoal” (disponíveis até 2015).

Quadro 3 - Número de TCO (2005-2015)

Continente

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

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2015)

Relativamente ao emprego público, e segundo dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, houve uma diminuição até 2014 e um aumento em 2015 e 2016:

Quadro 4 - Emprego no sector das administrações públicas por subsector (2011-2016)

EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2016)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (p)
Administração Central ^(*)	561.911	540.060	519.436	506.063	510.469	514.765
Adm. Reg. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178
Adm. Reg. Madeira ^(*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709
Administração Local	124.421	119.415	115.870	111.411	109.879	110.146
Total	727.629	699.828	674.661	656.056	658.565	663.798

Fonte : DGAEP - SIOE (informação disponível no site em 01.02.2017 - <http://www.dgaep.gov.pt/>) (Dados disponíveis a partir de 2011)

^(*) Inclui os trabalhadores afetos aos Fundos correspondentes de Segurança Social.

2.2 Contexto normativo

I. O objetivo deste ponto é assinalar as principais alterações ocorridas no Ordenamento Jurídico com repercussão no Direito da negociação coletiva. Note-se que não se tem em vista referenciar todas as modificações normativas com incidência no domínio das relações laborais, mas apenas as suscetíveis de, ainda que indiretamente, afetarem o enquadramento normativo em que se desenvolve a negociação coletiva. Por isso indicam-se não apenas as alterações legislativas mas também as decisões dos tribunais superiores sobre questões atinentes ao Direito da negociação coletiva.

II. Quanto à legislação publicada em 2016, não houve alteração das normas que diretamente tratam de questões atinentes à negociação coletiva. Nos restantes domínios há a registar:

- A Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, que reestabeleceu os feriados nacionais obrigatórios, alterando o artigo 234.º, 1, do CT. Embora a lei vede a criação de feriados diferentes por IRCT (art. 236.º, 2), muitas convenções contêm disposições que reproduzem o elenco dos feriados legais, que tinham ficado desatualizadas com a eliminação de alguns deles em 2012. Com a reposição desses feriados em 2016, essas disposições voltam a estar conformes com o regime legal;

- A Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, que modificou os artigos 174.º e 551.º do CT, sobre questões atinentes à responsabilidade pela utilização de trabalho temporário e de outras formas de contratação indireta de trabalho. Tanto quanto foi possível apurar, estas alterações não tiveram reflexo na contratação coletiva, o que não é de estranhar dada a natureza da matéria de que tratam.

Ainda quanto à legislação, cumpre referir a Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, que alterou parcialmente algumas das regras relativas à proteção da parentalidade. Embora este diploma tenha sido publicado em 2015, verificou-se que teve impacto assinalável na contratação coletiva de 2016, pois em várias convenções houve a preocupação de atualizar as disposições convencionais sobre a matéria, para refletir as alterações do regime legal.

III. Ainda que não tenha efeitos no ano de 2016, considerou-se dever assinalar a alteração constante da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (LOE/2017 - Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro), dado o reflexo que certamente terá na negociação coletiva do sector público empresarial. Como é sabido, neste sector a negociação coletiva foi fortemente condicionada desde 2011, em virtude da sujeição, em diversas matérias, das relações de trabalho ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, com a inerente proibição das convenções coletivas modificarem as soluções legais. Por outro lado, a proibição de realizar valorizações remuneratórias, aliada aos cortes salariais, impostos pela legislação orçamental traduziu-se também numa relevante restrição à negociação coletiva⁸. Sucede que o artigo 21.º da LOE/2017 revogou a proibição das convenções coletivas alterarem o regime próprio das relações de emprego público na parte que era aplicável ao pessoal das empresas do sector empresarial público, abrindo assim as portas quer para a retoma de eficácia das disposições convencionais já existentes quer para a negociação de novas soluções nos domínios do subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno⁹.

IV. Especificamente no domínio das relações de emprego público, cabe referir a Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, diploma que estabeleceu as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, alterando em conformidade os limites diários (7 horas) e semanais (35 horas) consagrados no artigo 105.º da LGTFP. Também nessa disposição esclareceu-se que a permissão consentida aos IRCT para reduzirem os limites dos períodos normais de trabalho não pode implicar nem a diminuição do nível remuneratório nem qualquer outra alteração desfavorável das condições de trabalho.

⁸ Especificamente sobre a contratação coletiva no sector público empresarial ver infra, n.º 4.3.

⁹ Embora subsistam algumas outras limitações com evidente reflexo na contratação coletiva, como seja a proibição de realizar valorizações remuneratórias, aí se incluindo os regimes de promoção e progressão salarial – cfr. art. 19.º da LOE/2017, que manteve em vigor as restrições estabelecidas na anterior legislação orçamental.

V. Na jurisprudência dos tribunais superiores de 2016 sobre questões conexas com o Direito da negociação coletiva destacam-se:

- Acórdão do STJ de 13 de outubro de 2016 (Prc. 8308/14, RIBEIRO CARDOSO)¹⁰, que versou sobre: o regime transitório estabelecido no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; a articulação do princípio da filiação com a ressalva dos efeitos da convenção caducada; os efeitos da caducidade da convenção coletiva; e a relação entre o princípio da filiação e o princípio da igualdade de tratamento. No primeiro ponto reiterou-se a solução afirmada em anteriores decisões do Supremo¹¹ quanto à necessidade de verificação cumulativa dos requisitos estabelecidos na citada norma do diploma que aprovou o Código do Trabalho e em relação ao início da contagem do prazo de 5 anos aí estabelecido a partir da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009. A propósito da segunda questão decidiu-se que a ressalva de efeitos da convenção caducada para os trabalhadores filiados em associação sindical que havia subscrito essa convenção se sobrepõe à portaria de extensão que determine a aplicação de outra convenção coletiva, sem abranger os trabalhadores sindicalizados em associações que não são parte da convenção estendida. Quanto aos efeitos da caducidade, discutia-se a manutenção do pagamento do acréscimo por trabalho noturno após a caducidade da convenção, tendo-se decidido que, estando em causa matéria retributiva, continuava a ser devido o valor fixado na convenção caducada. Finalmente, quanto à articulação dos princípios da filiação e da igualdade de tratamento, reafirmou-se a linha jurisprudencial anterior que considera a filiação sindical um fator legítimo de diferenciação do estatuto laboral.
- Acórdão do STJ de 12-05-2016 (Prc. 1607/14, RIBEIRO CARDOSO), decisão proferida em ação de interpretação de cláusula de convenção coletiva (nos termos dos art.s 183.º a 186.º do Código de Processo do Trabalho), onde se fixou a interpretação a dar a uma disposição convencional que atribui uma prestação complementar aos motoristas de transportes rodoviários internacionais de mercadorias, cujo valor corresponde ao acréscimo devido por duas horas diárias de trabalho suplementar. Uma vez que o acréscimo por trabalho suplementar foi reduzido em 2012 e se impôs a suspensão das normas convencionais coletivas que estabeleciam valores superiores, surgiram diversos litígios em que se discutia se esta redução implicava a correspondente diminuição do valor da referida prestação complementar. A interpretação fixada pelo Supremo foi no sentido de não fazer refletir as alterações

¹⁰ As decisões judiciais são referenciadas pela data, número de processo e nome do relator, podendo ser consultadas em <http://www.dgsi.pt/>.

¹¹ Designadamente do Acórdão do STJ de 22.04.2015 (Prc. 1220/13, PINTO HESPANHOL), referenciado no Relatório de 2015.

legislativas em matéria de trabalho suplementar no valor da prestação complementar atribuída pela convenção coletiva. Por outro lado, reiterou-se a corrente jurisprudencial que entende que a interpretação das disposições das convenções coletivas segue as regras da interpretação das normas jurídicas e não as aplicáveis às disposições contratuais.

III. DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ANO DE 2016 E SUA EVOLUÇÃO NOS ONZE ANOS ANTERIORES

Aproveitando-se os dados recolhidos no Relatório Anual de 2015, a análise da evolução da negociação coletiva em 2016 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 2016 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 Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), baseados na informação constante nos quadros de pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP), nas bases de dados da DGERT e na prestada pelos próprios outorgantes¹².

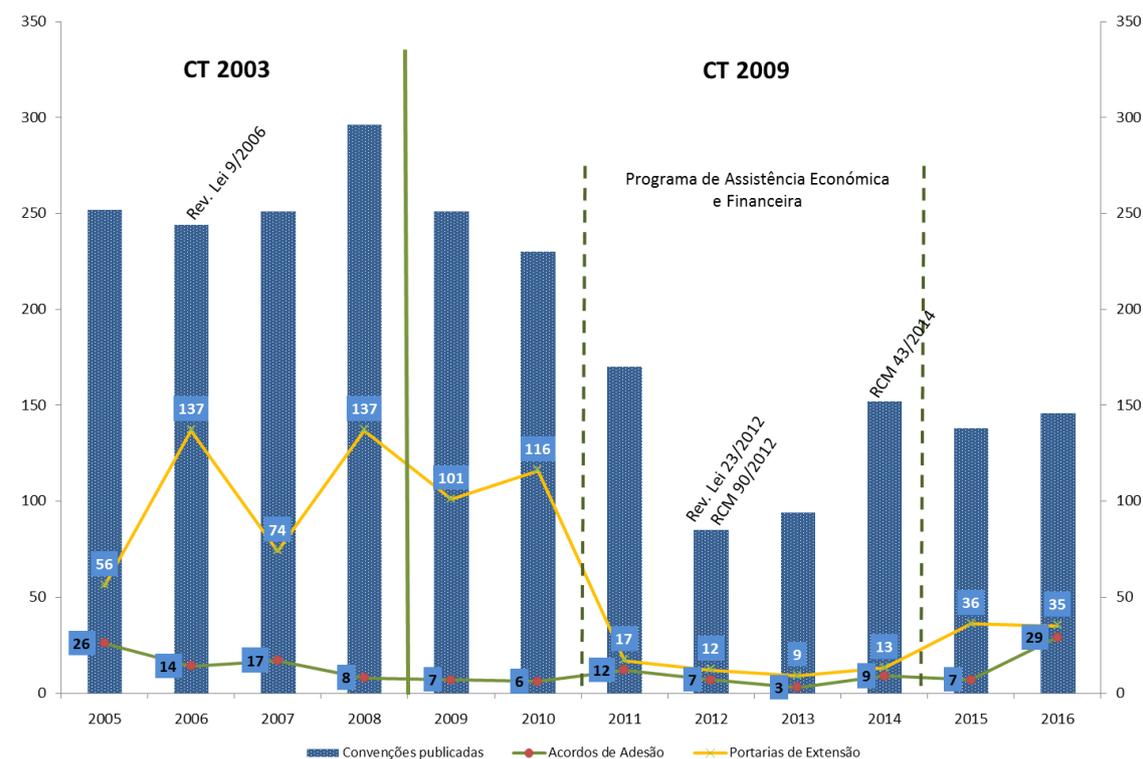
Os dados sobre os IRCT em vigor (Quadros 5 e 6) provêm do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e assentam nos Quadros de Pessoal, não abrangendo o ano de 2016¹³. Atendendo a que os Quadros de Pessoal discriminam os IRCT aplicados pelos 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 neste caso as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão ou acordos de adesão. E também é de admitir que em alguns casos a aplicação da convenção resulte da prática seguida pelo empregador e não de uma obrigação decorrente da outorga da convenção pelo mesmo ou pela associação de empregadores que o representa ou da efetiva existência de uma portaria de extensão.

¹² Como já se notou no Relatório de 2015, 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 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.

¹³ Uma vez que os Quadros de Pessoal se reportam a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega (cfr. <http://www.gep.msess.gov.pt/>).

II. Em primeiro lugar, será útil apresentar uma panorâmica geral do conjunto de IRCT (IRCT negociais e portarias de extensão¹⁴) publicados em cada um dos 12 anos do período em análise (2005-2016). No gráfico seguinte são notórias as oscilações registadas ao longo da série, embora não sejam completamente simétricas as variações verificadas nos três grupos de IRCT sinalizados.

Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2015-2016)

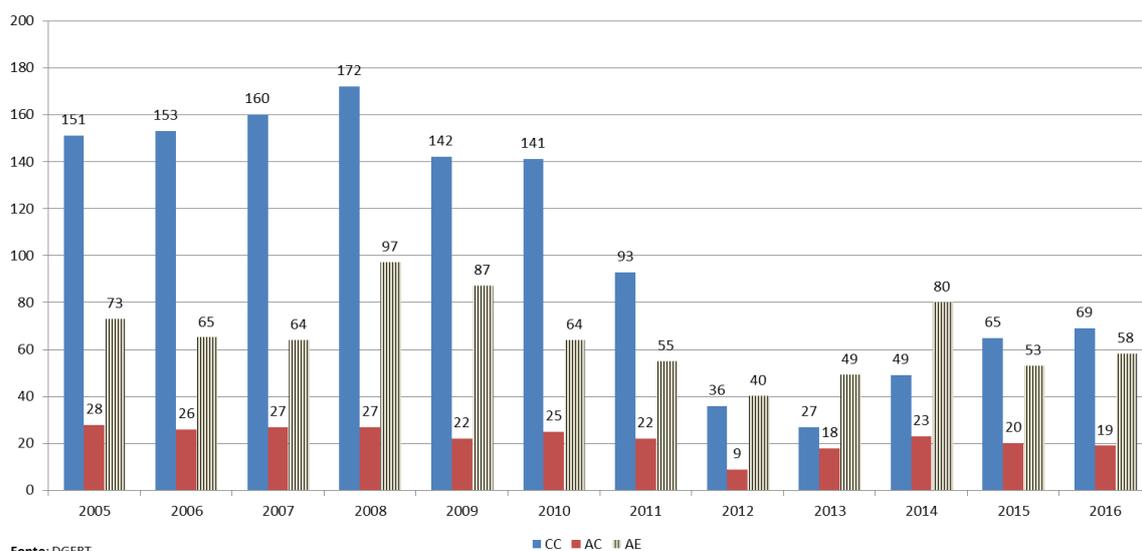


Fonte: DGERT /CRL

O próximo gráfico ilustra a repartição do número de IRCT do ano por tipo de convenção (gráfico 6) e evidencia uma modificação nos últimos 12 anos. Até 2011 predominava a negociação sectorial, traduzida no número elevado de contratos coletivos. Entre 2012 e 2014 a negociação ao nível da empresa passa a ser predominante. Em 2015 já se havia dado conta de um aumento do número de contratos coletivos, que se mantém em 2016, o que parece indicar que a negociação coletiva sectorial está a retomar o seu espaço tradicional, influenciando o crescimento do número de trabalhadores, embora com valores inferiores aos registados até 2011.

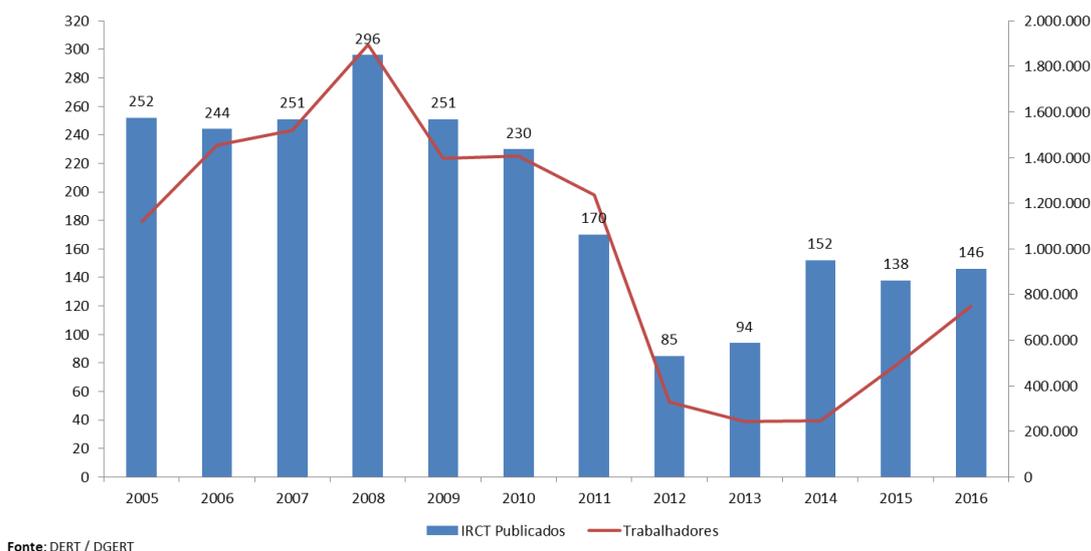
¹⁴ Neste gráfico inicial não são considerados as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Os dados sobre estas espécies de IRCT são referidos adiante (quadros 12 e 17).

Gráfico 6 - Evolução do nº de Convenções publicadas entre 2005 e 2016 (por tipo)



III. A evolução positiva no que respeita ao número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos em 2015 e em 2016 deve-se ao aumento do número de contratos coletivos de trabalho no conjunto de IRCT negociais¹⁵, atrás assinalada. É sabido que a queda dos anos 2012/2013 coincide com parte do período de vigência do *Memorando de Entendimento*. A partir de 2014 regista-se uma recuperação consistente.

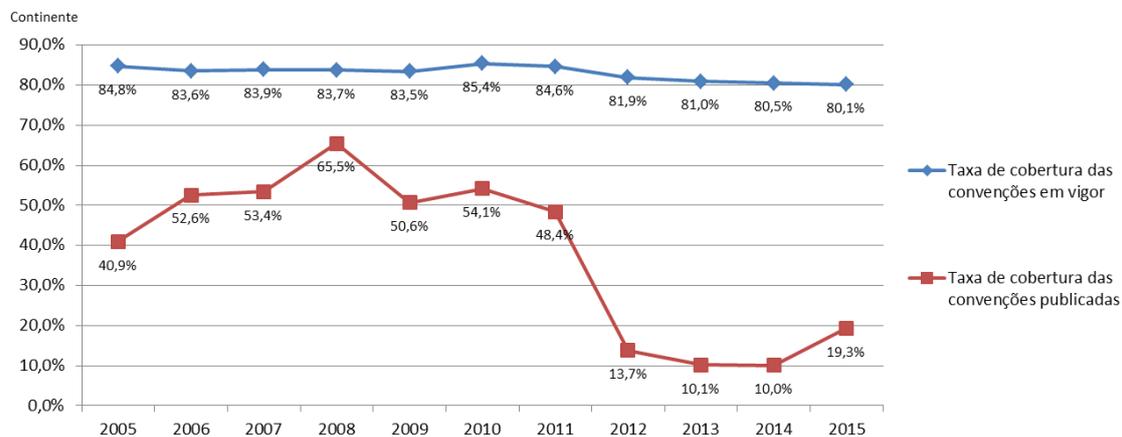
Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores (potencialmente) abrangidos entre 2005 e 2016



¹⁵ Consultar, *Relatório R.C.T.P.A. 2016*, p.8 - <http://www.dgert.msess.pt>.

Tal como em 2015, manteve-se a informação relativa aos IRCT publicados e aos IRCT em vigor, por forma a ter uma visão mais completa e integrada da regulamentação coletiva de trabalho. Porém, a conjugação dos diferentes dados deve fazer-se com especial cautela, em especial quando se analisa a cobertura das convenções coletivas, uma vez que a oscilação do número de convenções *publicadas* anualmente não se reflete do mesmo modo nos IRCT em *vigor*. Com efeito, muito embora se registre uma diminuição do número de trabalhadores abrangidos pelas convenções vigentes em cada ano, com uma ligeira recuperação desde 2014 (de 2.321.863 em 2005 passou-se para 2.032.898 em 2015 – cfr. Quadro 5), a redução é muito inferior à que ocorreu quanto às convenções publicadas. Esta diferenciação reflete-se na evolução da taxa de cobertura das convenções em vigor e da taxa de cobertura das convenções publicadas anualmente, representada graficamente de seguida¹⁶.

Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005-2015)



Fonte: DGERT / GEP (Quadros de Pessoal)

O gráfico anterior (gráfico 8) parece demonstrar que a cobertura dos IRCT que se mantêm em vigor não sofreu um declínio significativo, tendo em conta que no período considerado se registou uma diminuição do número de trabalhadores por conta de outrem (apesar da subida registada em 2014 e 2015)¹⁷. Já a redução do número de convenções publicadas, não acompanhada de correspondente diminuição dos IRCT em vigor (Quadro 6), indica que uma percentagem significativa das convenções não é atualizada periodicamente.

¹⁶ 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.

¹⁷ Cfr. quadro 3, Número de TCO recolhidos nos Quadros de Pessoal (2005-2015), supra (n.º 2.1.)

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 5 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT^(*) (2005-2015)

CONTINENTE

TCO AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT ^(*) (2005-2015)											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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
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
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
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
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
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

Fonte: GEPMTSSS, Quadros de Pessoal (Quadro 19 - Ficheiro "seriesqp_2002_2014.xls" e Quadro 127 - Ficheiro "qp2015pub.xls")

^(*) 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 6 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único (por ano) (2005-2015)

CONTINENTE

TOTAL DE IRCT ^(*) REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (2005-2015)											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	465	465	590	579	581	473	461	612	687	682	704
Contrato Coletivo (CC)	255	257	323	320	318	259	247	377	418	411	429
Acordo Coletivo (AC)	46	46	64	56	55	53	45	48	56	51	54
Acordo de Empresa (AE)	149	148	183	185	189	146	155	173	197	206	207
Total (CC+AC+AE)	450	451	570	561	562	458	447	598	671	668	690
Portaria de Reg. de Trabalho (PRT) ^(**)	15	13	17	15	16	14	13	13	15	13	13
Portaria de Condições de Trabalho (PCT)	-	-	-	-	-	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

Fonte: GEPMTSSS, Quadros de Pessoal (Quadros: 133 (2010 a 2015) ; 150 (2007 a 2009) ; 129 (2006) e 127 (2005) - Ficheiros "qp20xxpub.xls")

^(*) 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 série¹⁸.

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 DGERT¹⁹ centrados na

¹⁸ 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.

¹⁹ Cfr. Relatório sobre variação média ponderada das remunerações convencionais - mensal e anual - <http://www.dgert.msess.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 25.

monitorização do conteúdo e evolução da tabela salarial dos IRCT²⁰. Por isso, e à semelhança do anterior Relatório, 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 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 nos textos convencionados. Não se consideram, portanto, as convenções que não regulam remunerações, ainda que sejam raras²¹. E também não se atende às primeiras convenções, por nestes casos não existirem tabelas anteriores que permitam calcular aumentos. As linhas vermelha e verde representam graficamente o aumento percentual intertabelas nominal e deflacionado, respetivamente²². Estes apuramentos permitem 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 verde). A anualização permite, deste modo, aferir o crescimento real dos salários distribuído pelo período de eficácia das tabelas salariais²³.

Os dados seguidamente apresentados dão nota de algumas mudanças em 2016:

- O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, em 2016, apresenta um período médio de 38,1 meses. Embora elevado, este valor é inferior ao ano anterior (43,6 meses em 2015) e é o primeiro ano, desde 2009, em que o período médio de eficácia intertabelas é inferior ao do ano anterior (em 2009 foi 13,7

²⁰ Nestes relatórios analisam-se os IRCT publicados que contêm retribuições mínimas: CC, AC, AE, DA e portarias de condições de trabalho (PCT).

²¹ Em 2016, existem cinco convenções coletivas que introduzem revisões parciais (alterações) e que não incidem em matéria remuneratória: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM - BTE 1/2016; AE STCP/STAMP - BTE 13/2016; AE Saint-Gobain Mondego/FEVICCOM - BTE 25/2016; AC CHU- Coimbra/FNAM - BTE 30/2016; AE SATA Internacional/SNPVAC - BTE 32/2016.

Existe um outro grupo de revisões parciais que, embora não fixem a tabela salarial, determinam ou atualizam conteúdos de índole remuneratória. Por exemplo: AE Porto Santo Line – TM/FESMAR - BTE 16/2016 (Cl. 25.ª e Cl. 27.ª); AE Metro Lisboa/FECTRANS - BTE 47/2016 (Cl. 20.ª; Cls. 24.ª e 25.ª).

²² 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.

²³ Recordam-se os conceitos explicados na Ficha Metodológica constante do “Relatório R.C.T.P.A. 2016”:

“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”.

meses; em 2010 e 2011, 15,9; em 2012, 19,9 meses; em 2013, 30,7 meses; em 2014, 37,1 meses)²⁴.

- A variação salarial nominal, face ao ano anterior, subiu pela primeira vez desde 2008, e a variação salarial real foi positiva, o que não acontecia desde 2013.

Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real - (2005-2016)



II. No ano 2016, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 1,5%. 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, medidos entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas salariais publicadas em 2016, relativamente às tabelas anteriores, correspondentes. No conjunto dos sectores de atividade essa variação foi pela primeira vez positiva (0,6%) desde 2013.

²⁴ Cfr. Relatório R.C.T.P.A. 2016 e os de anos anteriores, <http://www.dgert.msess.pt/>.

Quadro 7 - Variação salarial nominal anualizada e real (2016)

CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2016		
		N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
			Nominal	Deflacionada IPC anualizado
A	Agricultura	-	-	-
C	Indústrias Transformadoras	200.754	2,0	1,6
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e	-	-	-
F	Construção	102.899	2,1	1,6
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	151.424	1,0	-0,2
H	Transportes e armazenagem	14.310	1,6	1,0
I	Alojamento, restauração e similares	69.164	0,8	-0,6
J	Actividades de informação e de comunicação	416	1,6	1,1
K	Actividades financeiras e de seguros	18.915	0,1	-1,3
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.341	0,9	0,8
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1.674	3,1	2,6
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	63	1,9	1,2
P	Educação	13	1,5	1,0
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	47.476	0,8	-0,8
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	8	3,9	3,8
TOTAL		608.457	1,5	0,6

Fonte: DERT / DGERT - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2016" (adaptado do Quadro V - páginas 22 a 24).

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

O segundo quadro deste ponto identifica a remuneração média convencional²⁵, 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 a aproximação da larga maioria dos sectores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)²⁶, enquanto nas remunerações máximas das tabelas salariais a diferença entre sectores é assinalável. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas²⁷.

²⁵ 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 abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores 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 19.

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

²⁶ A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) fixada para 2016 foi de 530 euros - Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro.

²⁷ A diferença no número de trabalhadores nos quadros 7 e 8 decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 7 figuram os trabalhadores abrangidos por alterações salariais, enquanto o quadro 8 considera todos os trabalhadores abrangidos por convenções.

Quadro 8 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2016 e por sector de atividade económica

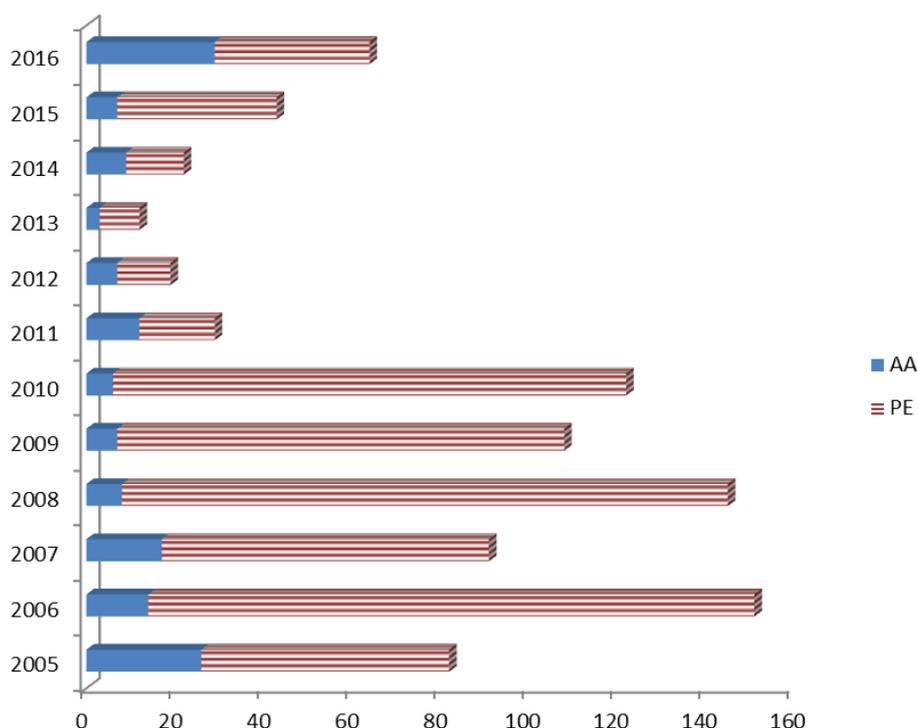
CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2016			
		TCO	Remuneração média convencional	Remuneração base convencional máxima	Remuneração base convencional mínima
A	Agricultura	-	-	-	-
C	Indústrias Transformadoras	265.420	672,27 €	4.264,00 €	530,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	720	-	2.780,01 €	806,00 €
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	-	-	-	-
F	Construção	102.899	582,82 €	855,00 €	530,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	151.424	650,24 €	2.843,00 €	530,00 €
H	Transportes e armazenagem	24.147	768,05 €	4.063,00 €	530,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	69.164	563,38 €	960,00 €	530,00 €
J	Atividades de informação e comunicação	9.931	610,73 €	2.527,50 €	530,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	32.856	1.315,30 €	4.012,50 €	530,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.341	775,59 €	1.303,00 €	537,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1.674	567,90 €	1.549,00 €	530,00 €
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	242	683,39 €	1.500,00 €	530,00 €
P	Educação	13	788,31 €	1.315,00 €	541,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	88.604	638,22 €	5.316,00 €	530,00 €
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	913	802,00 €	1.634,00 €	530,00 €
TOTAL DE TRABALHADORES ABRANGIDOS		749.348			

Fonte: DERT / DGERT - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2016" (adaptado do Quadro VII - páginas 26 a 28).

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. Neste aspeto 2016 revelou-se um ano atípico, registando um assinalável crescimento dos acordos de adesão.

Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2016



Fonte: DGERT

Quadro 9 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2016²⁸

ACORDOS DE ADEÇÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO (2005-2016)													
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
AA	24	14	17	8	7	6	12	7	3	9	7	29	
PE	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	
Total	80	151	91	145	108	122	29	19	12	22	43	64	

Fonte: DGERT / BTE online

Como se referiu no Relatório de 2015²⁹, as modificações dos critérios de extensão administrativa ocorridas em 2012 e 2014 influenciaram certamente o número de portarias emitidas e a sua assinalável diminuição entre 2012 e 2014, bem como a tendência de retoma registada em 2015 e 2016, ainda que longe dos números anteriores a 2011.

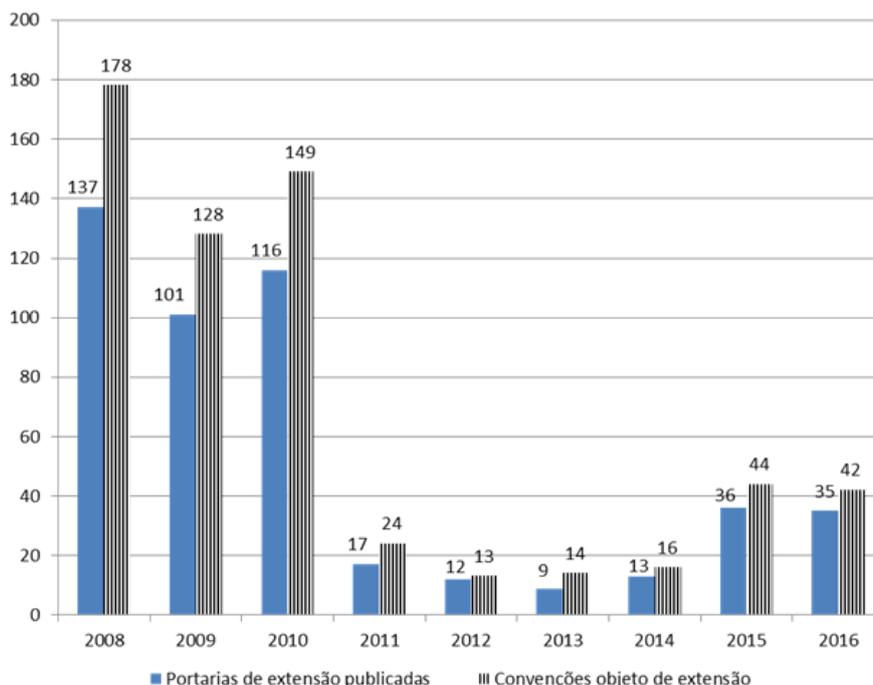
Quanto aos dados sobre as extensões solicitadas e as portarias emitidas, lembra-se que estes não são comparáveis dentro do mesmo ano, pois a emissão da portaria de extensão pode ocorrer apenas no ano subsequente.

²⁸ Seguiu-se o critério de apuramento usado pela DGERT, número de PE publicadas simultaneamente em BTE e DRE no ano de 2016 (35). Foram publicadas mais 5 convenções no DRE em dezembro de 2016, mas só vieram a ser publicadas no BTE 1/2017.

²⁹ Ver n.º 2.2 – III do Relatório de 2015.

A diferença entre o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão (representada no Gráfico 11, apenas para o período de 2008 a 2015, uma vez que não há dados sobre os anos anteriores) resulta da circunstância de algumas portarias estenderem mais de uma convenção.

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2016)



Fonte: DGERT

Quadro 10 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), PE publicadas e Convenções objeto de extensão (2005-2016)

PEDIDOS DE EXTENSÃO, PE PUBLICADAS E NÚMERO DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005-2016)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos)	139	150	151	162	133	122	82	30	16	31	55	60
Publicadas	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35
Convenções objeto de extensão ^(*)				178	128	149	24	13	14	16	44	42

Fonte: DGERT (2005 – 2016) – Ano do pedido

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

Quadro 11 - Oposições à extensão (2005-2016)

OPOSIÇÕES À EXTENSÃO (2005-2016)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	24	42	28	23	60	84	3	0	7	4	10	20

Fonte: DGERT (2005 – 2016) – Ano de oposição ao projeto

Nos anos de 2015 e 2016, 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 anos³⁰.

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, cinco anos em que não foi publicada qualquer PCT. É o caso de 2016.

Quadro 12 - PCT publicadas entre 2005 e 2016

PCT PUBLICADAS (2005-2016)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de PCT	1	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0
N.º Trabalhadores abrangidos	41.716	57.369	61.068	0	68.303	78.884	0	71.872	0	0	78498	0

Fonte: DGERT

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.

II. Entre 2005 até 2016 só houve cinco acordos de revogação expressa, instrumento raramente utilizado, uma vez que as partes recorrem, as mais das vezes, à revisão global da convenção. Três desses acordos (um datado de 2015 e dois de 2016) envolveram a mesma federação patronal, que celebrou com diferentes sindicatos acordos de revogação, para mais tarde celebrar um único contrato coletivo com essas associações sindicais³¹.

³⁰ Por exemplo, Portaria n.º 314/2016, de 13 de dezembro, extensão do CC ACCCL e outras associações de empregadores/STICCS - BTE 47/2016; Portaria 326/2016, de 20 de dezembro, extensão do CC APESEE /FETESE e outros - BTE 48/2016.

³¹ Na origem deste processo esteve a caducidade do CC FENAME/SIMA - BTE 14/2009 (última publicação BTE 29/1997), a que se seguiu a celebração de outras convenções entre a FENAME e outros sindicatos, que posteriormente deram origem a três acordos de revogação: Acordos de Revogação de CC FENAME/FENSIQ - BTE 48/2015; FENAME/SERS - BTE 33/2016; FENAME/FETESE e outros - BTE 36/2016. Ainda em 2016 é celebrado um contrato coletivo, classificado como primeira convenção, entre FENAME/FETESE, SITESE, FE e SE - BTE 36/2016). Assim, os três acordos de revogação deram lugar a uma 1.ª convenção outorgada por todos os sindicatos.

Quadro 13 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2005-2016

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005-2016)							
Acordo de revogação				Convenção objeto de revogação			Observações
Nº BTE/2016	Data de publicação	Tipo	Outorgantes	BTE	Data de publicação (última alt.)	Outorgantes	
47	22/12/2006	AE	TROIARESORT FESAHT ; FESTRU ; FEPCEs ; FEQUIMETAL ; FSTIEP ; SPGL ; SIFOMATE ; STFCMM	32	29/08/2002	TORRALTA FESAHT ; FESTRU ; FEPCEs ; FEQUIMETAL ; FSTIEP ; SPGL ; SIFOMATE ; STFCMM	
34	15/09/2014	AC	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da SNM	1	08/01/2010	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da SNM	1- Foi substituído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014). 2 - As outras entidades deixaram de ter trabalhadores ao serviço.
48	29/12/2015	CC	FENAME SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	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	CC	FENAME SERS	4	29/01/2009	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	CC	FENAME FETESE ; SINDEL	32	29/08/2015	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.

Fonte: CRL / BTE online

III. No relatório de 2015 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 sobrevivência no CT 2003³², aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, ocorreram várias alterações à lei, repercutidas essencialmente no conjunto de requisitos exigíveis para o reconhecimento da caducidade da convenção³³. Em resultado dessas alterações, o apuramento apresentado no quadro seguinte, que agora se atualiza a 2016 (2005-2016), corresponde às situações de deferimento, cujo enquadramento jurídico, que fundamenta a respetiva publicação, traduz as mutações operadas no regime. Agrupam-se, deste modo, os 44 avisos publicados até ao momento³⁴:

- 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

³² Constante dos artigos 557.º e 558.º do CT 2003.

³³ A última alteração resultou da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

³⁴ As vicissitudes percorridas pelos processos de denúncia de convenções coletivas (2005-2016) são relatadas no Livro Verde S.R.L., 2016 (págs. 369 -379).

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 2016, publicado qualquer aviso de caducidade.

Quadro 14 - Processos de caducidade das convenções - Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2016)³⁵

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS (2005-2016)													
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	44
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	33
Extintos ⁽¹⁾	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	79

Fonte: DGERT (2005 – 2016)

⁽¹⁾ Por inutilidade superveniente / desistência

A evolução do enquadramento legal contribuiu, por outro lado, para as oscilações verificadas no número de indeferimentos, uma vez que parte dos indeferimentos comunicados até 2009 se fundaram na cláusula das convenções em vigor quando entrou em vigor o CT 2003, que reproduzia o art. 11.º, 2 da Lei das Relações Coletivas de Trabalho (LRCT)³⁶, comumente entendido como obstando à caducidade dos IRCT. Assim, ao prever-se que a convenção se manteria em vigor “até ser substituída por outra”, obstava-se à caducidade³⁷, já que a Administração do Trabalho considerava que esta cláusula, sendo fruto da autonomia coletiva, prevalecia sobre a norma legal supletiva e por isso recusou a publicação do respetivo aviso de caducidade.

A situação alterou-se com o art. 10.º da Lei n.º 7/2009 (Lei preambular ao Código do Trabalho de 2009) que introduziu um regime específico de caducidade de convenção coletiva³⁸, destinado, justamente, a regular as situações “da qual conste cláusula que faça

³⁵ 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 sobrevivência e caducidade e, quanto a outros sindicatos, fundamentou-se noutra regime.

³⁶ Artigo 11.º, 2 da LRCT: “A convenção e decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva”.

³⁷ Assim, por exemplo, no aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo de trabalho entre FENAME/SIMA - BTE 14/2009.

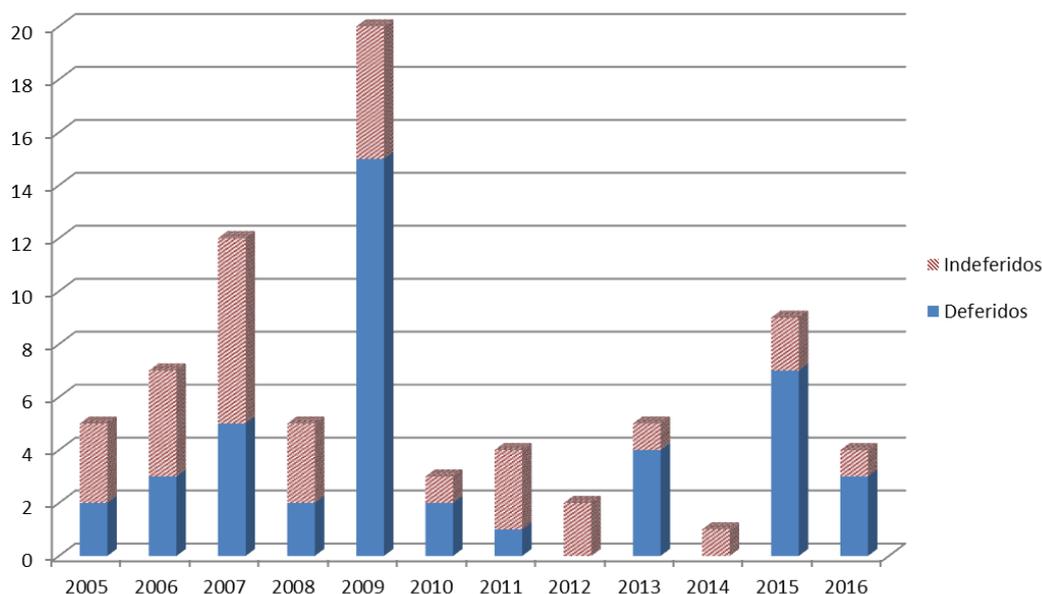
³⁸ cujo texto é o seguinte: “Artigo 10.º - Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva.
1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção coletiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.

2 - A convenção coletiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

- A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
- Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

depende a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação” (art. 10.º, n.º 1). E admitiu-se a caducidade das convenções em vigor em fevereiro de 2009, desde que se verifiquem cumulativamente os factos enumerados nessa norma.

Gráfico 12 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2016)



Fonte: DGERT

As condicionantes assinaladas, e que justificam a maioria dos indeferimentos comunicados no período entre 2005 e 2009, deram lugar a posterior publicação de avisos de cessação de caducidade. Verifica-se, assim, algumas situações de dupla contagem de processos de caducidade, que inicialmente tinham sido indeferidos e que a partir de 2009 passaram a preencher os requisitos legalmente estabelecidos, o que permitiu a publicação do respetivo aviso. Há nove avisos de cessação de vigência cuja publicação foi promovida oficiosamente (art. 10.º, 5, a), da Lei n.º 7/2009).³⁹

3 - A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

4 - O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.

5 - O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:

- a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
- b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

³⁹ Nalguns destes processos foi impugnada a atuação da Administração do Trabalho junto dos tribunais administrativos. Uma vez, porque não se atendeu a pretensão da parte que pretendia a publicação do aviso de caducidade – exemplo, sentença de 18.2.2014, proc. n.º 2606/06.5BELSB - noutras vezes porque se

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 15 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005-2016) - por CAE

Sector de Atividade abrangidos por convenções objeto de avisos de caducidade (2005-2016)		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 espetáculos, 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
TOTAL		44 (a)	21 (b)	28 (c)

Fonte: DGERT / CRL

Considerando as 44 convenções que caducaram, é possível perceber que:

discordou da publicação desse aviso no BTE - exemplo, Acórdão do STA, 30.06.2016, processo n.º 1378/15 (José Veloso) - (ambos sobre o mesmo CC ANIMEE/FIEQUIMETAL). Segundo o Livro Verde S.R.L. 2016 (págs. 375-379), até ao momento, as decisões judiciais foram concordantes com a posição da Administração do Trabalho.

- Em relação a 28(c) convenções, não foram publicadas novas convenções com âmbitos ainda que parcialmente coincidentes;
- Relativamente às 16 convenções objeto de aviso de caducidade [correspondente a [44(a)-28(c) convenções], foram publicadas 21(b) novas convenções com âmbitos no todo ou em parte coincidentes.

Por outro lado, cabe referir que nalgumas convenções celebradas por várias associações sindicais ou de empregadores a caducidade abrangeu apenas alguns outorgantes. Logo, os restantes outorgantes iniciais, que não foram autores nem destinatários da denúncia, estão excluídos. Em 2015 e 2016, esta situação ocorreu relativamente a três convenções que permaneceram em vigor relativamente às restantes entidades celebrantes. Ainda em 2016, foram publicadas algumas convenções que sucederam, total ou parcialmente, a convenções caducadas em anos anteriores⁴⁰.

3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva

3.2.1 Conciliação e mediação

Os processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos mais frequentes são a conciliação e a mediação.

O quadro seguinte indica o número de processos acompanhados pela DGERT⁴¹, bem como o número de processos concluídos no período entre 2005-2016. Como há sempre processos que transitam de ano civil verifica-se uma diferença entre o número de processos entrados, pendentes e concluídos anualmente.

A análise da série revela que 2016 foi um dos anos com menor número de pedidos de conciliação (38) e de mediação (9). Mas, em contrapartida, o número de processos de conciliação concluídos foi igual ao dos recebidos. Na mediação, concluiu-se mais um processo do que o número de pedidos efetuados no ano. No final do ano encontravam-se pendentes 28 processos de conciliação e 5 de mediação.

⁴⁰ Cfr. Livro Verde S.R.L. 2016, págs. 373-374. E avisos de cessação de vigência de: AE PT-C/FESIC, SITESC e outros - BTE 14/2015, abrange os sindicatos que não outorgaram o AC PT, MEO e outros /SINDETELCO e outros — BTE 47/2011; CC AEEP/ FENPROF e outros (STAD) - BTE 40/2015, só abrange a FENPROF. E foi revisto com o STAD (última publicação CC AEEP/SEP e STAD - BTE 12/2015);CC ANF/ SIFAP- BTE 24/2016, só abrange o SINFAP. A ANF/Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte (atualmente SINPROFARM) reviu o CC original (última publicação BTE 21/2010), *infra* quadro 42. No que toca a novas convenções, ver, por exemplo, CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016; CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016.

⁴¹ Lembra-se que a conciliação e a mediação podem ser desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT (respetivamente, arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT). Os dados referem-se,porém, aos processos acompanhados por esta direção-geral, <http://www.dgert.msess.pt/>.

Quadro 16 - Conciliações/Mediações (2005 - 2016)

CONCILIAÇÕES / MEDIAÇÕES (2005-2016)								
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 ^(*)	9	1	9	10 ^(**)

Fonte : DGERT (2005 – 2016)

(*) 28 processos de conciliação abertos e a decorrer

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

3.2.2 Arbitragem

No atual desenho do regime legal (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 fundamentado⁴². 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 retrospectiva histórica dos processos de arbitragem iniciados a partir de 2005⁴³. Tal como ilustra o quadro seguinte, não há notícia de qualquer novo desenvolvimento em 2016⁴⁴.

Quadro 17 - Decisões arbitrais (2005-2016)

DECISÕES ARBITRAIS (2005-2016)														Total
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
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.

(*) Decisão arbitral revista.

⁴² Deve salientar-se, porém, 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 à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º do CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do sector verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

⁴³ Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 ss, <https://www.crlaborais.pt>.

⁴⁴ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.msess.pt/>.

IV. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2016

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2016

I. Os dados gerais da contratação coletiva publicada no ano de 2016 constam dos quadros seguintes⁴⁵.

Quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os Acordos de Adesão), foram publicadas 146 convenções. As primeiras convenções representam cerca de 12% do total das convenções, as revisões globais pouco mais de 19% e as revisões parciais quase 70% do total das convenções.

Quadro 18 - Convenções publicadas em 2016 (por subtipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2016		
subtipo	Nº convenções	%
1ª Convenção	18	12,3%
Revisão parcial	100	68,5%
Revisão global	28	19,2%
Total	146	100%

Fonte: CRL/BTE online

No cômputo geral, em 2016 foram publicados 210 IRCT, negociais e não negociais, o que corresponde a um crescimento acima de 15% relativamente a 2015, resultante essencialmente da duplicação do número de primeiras convenções e do crescimento exponencial dos acordos de adesão (29 AA). Ainda comparativamente a 2015, verifica-se uma estabilização percentual das revisões parciais e uma ligeira descida (percentual e em termos absolutos) das revisões globais.

No grupo de primeiras convenções, existem quatro que transportam para o texto convencional o legado de regimes convencionais anteriores, por referência expressa ou porque fazem alusão a direitos decorrentes de IRCT anteriores⁴⁶. Importa também realçar a já assinalada celebração de uma primeira convenção na sequência de três acordos de revogação entre a mesma entidade empregadora e parte das associações sindicais⁴⁷.

⁴⁵ Ver Relatório R.C.T.P.A. 2016 - <http://www.dgert.msess.pt>.

⁴⁶ AC Açoreana Seguros/STAS - BTE 4/2016 (Cls. 3.ª, 54.ª e 56.ª a 58.ª); AE BNP Paribas/SNQTb - BTE 15/2016, prevê articulação com AC das instituições bancárias (Cl.54.ª); CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016, prevê "Regime transitório" (Cls. 76.ª e segs.); CC AESAPSAETA/SITAVA - BTE 48/2016, prevê "Articulação entre convenções coletivas" remetendo para aplicação dos AE SPDH e vários e AE celebrado com a SATA (Cl. 49.ª). Infra quadro 43.

⁴⁷ Ver nota 31 (entidade empregadora FENAME).

Quadro 19 - IRCT publicados em 2016 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2016			2015
tipo	Nº convenções	%	Nº convenções
Acordo Coletivo	19	9,0%	20
Acordo de Empresa	58	27,6%	53
Contrato Coletivo	69	32,9%	65
SubTotal	146	69,5%	138
Acordo de Adesão	29	13,8%	7
(a) Total	175	83%	145
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2016			
tipo	Nº portarias	%	Nº portarias
Portaria de Extensão	35	16,7%	36
Portaria de Condições de Trabalho	0	0,0%	1
(b) Total	35	16,7%	37
TOTAL (a) + (b)	210	100%	182

Fonte: CRL / BTE online

II. No que refere às entidades outorgantes, mantém-se a tendência já referida em 2015 quanto ao elevado número de convenções paralelas (36% do total)⁴⁸.

Tal como em 2015, só se identificam as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, podendo existir convenções em que o paralelismo se estabelece com convenções publicadas em anos anteriores⁴⁹.

Quadro 20 - Convenções paralelas publicadas em 2016 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2016		
Total de convenções publicadas	146	100%
Acordo Coletivo	7	4,79%
Acordo de Empresa	20	13,70%
Contrato Coletivo	26	17,81%
TOTAL	53	36,30%

Fonte: CRL/BTE online

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 por esta via da cobertura⁵⁰.

Continua a não haver notícia de convenções publicadas em que as associações sindicais tenham feito uso da faculdade de conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores da empresa poderes para, em nome dos seus associados, celebrarem convenções coletivas em empresas com pelo menos 150 trabalhadores, nos termos do art. 491.º, 3 do CT.

⁴⁸ No Anexo - quadro 1 estão referenciadas todas as convenções paralelas do ano 2016. Sobre o conceito ver nota 18.

⁴⁹ É o caso da CNIS, que em 2015 celebrou uma convenção com a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - CC CNIS/FNSTFPS - BTE 31/2015 - e em 2016 assina o mesmo texto com um conjunto de sindicatos da UGT - CC CNIS/FNE e outros - BTE 25/2016.

⁵⁰ Cfr. Relatório R.C.T.P.A. 2016, págs. 26 e ss., quadro VII, <http://www.dgert.msess.pt>.

III. Os dois quadros seguintes evidenciam a concentração da contratação coletiva celebrada em 2016 nalguns dos setores de atividade da Classificação de Atividades Económicas (CAE) (14 em 21 setores de atividade), embora com resultados diferentes consoante o prisma de análise se centre no número de convenções coletivas publicadas ou de trabalhadores abrangidos por essas convenções.

Com efeito, a distribuição do total de convenções coletivas publicadas em 2016 por CAE demonstra a predominância de três setores de atividade: “indústrias transformadoras” (65 convenções), “comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” e “transportes e armazenagem” (ambos 24 convenções) (Quadro 21). Em 2015, estes eram também os setores mais relevantes, mas em 2016 eles cresceram em termos absolutos, o que aumenta o seu peso relativo (77% do universo). Por outro lado, em 2016 reforça-se a concentração dos textos convencionados, comparativamente a 2015 em que a contratação publicada se distribuía por 16 setores da CAE⁵¹.

⁵¹ No ano 2015 foram publicadas também convenções nos sectores: “agricultura” (A) e “captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (E).

Quadro 21 - Convenções publicadas em 2016 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO (2016)						
Total de convenções publicadas: 146						
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	0	0	0	0	0,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	1	32	32	65	44,5%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	0	0	2	1,4%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0	0	0,0%
F	Construção	0	0	1	1	0,7%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	18	24	16,4%
H	Transportes e armazenagem	4	13	7	24	16,4%
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	2	2	1,4%
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1	2	1,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	4	3	0	7	4,8%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,7%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	1	1	0,7%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	6	0	6	4,1%
P	Educação	0	0	1	1	0,7%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	2	2	4	8	5,5%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	1	1	2	1,4%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
TOTAL		19	58	69	146	100%

Fonte: DGERT / CRL / BTE online

IV. Quanto à cobertura⁵² das convenções coletivas publicadas em 2016, por setor de atividade (Quadro 22), é notória a prevalência das “indústrias transformadoras” (265 420) e do “comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (151.424) onde cabe referir o CC APED/FEPCEs e outros (supermercados e hipermercados), com 111.112 trabalhadores. Destaca-se ainda uma convenção do sector da “construção” (102.899), o setor das “atividades de saúde humana e apoio social” (88.604) e duas convenções no setor de “alojamento, restauração e similares”, com 69.164 trabalhadores. Isto significa que 90% (677.511) dos trabalhadores abrangidos por contratação coletiva em 2016 (749.348) estão repartidos pelos cinco setores acima referidos e, em grande medida, resultante dos contratos coletivos celebrados. Já o sector

⁵² Em relação ao que se entende por cobertura ou número de trabalhadores abrangidos ver *supra*, n.º 3.1.1.

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 21 e 22).

Quadro 22 - Nº de trabalhadores abrangidos por Convenções publicadas em 2016 (por sector de atividade e tipo)

TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS (2016)						
Total de convenções publicadas: 146						
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	0	0	0	0	0,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	98	9.578	255.744	265.420	35,4%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	720	0	0	720	0,1%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0	0	0,0%
F	Construção	0	0	102.899	102.899	13,7%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	657	233	150.534	151.424	20,2%
H	Transportes e armazenagem	2.618	14.721	6.808	24.147	3,2%
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	69.164	69.164	9,2%
J	Atividades de informação e comunicação	9.515	0	416	9.931	1,3%
K	Atividades financeiras e de seguros	23.486	9.370	0	32.856	4,4%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.341	1.341	0,2%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	1.674	1.674	0,2%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	242	0	242	0,0%
P	Educação	0	0	13	13	0,0%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	28.750	378	59.476	88.604	11,8%
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	8	905	913	0,1%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
TOTAL		65.844	34.530	648.974	749.348	100%

Fonte: DGERT / CRL / BTE online

As dinâmicas contratuais ocorridas em 2016, onde algumas convenções coletivas associaram num mesmo texto convencional várias associações sindicais, repercutiram-se no número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por tipo de convenção⁵³.

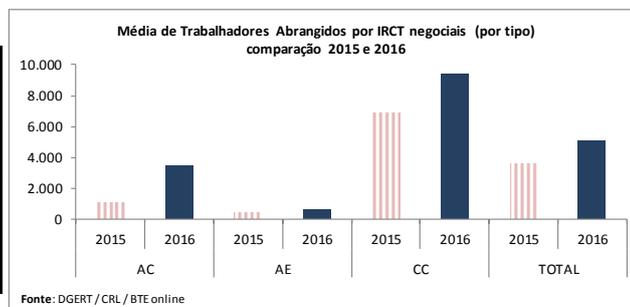
⁵³ Destaca-se a FENAME, que celebrou um único CC com várias associações sindicais (ver nota 31) e a AECOPS, em que vários sindicatos convergem na celebração de uma só convenção, revogando as três convenções anteriores: CC AECOPS/FETESE e outros - BTE 30/2016. Naturalmente esta concentração tem impacto no número médio de trabalhadores por convenção.

Continua a ser notória a relevância dos contratos coletivos de trabalho, cuja cobertura é muito superior à das restantes modalidades de convenções, sendo por isso determinantes para a renovação da contratação coletiva. Há também o crescimento do número médio de trabalhadores em CC, AC e AE, comparativamente a 2015.

Quadro 23 - Média de Trabalhadores Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2016)

TRABALHADORES ABRANGIDOS (2016)				
	AC	AE	CC	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	19	58	69	146
N.º de Trabalhadores abrangidos	65.844	34.530	648.974	749.348
Média Trabalhadores/IRCT publicados	3.465	595	9.405	5.133

Fonte: DGERT / CRL / BTE online



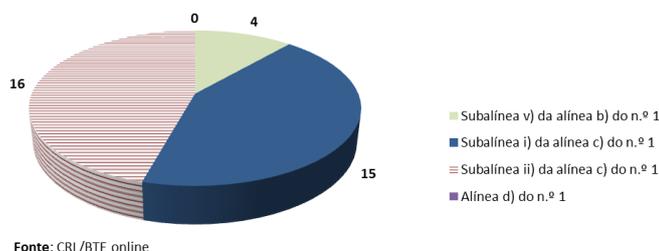
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Apresentam-se neste ponto os dados relativos às duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas, mediante a celebração de acordos de adesão ou a emissão de portarias de extensão.

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2016

I. No Relatório de 2015 houve ocasião de lembrar a mudança do enquadramento normativo das portarias de extensão ocorrida em 2014 e o aumento que daí resultou do número de portarias emitidas. A tendência verificada em 2015 – no sentido de a emissão da portaria se fundar no novo 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 – mantém-se em 2016, em que 45,71% das portarias publicadas se apoiaram neste requisito⁵⁴.

Gráfico 13 - Critérios da RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) que fundamentam a extensão- PE /2016



⁵⁴ Ou seja, também em 2016, há 45,71% das entidades empregadoras outorgantes que não empregavam, pelo menos, 50% dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido. Ver também n.º 2.2 – III do Relatório de 2015.

Saliente-se que 4 das 35 portarias⁵⁵ publicadas em 2016 tiveram como fundamento o alargamento da convenção a trabalhadores sem filiação sindical que prestem serviço às entidades empregadoras outorgantes da mesma⁵⁶. As 35 Portarias correspondem à extensão de 42 convenções, uma vez que existem 7 PE que alargam o âmbito de aplicação de 2 convenções.

Quadro 24 - Fundamento da extensão de acordo com a RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) - por tipo de convenção – 2016

Critérios RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) que fundamentam a extensão RCM	Portarias de Extensão publicadas (2016)			
	AC	AE	CC	Total
Só trabalhadores da entidade empregadora	1	1	2	4
Entidade empregadora representa ≥ 50% trabalhadores	0	0	15	15
Entidade empregadora representa ≥ 30% PME	0	0	16	16
Alínea d) do n.º 1	0	0	0	0
TOTAL	1	1	33	35

Fonte: CRL/BTE online

II. Na primeira linha do Quadro 25 indica-se o tempo entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão, do conjunto de portarias de extensão analisadas (35). Em quase metade das situações (48,57%) o referido intervalo temporal não foi superior a 6 meses.

O resultado é distinto se for utilizado o critério relativo ao início do procedimento administrativo, em vez da data da publicação da convenção coletiva (no BTE), usado na segunda linha do mesmo quadro.

Como se sabe, com a RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro [n.º1, a)], a extensão de uma convenção passou a depender de requerimento de, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes.

Acontece que, na maioria das portarias de extensão publicadas em 2016, os outorgantes solicitaram em simultâneo o depósito da convenção e a respetiva extensão (39 em 42 requerimentos). Nestes casos, a Administração do Trabalho (DGERT) considerou o início do procedimento, conducente à extensão, a partir da data do depósito da convenção, por conseguinte antes da correspondente publicação no BTE. Nas situações em que o pedido foi posterior ao depósito da convenção, o prazo tem início a partir da data do pedido⁵⁷.

⁵⁵ Sobre o conjunto de portarias de extensão publicadas em 2016, ver Anexos, quadro n.º 6.

⁵⁶ Portaria n.º 14/2016: CC e suas alterações FAPEL/COFESINT e outra; Portaria n.º 79/2016: CC A.H.S.A./SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura); Portaria n.º 128/2016: AE Easyjet Airline Company/SNPAVC; Portaria n.º 178/2016: AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro.

⁵⁷ Em 2016, foram 3 os pedidos de extensão posteriores ao depósito:

– PE do CC Associação Portuguesa FACILITY SERVICES (LIMPEZA)/ FETESE, pedido na data de publicação em BTE ;

Quadro 25 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE e entre o requerimento da extensão da convenção e a publicação da PE – 2016

INTERVALO TEMPORAL ENTRE:											
• ÚLTIMA PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / PUBLICAÇÃO DA PE											
• REQUERIMENTO / PUBLICAÇÃO DA PE											
	Número de meses										TOTAL
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	14	
Intervalo temporal entre a última publicação da convenção e a publicação da correspondente PE (2016)	-	2	2	5	8	7	6	3	1	1	35 <i>(Portarias)</i>
Intervalo temporal entre o requerimento e a publicação da correspondente PE (2016)	1	-	2	7	11	8	8	4	1	-	42 <i>(Convenções)</i>

Fonte: DGERT / CRL / BTE online

III. O procedimento de extensão de uma convenção obedece a um conjunto de fases obrigatórias, que decorrem da aplicação conjugada de disposições do Código do Trabalho, das Resoluções de Conselhos de Ministros e do Código do Procedimento Administrativo⁵⁸.

Após o depósito da convenção, existem três marcos nucleares do procedimento de extensão de uma convenção: o requerimento; a publicação do aviso do projeto de portaria e a publicação da portaria de extensão em Diário da República. E é possível identificar duas etapas do procedimento, em que participam diversos intervenientes públicos e privados:

- (i) Entre o requerimento e a publicação do aviso do projeto de portaria de extensão no BTE;
- (ii) Entre a publicação do aviso do projeto de portaria de extensão no BTE e a publicação da portaria de extensão no DRE e BTE.

O quadro seguinte representa os períodos médios consumidos na extensão do conjunto de convenções consideradas na análise, repartidos pelas duas etapas mencionadas. Aqui é notória a maior duração da etapa (i) que compreende uma multiplicidade de rotinas e de estudos prévios à decisão de publicação do aviso do projeto de portaria de extensão no BTE, incluindo a verificação do âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido pela extensão; o estudo sobre o impacto dos salários e da representatividade dos empregadores que requerem a extensão (com base na prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa⁵⁹); a ponderação das

– PE do AC ENTRE AÇOREANA SEGUROS, SA E OUTRAS/STAS E OUTRO, pedido 18 dias após a publicação em BTE;
 – PE do CC ENTRE AANP/ SIMAMEVIP, pedido 191 dias após a publicação em BTE, o que explica o intervalo de 14 meses entre a publicação da convenção e da PE em Diário da República.

⁵⁸ Ver arts. 514.º a 516.º, do CT e a RCM n.º 90/2012 e n.º 43/2014.

⁵⁹ A fundamentação do impacto dos salários e da representatividade dos empregadores que requerem a extensão é feita pelos serviços da DGERT, a partir da informação recolhida pelo GEP, com base na informação prestada anualmente pelas empresas (Lei n.º 105/2009, art.32.º e Portaria nº 55/2010, de 21 de Janeiro, sobre o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa).

circunstâncias sociais económicas que justificam a extensão e que fundamentam a decisão do Ministro do Trabalho.

A segunda etapa, iniciada após a publicação daquele aviso, embora tendencialmente mais curta, compreende, obrigatoriamente, 15 dias para que qualquer pessoa, singular ou coletiva, possa deduzir oposição (art. 516.º, 3, do CT). A duração desta fase estende-se nas situações em que há oposição e é ligeiramente mais reduzida sempre que tal não ocorre.

Quadro 26 - Período médio entre Requerimento, Publicação do aviso e a publicação da Portaria de Extensão (2016)

Etapas	PERÍODO MÉDIO ENTRE REQUERIMENTO / AVISO / PORTARIA DE EXTENSÃO EM DR (2016)	Média (dias)
(i)	Dias desde o requerimento até à publicação do Aviso	156
(ii)	Dias entre publicação do aviso e da Portaria de extensão em DR	57
	<i>Com oposição</i>	68
	<i>Sem oposição</i>	55
TOTAL	Dias desde o requerimento até à publicação da Portaria de extensão	213

Fonte: DGERT / BTE online / DRE

IV. Foi ainda ensaiado um outro prisma de análise, a fim de apurar os 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 (em 2016, todas no primeiro dia do mês da publicação da portaria).

Esta comparação passa a ser relevante a partir da publicação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, que limitou a possibilidade de extensão retroativa das cláusulas de natureza pecuniária, determinando-se que esta não pode exceder o primeiro dia do mês da publicação da portaria (n.º 3 da RCM). Diferentemente, os empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes beneficiam da produção de efeitos, nos termos previstos na convenção [art.478.º, 1, c), do CT], que podem retroagir a data anterior à da sua publicação. O quadro seguinte mostra como tal regra se repercutiu na eficácia das tabelas salariais dos abrangidos pela extensão. Com efeito, o intervalo médio da comparação publicação da convenção/PE é de 7 meses (e a mediana são 6 meses), enquanto o intervalo médio da eficácia da tabela salarial da convenção/tabela salarial por via da PE é de 10 meses (e a mediana é 10 meses)⁶⁰. A maior duração explica-se pela circunstância de as partes atribuírem, em regra, eficácia retroativa à tabela salarial da convenção que depois é objeto de extensão.

⁶⁰ Existe, porém, uma situação em que a data do início eficácia da tabela salarial da convenção e da PE coincide porque a convenção assim o determinou, CC APFS/ FETESE - BTE 34/2015.

Quadro 27 - Intervalo temporal entre: a última publicação da convenção e a publicação da correspondente PE (2016) 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 (2016)																
Nº de meses	0	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	Total (PE)
CONVENÇÃO / PE	-	2	2	5	8	7	6	3	1	-	-	-	1	-	-	35
TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE	1	2	-	2	-	2	2	6	5	5	4	1	-	4	1	

Fonte: CRL / BTE online / DRE

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2016

O ano de 2016 pode considerar-se atípico quanto ao número de acordos de adesão celebrados - num total de 29 - se comparado com o número de acordos de adesão outorgados nos 11 anos anteriores a 2016 (*supra*, Quadro 9). Em termos absolutos, este é o valor mais alto da série (de 12 anos), destronando o ano de 2005 em que tinham sido celebrados 24 acordos de adesão. Em termos relativos, os acordos de adesão assumem uma expressão apreciável face ao conjunto dos IRCT do ano - 13,8% do total de IRCT (210) - também aqui em níveis muito superiores aos demais anos do período em referência⁶¹.

Da leitura do conjunto dos acordos de adesão de 2016, verifica-se o seguinte:

- 12 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas também em 2016;
- A larga maioria (20) reporta-se a acordos coletivos, 3 a acordos de empresa e 6 a contratos coletivos;
- A maioria dos processos de adesão (24 de 29 AA) recai sobre convenções relativas a três processos negociais: 9 são acordos de adesão ao mesmo acordo coletivo do setor segurador⁶², 9 são acordos de adesão a 4 acordos coletivos do grupo EDP⁶³ e 6 reportam-se ao acordo coletivo APA e outras/ SNTAP⁶⁴;
- A iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 11 casos e da parte empregadora nos restantes 18 acordos⁶⁵.

⁶¹ Em contraste, por exemplo, com 2015 em que os acordos de adesão representavam 3,8 % dos 182 IRCT publicados.

⁶² AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016.

⁶³ AC EDP e outras/ ASOSI - BTE 37/2014; AC EDP e outras/ FIEQUIMETAL e outros - BTE 37/2014; AC EDP e outras/ SINDEL e outros - BTE 37/2014; AC EDP e outras/ SINERGIA - BTE 37/2014.

⁶⁴ AC APA e outras/ SNTAP - BTE 46/2015.

⁶⁵ 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 seria da parte que não outorgou a convenção objeto de adesão. Quer isto dizer que se o outorgante sindical for diferente no AA, entendeu-se que a iniciativa foi da parte sindical; se o outorgante patronal for diferente no AA, entendeu-se que a adesão foi da iniciativa da parte patronal.

Quadro 28 - Acordos de Adesão publicados em 2016

1/2

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS (2016)					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
10	K	Barclays Vida Y Pensiones- STAS e Outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
10	K	Victoria - Seguros e outra e o STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
14	O	CEFOSAP – SINTAP	AE	BTE: 25/2014	CEFOSAP - SITESE
21	K	Previsión Sanitaria Nacional-Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija-Sucursal em Portugal - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
22	D	EDP e outras - SINOVAE	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - ASOSI
23	C	REPSOL - SNTICI	AE	BTE: 7/2016	REPSOL – COFESINT e outra
26	K	Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros e Reaseguros-Sucursal em Portugal – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
29	K	ASF – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
31	K	Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación Sociedad de Anónima Acompañía Seguros Y Reaseguros-Sucursal em Portugal – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
32	H	APA e outras – OFICIAISMAR	AC	BTE: 46/2015	APA e outras – SNTAP
32	H	APA e outras – SIMAMEVIP	AC	BTE: 46/2015	APA e outras – SNTAP
32	K	Aegon Santander e outra - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
33	H	APA e outras - SITEMAQ	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
33	H	APA e outras – SOEMMM	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
35	H	APA e outras – STE	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP

Fonte: CRL / BTE online

2/2

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS (2016)					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
37	H	APA e outras - SNEET	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
38	K	Financial Insurance Company Limited – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
38	K	Mapfre Asistencia, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, SA - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
39	N	SOGRUPO, ACE – STEC	AC	BTE: 31/2016	Caixa Leasing e Factoring- Instituição Financeira de Crédito, SA e outras - STEC
42	C	APICCAPS – SIMA	CC	BTE: 30/2016	APICCAPS - FESETE
47	D	EDP Internacional – ASOSI e outro	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - ASOSI
47	D	EDP Internacional - FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras – FIEQUIMETAL e outros
47	D	EDP Internacional - SINDEL e outros	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - SINDEL e outros
47	D	EDP Internacional - SINERGIA	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - SINERGIA
47	D	Fundação EDP – ASOSI e outro	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - ASOSI
47	D	Fundação EDP - FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - FIEQUIMETAL e outros
47	D	Fundação EDP – SINDEL e outros	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - SINDEL e outros
47	D	Fundação EDP – SINERGIA	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - SINERGIA
47	H	Metropolitano de Lisboa - STMETRO	AE	BTE 17/2010	Metropolitano de Lisboa - FECTTRANS e outros

Fonte: CRL / BTE online

4.3 Sector Empresarial do Estado

Como se lembrou a propósito do contexto normativo, nos últimos anos a negociação coletiva no sector público empresarial⁶⁶ sofreu diversas limitações, decorrentes da legislação orçamental e da sujeição, em diversos domínios, das relações de trabalho neste sector ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, com exclusão da intervenção da contratação coletiva⁶⁷.

⁶⁶ Ao sector público empresarial não é aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. E compreende o sector empresarial do Estado e o sector empresarial local (cfr. art. 2º do DL 133/2013, 13/10, alterado pelas Leis n.º 75-A/2014, 30/09 e n.º 42/2016, 28/12). A informação disponível corresponde apenas ao sector empresarial do Estado.

⁶⁷ Lembra-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 e quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno. (Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pág. 25).

As implicações destas restrições na prática são muito difíceis de apurar, 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 pudesse constituir um indicador dos reflexos das mencionadas restrições. Todavia, verificou-se que essa análise só seria relevante se fosse possível identificar, em cada um dos anos, quais as empresas que, estando nesse ano integradas no mencionado sector, celebraram convenções coletivas. Contudo, apenas foi possível identificar quais as empresas que em 2016 faziam parte do sector empresarial do Estado. Ora, como é sabido, em especial nos últimos anos, o perímetro do sector público empresarial foi reduzido em resultado de um conjunto de privatizações, algumas delas justamente em empresas com forte tradição de regulação das relações de trabalho por contratação coletiva⁶⁸. Conclui-se, assim, que os dados a seguir apresentados não permitem retirar ilações relevantes sobre a evolução (e a eventual quebra) da negociação coletiva no sector empresarial do Estado a partir de 2011.

Os dados que constam dos quadros seguintes reportam-se à contratação coletiva outorgada pelas empresas que, a 31 de dezembro de 2016, faziam parte do Sector Empresarial do Estado, sendo como tal consideradas as que constam do *site* da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (ver listagem em anexo)⁶⁹.

Quadro 29 - Empresas do sector empresarial do Estado cobertas por negociação coletiva - 2016 (participação igual ou superior a 40%)

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

Fonte: DGTf

^(*) Informação referente a 31 de dezembro de 2016 (<http://www.dgtf.pt>)

O apuramento incidiu nas empresas cuja participação pública é igual ou superior a 40% e foram consideradas quer as convenções coletivas (AE e AC) quer os acordos de adesão. Assinale-se que das 58 empresas cobertas por negociação coletiva em 2016, 67% encontram-se cobertas por um AC do setor da saúde (39 hospitais e centros hospitalares abrangidos). Em 2016 foram também publicados três acordos de empresa celebrados no sector dos transportes e armazenagem, que por sua vez foram objeto de 5 acordos de adesão.

⁶⁸ Por exemplo, é 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.

⁶⁹ <http://www.dgtf.pt>, foi consultado o quadro "Participações do Estado - Carteira Principal", em 31-12-2016.

Quadro 30 - Empresas do sector empresarial do Estado com negociação coletiva - 2016 (participação igual ou superior a 40%) - por tipo

Empresas do Sector Empresarial do Estado (2016) Com negociação coletiva (por tipo) (participação igual ou superior a 40%)	Ano da última publicação							TOTAL
	2002	2009	2010	2012	2014	2015	2016	
Total:	1	1	1	3	2	3	9	20
Acordo de Adesão	0	0	0	1	0	1	5	7
Acordo Coletivo	0	0	0	1	0	0	1	2
Acordo de Empresa	1	1	1	1	2	2	3	11

Fonte: DGTF

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2016

4.4.1 Introdução

Tal como em 2015, fizeram-se dois tipos de análise do conteúdo das convenções publicadas em 2016, uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e outra mais aprofundada, em que se analisaram 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; e direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

Na análise temática das convenções publicadas em 2016 procurou-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, identificando as principais características e variáveis dos regimes convencionais. Tentou-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 limitou ao texto publicado em 2016, tendo-se verificado a evolução registada no seio de uma mesma convenção ou sector, procurando percorrer o trilha de evolução de alguns conteúdos. Por outro lado, e a propósito das matérias analisadas nos pontos seguintes, procedeu-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2016 com a versão anterior da mesma convenção, a fim de perceber em que medida se registou ou não a renovação dos conteúdos negociados em 2016. Para o efeito, optou-se por classificar os conteúdos em três categorias: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

4.4.2 Análise geral

I. As matérias assinaladas nos quadros 31 e 32, que espelham a análise global dos conteúdos publicados em 2016, 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 assinalaram algumas matérias que se admitiu

poderem ter 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 resultou de se versarem matérias não tratadas na lei, como acontece com as cláusulas que preveem e regulam regimes de prevenção ou disponibilidade e regimes previdenciais complementares.

No registo dos temas referenciaram-se todas as menções encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzam 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 146 convenções coletivas publicadas em 2016 são as seguintes:

- A regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência são preponderantes, seguindo-se o trabalho suplementar e a “evolução profissional” (categorias e carreiras profissionais);
- Há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais, tais como: assédio moral, direitos de personalidade, horários concentrados, comissão de serviço, trabalho intermitente, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve). Outras aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais: categorias e carreiras; direitos, deveres e garantias das partes; igualdade e não discriminação; local de trabalho; licenças; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; e comissões paritárias;
- Nas revisões parciais, além da tradicional revisão da matéria salarial, nota-se alguma abertura para a revisão de conteúdos relativos a, por exemplo: organização do tempo de trabalho; deslocações; parentalidade; prestações sociais complementares; e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial.

Quadro 31 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por tipo)

TEMA	TIPO			TOTAL
	AC	AE	CC	
	19	58	69	146
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	8	20	14	42
<i>Adesão individual</i>	1	5	3	9
<i>Admissão</i>	9	24	15	48
<i>Assédio moral</i>	1	1	0	2
<i>Atividade sindical</i>	9	25	11	45
<i>Avaliação de desempenho</i>	3	9	3	15
<i>Cedência ocasional</i>	5	2	5	12
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	7	16	16	39
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	7	6	6	19
<i>Comissão de serviço</i>	4	6	8	18
<i>Contrato a termo</i>	8	16	15	39
<i>Descanso semanal</i>	10	19	22	51
<i>Deslocações</i>	12	18	22	52
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	8	22	11	41
<i>Direitos de personalidade</i>	0	3	0	3
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	4	16	3	23
<i>Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	4	0	1	5
<i>Evolução Profissional</i>	9	27	28	64
<i>Faltas</i>	10	24	18	52
<i>Feridos</i>	10	21	18	49
<i>Férias</i>	11	25	24	60
<i>Formação profissional</i>	12	24	14	50
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	1	13	5	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	2	9	4	15
<i>Licenças</i>	5	12	6	23
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	8	17	14	39
<i>Mobilidade funcional</i>	4	10	12	26
<i>Parentalidade</i>	9	23	16	47
<i>Poder disciplinar</i>	6	19	13	38
<i>Prestações sociais complementares</i>	11	20	6	37
<i>Regalias anteriores</i>	7	10	6	23
<i>Resolução de conflitos</i>	3	1	1	5
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	9	18	17	44
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	19	54	69	142
<i>Segurança e saúde</i>	7	24	14	45
<i>Tempo de trabalho</i>	11	23	18	52
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	3	10	17
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	5	9	15
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	6	17	12	35
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	2	2	4
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	10	19	9	38
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	7	22	17	46
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	13	30	24	67
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	8	30	18	56
<i>Trabalhador estudante</i>	8	24	10	42
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	9	10	6	25
<i>Trabalho de menores</i>	3	6	15	24
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	2	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	5	8	13
<i>Vigência</i>	16	53	66	135
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	3	8	9	20

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 32 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por subtipo)

TEMA	SUBTIPO			TOTAL
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	
	18	100	28	
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	10	7	25	42
<i>Adesão individual</i>	2	6	1	9
<i>Admissão</i>	15	5	28	48
<i>Assédio moral</i>	1	0	1	2
<i>Atividade sindical</i>	15	5	25	45
<i>Avaliação de desempenho</i>	7	2	6	15
<i>Cedência ocasional</i>	5	1	6	12
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	11	4	24	39
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	4	0	15	19
<i>Comissão de serviço</i>	8	0	10	18
<i>Contrato a termo</i>	11	7	21	39
<i>Descanso semanal</i>	16	10	25	51
<i>Deslocações</i>	11	23	18	52
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	13	2	26	41
<i>Direitos de personalidade</i>	3	0	0	3
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	5	9	9	23
<i>Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	0	0	5	5
<i>Evolução Profissional</i>	16	21	27	64
<i>Faltas</i>	16	8	28	52
<i>Feriados</i>	15	7	27	49
<i>Férias</i>	18	14	28	60
<i>Formação profissional</i>	17	6	27	50
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	9	0	10	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	5	0	10	15
<i>Licenças</i>	6	1	16	23
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	14	1	24	39
<i>Mobilidade funcional</i>	11	2	13	26
<i>Parentalidade</i>	6	17	25	47
<i>Poder disciplinar</i>	14	1	23	38
<i>Prestações sociais complementares</i>	5	16	16	37
<i>Regalias anteriores</i>	7	2	14	23
<i>Resolução de conflitos</i>	2	0	3	5
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	14	4	26	44
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	18	96	28	142
<i>Segurança e saúde</i>	18	3	24	45
<i>Tempo de trabalho</i>	18	6	28	52
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	6	2	9	17
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	7	2	6	15
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	11	7	17	35
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	2	0	2	4
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	13	5	20	38
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	17	6	23	46
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	17	22	28	67
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	14	24	18	56
<i>Trabalhador estudante</i>	9	8	25	42
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	9	0	16	25
<i>Trabalho de menores</i>	3	4	17	24
<i>Trabalho intermitente</i>	2	0	0	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	6	0	7	13
<i>Vigência</i>	17	90	28	135
<i>Vigência /caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	6	4	10	20

Fonte: CRL / BTE online

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

4.4.3.1 Introdução

I. A par dos requisitos de ordem formal, de que depende o depósito da convenção⁷⁰, o artigo 492.º do CT recomenda a negociação de um conjunto de matérias que devem figurar na convenção coletiva, indicadas nas várias alíneas do n.º 2 e ainda no n.º 3 do preceito.

O número quatro do mesmo preceito habilita, por outro lado, os outorgantes da convenção a fixarem um montante a pagar às associações sindicais a título de participação nos encargos da negociação, quando se verifique a adesão individual a convenção aplicável [arts. 492.º, 4 e 497º, do CT]. Esta matéria será analisada em capítulo próprio, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas. (infra 4.4.4.5)

II. Procurou-se registar em que medida as convenções coletivas acolhem as recomendações da lei, atinentes ao conteúdo material da convenção. A análise centrou-se nas primeiras convenções e nas revisões globais, abrangendo 46 num universo de 146 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2016. Tal opção justifica-se pela circunstância de a maioria das matérias em referência ser tendencialmente regulada nas primeiras convenções e nas revisões globais⁷¹ e porque apenas nestes dois subtipos é possível apurar em que medida é acolhida a recomendação da lei. Nas revisões parciais a omissão de regulação em 2016 pode simplesmente significar que se mantêm em vigor os conteúdos convencionados pelas partes em edições anteriores da mesma convenção.

Convém ter presente que o aprofundamento das matérias elencadas no art. 492.º, 2 e 3, do CT implica a sua conjugação com a disciplina de cada um dos regimes jurídicos definida, tema a tema, em capítulo ou artigo próprios no Código do Trabalho. Partiu-se, pois, do entendimento de que a lei definiu o recorte de cada instituto jurídico e recomenda às partes, por via do art. 492.º, do CT, que concretizem a modulação que melhor se ajuste às suas especificidades, sempre respeitando a abertura concedida pela lei⁷². Nesse sentido, foram essencialmente considerados os conteúdos convencionais que

⁷⁰ 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).

⁷¹ Há, todavia, alguns conteúdos, novos ou alterados, em certas revisões parciais. Exemplo: na formação profissional, AE CELTEJO/COFESINT - BTE20/2016; AE CELTEJO/FIEQUIMETAL - BTE21/2016, nova redação e novo regime da formação profissional (c.9.º), por comparação com o BTE anterior, BTE 15/2013 e BTE 16/2013, respetivamente.

⁷² Nalguns casos, esta abertura é concedida por normas convénio dispositivas ou coletivo-dispositivas, o que significa que o regime legal pode ser afastado por convenção coletiva de trabalho (mas não por contrato de trabalho). Veja-se o art. 534.º, 4, do CT, definição de serviços mínimos em caso de greve; e art. 492.º, 3, do CT. Por outro lado, importa não esquecer que as matérias enumeradas no preceito em análise 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

desenvolvem as aplicações específicas dos vários regimes convencionados, sabendo que a autonomia na sua regulação pode levar a formas de densificação variáveis do mesmo tema.

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 jurídico⁷³. Por essa razão, admite-se que os dados apresentados (ponto 4.4.3.2) não esgotem todas as dimensões plasmadas nos números 2 e 3 do art. 492.º do CT e reguladas nos textos convencionais em análise. 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 46 convenções.

4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 nas convenções coletivas de 2016

I. Numa primeira leitura, os valores apurados no quadro seguinte revelam um grau de cobertura variável dos temas recomendados pela lei. A única situação de cobertura total é a retribuição base para profissões e categorias profissionais (art. 492.º, 1, d), do CT). Seguem-se as matérias da segurança e saúde (art. 492.º, 2, c), do CT), do princípio da igualdade e não discriminação (art. 492.º, 2, d), do CT) e a regulação de comissões paritárias (art. 492.º, 3, do CT). Os demais aspetos versados ao abrigo desta norma têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

alíneas a), b), d), j) e l), dessa norma do CT], pelo que a regulação por IRCT só é admitida em sentido mais favorável ao trabalhador.

⁷³ 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.

Quadro 33 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492º do CT, em 1ºs Convenções e Revisões Globais - 2016

Conteúdos recomendados pelo art. 492.º CT (2016)		1ºs Convenções				Revisões globais				TOTAL
		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	2	1	4	7	1	5	4	10	17
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	5	0	3	8	4	0	3	7	15
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho-segurança e saúde	9	2	5	16	11	7	8	26	42
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	10	1	4	15	10	7	9	26	41
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	10	2	6	18	12	7	9	28	46
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	2	0	1	3	0	2	0	2	5
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	3	0	1	4	0	0	0	0	4
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	2	1	0	3	0	2	1	3	6
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar conv.	6	2	6	14	11	7	8	26	40
Universo de convenções analisadas		10	2	6	18	12	7	9	28	46

Fonte: CRL / BTE online

II. Como se sublinhou, o levantamento dos conteúdos das convenções coletivas, à luz do art. 492.º CT, é complexo e implica uma operação de delimitação do âmbito coberto por este preceito. Tal justifica a explicitação, tema a tema, daquilo que se considerou figurar em 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 do CT].

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, foram considerados:

- Os conteúdos 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, mediação e arbitragem voluntária⁷⁴ ou apenas um destes mecanismos⁷⁵. Num total de 11 convenções (24% de 46 convenções).

⁷⁴ Exemplo CC AOPL/STP - BTE 2/2016; CC ANTROP/STAMP - BTE 25/2016 (Cl. 2.ª).

⁷⁵ CC APICCAPS/CONFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 2.ª) refere expressamente a arbitragem voluntária e AE Lusíadas - Parcerias Cascais/ SIM e outro - BTE /2016 (Cl. 2.ª), admite o recurso à arbitragem voluntária.

- A resolução de conflitos coletivos decorrentes da convenção enquanto competência da comissão paritária, o qual surge em seis convenções⁷⁶.
 - Outras previsões específicas de resolução de conflitos coletivos, traduzidas em três modelos: a possibilidade de utilizar o sistema de mediação laboral sempre que as partes o considerem adequado "em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho"⁷⁷; a possibilidade de criação de uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos coletivos ou individuais⁷⁸; e um procedimento interno de resolução de conflitos, prévio aos mecanismos de conciliação, mediação ou arbitragem⁷⁹.
 - Encontra-se ainda uma convenção coletiva que prevê cláusula de paz social (cfr. art. 542.º do CT), traduzida no compromisso do sindicato não apresentar pré-aviso de greve durante a respetiva vigência, salvo alegada violação ou incumprimento do IRCT, estabelecendo ainda a obrigatoriedade de submeter à apreciação da comissão paritária a matéria controvertida⁸⁰.
- **"As ações de formação profissional,⁸¹ tendo presentes as necessidades do empregador e do trabalhador"** [art.492.º, 2, b), do CT, a articular com os arts. 130.º e ss. do CT]⁸².

Atendendo à letra da norma, que refere "ações de formação profissional"⁸³, 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.

Assim, ficam de fora deste apuramento outras referências à formação profissional, nomeadamente a estipulação enquanto dever da empresa garantir a formação profissional dos seus trabalhadores, a que corresponde do lado dos trabalhadores o

⁷⁶ AC LACTICOOP/SETAA - BTE 35/2016 (Cls. 56.ª e 57.ª); AC LACTICOOP/SINDCES - BTE 36/2016; AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM - BTE 38/2016 e CC AOPL/STP – BTE 2/2016 (Cls. 49.ª e 50.ª).

⁷⁷ Situação encontrada em três acordos coletivos paralelos: AC LACTICOOP/SETAA - BTE 35/2016; AC LACTICOOP/SINDCES - BTE 36/2016; AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM - BTE 38/2016 (todos Cl. 58.ª).

⁷⁸ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM e outro - BTE 36/2016 (Cl. 47.ª). Desta comissão arbitral cabe recurso para tribunal competente. O seu funcionamento será definido em regulamento.

⁷⁹ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (n.º 16), a par deste procedimento interno, o AE refere a conciliação, mediação ou arbitragem e prevê a criação de uma comissão paritária.

⁸⁰ CC AOPL/SETTCMCSP - BTE 37/2016 (Cl. 66.ª).

⁸¹ 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." Consultar glossário em <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>, *Relatório sobre Emprego e Formação, 1.º sem 2015*.

⁸² Este tema será desenvolvido em 4.4.6.

⁸³ 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.

direito à formação profissional, assim como o dever de frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador, no elenco dos direitos e deveres das partes⁸⁴. Também não é aqui considerada a regulação 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 trabalho, porque nela a iniciativa da formação é do trabalhador, independentemente do plano de formação aprovado pelo empregador. Em síntese, procurou-se essencialmente perceber em que medida as convenções coletivas apontam efetivamente percursos de formação ajustados aos seus contextos laborais, o que reduz o número de convenções abrangido - 15 convenções, em 46 -, relativamente ao conjunto de convenções que versam em geral a promoção da formação profissional, incluindo a reprodução do direito à formação de todos os trabalhadores.

– **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”, referenciou-se se um conjunto alargado de matérias atinentes à segurança e saúde dos trabalhadores, que podem ser agrupadas da seguinte forma⁸⁵:

- 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.

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

⁸⁴ Replica o disposto no art. 127.º, 1, d) e art. 128.º, 1, d) do CT, respetivamente enquanto dever do empregador e do trabalhador.

⁸⁵ 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”.

regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho⁸⁶; e o regime jurídico de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (LAT)⁸⁷.

Nos textos convencionais, encontram-se diversas projeções das matérias referenciadas em primeiras convenções (16) e revisões globais (26)⁸⁸, muitas delas reproduzindo a lei. E essencialmente das CAE indústrias transformadoras e transportes. Mas raramente seguem a estrutura acima enunciada⁸⁹ e o nível de profundidade das matérias é variável⁹⁰. O número de 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 (34);
- Serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos (17);
- Comissões de higiene e segurança em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (19).

A prevenção e sensibilização de situações de alcoolemia ou de uso de estupefacientes é regulada em sete convenções⁹¹, incluindo a proibição de trabalho sob o efeito do álcool, o procedimento dos testes para o seu apuramento⁹² e as consequência no caso de o teste ser positivo⁹³. Existem também convenções que remetem a sua definição para regulamento.

Num número assinalável de convenções (41 em 46), encontram-se conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais⁹⁴. 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 social⁹⁵. Noutros casos dirigidos a apoiar esses trabalhadores na fase subsequente, de regresso à empresa, e quando perderam

⁸⁶ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que a republica, e posteriormente alterada pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

⁸⁷ Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (ver também arts. 99.º e ss. Código de Processo do Trabalho (CPT).

⁸⁸ Só em duas revisões parciais, AE CGD/STEC e AE CGD/SNQTB e outro (Cl. 95.ª) - ambos BTE 4/2016, se introduzem alterações à disposição sobre "Medicina do trabalho", para alargar o acompanhamento e rastreio de certas doenças e obrigar o trabalhador a comparecer aos exames médicos, quando convocado.

⁸⁹ Há, é certo, algumas convenções que seguem de perto o figurino mencionado. Exemplo, AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2015 (Cls. 95.ª-105.ª).

⁹⁰ 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].

⁹¹ Regulação de situações de alcoolemia ou de uso de estupefacientes: CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 46.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2015 (Cl. 105.ª); CC ADIPA/SITese - BTE 19/2016 (Anexo VI); AE AHBV - Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cls. 72.ª-82.ª); CC AECOPS/FETese - BTE 30/2016 (Cl. 78.ª); CC FENAME/SITese - BTE 36/2016 (Cl. 67.ª); CC AOPL /SETTCMSP - BTE 37/2016 [Cl. 40.ª, 2, v)].

⁹² AE AHBV - Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cls. 72.ª-82.ª); CC FENAME/ SITese - BTE 36/2016 (Cl. 67.ª).

⁹³ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 46.ª); CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cls. 40.ª, 2, v) e 57.ª).

⁹⁴ Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

⁹⁵ Por exemplo, AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITese - ambos BTE 21/2016 (Cls. 44.ª e 45.ª).

algumas das suas capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída⁹⁶.

As soluções encontradas, tendo em vista o regresso dos trabalhadores à empresa nessas condições, atendem a dois domínios essenciais⁹⁷:

- Reconversão profissional, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho e à frequência de formação profissional⁹⁸;
- 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 inferior⁹⁹.

- **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 do CT].

A raiz do princípio da igualdade e não discriminação situa-se, em primeiro lugar, no plano constitucional e projeta-se em vários domínios, incluindo 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.

Por sua vez, o Código do Trabalho sistematiza em secções próprias a igualdade e não discriminação e a parentalidade, embora reconhecendo a inter-relação entre os dois domínios, de que se dá nota neste ponto (por exemplo, art. 25º, 6, do CT).

Por isso se assumiu um entendimento alargado, incluindo aqui medidas como:

- A parentalidade e os tempos de trabalho (flexibilidade dos tempos de trabalho, dispensa de prestação de trabalho suplementar¹⁰⁰, trabalho em regime de turnos¹⁰¹);
- A parentalidade e o gozo de férias – facilitando a conjugação das férias do mesmo agregado familiar¹⁰²; o direito a gozar as férias imediatamente antes ou depois da

⁹⁶ Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH).

⁹⁷ Ver arts. 154.º e seguintes da Lei n.º 98/2009.

⁹⁸ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cls. 13.ª e 82.ª).

⁹⁹ Por exemplo, o pagamento da remuneração mensal líquida e atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não tivesse ocorrido, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber da companhia de seguros e/ou da Segurança Social, AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (ANEXO IV, 5); AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITese - ambos BTE 21/2016 (Cl. 45.ª).

¹⁰⁰ AE BNP Paribas/SNQTb e SIB - BTE 15/2016 (Cl. 31.ª); ver 4.4.5.2 (trabalho suplementar).

¹⁰¹ AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (Cl. 75.ª, 3), atribui um subsídio diário por filho menor de 12 anos, ao trabalhador no regime de turnos 24 horas por dia, com folga rotativa, quando preste trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que o respetivo cônjuge ou equiparado esteja a trabalhar nesses mesmos dias.

¹⁰² CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 24.ª, n.º 6); CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 36.ª, n.º 5); AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL - BTE 14/2016 (Cl. 43.ª, n.º 4). CC NORQUIFAR/COFESINT - BTE 12/2016 (Cl. 25.ª, n.º 9 e único) alarga essa faculdade a trabalhadores de empresas diferentes.

licença parental¹⁰³ ou a justificação de faltas que não afetam majorações de dias de férias¹⁰⁴;

- A parentalidade e a contratação a tempo parcial¹⁰⁵;
- A contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência (5)¹⁰⁶;
- O enquadramento de trabalhadoras vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹⁰⁷;
- Regras sobre igualdade na admissão¹⁰⁸ e progressão dos trabalhadores na empresa¹⁰⁹;
- Assédio moral¹¹⁰;
- Regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹¹¹;
- Acesso à formação profissional¹¹².

No universo de primeiras convenções e revisões globais (46), encontram-se 41 convenções com referências a igualdade e não discriminação, considerando as várias projeções acima mencionadas. Optou-se por apurar de modo autónomo a parentalidade, nos domínios previstos nos arts. 33.º a 53.º do CT, e respeitante a licenças e outras

¹⁰³ CC ADIPA (Grossistas) /SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 73.ª, n.º 3).

¹⁰⁴ O gozo de licenças no âmbito da parentalidade, as faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, não afetam o acréscimo de dias de férias – AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 46.ª, n.º 4); CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 61.ª, n.º 5).

¹⁰⁵ Em termos semelhantes à lei: por exemplo: AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 4/2016 (Cl. 63.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl. 42.ª, n.ºs 3 e 4); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cls. 5.ª, n.º 4, 81.ª, n.º 1, b) e 84.ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 24.ª, n.ºs 1 e 2); AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cls. 57.ª, n.º 1, n) e 92.ª, n.º 5). O AE Lusíadas - Parcerias Cascais/ SIM e outro - BTE 36/2016 (Cl. 38.ª), estabelece a preferência de trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença, na admissão em regime de tempo parcial.

¹⁰⁶ AE PORTUCEL/ COFESINT e AE PORTUCEL/ FIEQUIMETAL - ambos BTE 14/2016 (Cl. 24.ª, 2); AE PORTUCEL/ FETESE – BTE 20/2016 (Cl. 24.ª, 2), proibição de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção de trabalhadores diminuídos físicos; AE TABAQUEIRA/FESAHT e outros - BTE 27/2016 (Cl. 20.ª), sempre que possível admissão de trabalhadores portadores de deficiência, em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades; CC AECOPS/ FETESE e outras – BTE 30/2016 (Cl. 3.ª, 8), em igualdade de qualificações, preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso o posto de trabalho o permita.

¹⁰⁷ *Supra, As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde* [art.492.º, 2, c), do CT].

¹⁰⁸ AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 8.ª).

¹⁰⁹ CC ANCIPA/FETESE – BTE 6/2016 (Cl. 43.ª) sobre igualdade no acesso ao emprego; (Cl. 43ª-A), norma que obriga o empregador a corrigir qualquer situação de desigualdade na retribuição.

¹¹⁰ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 17.ª), direito de denúncia do trabalhador em caso de assédio por parte do seu superior hierárquico; AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 11.ª), define o comportamento de assédio e concretiza o direito de indemnização do trabalhador vítima de assédio.

¹¹¹ AE BNP Paribas/SNQTB e SIB - BTE 15/2016 (Cl. 7.ª, 3 e 6); AC Açoreana Seguros/STAS – BTE 4/2016 (Cl. 33.ª, 1); AC Várias Instituições de Crédito/ FEBASE e AC Várias Instituições de Crédito/FSIB - ambos BTE 29/2016 (Cl. 7.ª, 3 e 6).

¹¹² AE BNP Paribas/SNQTB e SIB - BTE 15/2016 (Cl.51ª, 2), sobre a igualdade dos trabalhadores de ambos os sexos no acesso à formação ; CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 98.ª), sobre trabalhadores portadores de deficiência (ver ponto 4.4. 6.2).

regalias, versada em 31 convenções¹¹³. O quadro seguinte apresenta de forma desagregada as referências aos dois grandes temas.

Quadro 34 - Igualdade e Não Discriminação e Parentalidade - 2016 (1ª Convenções e Revisões Globais)

Parentalidade	IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2016)				
	Igualdade de oportunidade e não discriminação em geral e Assédio Moral	FÉRIAS	PNT (tempo completo e parcial)	Trabalho Suplementar	Formação Profissional / Trabalhadores-Estudantes
<i>Total de 1ª Convenções e Revisões Globais publicadas em 2016: 46</i>					
1ª Convenções e Revisões Globais: 30	1ª Convenções e Revisões Globais: 41				
30	15	35	9	20	10

Fonte: CRL/BTE online

Relativamente aos conteúdos que versam a parentalidade, cabe assinalar o seu crescimento em 2016, se comparados com o ano anterior (28 e 47, no ano 2015 e 2016, respetivamente)¹¹⁴. Este aumento deve-se, em parte, à publicação da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro,¹¹⁵ e a consequente reprodução destas alterações nas convenções, incluindo em revisões parciais¹¹⁶. No anexo (quadro 12) apresenta-se a totalidade de convenções que regularam a temática, comparando a evolução dos conteúdos publicados em 2016 por relação à versão anterior.

Importa, por último, assinalar 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 discriminação¹¹⁷. Nesse sentido, em 2016, a CITE notificou os outorgantes de 19 convenções coletivas sobre a existência de cláusulas ilegais no texto convencional. Segundo informação da CITE, na larga maioria de situações os outorgantes disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções¹¹⁸.

¹¹³ As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.7.

¹¹⁴ Cfr. Relatório sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 61 e 62, <https://www.crlaborais.pt>.

¹¹⁵ Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, altera parcialmente as regras relativas ao exercício da parentalidade, nomeadamente o regime previsto no Código do Trabalho quanto ao período de licença, assim como às modalidades de flexibilização dos horários de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades familiares (arts. 40.º e ss, do CT).

¹¹⁶ Num total de 17 revisões parciais, em 2016, por exemplo, AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM - BTE 1/2016 (Cl. 68.ª); CC NORQUIFAR/COFESINT e CC NORQUIFAR/FEPES - ambos BTE 12/2016 (Cl. 33-A); AE Tomaz do Douro/FESMAR - BTE 12/2016 (Cl. 66.ª); CC ITA/FESAHT e CC ITA/SinCESAHT - ambos BTE 13/2016 (Cl. 42.ª).

¹¹⁷ 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 discriminação”.

¹¹⁸ A CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE (em 2016), num total de 215, o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação. A abordagem do CRL é distinta - cfr. supra, nota 1.

- **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].

Num sentido lato, uma parcela significativa dos conteúdos convencionados caberia nesta alínea. Por isso, se procedeu à sua delimitação, considerando tão-somente as cláusulas relativas a retribuição e cláusulas remuneratórias.

A cláusula relativa a retribuição assim como a retribuição base para todas as categorias profissionais encontra-se em 100% das convenções.

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 (45 em 46 convenções); do trabalho por turnos (32 em 46 convenções); do regime de disponibilidade e prevenção (14 em 46 convenções); ou da isenção de horário (33 em 46 convenções).

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

Neste tópico foi considerada a previsão expressa de mecanismos de auto-resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho definido como competência da comissão paritária¹¹⁹, ou de comissão arbitral, o que se reconduz ao mecanismo da arbitragem voluntária para a resolução de conflitos individuais¹²⁰.

- **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. do CT].

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).

Nestes termos, no espaço de autonomia coletiva confiado às partes outorgantes de uma convenção, foram apuradas as situações de:

¹¹⁹ CC FNS/ FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 65.ª).

¹²⁰ AE BNP Paribas/SNQTB e SIB - BTE 15/2016 (Cl. 6.ª); AC Várias Instituições de Crédito/ FEBASE e AC Várias Instituições de Crédito/ FSIB – ambos BTE 29/2016 (Cl. 6.ª), admitem, por acordo, submeter à arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei. O AE Lusíadas - Parcerias Cascais/ SIM e outro - BTE /2016 (Cl. 47.ª), admite a criação de comissão arbitral, para a resolução de conflitos individuais, com a possibilidade de recurso para tribunal competente dessa decisão.

- Concretização dos serviços mínimos a cumprir em situações de greve (4 convenções);¹²¹
- Exigência de em caso de greve os trabalhadores assegurarem a manutenção dos equipamentos e instalações¹²².
- Reconhecimento da necessidade de fixação de serviços mínimos em caso de greve, a definir caso a caso¹²³.

Existem também previsões de simples remissão para a lei¹²⁴. O que neste caso acaba por não ter qualquer relevância jurídica, uma vez que o Código do Trabalho, à exceção das situações em que os serviços mínimos e os serviços de segurança e manutenção de equipamentos e instalações são estabelecidos por IRCT negocial, obriga à definição caso a caso, isto é, greve a greve, por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou as associações de empregadores, ou, na falta de acordo, conforme o procedimento fixado na lei (art. 538.º, em conjugação com os arts. 534.º e 537.º, do CT).

- **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 do CT].

São 11 as convenções deste universo (46) que regulam a respetiva caducidade e, destas, seis determinam os efeitos da convenção que perduram, em caso de caducidade (cfr. art. 501.º, 8, do CT)¹²⁵.

- **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 14 primeiras convenções e 26 revisões globais, o que significa que cobre 87% deste universo (em 40 de 46 convenções)¹²⁶.

Praticamente todas reproduzem as competências da lei de interpretar e (ou) integrar, mas em muitas delas são concedidas outras atribuições às comissões paritárias, para além do disposto no CT:

- Revisão de categorias e conteúdos das profissões¹²⁷;

¹²¹ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 47.ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 154.ª); AE Lusiadas -Parcerias Cascais/SIM -BTE 2/2016 (Anexo VI); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (n.º 18).

¹²² AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl. 16.ª).

¹²³ AC SCMA/ FNSTFPS - BTE 38/2016; e, aparentemente, AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (n.º 18).

¹²⁴ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016.

¹²⁵ Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevivência ver *infra* ponto 4.4.4.4.

¹²⁶ Enquanto conteúdo novo de 2016, existe a criação da comissão paritária na revisão parcial do AE REPSOL/COFESINT - BTE 7/2016 (Cl.110.ª) e do CC APHP/SEP - BTE 23/2016 (Cl. 52.ª). Noutras duas revisões parciais só altera o ano relativo à competência para “redefinição e enquadramento das categorias e carreiras” - CC ANIVEC/APIV/COFESINT – BTE 28/2016 (Cl. 98ª); CC ANIVEC/APIV/COFESINT – BTE 28/2016 (Cl. 98ª).

¹²⁷ CC ADIPA/SITese - BTE19/2016 (Cls.103.ª e 105ª), é competência da comissão paritária pronunciar-se no caso de dúvida sobre a atribuição de grau ou do nível remuneratório.

- Decidir sobre a "resolução de divergências de caráter operacional ou laboral"¹²⁸;
- Dar parecer sobre o plano de formação¹²⁹;
- Resolução de conflitos coletivos¹³⁰;
- Resolução de conflitos individuais;
- Pronunciar-se quando surjam dúvidas na articulação de "regimes" aplicável a um grupo de trabalhadores, onde se conjugam textos convencionais revistos e em que o regime novo salvaguarda direitos adquiridos por um grupo de trabalhadores ou em que se estabelece um regime transitório para grupos de trabalhadores abrangidos por convenção anterior¹³¹.

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). Portanto, neste sentido, é possível aferir a exteriorização pública das suas deliberações, através da sua publicação no BTE. Em 2016 foi publicada uma única deliberação da comissão paritária¹³², não obstante as múltiplas competências que grande número de convenções lhes atribui. Daqui parece vislumbrar-se que a atividade destas comissões se situa essencialmente no plano interno da gestão, não sendo possível recolher indícios da sua atividade efetiva.

Encontram-se, ainda, referências às Comissões paritárias em (4) revisões parciais. Em 2016, foram encontradas algumas alterações de conteúdos relativamente à versão anterior da mesma convenção (consultar Anexo, quadro 11).

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 2016 o domínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial, local ou regional.

¹²⁸ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cls. 49.ª, 5 e 6).

¹²⁹ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016.

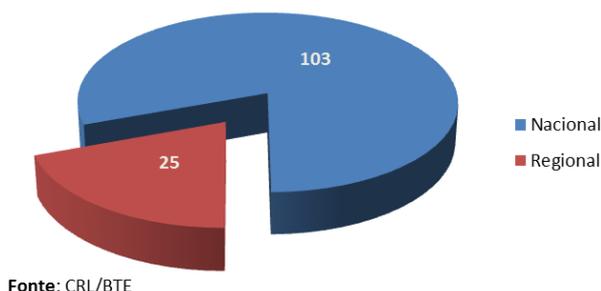
¹³⁰ AC LACTICOOP/SETAA-BTE 35/2016; AC LACTICOOP/SINDCES - BTE 36/2016; AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM - BTE 38/2016, todos (Cl. 58.ª).

¹³¹ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 (Cl. 76.ª); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 74.ª).

¹³² Deliberação da comissão paritária AE CICCOPN/STFPSN - BTE 45/2016, relativa à interpretação da Cl. 72.ª, n.º 2, sobre faltas justificadas.

Entre 2005 e 2015 as deliberações de comissões paritárias depositadas têm igualmente pouca expressão. E, ainda assim, concentradas num pequeno número de convenções - 6 deliberações são CC CNIS/FNSTFPS - BTE 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.

Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções - 2016¹³³



Quadro 35 - Âmbito geográfico por tipo de Convenção - 2016

ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2016)				
Total de convenções publicadas: 146				
	AC	AE	CC	Total
Nacional	15	38	50	103
Regional	1	16	8	25
TOTAL	16	54	58	128

Fonte: CRL/BTE online

Nas convenções de âmbito nacional há 11 convenções que alargam o âmbito geográfico para além do território nacional, prevendo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço no território nacional e no estrangeiro. Estas referências ocorrem maioritariamente (6) no sector dos transportes¹³⁴, mas também existem menções da mesma natureza em três convenções da indústria¹³⁵ e em duas convenções do sector financeiro¹³⁶.

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

I. O âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas assenta no princípio da filiação, regulado nos art.s 496.º a 498.º do CT. E é a partir 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 das relações de

¹³³ O total é inferior às 146 convenções publicadas em 2016 porque há revisões parciais que não regulam o âmbito geográfico.

¹³⁴ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016; AC ENM e outras/FESMAR - BTE 16/2016; AE PROMARINHA/FESMAR - BTE 16/2016; CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016; CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016; AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 1.ª).

¹³⁵ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016; CC FENAME/SITese e outros - BTE 36/2016; CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 1.ª).

¹³⁶ AC Várias instituições de crédito/FEBASE e AC Várias instituições de crédito/FSIB – ambos BTE 29/2016 (Cl. 2.ª), os trabalhadores beneficiam das condições de trabalho estabelecidas no AC que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país estrangeiro.

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 e à consagração da solução vertida no 492.º, 4, do CT – que permite que se convençione 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 2016 há nove que regem a adesão de não sindicalizados, fixando as respetivas condições, entre as quais se inclui a obrigação de pagar uma contribuição¹³⁷.

III. As cláusulas que regulam a adesão individual exigem que a adesão se realize nos 30¹³⁸ ou 15¹³⁹ 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. Prevê-se também que a adesão seja comunicada ao empregador, com indicação da associação sindical a favor da qual deve ser realizada a contribuição.

O valor da contribuição associada à adesão é de 0,65% da retribuição mensal¹⁴⁰. Numa das convenções consagra-se um pagamento único, de valor igual ao salário mínimo nacional¹⁴¹.

4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Em relação ao período em que as convenções revistas em 2016 permaneceram inalteradas (Quadro 36), verifica-se que uma percentagem muito significativa – 70% das convenções (90 em 128) – foi revista antes de atingir 24 meses de vigência.

¹³⁷ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cls. 1.ª e 48.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cls. 1.ª e 13.ª); AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 49.ª). AE REPSOL/COFESINT e outra - BTE 7/2016 (Cl. 1.ª); CC NORQUIFAR/COFESINT e outra (produtos químicos) e CC NORQUIFAR/COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) – ambos BTE12/2016 (Cl. 1.ª); AE PETROGAL/COFESINT e outros - BTE 20/2016; AE PETROGAL/SITESE e outros - BTE 21/2016 ambos (Cl. 1.ª). Em 2016, no AC Douro Azul e outras/FESMAR - BTE 18/2016 (Cls.1.ª e 60.ª), alargou-se a possibilidade de adesão aos trabalhadores temporários.

¹³⁸ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 48.ª).

¹³⁹ AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 13.ª).

¹⁴⁰ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 48.ª).

¹⁴¹ AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 49.ª).

Quadro 36 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2016 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA (2016)									
Total de convenções publicadas: 146									
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		TOTAL
	REVISÃO		REVISÃO		REVISÃO		REVISÃO		
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	
< 12 meses	2	0	10	0	14	1	26	1	27
12-24 meses	7	4	15	7	27	3	49	14	63
24-48 meses	0	1	5	3	5	1	10	5	15
48-96 meses	1	2	6	2	8	2	15	6	21
> 96 meses	0	0	0	0	0	2	0	2	2
Total	10	7	36	12	54	9	100	28	128

Fonte: CRL / BTE online

Os períodos mais longos encontrados respeitam a duas revisões globais do sector dos transportes, em que a última publicação foi em 2001 (ou seja 15 anos)¹⁴². Neste aspeto verifica-se uma progressão em relação ao ano anterior, em que 11 das convenções publicadas em 2015 apresentavam períodos de eficácia superiores a 8 anos.

II. A generalidade das convenções publicadas em 2016 (83%), 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. E praticamente 61% estipula sobre a vigência da convenção e/ou caducidade (Quadro 37).

Quadro 37 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo)

VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (2016)					
Total de Convenções publicadas: 146					100%
tipo	subtipo				%
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	TOTAL	
Acordo Coletivo	2	5	7	14	9,6%
Acordo de Empresa	10	15	12	37	25,3%
Contrato Coletivo	6	23	9	38	26,0%
TOTAL	18	43	28	89	61,0%

Fonte: CRL / BTE online

II. Quanto ao período de vigência, matéria tratada em 83 das 146 convenções analisadas (Quadro 38), o mais comum é de 24 meses (em 36 das convenções que regulam o ponto), sendo o período mais curto encontrado de 12 meses¹⁴³ e o de maior duração de

¹⁴²CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016; CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016.

¹⁴³ Por exemplo: AC NORMAX e outra/FEVICOM - BTE 9/2016 (Cl. 2.ª).

72 meses¹⁴⁴. Em regra prevê-se um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre correspondente a 12 meses, salvo em 4 casos¹⁴⁵.

Quadro 38 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência)

PRAZO DE VIGÊNCIA (2016)		
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
Duração	Nº convenções	%
≤ 12 meses	19	22,9%
> 12 e ≤ 24 meses	37	44,6%
> 24 e ≤ 36 meses	19	22,9%
> 36 e ≤ 48 meses	5	6,0%
> 48 meses	3	3,6%
CT	0	0,0%
Total	83	100%

Fonte: CRL / BTE online

IV. 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 9 das convenções analisadas. Algumas convenções consagram durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações com menor duração: por exemplo, 3 anos para o prazo inicial com renovações de 1 ano¹⁴⁶. A duração mais frequente do período de renovação é de um ano, sendo esse também o menor período encontrado e o mais dilatado de 60 meses (Quadro 39).

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas sobre Renovação Automática da Convenção (por prazo de renovação)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA (2016)		
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
Duração	Nº convenções	%
12 meses	33	71,7%
24 meses	8	17,4%
36 meses	2	4,3%
48 meses	1	2,2%
60 meses	1	2,2%
Nos termos das normas legais em vigor a cada momento	1	2,2%
TOTAL	46	100%
<i>Prazo de renovação igual ao prazo de vigência</i>	17	37,0%
<i>Prazo de renovação diferente do prazo de vigência</i>	29	63,0%

Fonte: CRL / BTE online

¹⁴⁴ Por exemplo: CC AOPL e outras/ SETTCMSP - BTE 37/2016 (Cl. 3.ª).

¹⁴⁵ CC LPFP/SJPF - BTE 2/2016 (Cl. 1.ª) – 24 meses; AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 2.ª) – 11 meses; CC ANESM/SITESE - BTE 23/2016 (Cl. 2.ª) – 10 meses; CC APIMPRESSA/FESETE - BTE 29/2016 (Cl. 3.ª) – até 31-12-2016.

¹⁴⁶ Por exemplo: CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 3.ª); CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 2.ª).

4.4.4.4 Caducidade e sobrevivência

I. Tal como no ano anterior, também em 2016 é raro as convenções tratarem da matéria da caducidade e sobrevivência: num total de 146, apenas 22 convenções regulam a sobrevivência e só 13 preveem expressamente a caducidade. Quando o fazem (ver Quadros 40 e 41), o mais usual é seguirem o regime legal, quer por simples remissão (o que se verifica em mais de 59% das convenções) quer reproduzindo-o¹⁴⁷.

Três convenções da mesma associação de empregadores¹⁴⁸ mantêm o prazo de sobrevivência de 18 meses que a lei consagrava antes da redução para 12 meses operada em 2014 (Lei n.º 55/2014). Num outro caso esse período é alargado para 24 meses¹⁴⁹. Finalmente, três convenções estabelecem regimes diferentes¹⁵⁰.

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período)

SOBREVIGÊNCIA (2016)					
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>					
Duração	AC	AE	CC	Total	%
12 meses	0	0	1	1	4,5%
12 meses (+ 6 meses)	0	1	0	1	4,5%
Mínimo de 12 meses e máximo de 18 meses	0	0	1	1	4,5%
15 meses (+ 45 dias) após comunicação ao MTSSS e à outra parte	0	0	1	1	4,5%
18 meses (+ 60 dias) após comunicação ao MTSSS e à outra parte	0	0	3	3	13,6%
24 meses	0	1	0	1	4,5%
24 meses (+ 60 dias) após comunicação ao MTSSS e à outra parte	1	0	0	1	4,5%
CT	3	7	3	13	59,1%
TOTAL	4	9	9	22	100%

Fonte: CRL / BTE online

II. O quadro seguinte indica as 22 convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade. Treze convenções preveem expressamente a caducidade e, destas, oito 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

¹⁴⁷ CC ADIPA (Grossistas) e outras/SITSESE - BTE 19/2016 (Cl. 3.ª).

¹⁴⁸ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016, CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 e CC ANTROP/ STTAMP - BTE 25/2016 todos (Cl. 2.ª).

¹⁴⁹ AC BP-Portugal e outras/SITSESE - BTE 35/2016 (Cl. 2.ª).

¹⁵⁰ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 4.ª); AE REPSOL/COFESINT e outra - BTE 7/2016 (Cl. 2.ª); CC AOPL e outras/SETTCMSP - BTE 37/2016 (Cl. 4.ª).

diferenciação do tipo de disposições convencionais sobre a matéria da caducidade leva a que os subtópicos destes três grupos não coincidam (Quadro 41).

Nas 8 convenções que indicam expressamente os efeitos ressalvados da convenção em situação de caducidade encontram-se três modalidades de regulação:

- A reprodução do elenco legal com aditamento de outras matérias, num caso a “formação profissional”¹⁵¹ e noutro o “enquadramento, carreiras e progressões profissionais”¹⁵²;
- A menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei¹⁵³;
- E a indicação de apenas alguns dos pontos referidos na lei, mas com aditamento de outras matérias, o que ocorre em duas convenções¹⁵⁴.

¹⁵¹ CC ADIPA e outras/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 3.ª).

¹⁵² AC BP-Portugal e outras/SITESE - BTE 35/2016 (Cl. 2.ª).

¹⁵³ AE BNP Paribas/SNQTB e outro - BTE 15/2016 (Cl. 3.ª); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 3.ª); AC Várias instituições de crédito/FEBASE e AC Várias instituições de crédito/FSIB – ambos BTE 29/2016 (Cl. 3.ª).

¹⁵⁴ O AC Açoreana Seguros e outras/ STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl. 3.ª), prevê também promoções e progressão salarial, duração das férias; dispensas no Natal e Páscoa, subsídio de refeição e prémio de permanência; o AE REPSOL/COFESINT e outra - BTE 7/2016 (Cl. 2.ª), inclui também direitos e deveres das partes, o regime de trabalho por turnos e carreiras e progressões profissionais.

Quadro 41 - Convenções publicadas em 2016 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR								Sobrevivência e Caducidade - Previsão Expressa (24/146)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	Paralelos	CADUCIDADE			
						Sobrevivência	Previsão expressa		Efeitos
2	CC	1ª convenção	H	AOPL STP		12 M			Novo
4	AC	1ª convenção	K	Açoreana Seguros STAS			Sim	Sim	Novo
6	AE	1ª convenção	H	Easyjet Airline Company SNPVAC		CT			Novo
7	AE	Alteração salarial e outras	C	REPSOL COFESINT		24 M	Sim	Sim	Regime (=) BTE 6 / 2014
14	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL COFESINT	BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016	CT			Regime (=) BTE 29 / 2013
14	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL FIEQUIMETAL	BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016	CT			Regime (=) BTE 37 / 2013
15	AE	1ª convenção	K	BNP Paribas SNQTB			Sim	Sim	Novo
17	CC	Revisão Global	H	ANTROP SITRA	BTE 17/2016 ; BTE 21/2016	18 M + 60 dias (após comunicação - MTSSS e parte)	Sim		Novo
19	CC	Revisão Global	G	ADIPA SITESE		Mínimo de 12 e máximo de 18 M	Sim	Sim	Alterou regime anterior BTE 16/2006
20	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL FETESE	BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016	CT			Novo
21	CC	Revisão Global	H	ANTROP SNM	BTE 17/2016 ; BTE 21/2016	18 M + 60 dias (após comunicação-MTSSS e parte)	Sim		Novo
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	BTE 21/2016 ; BTE 21/2016	CT			Critérios diferentes
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA SITESE	BTE 21/2016 ; BTE 21/2016	CT			Critérios diferentes
24	AE	1ª convenção	Q	SCML SEP		12 + 6 M	Sim	Sim	Novo
25	CC	1ª convenção	H	ANTROP STTAMP		18 M + 60 dias (após comunicação-MTSSS e parte)	sim		Novo
29	CC	Alteração salarial e outras	J	APIMPRENSA FESETE		CT			BTE (=) BTE 20/2015
29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FEBASE		CT	Sim	Sim	BTE (=) BTE 8/2012
29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FSIB		CT	Sim	Sim	BTE (=) BTE 8/2012
31	CC	Revisão Global	C	APICCAPS COFESINT	BTE 30/2016 ; BTE 31/2016	CT	Sim		BTE (=) 8 / 2015
35	AC	Alteração salarial e outras e	G	BP - Portugal SITESE	BTE 32/2016 ; BTE 35/2016	24 M + 60 dias (após comunicação-MTSSS e parte)	Sim	Sim	BTE (=) 47/2010
36	AE	Alteração salarial e outras	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante SETACCOP		CT			BTE (=) 28/2015
37	CC	1ª convenção	H	AOPL SETTCMCSP		15 M + 45 dias (após comunicação- MTSSS e parte)	Sim		Novo
37	CC	Alteração salarial e outras	M	ANCIA FETESE		CT			BTE (=) BTE 25/2014
41	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV		CT			BTE (=) BTE 20/2013
TOTAL de Convenções: 24						22	13	8	

Fonte: CRL / BTE online

III. Em 2016 foram publicados 3 avisos de cessação de vigência, referidos no quadro seguinte. No quadro indica-se se existem outras convenções que em parte tenham sucedido à convenção caducada. A ausência de qualquer indicação significa que não foram localizadas outras convenções celebradas com alguma das entidades signatárias da convenção a que se refere o aviso de caducidade.

Quadro 42 - Avisos publicados em 2016 sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva

AVISO sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva (2016)				Convenção objeto de caducidade					
BTE (n.º)	Outorgantes abrangidos pela caducidade da convenção	Iniciativa da denúncia	Base legal	BTE	Tipo	CAE	Outorgantes	Situações de bifurcação do processo negocial	Celebração de Convenções da mesma entidade empregadora com outras associações sindicais
1	APIC/FESAHT e outros	Empregador	art.501.º CT 2009	48/2009	CC	C	Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes (APIC) ----- FESHAT e outros		
4	PETROGAL, SA/FIEQUIMETAL e SICOP	Empregador	art.501.º CT 2009	26/2011	AE	C	PETROGAL ----- FIEQUIMETAL e SICOP		A PETROGAL tem AE publicados com outros sindicatos: AE PETROGAL/CONFESINT, revisão global - BTE 23/2014, última alteração BTE 20/2016; e AE PETROGAL/SITSE(FETESE), revisão global - BTE 23/2014, última alteração BTE 21/2016
24	ANF/ SIFAP (ex-Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas)	Empregador	art.501.º CT 2009	31/1995	CC	G	ANF ----- Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte e o Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas	A ANF/ Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte (atualmente SINPROFARM) reviram o CC original (última publicação BTE 21/2010).	

Fonte: CRL/BTE online

Os três avisos publicados em 2016 foram emitidos ao abrigo do regime previsto no artigo 501.º do CT, na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, uma vez que todas as denúncias ocorreram antes de 1 de junho de 2014¹⁵⁵.

No que toca ao CC com a Associação Nacional das Farmácias (ANF) verificou-se uma bifurcação do processo negocial: o CC original (datado de 1976 e com a última alteração em 1995 - BTE 31/1995) foi celebrado com dois sindicatos, o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte (atualmente SINPROFARM) e o Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas (atualmente SIFAP); a partir de 1996 (BTE 31/1996, com última alteração publicada no BTE 21/2010) o CC original foi revisto com o SINPROFARM, mas não com a outra associação sindical. Por isso, a caducidade do contrato coletivo a que se refere o aviso só diz respeito ao SIFAP¹⁵⁶.

¹⁵⁵ A alteração ao artigo 501.º do CT introduzida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, só é aplicável às denúncias ocorridas a partir de 1 de junho de 2014 (art.4.º da referida lei).

¹⁵⁶ Em 2016 a ANF celebrou ainda uma convenção coletiva com diferente âmbito profissional, aplicável às relações de trabalho dos farmacêuticos e celebrada com o Sindicato Nacional de Farmacêuticos - CC ANF/SNF - BTE 3/2016.

O caso do AE da PETROGAL com a FIEQUIMETAL e o SICOP tem contornos particulares, pois, no entendimento expresso no aviso de caducidade, este refere-se a um IRCT que, materialmente, configurava um acordo de empresa ainda que materializado em dois instrumentos diferentes: um acordo de adesão ao AC do sector e um acordo autónomo, anexo ao acordo de adesão (ambos inicialmente publicados no BTE 16/1990 e que foram sendo revistos, sendo a última alteração publicada no BTE 26/2011). Seja qual for o enquadramento adequado destes IRCT, verifica-se que, no entendimento expresso no aviso de caducidade, os mesmos cessaram a sua vigência, não havendo notícia de terem sido substituídos por outros que cubram as mesmas relações de trabalho¹⁵⁷.

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 do ano anterior, referem-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 não se reconduzam às situações previstas no art. 482.º, 5, do CT¹⁵⁸.

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

- Uma contida num acordo de empresa, que admite a incorporação de alterações que venham a ser introduzidas no ACT do setor, relativamente ao conjunto de matérias naquele definidas¹⁵⁹;
- Uma segunda cláusula, próxima da anterior, em que um CC admite a definição por AE de regimes de adaptabilidade ajustados à realidade de cada empresa¹⁶⁰;
- Noutra situação prevê-se que as regras sobre determinadas matérias constantes de um contrato coletivo sejam substituídas pelas que vierem a ser reguladas pelas entidades signatárias¹⁶¹.

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 empregador¹⁶².

Existe ainda um conjunto assinalável de convenções que regulam a articulação com regimes convencionais anteriores, admitindo a aplicação destes aos trabalhadores

¹⁵⁷ A Petrogal é também parte de outros acordos de empresa, celebrados com associações sindicais diferentes das que outorgaram o acordo a que se refere o aviso de caducidade.

¹⁵⁸ 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)].

¹⁵⁹ AE BNP Paribas /SNQTB - BTE 15/2016 (Cl. 54.ª).

¹⁶⁰ CC AESAPSAETA/SITAVA - BTE 48/2016 (Cl. 18ª).

¹⁶¹ CC ADIPA e outras/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 104.ª).

¹⁶² CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 3.ª).

cobertos pela convenção anterior. Estas normas transitórias fazem 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, categorias profissionais e exercício profissional (aplicação ou não de polivalência), férias e regimes sociais complementares. O quadro seguinte exemplifica algumas situações, embora não as esgote.

Quadro 43 - Cláusulas de articulação ou regimes transitórios

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO OU REGIMES TRANSITÓRIOS (2016)					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Observações
			Sec		
4	AC	1ª convenção	K	Açoreana Seguros	(cls 54ª e 56ª) Indicia que há IRCT anterior, cujas convenções são aplicadas a alguns trabalhadores.
				STAS	
14	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL ^(*)	(cl. 85ª) "Regime transitório", aos trabalhadores admitidos antes da celebração do presente AE, aplica-se a convenção anterior nas matérias previstas no anexo III
				COFESINT	
14	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL ^(*)	(cl.85ª) "Regime transitório", aos trabalhadores admitidos antes da celebração do presente AE, aplica-se a convenção anterior nas matérias previstas no anexo III
				FIEQUIMETAL	
15	AE	1ª convenção	K	BNP Paribas	(cls 54ª e 55ª) Cl de articulação com AC das instituições bancárias (cl.54ª), que venha a ser celebrada e respeitem às matérias definidas
				SNQTB	
17	CC	Revisão Global	H	ANTROP	(Cl.76ª) "articulação de regimes", aos trabalhadores abrangidos por convenção anterior, que entretanto venha a caducar, mantém-se o regime anterior relativamente a organização do tempo de trabalho e cláusulas de expressão pecuniária.
				SITRA	
19	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Grossistas)	(cl. 104.ª) O CC pode ser articulado com "convenção coletiva celebrada por todas as entidades signatárias, relativamente à regulação de: a) Mobilidade geográfica e funcional; b) Organização do tempo de trabalho; c) Retribuição.
				SITSESE	
20	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL ^(*)	(cl. 85ª) "Regime transitório", aos trabalhadores admitidos antes da celebração do presente AE, aplica-se a convenção anterior nas matérias previstas no anexo III
				FETESE	
21	CC	Revisão Global	H	ANTROP	(Cl.74ª) "articulação de regimes", aos trabalhadores abrangidos por convenção anterior, que entretanto venha a caducar, mantém-se o regime anterior relativamente a organização do tempo de trabalho e cláusulas de expressão pecuniária.
				SNM	
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA	(Cl.48ª) Da aplicação desde AE não pode resultar s baixa de categoria, escalão, nem diminuição de remuneração por IHT, subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de IRCT vigente à data da entrada em vigor do AE.
				FIEQUIMETAL	
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA	(Cl.48ª) Da aplicação desde AE não pode resultar s baixa de categoria, escalão, nem diminuição de remuneração por IHT, subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de IRCT vigente à data da entrada em vigor do AE.
				SITSESE	
25	CC	1ª convenção	H	ANTROP	(Cl.76ª) "articulação de regimes", aos trabalhadores abrangidos por convenção anterior, que entretanto venha a caducar, mantém-se o regime anterior relativamente a organização do tempo de trabalho e cláusulas de expressão pecuniária.
				STTAMP	
29	AC	Revisão Global	K	Várias Instituições de Crédito (**)	(cl. 115ª-117ª, 118.ª /cl. 121ª) regime especial para trabalhadores de algumas instituições bancárias. Mantém-se as ressalvas (de não aplicação) relativamente às matérias do Acora revogado.(cl. 121ª.).
				FEBASE	
29	AC	Revisão Global	K	Várias Instituições de Crédito (**)	(cl. 115ª-117ª, 118.ª /cl. 121ª) regime especial para trabalhadores de algumas instituições bancárias. Mantém-se as ressalvas (de não aplicação) relativamente às matérias do Acora revogado.(cl. 121ª.).
				FSIB	
31	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	(Cl. 127)os trab. Titulares de fiel de armazém de conferente e de acabador/verificador mantém a categoria;
				COFESINT	
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	(Cl. 62ª) " Garantia da manutenção de regalias" titulada pelos trabalhadores antes do presente AC
				SETAA	
36	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	(Cl. 62ª) " Garantia da manutenção de regalias" titulada pelos trabalhadores antes do presente AC
				SINDCES/UGT	
38	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	(Cl. 62ª) " Garantia da manutenção de regalias" titulada pelos trabalhadores antes do presente AC
				SPLAAESTRMCCM	
41	AC	Revisão Global	J	MEO	(cl. 104ª e 105ª) Sucessão de convenções; há matérias que se mantém o regime anterior ao presente ACT.
				SINTTAV	
48	CC	1ª convenção	H	AESAPSAETA	(cls. 18.ª e 49.ª) Cl. 18.ª articulação do CC/AE para fixação de horários em adaptabilidade ; cl. 49.ª Articulação do CC e vários AE anteriores, que prevalecem relativamente às matérias neles expressamente previstas
				SITAVA	

Fonte: CRL / BTE online

(*) Convenções paralelas (**) Convenções paralelas

4.4.5 Tempo de trabalho

No Relatório de 2016 alargou-se a análise dos temas conexos com tempo de trabalho, incluindo dois pontos relacionadas com a duração do trabalho (4.4.5.1): os limites máximos do período normal de trabalho e a duração do período anual de férias. Manteve-se a análise dos regimes de organização do tempo de trabalho iniciada em 2015, referenciando regimes de adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar.

4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho

a) Limites máximos do PNT

I. A grande maioria das primeiras convenções (16 em 18) e revisões globais (25 em 28) de 2016 estabelecem o limite máximo do período normal de trabalho, que também é fixado em (duas) revisões parciais.

Quadro 44 - PNT tempo completo - 2016 (por subtipo)

PNT tempo completo (2016)			Total de Convenções publicadas
subtipo	Nº convenções	%	
1ª Convenção	16	37,2%	18
Revisão parcial	2	4,7%	100
Revisão global	25	58,1%	28
Total	43	100%	146

Fonte: CRL/BTE online

II. Parte significativa das convenções adota a duração máxima de 40 horas coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Mas também há um número relevante que consagra duração inferior para o período normal de trabalho aplicável a todos os trabalhadores, variando entre 35 horas¹⁶³, 37h30m¹⁶⁴, 38 horas¹⁶⁵ e 39h30m¹⁶⁶.

III. Um grupo de convenções estabelece regimes diferentes consoante a categoria de trabalhadores. Entre estas, a maioria estabelece um regime-regra e outro para determinadas categorias, por exemplo: 36 horas em geral e 35 horas para certas categorias¹⁶⁷; 35 horas como regra e 40 horas apenas para funções de vigilância e

¹⁶³ AC Açoreana Seguros / STAS - BTE 4/ 2016 (Cl. 16.ª); AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 20.ª); AE FCP / STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 14.ª); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 29.ª).

¹⁶⁴ CC AESAPSAETA/SITAVA - BTE 48/ 2016 (Cl. 18.ª).

¹⁶⁵ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 24.ª).

¹⁶⁶ AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2015 (Cl. 26ª).

¹⁶⁷ CC CNIS/FNE e outros - BTE 25/2016 (Cl. 24.ª).

semelhantes¹⁶⁸. Noutros casos consagram-se regimes diferentes para dois grandes grupos, distinguindo os trabalhadores administrativos dos da área de produção¹⁶⁹. Há ainda convenções que diferenciam os limites máximos em função do tipo de horário praticado¹⁷⁰ ou do regime de tempo de trabalho inerente ao trabalho em certas unidades¹⁷¹.

IV. Há ainda convenções que estabelecem uma diferenciação de regimes de duração do tempo de trabalho associada à consagração de regras transitórias, que mantêm os períodos de duração inferior constantes de anteriores versões da convenção¹⁷². Numa dessas convenções prevê-se a possibilidade de os PNT com duração inferior serem aumentados até ao máximo de 40 horas consagrado na nova convenção, mediante acordo individual com os trabalhadores e atribuição de um acréscimo retributivo¹⁷³.

b) Duração do período anual de férias

I. A matéria das férias é tratada em 40% das convenções publicadas em 2016, sendo abordada em todas as revisões globais e primeiras convenções e surgindo ainda em 14 das revisões parciais.

Quadro 45 - Férias - 2016 (por subtipo)

FÉRIAS (2016)			Total de Convenções publicadas
subtipo	Nº convenções	%	
1ª Convenção	18	30,0%	18
Revisão parcial	14	23,3%	100
Revisão global	28	46,7%	28
Total	60	100%	146

Fonte: CRL/BTE online

No que especificamente respeita à duração do período anual de férias, único aspeto analisado mais detidamente no presente relatório dada a conexão com a duração do tempo de trabalho, os regimes convencionais coletivos apresentam uma diversidade de

¹⁶⁸ AC Várias Instituições de Crédito/ FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª); AC Várias Instituições de Crédito/ FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª).

¹⁶⁹ AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Cl. 6.ª): 37h30m para os trabalhadores administrativos e 40 horas para os trabalhadores de produção; CC AECOPS / FETESE e outras – BTE 30/2016 (Cl. 8.ª): 40 horas como regra e 37h30m para certas funções de cariz essencialmente administrativo ou técnico; CC AE - Viana do Castelo/CESP - BTE 34/2016 (Cl. 18.ª): 40 horas em geral e 38 horas para os trabalhadores de escritório.

¹⁷⁰ AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 21.ª, n.º 6), diferenciação entre 37h30 e 40 horas, consoante o tipo de horário.

¹⁷¹ AE Lusíadas / SIM e outro – BTE 36/2016 (Cls. 30.ª e 42.ª, 5): 40 horas como regime regra e 36 horas para trabalhadores integrados nos serviços de urgência com carácter permanente.

¹⁷² AE PORTUCEL/COFESINT e outra (BTE 14/2016); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (Cls. 27.ª, 85.ª e Anexo III): 40 horas em geral, com ressalva de anterior período de 39 horas. CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 (Cl. 76.ª “regimes transitórios”, em articulação com Cl. 20.ª e 22.ª): as regras da nova convenção sobre organização do tempo de trabalho não se aplicam aos trabalhadores que beneficiavam de melhor regime constante de convenção entretanto caducada.

¹⁷³ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 47.ª, 3 e 4).

soluções assinalável. Embora algumas convenções sigam o regime legal, fixando um período único de 22 dias úteis aplicável a todos os trabalhadores, a maioria consagra outras soluções, quer alargando esse período quer estabelecendo soluções de majoração das férias anuais, na linha do que a lei previa.

A este propósito recorda-se que o CT/2003 estabeleceu um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia o acréscimo de um, dois ou três dias, consoante o número de faltas justificadas que o trabalhador tivesse no ano a que as férias se reportavam. A solução transitou para o CT de 2009, mas foi eliminada em 2012 (Lei n.º 23/2012, de 25 de junho). O mesmo diploma determinou a redução até três dias das majorações do período anual de férias estabelecidas em convenções coletivas posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores a 1 de agosto de 2012. Muitas das convenções de 2016 consagram regimes de majoração deste tipo, em moldes mais ou menos próximos do anterior regime legal.

A análise dos regimes convencionais de duração das férias anuais mostra que, apesar da sua diversidade, há essencialmente quatro grandes grupos, nos quais se integram quase todas as convenções publicadas em 2016 e cujas principais características seguidamente se resumem.

II. No primeiro grupo incluem-se as convenções que reproduzem o regime legal, fixando um único período para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração¹⁷⁴.

III. O segundo grupo é constituído pelas 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. A duração das férias anuais é variada, oscilando entre 23¹⁷⁵, 24¹⁷⁶, 25 e 26¹⁷⁷ dias úteis. Neste grupo, a duração mais frequente é de 25 dias¹⁷⁸.

IV. O terceiro grupo compreende as convenções que estabelecem diferentes períodos fixos anuais, fixando um regime-regra para a generalidade dos trabalhadores e

¹⁷⁴ CC ANCIPA / FETESE – BTE 6/2016 (Cl. 33.ª); os três CC celebrados pela ANTROP com o SITRA – BTE 17/2016 (Cl. 30.ª), o SNM – BTE 21/2016 (Cl. 29.ª) e o STTAMP – BTE 25/2016 (Cl. 30.ª); Fermentopão / FESAHT – BTE 17/2016 (Cl. 36.ª); CC ADIPA e outras / SITESE – BTE 19/2016 (Cl. 37.ª); AE AHBVVRSA / SNBP e AE AHBVVRSA/SNBP – ambos BTE 28/2016 (Cl. 51.ª); AC SCMA e outras/FNSTFPS e outras – BTE 44/2016 (Cl. 52.ª); AE MEO e outras/ SINTTAV – BTE 41/2016 (Cl. 74.ª).

¹⁷⁵ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros - BTE 21/2016 (Cl. 27.ª); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros – BTE 30/2016 (Cl. 45.ª).

¹⁷⁶ AE PORTWAY/SINDAV e outros - BTE 32/2016 (Cl. 44.ª); AE Metropolitano Lisboa/FECTRANS e outras – BTE 47/2016 (Cl. 25.ª, 1).

¹⁷⁷ AE Tabaqueira/FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Cl. 37.ª).

¹⁷⁸ AE Açoreana e outras/STAS e outro BTE 4/2016 (Cl. 22.ª); AE Easyjet/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 45.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 9/2016 (Cl. 54.ª); AE Tomaz do Douro/FESMAR - BTE 12/2016 (Cl. 29.ª); AE BNP Paribas/SNQT B e outro - BTE 15/2016 (Cl. 35.ª); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 45.ª); AE Europa & Embalagem/COFESINT - BTE 29/2016 (Cl. 44.ª).

períodos mais longos para certas categorias. Em regra, os períodos mais longos beneficiam os trabalhadores com mais idade¹⁷⁹ ou maior antiguidade¹⁸⁰ ou aqueles que conjuguem diversos fatores¹⁸¹⁻¹⁸². Há também convenções que preveem um acréscimo de dias de férias quando estas sejam gozadas em certos períodos do ano¹⁸³.

V. Integram o quarto grupo as convenções que consagram um período fixo mínimo e uma majoração variável em função de alguns fatores.

Algumas convenções seguem de perto o regime legal anterior a 2012, estabelecendo um período fixo de 22 dias e um acréscimo entre 1 e 3 dias, dependente do número de faltas justificadas¹⁸⁴.

Outras afastam-se ligeiramente desse modelo: algumas porque preveem um período fixo superior (por exemplo, 24 ou 25 dias) associado a uma majoração entre 1 a 3 dias¹⁸⁵; outras porque o acréscimo é inferior, situando-se entre 1 e 2 dias¹⁸⁶; e outras ainda porque concedem majorações diferentes consoante o tipo de faltas existentes¹⁸⁷.

Há também regimes convencionais de majoração em que o resultado é semelhante aos regimes anteriormente referidos, mas em que se fixa um período anual de duração superior ao legal e se prevê a sua redução em função da existência de faltas, injustificadas ou justificadas¹⁸⁸.

VI. Finalmente, cabe referir as convenções que relacionam a duração das férias com a transição de regimes convencionais, assegurando períodos anuais de férias superiores

¹⁷⁹ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 43.ª).

¹⁸⁰ CC AOPL e outras/SETTCFCS – BTE 37/2016 (Cl. 33.ª) - atribuição de dois adicionais de férias aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade; AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 62.ª) – um dia adicional para quem tenha mais de 10 anos de serviço e dois dias se a antiguidade for superior a 20 anos.

¹⁸¹ AC Caixa Leasing e outras/STEC – BTE 31/2016 (Cl. 54.ª): adicionais de 2 ou 3 dias em função da idade e tempo de serviço; CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 51.ª): adicionais de 1 ou 2 dias consoante a idade e a antiguidade, mas na condição de não existirem faltas injustificadas.

¹⁸² AE Lusíadas/SIM e outro – BTE 36/2016 (Cl. 42.ª, 8): adicional de 1 ou 2 dias a trabalhadores de serviços de urgência.

¹⁸³ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 43.ª, 3) - período adicional de 5 dias para as férias gozadas entre 31 de outubro e 31 de maio; AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 – adicional de um dia para férias gozadas entre 1 de janeiro e 30 de abril; AE Metropolitano Lisboa/FECTRANS e outras – BTE 47/2016: adicional de 2 ou 3 dias por férias gozadas fora do período habitual de referência (Cl. 25.ª, 7).

¹⁸⁴ CC NORQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 10/2016 (Cl. 46ª); CC NORQUIFAR/COFESINT e CC NORQUIFAR / FEPCEs e outras – ambos BTE 12/2016 (Cl. 25ª); CC ACISB/FEPCEs – BTE 19/2016 (Cl. 27.ª); CC CNIS/FNE e outros – BTE 25/2016 (Cl. 42.ª); CC AECOPS / FETESE e outras – BTE 30/2016 (Cl. 49.ª); AC BP Portugal e outras / COFESINT e outra – BTE 32/2016 (Cl. 62.ª); AC LACTICOOP e outra / SETAA - BTE 35/2016 (Cl. 36.ª); CC FENAME / SITESE – BTE 36/2016 (Cl. 48.ª); AC LACTICOOP e outra/SINDCES/UGT - BTE 36/2016 (Cl. 36.ª); AC LACTICOOP e outra/SPLAAECSTRMMCCM - BTE 38/2016 (Cl. 36.ª).

¹⁸⁵ AE SCM/SEP – BTE 24/2016 (Cl. 46.ª); AE Metropolitano Lisboa/FECTRANS e outras – BTE 47/2016: acréscimo entre 1 e 3 dias em função da assiduidade (Cl. 25.ª, 8).

¹⁸⁶ AE ABVA/SNBP – BTE 22/2016 (Cl. 54.ª): adicional de um dia a quem não tenha faltas injustificadas; CC ANCIPA/FESAHT – BTE 40/2016 (Cl. 37.ª): acréscimo de 1 ou 2 dias consoante número de faltas justificadas; CC AOL/STP – BTE 1/2016 (Cl. 32.ª): adicional de 1 ou 2 dias em função das faltas justificadas.

¹⁸⁷ CC APICAPS/COFESINT – BTE 31/2016 (Cl. 61ª): período anual de 25 dias para quem não tenha qualquer falta e majoração entre 1 e 3 dias de acordo com o número de faltas justificadas.

¹⁸⁸ CC AESAPSAETA/SITAVA – BTE 48/2016 (Cl. 32ª): período anual de 26 dias com redução de 1 a 3 dias por faltas justificadas e de 5 dias por cada falta injustificada; CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 3/2016 (Cl. 32.ª): período de 24 dias, com redução para 22 dias para quem falte injustificadamente.

aos que fixam para a generalidade dos trabalhadores em benefício daqueles que estavam abrangidos por anteriores versões da convenção que estabeleciam solução mais favorável¹⁸⁹. Ainda relacionado com a transição de regimes, registre-se o caso de uma convenção que concede um acréscimo de férias aos trabalhadores que aceitem ficar sujeitos ao novo regime retributivo e de progressão¹⁹⁰.

4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. Na organização do tempo de trabalho permite-se a utilização de três regimes de modulações do Período Normal de Trabalho (PNT): a adaptabilidade ou definição do PNT em termos médios (art.s 204.º a 207.º do CT); o banco de horas (art.s 208.º a 208.º-B do CT); e o horário concentrado (art. 209.º do CT). À semelhança do relatório anterior, procurou-se ver em que medida as convenções adotavam os referidos regimes. Para o efeito, foi necessário qualificar as soluções convencionais dentro da tipologia estabelecida na lei, independentemente do modo como as convenções designam as soluções que consagram. Para tanto assumiu-se que:

- O regime de adaptabilidade pressupõe a existência de vários horários de trabalho aplicáveis aos mesmos trabalhadores, com diferentes períodos de duração do trabalho diário e semanal, os quais se articulam de modo a que, dentro de certo período de referência, seja assegurado o cumprimento do PNT, definido em termos médios. Por conseguinte, neste regime, o trabalho com duração superior ao PNT, diário ou semanal, que seja executado dentro do horário estabelecido não é considerado trabalho suplementar, pois é compensado com a execução de um número inferior de horas de trabalho nos períodos cobertos pelos outros horários que com aquele se articulam.
- No regime de banco de horas assume-se que não há horários diferentes previamente estabelecidos. Há um único horário, admitindo-se que sejam prestadas algumas horas de trabalho além das cobertas por aquele, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. As horas em acréscimo são compensadas em tempo ou em dinheiro, mediante a redução do tempo de trabalho executado noutros dias, o aumento de dias de férias ou a atribuição de acréscimos retributivos, bem como através da conjugação das várias alternativas;
- O horário concentrado caracteriza-se por envolver a prestação, em alguns dias, de um número de horas superior ao PNT diário e a concessão de um período de

¹⁸⁹ AE FCP/STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 9.ª): ressalva de anteriores majorações em função da antiguidade; AE PORTUCEL/COFESINT e outra – BTE 14/2016 (Cl. 85.ª e Anexo III): ressalva de anterior período de 25 dias úteis de férias.

¹⁹⁰ CC ANF/SNF – BTE 3/2016 (Cl. 67.ª).

descanso semanal superior aos dois dias usualmente praticados. 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 de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

Os regimes consagrados nas convenções nem sempre utilizam as designações que, a seguir-se a terminologia legal, seriam mais adequadas. Quando isto acontece, para efeitos do presente relatório, optou-se por qualificar a solução convencional de acordo com a tipologia aqui assumida. Como é óbvio, este procedimento não envolve qualquer juízo valorativo em relação à solução adotada na convenção, nem tão-pouco quanto à sua correção.

II. Para a adaptabilidade e o banco de horas há regras diferentes consoante o regime resulte de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva ou de acordo com o trabalhador. Daí distinguem-se duas modalidades: a adaptabilidade por regulamentação coletiva (art. 204.º do CT) e o banco de horas por regulamentação coletiva (art. 208.º do CT), e a adaptabilidade individual (art. 205.º do CT) e o banco de horas individual (art. 208.º-A do CT). Esta dicotomia nem sempre encontra paralelo nas convenções analisadas, como adiante se refere. Ainda acerca da configuração destes regimes, recorda-se 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). Não se trata de uma modalidade diferente, ao lado da adaptabilidade e do banco de horas coletivos e da adaptabilidade e do banco de horas individuais. O que se faz é estabelecer as condições que habilitam o empregador a aplicar a adaptabilidade ou o banco de horas coletivos a trabalhadores não abrangidos pela convenção (art.s 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 (art.s 206.º, 2 e 208.º-B, 2 do CT).

III. Uma das notas mais relevantes das convenções coletivas neste domínio respeita à relação que muitas delas estabelecem entre a amplitude dos regimes de adaptabilidade e/ou do banco de horas e outras formas de gestão do tempo de trabalho, nomeadamente o trabalho suplementar. Nalgumas convenções esses vasos comunicantes alargam-se ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno. Por isso, na análise dos conteúdos convencionais em matéria de organização do tempo de trabalho, procurou evidenciar-se alguns casos de articulação entre estes regimes e como eles concorrem para a coerência interna da convenção na definição dos diferentes institutos conexos com a duração e a organização dos tempos de trabalho.

Em primeiro lugar, analisam-se os regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho: adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados, definidos nas convenções coletivas publicadas em 2016. Depois, analisam-se os regimes de prevenção ou disponibilidade encontrados em algumas convenções, dada a sua conexão com a matéria do tempo de trabalho. Finalmente, referenciam-se as soluções em matéria de trabalho suplementar.

Uma vez que esta matéria foi tratada no relatório de 2015, será feita a análise comparativa com o ano de 2015 sempre que se considere relevante essa comparação.

IV. A análise qualitativa da contratação coletiva outorgada em 2016 permite verificar alguma padronização de conteúdos celebrados pelo mesmo outorgante. Situação que, para além das convenções paralelas, ocorre frequentemente sempre que um dos outorgantes celebra mais do que uma convenção, quer do lado patronal¹⁹¹ quer do lado sindical¹⁹².

Nos casos em que a regulamentação dos regimes em apreço consta de revisões parciais procurou-se percorrer o trilha dos conteúdos estipulados em 2016, a fim de perceber a sua origem¹⁹³.

b) Previsão de diferentes regimes

A previsão dos vários regimes - adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado – nas convenções assume formas diferentes. Em alguns casos prevêem-se os dois primeiros e noutros apenas se regula um deles. Há também três convenções que se referem, simultaneamente, aos horários concentrados. Lembra-se que não podem ser aplicados juntamente os regimes de adaptabilidade e de horário concentrado (art. 209.º, 2 do CT). Existe uma quarta convenção que admite horários concentrados, sem prever outra modalidade de flexibilidades de horário.

Quadro 46 - Convenções publicadas em 2016 e 2015 que regulam Adaptabilidade e Banco de Horas (por tipo)

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (2016)					2015
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>					
Conteúdos convencionados	tipo				Total
	AE	AC	CC	Total	
Adaptabilidade e Banco de Horas	1	1	5	7	16
Adaptabilidade (apenas)	2	3	5	10	11
Banco de Horas (apenas)	4	0	4	8	9
TOTAL	7	4	14	25	36

Fonte: CRL/BTE online

¹⁹¹ AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE e AC Várias Instituições de Crédito/FSIB – ambos BTE 29/2016.

¹⁹² AE AHBV – Amadora/SNBP, AE AHBV - Merceana /SNBP e AE AHBV - Montijo/SNBP – todos BTE 22/2016.

¹⁹³ CC ANIVEC/APIV/COFESINT e CC ANIVEC/APIV FESETE - ambos BTE 28/2016.

Em 2016, 25 convenções previram a definição de regimes de adaptabilidade e/ou banco de horas. No cômputo geral, regista-se uma redução comparativamente a 2015, o que também corresponde a uma menor expressão relativa destes conteúdos nos textos convencionais. Assim, em 2015 previam regimes de adaptabilidade e banco de horas 36 em 138 (26%) convenções, enquanto em 2016 a relação é de 25 em 146 (17%) convenções¹⁹⁴.

A distribuição das convenções por subtipo mostra que este é um conteúdo essencialmente regulado em primeiras convenções e revisões globais – 10 em 18 primeiras convenções e 11 em 28 revisões globais (56% e 39%, respetivamente). Apenas se localizaram duas situações de revisão parcial em que dois contratos coletivos paralelos regulam conteúdos sobre adaptabilidade¹⁹⁵ ou banco de horas¹⁹⁶, sendo que nessas situações os institutos já tinham sido instituídos anteriormente, sendo apenas objeto de modificação parcial.

Quadro 47 - Convenções publicadas em 2016 que regulam Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS				
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>				
2016	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	TOTAL
	10	4	11	25

Fonte: CRL/BTE online

c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. O regime jurídico da adaptabilidade é regulado em 17 convenções coletivas, o que se traduz numa redução de 37% face ao ano anterior. Destas, em 12 convenções a matéria é regulada pela primeira vez em 2016.

Quadro 48 - Convenções publicadas em 2016 e 2015 que regulam Adaptabilidade (por tipo)

ADAPTABILIDADE (2016)		2015
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	0
Acordo de Empresa	3	6
Contrato Coletivo	10	21
TOTAL	17	27

Fonte: CRL/BTE online

¹⁹⁴ Quebra-se a tendência de crescimento verificada desde 2013, cfr. relatório anual da contratação coletiva em 2015, pág. 74 e ss. (4.3.4), <https://www.crlaborais.pt/>.

¹⁹⁵ CC ANIVÉC/APIV/COFESINT e CC ANIVÉC/APIV FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl.26.ª).

¹⁹⁶ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 (Cl. 53.ª); CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª).

Os conteúdos são muito variáveis. Destacam-se em seguida alguns traços essenciais dos regimes de adaptabilidade encontrados.

II. No que respeita às modalidades da adaptabilidade (coletiva ou individual), certas convenções regulam apenas uma delas, seja na adaptabilidade¹⁹⁷ ou no banco de horas¹⁹⁸, e outras versam sobre as duas modalidades¹⁹⁹.

Há casos em que a aplicação do regime convencional depende de acordo com o trabalhador, surgindo este como um requisito adicional de uma disciplina que segue os contornos da adaptabilidade coletiva²⁰⁰. Noutros casos, a convenção apenas regula a modalidade individual, repetindo o regime legal ou modificando-o em certos pontos²⁰¹.

III. O CT consente que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até aos seguintes limites: na adaptabilidade coletiva 4 horas diárias e 60 horas semanais (art.204.º); na adaptabilidade individual, 2 horas diárias e 50 horas por semana (art.205.º).

Na maior parte das convenções analisadas, mesmo para a adaptabilidade coletiva, só se consente o aumento do período normal de trabalho até 2 horas de trabalho diárias e 50 horas semanais²⁰². Existe uma convenção que admite o aumento do PNT para além destes limites relativamente a certas categorias de trabalhadores cujas funções sejam acentuadamente intermitentes ou de simples presença [art. 210º, 1, b), do CT] ou cujo trabalho seja impossível delimitar dentro desses limites temporais²⁰³.

Nalguns casos consagram-se soluções intermédias, em que os limites são, por exemplo, de 4 horas diárias e 55²⁰⁴ ou 50 horas semanais e 2 horas diárias²⁰⁵; há ainda um caso que estabelece um máximo de 48 horas semanais²⁰⁶.

¹⁹⁷ CC CNIS/FNE e outros - BTE 25/2016 (Cl.25ª,n.ºs 6 e 7); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª);AC Várias Instituições de Crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª); CC APICCAPS/COFESINT – BTE 31/2016, (Cl. 50.ª).

¹⁹⁸ AE AHBV – Merceana/SNBP e AE AHBV - Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl.44.ª); CC CNIS/FNE e outros - BTE 25/2016 (Cl.25.ª); CCANIVEC/APIV/ COFESINT e CC ANIVEC/APIV/ FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.ª); AE AHBV - Vila Real de Santo António /SNBP - BTE 28/2016 (Cls. 26ª e 40.ª); CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 17ª, 2)

¹⁹⁹ Por exemplo: CC ANF/SNF - BTE 3/2016; CC ADIPA (Grossistas)/SITESE – BTE 19/2016 (Cl. 26.ª); CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cls. 8.ª e 9.ª) [(=)CC AECOPS/FE e CC AECOPS/FETESE ambos em BTE 30/2015 (Cls. 8.ª e 9.ª)]; [Em 2015; CC ADIPA/SITESE – BTE 44/2015 (Cls. 14.º e 15.ª).]

²⁰⁰ Pressupõem o acordo do trabalhador: AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl.28.ª); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª); CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cls. 8.ª e 9.ª) [(=)CC AECOPS/FE e CC AECOPS/FETESE - ambos BTE 30/2015 (Cls. 8.ª e 9.ª)].

²⁰¹ CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 17.ª); CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl.23.ª).

²⁰² CC ADIPA/SITESE (grossistas) - BTE 19/2016 (Cl. 26.ª); AE BNP Paribas/SNQTB e outro - BTE 15/2016 (Cl. 26.ª), Adaptabilidade Grupal 60% dos trabalhadores da agência; AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.46.ª).

²⁰³ CC CNIS/FNE e outros - BTE 25/2016 (Cl.25.ª,n.º 7);

²⁰⁴ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl.28.ª); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 28.ª).

²⁰⁵ CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl.-17.ª).

²⁰⁶ AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM- BTE 36/2016 (Cl. 41.ª).

Numa convenção da área da saúde institui-se um regime específico, em que os limites variam de acordo com os dias da semana e o período em que o trabalho é prestado: no período diurno e durante os dias de semana permite-se o aumento até 10 horas, mas para trabalho em fins de semana o limite é de 6 horas e exige-se fundamentação específica²⁰⁷.

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal convencionados em 2016, assim como os períodos de referência admitidos.

Quadro 49 - Convenções que regulam adaptabilidade - 2016 (valores máximos de PNT e período de referência)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE (2016)										
Valores máximos de PNT e Período de referência										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
<i>Universo de análise: 17^(*) em 146 convenções publicadas</i>										
≤ 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
10	5	1	1	12	0	2	4	2	3	1

Fonte: CRL/BTE online

^(*) Do universo, a convenção entre AESAPSAETA-SITAVA regula a adaptabilidade em regime de articulação com AE.

IV. A lei consente que os IRCT estabeleçam a duração máxima do período de referência para apuramento do cumprimento do PNT até doze meses (art. 207.º, 1, do CT). Contudo, uma convenção estabelece um prazo tão longo e outra embora considere 12 meses, acaba por repartir o período de referência em dois semestres²⁰⁸. Os períodos de referência de duração inferior a um ano oscilam entre 2 meses e meio ou 10 semanas²⁰⁹ e 8 meses²¹⁰.

V. No regime de adaptabilidade cabe ao empregador fixar os horários com cargas de trabalho diferentes que permitam apurar o período normal de trabalho em termos médios em função do planeamento das flutuações expectáveis das necessidades de trabalho no período de referência. Essa fixação 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, de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios. Nesta hipótese²¹¹, 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

²⁰⁷ AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 41.ª) – a fundamentação relaciona-se com o acompanhamento de doente internado, registo da observação e alta clínica.

²⁰⁸ AE BNP Paribas/SNQTB e outro - BTE 15/2016 (Cl. 26.ª); segunda situação CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 58.ª)

²⁰⁹ CC ADIPA/SITESE (grossistas) - BTE 19/2016 (Cl. 26.ª).

²¹⁰ CC AECOPS/FETSE e outros - BTE 30/2016 (Cl. 8.ª); CC ANIVEC/APIV / COFESINT e CC ANIVEC/APIV / FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.ª).

²¹¹ Ou no caso de o empregador optar por fixar antecipadamente todos os horários do período de referência e depois verifique que a planificação que fez não se adequa à evolução registada nas necessidades de trabalho.

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).

A análise das convenções coletivas de 2016 que se referem a este ponto revela que nem sempre é fácil determinar em que medida as soluções convencionais se afastam ou não do regime legal, dado que, por vezes, parece que se combinam elementos dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas. 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 entre 60 dias²¹², 14 dias²¹³, 7 dias²¹⁴ e 5 dias²¹⁵. Em várias convenções admite-se o encurtamento do prazo do pré-aviso em situações de urgência²¹⁶, por vezes com exigência de comunicação aos representantes dos trabalhadores²¹⁷.

VI. O regime de adaptabilidade pressupõe que as horas prestadas nos períodos em que o horário comporta um número de horas superior ao PNT são compensadas nos períodos cujo 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 limite máximo do PNT semanal, apurado em termos médios. Em conformidade com este modelo, a maioria das convenções analisadas limita-se a fixar a duração mínima da redução nos horários com menor carga, estipulando que esta não pode ser superior a 2 horas por dia ou, em alternativa²¹⁸, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, em dias ou ½ dias de descanso²¹⁹ ou por acréscimo de dias de férias²²⁰. Algumas convenções nada referem a este propósito, tal como aliás sucede na lei, que apenas impõe limites aos horários com menor duração no caso da adaptabilidade não prevista em IRCT.

Outras convenções impõem que a compensação seja feita nos 90 dias ou nas 10 semanas seguintes²²¹, não permitindo a compensação fora do período de referência. Quando a prestação do trabalho em regime de adaptabilidade ocorre ao fim de semana,

²¹² AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 41.^ª).

²¹³ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 48.^ª).

²¹⁴ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 50.^ª); CC FENAME/SITese - BTE 36/2016 (Cl.23.^ª) impõe o pré-aviso de sete dias e a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

²¹⁵ Por exemplo: CC ANIVEC/APIV / COFESINT e CC ANIVEC/APIV / FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.^ª);

²¹⁶ Entre outros: CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 50.^ª); CC ANIVEC/FESETE – BTE 10/2015 (Cl. 26.^ª); CC ANIVEC/APIV / COFESINT e CC ANIVEC/APIV / FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.^ª);

²¹⁷ Por exemplo: CC ANIVEC/APIV / COFESINT- BTE 28/2016 e CC ANIVEC/APIV / FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.^ª); CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl.50.^ª).

²¹⁸ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 50.^ª) que reproduz a norma do BTE 20 e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (Cl. 50.^ª).

²¹⁹ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl.28.^ª); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 28.^ª), por acordo admite a redução do PNT semanal em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço; CC AECOPS/FESETE - BTE 30/2016 (Cl. 8.^ª).

²²⁰ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 50.^ª);CC ANIVEC-APIV/COFESINT e CC ANIVEC/APIV / FESETE – ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.^ª).

²²¹ CC ADIPA (Grossistas) /SITese – BTE 19/2016, 10 semanas.

há ainda uma convenção que determina o gozo do descanso compensatório nos oito dias seguintes²²².

Para as situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas algumas convenções preveem que o trabalhador tem direito ao pagamento das horas não compensadas, geralmente de acordo com o valor da remuneração por trabalho suplementar ou com outras percentagens de acréscimo²²³. E também se encontram casos de compensação em tempo majorado, isto é, em que o trabalhador tem direito a dispensa ou redução do trabalho por período maior do que as horas trabalhadas em acréscimo ao PNT, sempre que o trabalho seja prestado aos sábados (acrécimo de 15%, em dinheiro ou em tempo)²²⁴.

Ainda a propósito da articulação entre a adaptabilidade e o trabalho suplementar, cumpre assinalar que há convenções que excluem do regime da adaptabilidade o trabalho prestado em fim de semana²²⁵ e uma outra considera trabalho suplementar sempre que seja ultrapassado o PNT diário em mais de 2 horas²²⁶.

VII. A contabilização das faltas ao trabalho quando seja praticado regime de adaptabilidade coloca problemas específicos, pois dada a variação dos PNT diários praticados, pode suceder que a ausência se localize num dia em que o horário cobria um número de horas diferente (maior ou menor) do normal PNT diário. Uma das convenções analisadas refere-se a esta questão mandando contar o tempo efetivo de ausência²²⁷.

VIII. A extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (que a lei designa por adaptabilidade grupal - art. 206.º do CT) é versada em algumas das convenções. Em 2016 apenas se encontraram soluções que reproduzem o regime legal²²⁸, não havendo soluções que dele se afastem, diferentemente do que se verificou em 2015²²⁹.

IX. Diversas convenções regulam as situações de dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade. Por vezes, contemplam-se os casos a que a lei também alude, estabelecendo isenções para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (art.

²²² AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 30.ª).

²²³ CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 31/2016, redação igual ao CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (Cl.50.ª); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl.48.ª), pagamento de (+)50%; AE LUSOSIDER/ COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.29.ª) pagamento de (+)100%.

²²⁴ Os dois CC celebrados pela ANIVEC-APIV/FESETE - BTE 10/2015 e ANIVEC-AVIP/CONFESIT - BTE 12/2015 foram parcialmente revistos em 2016 (ANIVEC-APIV/FESETE e ANIVEC-AVIP/CONFESIT- ambos BTE 28/2016, em ambos a Cl. 26.ª) e introduziram o regime de adaptabilidade ao trabalho por turnos.

²²⁵ CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 31/2016, redação igual ao CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (Cl. 50.ª).

²²⁶ CC FENAME/FETESSE - BTE 36/2016 (Cl.23.ª), admite que o acréscimo diário seja de 2 horas, se for ultrapassado este limite é considerado trabalho suplementar.

²²⁷ CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 31/2016, redação igual ao CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

²²⁸ AE BNP-Paribas/SNQT B - BTE 15/2016 (Cl. 26.ª); redação igual ao AE BNP Paribas/SBSI – BTE 29/2015, ambos Cl. 26.ª.

²²⁹ No CC ANIVEC e APIV/COFESINT - BTE 10/2015 (Cl. 26.ª) há soluções específicas para a adaptabilidade quando associada ao trabalho por turnos.

58.º do CT) e para progenitores de menores [art. 206.º, 3, b), do CT- versão Lei n.º 120/2015]²³⁰. E também se localizaram situações especiais de dispensa, como por exemplo: por razões de saúde²³¹; no caso de os dois progenitores serem abrangidos pelo regime de adaptabilidade, concedendo-se a possibilidade de conciliação dos horários ao segundo membro do agregado familiar²³². Existe uma convenção que institui um regime específico de adaptabilidade destinado a progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, admitindo a redução de 10 h do PNT semanal (art. 54.º do CT prevê 5 horas), que, por acordo e se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, pode ser conjugada com uma modalidade de adaptabilidade. Nestes casos, a aferição dos tempos de trabalho é feita mensalmente e admitem-se limites máximos semanais de 40 ou 43 h, em PNT igual ou inferior a 35 horas ou superior a 35, respetivamente²³³.

Destaca-se, por último, a solução encontrada num CC do transporte aéreo, que remete para AE a possibilidade de determinação da organização do PNT em regime de adaptabilidade, ajustada às especificidades e dimensão de cada empresa. Ou seja, trata-se de uma cláusula de articulação - desenhada segundo o figurino previsto no art. 482º, 5, b), do CT - que admite a coexistência de vários regimes de adaptabilidade no setor, determinando, apenas, que os valores horários máximos fixados nesses IRCT só podem ser ultrapassados no âmbito do trabalho suplementar nas situações de força maior²³⁴.

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. O regime de banco de horas está previsto em 15 das convenções analisadas, num universo de 146, o que traduz uma redução de 40% face ao ano anterior. A comparação com a versão anterior das mesmas convenções mostra que em 8 de 15 convenções a figura é regulada pela primeira vez (6 primeiras convenções e 2 revisões globais²³⁵).

²³⁰ CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 31/2016, redação igual ao CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (Cl. 50.ª); o CC ADIPA/SITese (grossistas) - BTE 19/2016 (Cl. 81.ª).

²³¹ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 48ª).

²³² CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 31/2016, redação igual ao CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (Cl. 50.ª); AC, MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 48.ª).

²³³ CC ADIPA/SITese (grossistas) - BTE 19/2016 (Cl. 81ª).

²³⁴ CC AESAPSAETA/SITAVA - BTE 48/2016 (Cl. 18.ª).

²³⁵ As revisões globais do CC ADIPA (Grossistas) e outras/SITese - BTE 19/2016 (Cl. 27.ª), última alteração - BTE 21/2015 (a ADIPA (retalhista) / SITese, celebrou 1ª convenção BTE 44/2015 e introduziu BH, com regime idêntico); e CC ANCIPA/FETese - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª), cuja convenção anterior tinha sido publicada, integralmente, no BTE 1/1982 - (ver quadro n.º 52).

Quadro 50 - Convenções publicadas em 2016 e 2015 que regulam Banco de Horas (por tipo)

BANCO DE HORAS (2016)		2015
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	1
Acordo de Empresa	5	4
Contrato Coletivo	9	20
TOTAL	15	25

Fonte: CRL/BTE online

II. Quanto aos requisitos para a aplicação do regime, nove das convenções que o regulam exigem o acordo do trabalhador para a aplicação do banco de horas²³⁶. Esta exigência faz com que nestes regimes convencionais a modalidade de banco de horas se aproxime ou reconduza ao chamado banco de horas individual legalmente previsto (art. 208.º-A do CT).

No regime legal a instituição do regime de banco de horas não necessita de ser justificada nem está condicionada à verificação de determinadas situações. A solução é diferente em alguns regimes convencionais, que exigem que o empregador fundamente o recurso ao banco de horas. A motivação prevista é variada e inclui casos como os seguintes: reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis²³⁷; situações de conciliação de vida familiar com a vida profissional²³⁸ e situações de força maior²³⁹; e outras situações acordadas entre o empregador e o trabalhador²⁴⁰.

Algumas convenções preveem que o recurso ao banco de horas seja da iniciativa do trabalhador, designadamente para permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Tal como se fez em 2015, destaca-se a solução porque ela traduz o alargamento, pela contratação coletiva, de uma medida que a lei pensou tendo em vista sobretudo os interesses do empregador a situações em que a mesma é utilizada em benefício do trabalhador, ainda que, nestes casos, em regra, seja necessário obter o acordo do empregador para a aplicação do banco de horas²⁴¹.

Quando a aplicação do regime se fundamenta na ocorrência de situações de necessidade de realizar trabalhos de manutenção ou reparação, casos de crise empresarial e de força maior é usual prever-se que o recurso ao banco de horas pode ser decidido

²³⁶ Exigem o acordo do trabalhador o CC AECOPS/FETESSE - BTE 30/2016 e CC ANCIPA/FETESSE - BTE 39/2016 (Cl. 18.ª); e por escrito AE AHBV – Amadora/ SNBP (cl.43.º); AE AHBV- Merceana/SNBP(cl.44.º) e AE AHBV– Montijo/SNBP (cl.44.º), todos BTE 22/2016.

²³⁷ CC ANCIPA/FETESSE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª).

²³⁸ CC ANCIPA/FETESSE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª).

²³⁹ AE AHBV – Merceana/SNBP e AE AHBV - Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl. 44.ª); CC AECOPS/FETESSE - BTE 30/2016 (Cl. 9.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª);

²⁴⁰ CC ANCIPA/FETESSE - BTE 39/2016 (Cl. 18.ª).

²⁴¹ Por iniciativa do trabalhador: AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª); CC ANCIPA/FETESSE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª); CC ADIPA (Grossistas) e outras/SITSESE - BTE 19/2016 (Cl. 27.ª).

unilateralmente pelo empregador, bem como prazos mais reduzidos para a exigência de trabalho em acréscimo²⁴².

Ainda quanto aos requisitos de aplicação, regista-se a ocorrência de convenções que excluem a possibilidade de o banco de horas ser utilizado para trabalho em dias feriados e de descanso semanal²⁴³. Existem ainda situações que embora admitindo a prestação de trabalho em regime de banco de horas em dia de descanso complementar, o seu pagamento é majorado²⁴⁴.

III. No que toca aos limites temporais dos acréscimos de trabalho prestados em regime de banco de horas, a maioria das convenções utiliza os valores máximos consentidos por lei (art. 208.º, 2, do CT), ou seja: até 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano²⁴⁵. Há igualmente uma convenção com limites mais baixos, correspondentes aos que a lei prevê para o regime de banco de horas individual, de 2 horas diária e 50 semanais²⁴⁶. E também existem soluções intermédias com conjugações diferentes entre o número de horas máximo diário, semanal e anual - por exemplo, consentindo-se que o PNT seja alargado até 3 horas diárias e 60 horas semanais²⁴⁷; até 3 horas diárias e 48 H semanais²⁴⁸; ou até 4 horas diárias e 50 h semanais, num limite de 200 h ano.²⁴⁹. Existe também uma situação que fixa o limite anual do número de horas prestadas em regime de banco de horas em 60% do valor estabelecido por lei (atualmente 120 H)²⁵⁰.

O quadro seguinte apresenta uma síntese dos acréscimos horários ao PNT, diário e semanal, convencionados em 2016, assim como o número de horas admitido anualmente em regime de banco de horas.

²⁴² CC FENAME/SITESE e outros - BTE 36/2016 (Cl.23.ª); CC AIMMAP/SINDEL - BTE - 21/2016; CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª).

²⁴³ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE – BTE 19/2016 (Cl.27.ª); AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª).

²⁴⁴ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 e CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl.53.ª, n.ºs 15 e 16); que determina a majoração de 50%, no limite de 4 horas/dia. Carece de acordo prévio do trabalhador a prestação de um número de horas for superior. Esta exigência foi introduzida em 2016.

²⁴⁵ AE AHBV- Merceana /SNBP e AHBV - Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016; CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 17ª);CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl.23.ª).

²⁴⁶ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE– BTE 19/2016 (Cl. 27.ª).

²⁴⁷ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl.15.ª).

²⁴⁸ AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl. 17.ª).

²⁴⁹ AHBV - Amadora AHBV- Merceana/SNBP - BTE 22/2016.

²⁵⁰ AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª, n.º 2).

Quadro 51 - Convenções que regulam Banco de Horas - 2016 (Acréscimos)

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (2016)											
Acréscimos											
Acréscimos (diário)				Período normal de trabalho (semanal)			Período normal de trabalho (mês/ano)				
<i>Universo de análise: 15 em 146 convenções publicadas</i>											
2 horas	3 horas	4 horas	Outro	≤ 40 horas	> 40 e < 60 horas	= 60 horas	< 160 horas	≥ 160 e ≤ 180 horas	> 180 horas	100 ou 200 horas	Outro
4	1	9	1	1	5	9	2	1	9	1	2

Fonte: CRL/BTE online

IV. O regime de banco de horas pressupõe que as horas trabalhadas em acréscimo nuns dias sejam compensadas dentro de um determinado período de referência, também designado período de compensação. A lei não impõe balizas à duração desse período, remetendo a sua definição para as regras estabelecidas em IRCT ou no acordo de banco de horas [art. 208.º, 4, c), do CT], no caso de o regime ser estabelecido individualmente.

A maioria das convenções publicadas em 2016 que regulam a matéria estabelece que a compensação pode ter lugar até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte²⁵¹ ou até ao final do 1.º semestre desse ano²⁵², havendo ainda soluções especialmente adaptadas ao sector em causa²⁵³.

V. Um dos pontos que têm de ser definidos no regime de banco de horas é a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo. Do mesmo modo é necessário regular o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo - art. 208.º, 4, b) e c), do CT.

Nas convenções analisadas a regulamentação destes pontos segue as seguintes linhas gerais:

- A antecedência requerida para a exigência de trabalho em acréscimo varia entre 1 (ou 24 horas)²⁵⁴, 3²⁵⁵ e 10 dias²⁵⁶, sendo mais frequente exigir-se um aviso prévio de 5 dias²⁵⁷;
- É comum prever-se prazo mais curto para situações imprevistas ou urgentes ou se existir acordo com o trabalhador²⁵⁸;

²⁵¹ AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª, 2); CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª).

²⁵² CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 (Cl. 53.ª); CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª).

²⁵³ CC ANF/SNF - BTE 3/2016, determina o gozo do descanso compensatório nos trinta seguintes ao crédito de horas perfazer um PNT diário.

²⁵⁴ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 16.ª, 2 e 3); CC AOPL/STP – BTE 2/2016 (Cl. 22.ª).

²⁵⁵ AE AHBV - Merceana /SNBP e AE AHBV - Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl. 44.ª).

²⁵⁶ CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª).

²⁵⁷ AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª); CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª); CC ADIPA (Grossistas) e outras/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 27.ª).

- Muitas das convenções têm prazos diferentes consoante a prestação de trabalho em regime de banco de horas seja da iniciativa do empregador ou do trabalhador²⁵⁹.

VI. 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.

A regulamentação deste ponto nas convenções de 2016 é bastante diversificada. Para as horas não compensadas em tempo encontram-se soluções que vão desde o pagamento de valor correspondente à retribuição horária normal²⁶⁰ a acréscimos de 50%²⁶¹, incluindo a remissão para os adicionais correspondentes ao trabalho suplementar²⁶².

Por vezes consagra-se uma diferenciação entre as horas de acréscimo prestadas em dia normal de trabalho e em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório. No segundo caso, a compensação implica o pagamento de valores mais elevados ou a concessão de tempo de repouso majorado²⁶³. Também há casos, ainda que raros, em que a compensação em tempo implica a majoração em relação às horas prestadas em acréscimo²⁶⁴.

Ainda a propósito da compensação das horas trabalhadas a mais ou a menos, há várias convenções que estabelecem regras para o caso de a compensação não ser realizada no período de referência. A solução mais frequente consiste em remunerar as horas não saldadas em tempo com acréscimos de retribuição, cujo valor é bastante variável, por exemplo: o valor horário normal acrescido de 50%²⁶⁵, de 100%²⁶⁶ ou o valor correspondente ao trabalho suplementar²⁶⁷. Mas também há casos de pagamento do valor da retribuição normal²⁶⁸.

²⁵⁸ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 16.ª, 2 e 3), admite o aviso no próprio dia com fundamento em “ultimização de receituário urgente ou suprimimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico”; AE AHBV - Merceana /SNBP e AHBV - Montijo/SNBP - BTE 22/2016.

²⁵⁹ Ver, entre outras: AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª), que determina a antecedência de cinco dias para o empregador e oito dias para o trabalhador.

²⁶⁰ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 16.ª); AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª).

²⁶¹ Por exemplo, CC AOPL/STP – BTE 2/2016 (Cl. 22.ª), AE AHBV - Merceana /SNBP e AHBV - Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl. 44.ª); CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl.23.ª).

²⁶² AE AHBV - Vila Real de Santo António /SNBP - BTE 28/2016 (Cl. 40.ª, f)); CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 21.ª, 3).

²⁶³ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 (Cl. 53.ª); CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª).

²⁶⁴ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE – BTE 19/2016 (Cl. 27.ª, 13); CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 e CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª, 15 e 16), que alteraram o trabalho em BH em dia feriado ou descanso semanal.

²⁶⁵ CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl.23.ª).

²⁶⁶ CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cl. 9.ª); AE AHBV - Amadora/SNBP - BTE 22/2016.

²⁶⁷ CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 17.ª).

²⁶⁸ AC Açoreana Seguros e outras/STAS e outro - BTE 4/2016 (Cl.17.ª); CC ANCIPA/FETESE - BTE 39/2016 (Cl. 23.ª).

Quando o saldo for favorável ao trabalhador, por a compensação não ter sido realizada por motivo que não lhe seja imputável, estabelece-se que se considera aquela efetuada, sem possibilidade de descontar as horas não trabalhadas²⁶⁹.

VII. Relativamente à dispensa de execução do trabalho em regime de banco de horas, que a lei versa nos art.s 58.º e 208.º-B, 3, do CT (na redação da Lei n.º 120/2015), as soluções convencionais encontradas são paralelas às previstas no regime de adaptabilidade. Por vezes recorre-se a uma fórmula geral, prevendo-se a faculdade de o trabalhador solicitar a não sujeição ao regime de banco de horas com fundamento em “motivo legalmente atendível”²⁷⁰.

VIII. Finalmente, registam-se algumas condições e efeitos que as convenções associam ao banco de horas e que não têm correspondência no regime legal, traduzindo assim soluções originais criadas pelos parceiros sociais, a par da previsão de fundamentos para o recurso ao banco de horas, atrás referenciada.

Muitas das convenções que regulam o banco de horas estabelecem a obrigação de o empregador fornecer ao trabalhador a conta corrente, em regra a pedido deste e com periodicidade trimestral²⁷¹.

O quadro seguinte ilustra a comparação dos conteúdos de adaptabilidade e banco de horas, convencionados em 2016, 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, apenas, em duas revisões globais²⁷².

Na comparação dos conteúdos dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas regulados em 2016 por relação ao desenho convencional anteriormente definido, assinala-se, em primeiro lugar, que a maioria das versões anteriores das convenções analisadas é relativamente recente - ocorre entre os anos 2012 e 2015, existindo apenas uma situação de adaptabilidade definida em 2006 - o que explica a frequência de conteúdos (=) à convenção anterior; em segundo lugar, que as duas revisões parciais de dois textos convencionais paralelos²⁷³ introduzem alterações ao regime anterior.

²⁶⁹ Por exemplo, CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 18.ª); CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 27.ª, 8).

²⁷⁰ CC ANCIPA/SETAA - BTE 29/2015 (Cl. 20.ª-A) e CC AHSA/SETAA - BTE 37/2015 (Cl. 21.ª).

²⁷¹ Por exemplo: CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 27.ª, 10); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.28.ª); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE e AC Várias Instituições de Crédito/FSIB - ambos BTE 29/2016 todos revisões globais.

²⁷² AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE e AC Várias Instituições de Crédito/FSIB - BTE 29/2016.

²⁷³ De resto, essas alterações correspondem a pequenos refinamentos do regime inicial: ANIVÉC-APIV/FESETE e ANIVÉC-AVIP/CONFESIT - ambos BTE 28/2016 (Cl. 26.ª) introduziram o regime de adaptabilidade no trabalho por turnos; CC AIMMAP/SINDEL - BTE 21/2016 e CC AIMMAP/SIMA - BTE 38/2016 (Cl. 53.ª, n.º 15 e 16), que alteraram o trabalho em BH em dia feriado ou descanso semanal.

Quadro 52 - Adaptabilidade e Banco de Horas - Análise das convenções de 2016 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (17/146)	Banco de Horas (15/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
2	CC	1ª convenção	H	AOPL STP	-	Novo
3	CC	Revisão Global	G	ANF SNF	Regime (=) BTE 23/2012	Regime (=) BTE 23/2013
4	AC	1ª convenção	K	Açoreana Seguros STAS	Novo	Novo
6	CC	Revisão Global	C	ANCIPA FETESE	-	Novo
10	AE	Revisão Global	C	LUSOSIDER COFESINT	Regime (=) BTE 19/2013	Alterou regime anterior. BTE 19/2013
15	AE	1ª convenção	K	BNP Paribas SNQTB	Novo	-
19	CC	Revisão Global	G	ADIPA (Grossistas) SITESE	Regime (=) BTE 16/2006	Novo
21	CC	Alteração salarial e outras / texto	C	AIMMAP SINDEL	-	Alterou regime anterior. BTE 32/2014
22	AE	Revisão Global	O	AHBV - Amadora SNBP	-	Regime (=) BTE 04/2012
22	AE	1ª convenção	O	AHBV - Merceana SNBP	-	Novo
22	AE	1ª convenção	O	AHBV - Montijo SNBP	-	Novo
25	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNE	Regime (=) BTE 06/2012	-
28	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIVEC/APIV COFESINT	Alterou regime anterior. BTE 12/2015	-
28	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIVEC/APIV FESETE	Alterou regime anterior. BTE 10/2015	-
28	AE	1ª convenção	O	AHBV - Vila Real de Santo António SNBP	-	Regime (=) BTE 04/2012
29	CC	1ª convenção	Q	FNS FETESE	Novo	Novo
29	AC	Revisão Global	K	Várias Instituições de Crédito FEBASE	Novo	-
29	AC	Revisão Global	K	Várias Instituições de Crédito FSIB	Novo	-
30	CC	Revisão Global	F	AECOPS FETESE	Regime (=) BTE 30/2015	Regime (=) BTE 30/2015
31	CC	Revisão Global	C	APICCAPS COFESINT	Regime (=) BTE 08/2015	-
36	CC	1ª convenção	C	FENAME SITESE	Novo	Novo
36	AE	1ª convenção	Q	Lusíadas - Parcerias Cascais SIM	Novo	-
38	CC	Alteração salarial e outras / texto	C	AIMMAP SIMA	-	Alterou regime anterior. BTE 07/2015
41	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	Regime (=) BTE 20/2013	-
48	CC	1ª convenção	H	AESAPSAETA SITAVA	Novo	-

Fonte: CRL/BTE online

e) *Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais*

Apenas 4 convenções publicadas 2016 regulam o regime do horário concentrado, repartidas por duas revisões globais - que reproduzem neste ano o regime já instituído em versão anterior do texto convencional - e duas primeiras convenções.

A aplicação do regime depende de acordo do trabalhador em 3 convenções. Uma exigindo o acordo individual de cada trabalhador²⁷⁴, as outras duas exigindo que a maioria dos trabalhadores abrangidos pelos horários concentrados não se lhe oponha²⁷⁵, o que pressupõe a aplicação do mesmo regime horário a um grupo, e, numa delas, expressamente associado a trabalho por turnos²⁷⁶. Há uma quarta convenção em que o horário concentrado é fixado pelo empregador, numa de duas modalidades: ou horários de trabalho concentrado em 4 dias ou 3 dias consecutivos, seguidos de 2 dias de descanso, num período de referência de 45 dias, para apuramento do PNT semanal, reproduzindo, de resto, o modelo definido no CT [art. 209.º, 1, b)]²⁷⁷.

Em todas se admite o prolongamento da jornada diária até 4 horas e o PNT semanal varia entre três, quatro ou menos de cinco dias.

O quadro seguinte regista também a existência ou não de outros modelos de flexibilidade do tempo de trabalho na mesma convenção. Assinale-se que uma delas apenas prevê a modalidade de horário concentrado e expressamente dirigido aos trabalhadores em horário de turnos, mas também é a única que prevê o pagamento enquanto trabalho suplementar do “período normal de trabalho, para além dos limites legais”, nos horários concentrados²⁷⁸.

²⁷⁴ CC AOPL/STP – BTE 2/2016 (Cl. 21.ª), a aplicação do horário concentrado implica a regulação de normas de funcionamento e as escalas de rotação.

²⁷⁵ AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl.29.ª); e AE TABAQUEIRA/ FESAHT - BTE 27/2016 (Cl.12.ª).

²⁷⁶ Nesse sentido, ver a própria epígrafe de norma “Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa” no AE TABAQUEIRA/ FESAHT - BTE 27/2016 (Cl.12.ª).

²⁷⁷ CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 19.ª).

²⁷⁸ AE TABAQUEIRA/ FESAHT - BTE 27/2016 (Cls.12.ª e 14.ª, 1).

Quadro 53 - Convenções publicadas em 2016 que regulam o Horário Concentrado

CARATERIZAÇÃO					Adaptabilidade	B.H.	HORARIO CONCENTRADO - 2016					
BTE-2016	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			cl.	Limites máximos PNT			OBS.	Convenção anterior
			Sec					Dia	Semana			
2	CC	1ª convenção	H	AOPL	x	x	21	(+4H)	4 dias		Pressupõe acordo do trabalhador. E a organização do trabalho definir por acordo	novo
				STP								
10	AE	Revisão Global	C	LUSOSIDER	x	x	29	(+4H)	(<) 5 dias	39h,30m média semana/12meses.	Obrigatório que a maioria dos trabalhadores abrangidos não se oponha. Tempo de descanso pré-estabelecido	(=)BTE 19/2013
				COFESINT								
27	AE	Revisão Global	C	TABAQUEIRA			12	12H	(<) 5 dias	40H média semana/12meses.	Por iniciativa da empresa e acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos. Tempo de descanso pre-estabelecido. Obrigatório o PNT incluir 45m.almoço+75m de pausas, a definir em equipa	(=)BTE 13/2014
				FESAHT								
29	CC	1ª convenção	Q	FNS	x	x	19.º	(+4H)	4 dias/ou 3 dias consecutivos +2dias desc.	period ref.45 dias na segunda modalidade	(quanto a acordo ver cl. 17ª)	novo
				FETESE								

Fonte: CRL / BTE online

f) Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. 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. É óbvia a ligação destes regimes com a matéria da duração e a organização do tempo de trabalho, por implicar a articulação das regras sobre o período normal de trabalho, os horários e o trabalho suplementar.

Aproveitando a análise destes regimes iniciada em 2015, decidiu-se continuar a mesma no relatório de 2016, até porque neste ano se verificou um assinalável aumento de convenções que tratam da matéria: 23 das convenções publicadas em 2016, traduzindo-se num aumento de quase 77% relativamente ao ano anterior (com 13 convenções). Apenas 3 das convenções são contratos coletivos, 16 são acordos de empresa e 4 acordos coletivos. A natureza da matéria não é alheia à predominância das convenções de empresa, pois os regimes de prevenção são desenhados em função das especificidades de cada organização empresarial.

O desenvolvimento dos regimes convencionais é bastante variável e há convenções que expressamente remetem a regulamentação de alguns pontos para regras internas a definir pelo empregador²⁷⁹. Mas, independentemente da amplitude da regulamentação convencional coletiva, há um conjunto de requisitos e condições usualmente tratados, no texto convencional de que seguidamente se dá conta.

²⁷⁹ Por exemplo, no CC APHP/SEP - BTE 23/2016 (Cl. 23.ª,1), o prazo de comparência ao serviço será definido pela entidade empregadora, em função do seu domicílio; no CC ANTROP/STAMP - BTE 25/2016 (Cl. 49.ª, n.º 2), a associação de empregadores indicará às empresas associadas o modo e a designação do pagamento das pausas técnicas. No AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 60.ª, n.º 5), o regime de chamada acidental só pode aplicar-se nas condições que estiverem regulamentadas.

II. A delimitação do campo de aplicação dos regimes de prevenção faz-se de diversas formas. Cabe ao empregador a indicação dos trabalhadores cobertos pelo regime, dentro de determinadas limitações. Muitas vezes, exige-se o consentimento dos trabalhadores²⁸⁰. Certas convenções admitem a possibilidade de ser pedida e concedida dispensa²⁸¹. Quatro convenções excluem do regime de prevenção os trabalhadores por turnos²⁸². Apenas uma convenção regula a cessação desta modalidade de organização do tempo de trabalho, podendo qualquer das partes fazê-lo, por escrito, com 30 dias de antecedência²⁸³.

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. Na generalidade das convenções analisadas não se estabelecem períodos máximos de sujeição ao regime de prevenção. Porém, há situações em que tal matéria é regulada²⁸⁴.

III. Ponto comum é a exigência de que os trabalhadores em regime de prevenção se mantenham contactáveis 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 empresa²⁸⁵. Em certos casos especifica-se a distância máxima desse local²⁸⁶ ou a duração máxima do tempo em que se deve comparecer nas instalações²⁸⁷.

²⁸⁰ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 29.ª, n.º 1); AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 37.ª, n.º 2); CC APHP/SEP - BTE 23/2016 (Cl. 23.ª); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 39.ª, 4); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 28.ª, 3).

²⁸¹ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 29.ª, n.ºs 4 e 5): “motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado”; AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 37.ª, 2): a empresa só pode recusar dispensa solicitada por “razões atendíveis”, por prejuízos graves para a laboração”; AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 8).

²⁸² AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 28.ª, 7); AE PORTUCEL/COFESINT e outra e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL e outros - ambos BTE 14/2016 (Cl. 33.ª, n.º 7); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (Cl. 33.ª, 7).

²⁸³ AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 39.ª, 5).

²⁸⁴ AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 37.ª, 6): o período é semanal e não podem cumprir 2 períodos seguidos; AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 39.ª, 3): “o regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, renovável”; CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 (Cl. 25.ª, 4): “as pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho”; AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 5): em princípio, escala de uma semana/ mês/trabalhador.

²⁸⁵ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 29.ª, 2); AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 37.ª, 1); AE PORTUCEL/COFESINT e outra e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL e outros - ambos BTE 14/2016 (Cl. 33.ª, 2); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (Cl. 33.ª, 2); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 28.ª, 2); AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2016 e AC BP-Portugal e outras/SITESE - BTE 35/2016 ambos (Cl. 44.ª, 1); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 2).

²⁸⁶ AE PORTUCEL/COFESINT e outra e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL e outros - ambos BTE 14/2016 (Cl. 33.ª, 2); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (Cl. 33.ª, 2): “raio máximo de 5 km da sua residência”.

²⁸⁷ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 36.ª): no serviço de assistência em casa deve “reportar ao serviço num máximo de 90 minutos”; CC APHP/SEP - BTE 23/2016 (Cl. 23.ª, 1): “no prazo a definir pela entidade empregadora em função do seu domicílio”; AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 39.ª, 1): comparecer nos 45 minutos seguintes”; CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 (Cl. 25.ª, 5): “deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica”; AE PORTWAY/SINDAV e outros - BTE 32/2016 (anexo VI, Cl. 1.ª, n.º 5): “deverá comparecer no órgão respetivo no prazo de uma hora”.

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 fazer²⁸⁸, as convenções estabelecem por vezes que o empregador tem a obrigação de assegurar o transporte necessário ou de pagar os custos inerentes²⁸⁹.

IV. Em regra as convenções que preveem regimes de prevenção ou disponibilidade regulam os respetivos efeitos remuneratórios.

Na maioria dos casos, consagra-se o direito do trabalhador colocado nesta modalidade receber um complemento ou subsídio, que remunera a obrigação de permanecer contactável e disponível para executar trabalho se for necessário. Naturalmente, são bastante variáveis a forma de determinação do valor desse complemento e o respetivo montante, prevendo-se a atribuição de valores fixos, em função de diferentes unidades de tempo: por hora²⁹⁰, dia²⁹¹, semana²⁹² ou mês²⁹³.

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 disponibilidade²⁹⁴, sendo, as mais das vezes, essa remuneração equivalente à devida pelo trabalho suplementar²⁹⁵. Mas há soluções diferentes, em que só é devido o acréscimo por trabalho suplementar a partir de certo limite²⁹⁶, ou em que a essas prestações acresce ainda um adicional ou prémio²⁹⁷, ou em que o trabalho efetivo é pago como trabalho suplementar ou compensado por redução equivalente do tempo de trabalho²⁹⁸. Num caso especial, de uma convenção do sector do transporte aéreo, prevê-se que o pagamento do “serviço de assistência em aeroporto” depende do tempo de assistência e da existência ou não de voo²⁹⁹.

²⁸⁸ Exceto se trabalho for executado remotamente, aqui o trabalhador terá de estar disponível para prestar o serviço, AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 9).

²⁸⁹ AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 64.ª, 1, c) e 2); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 12 e 13, e Cl. 60.ª, n.º 4).

²⁹⁰ AE TABAQUEIRA/FESAHT e outros - BTE 27/2016 (Cl. 34.ª e anexo I); AE Tabaqueira II/FESAHT e outros - BTE 27/2016 (Cl. 29.ª e anexo I); AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2016 e AC BP-Portugal e outras/SITESE - BTE 35/2016 ambos [Cl. 44.ª, 4, a)]; AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, n.º 14 e anexo VI).

²⁹¹ AE Saint-Gobain Sekurit/ FEVICOM - BTE 28/2016 (Cl. 29.ª, 2).

²⁹² CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 48.ª, 1), ao subsídio de disponibilidade acrescem as “taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período”; AE LUSOSIDER/COFESINT e outros - BTE 10/2016 (Cl. 37.ª, 4 e 6); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 64.ª).

²⁹³ AE PORTWAY/SINDAV e outros - BTE 32/2016 (anexo VI, Cl. 2.ª).

²⁹⁴ AE TABAQUEIRA/FESAHT e outros - BTE 27/2016 (Cl. 34.ª); AE Tabaqueira II/FESAHT e outros - BTE 27/2016 (Cl. 29.ª).

²⁹⁵ AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2016 (Cl. 44.ª, 4, b)); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 59.ª, 15 a 17); CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 (Cls. 25.ª, 3 e 49.ª, n.º 1).

²⁹⁶ AE PORTWAY/SINDAV e outros - BTE 32/2016 (anexo VI, Cl. 1.ª, n.º 7): a partir da 3.ª convocação no mesmo mês.

²⁹⁷ CC APHP/SEP - BTE 23/2016 (Cl. 23.ª, 3): “a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10%”.

²⁹⁸ AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 39.ª, 6).

²⁹⁹ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 35.ª).

V. Existe ainda um AC que consagra, além do regime de prevenção, o regime de “chamada accidental”, aplicável ou quando não esteja instituído o regime de prevenção ou quando, em seu complemento, seja necessário recorrer a trabalhadores não integrados na equipa de prevenção³⁰⁰. Este regime prevê um abono fixo por chamada e aplicam-se-lhe algumas das normas previstas para o regime de prevenção.

Quadro 54 - Convenções publicadas em 2016 com regimes de prevenção ou disponibilidade

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Prevenção ou disponibilidade (23/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
3	CC	Revisão Global	G	0	ANF SNF	(=) BTE 23/2012
4	AE	1ª convenção	H	0	ECALMA STAL	Novo
6	AE	1ª convenção	H	0	Easyjet Airline Company SNPVAC	Novo
7	AE	Alteração salarial e outras	C	20	REPSOL COFESINT	Altera BTE 6/2014
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	(=) BTE 6/2006
12	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICCOM	Altera BTE 27/2009
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE 29/2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) BTE 37/2013
14	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR SITESE	Altera BTE 25/2009
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	(=) BTE 27/2013
20	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO COFESINT	(=) BTE 21/2010
21	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	(=) BTE 20/2011
23	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	APHP SEP	(=) BTE 01/2010
24	AE	1ª convenção	Q	0	SCML SEP	Novo
25	CC	1ª convenção	H	0	ANTROP STTAMP	Novo
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014
27	AE	Revisão Global	G	0	Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2014
28	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	Altera BTE 22/2015
30	AC	Revisão Global	H	0	BRISA SETACCOP	(=) 27/2013
32	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	BP - Portugal COFESINT	Altera BTE 20/2015
32	AE	1ª convenção	H	0	PORTWAY SINDAV	Novo
35	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	BP - Portugal SITESE	Altera BTE 21/2015
41	AC	Revisão Global	J	0	MEO SINTTAV	(=) BTE 20/2013

Fonte: CRL / BTE online

³⁰⁰ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cl. 60.ª e anexo VI).

f) Trabalho suplementar

I. O trabalho suplementar mantém-se como uma das matérias mais frequentemente tratadas na contratação coletiva. Assim, no ano de 2016, quanto às primeiras convenções, só uma das 18 publicadas não regula a matéria³⁰¹, que é versada em todas as 28 convenções que correspondem a revisões globais. Por outro lado, os acréscimos associados à prestação do trabalho suplementar são amiúde atualizados quando são negociadas “alterações salariais e outras”: em 100 das revisões parciais publicadas durante o ano de 2016, 22 destas convenções introduzem alterações ao regime do trabalho suplementar, muito embora metade (11 convenções em 22) corresponda a pequenos ajustamentos no regime definido na respetiva convenção e associado, essencialmente, à atualização da remuneração do trabalho suplementar, dos valores das refeições e ao descanso compensatório.

Quadro 55 - IRCT negociais publicados em 2016 com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo)

TRABALHO SUPLEMENTAR (2016)		%
Total de Convenções publicadas: 146		
	Nº convenções	
1ª convenção	17	25,4%
Revisão Parcial	22	32,8%
Revisão Global	28	41,8%
TOTAL	67	100%

Fonte: CRL / BTE online

II. Os regimes convencionais do trabalho suplementar 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 anuais³⁰² - 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 legitima o empregador a exigir essa prestação, como se constata nos pontos seguintes

Em traços gerais, o recorte realizado pelos textos convencionais ao trabalho suplementar é semelhante ao verificado no ano anterior, não havendo inovações de relevo a assinalar.

³⁰¹ O único caso de primeira convenção que não regula expressamente o trabalho suplementar é o AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016.

³⁰² Ver *infra* IV.

III. A fundamentação para o recurso ao trabalho suplementar (art. 227.º do CT) é tratada em diversas convenções, quer por repetição do regime legal quer pela concretização de algumas das razões neste indicadas. E há ainda casos em que se preveem razões específicas, nem sempre reconduzíveis aos conceitos legais³⁰³.

Entre os motivos referenciados nas convenções analisadas, destacam-se os associados a duas ordens de razões:

– Assegurar a realização de interesses públicos e a prestação de serviços à comunidade, o que ocorre sobretudo com as convenções de empresas concessionárias de serviços públicos. Assim, por exemplo, referem-se como motivos justificativos do trabalho suplementar: a garantia da segurança operacional³⁰⁴; evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas³⁰⁵;

– Prevenir 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*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições³⁰⁶; assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas³⁰⁷.

IV. Os limites de horas de trabalho suplementar previstos na lei (art. 228.º do CT) são assumidos na maioria das convenções: 2 horas em dia normal de trabalho, um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados e em 150 ou 200 horas por ano³⁰⁸. O setor portuário é aquele onde se consagram valores mais elevados³⁰⁹.

Em alguns casos sujeita-se a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos à ocorrência de fundamentos específicos³¹⁰.

Noutros casos, certo tipo de trabalho suplementar não é contabilizado para efeito dos respetivos limites³¹¹.

³⁰³ A fundamentação em motivos que não figurem na convenção, dá direito ao trabalhador recusar a prestação do trabalho suplementar - por exemplo, AE AHBV - Vila Real de Santo António/ SNBP - BTE 28/2016 (Cl. 35.ª).

³⁰⁴ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32 (Cl. 35.ª).

³⁰⁵ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 27.ª) e CC ANCIPA/FESAHT - BTE 39/2016 (Cl. 23.ª).

³⁰⁶ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 40.ª) e AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 40.ª).

³⁰⁷ CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cl. 11.ª), de resto redação igual à versão publicada em BTE 30/2015.

³⁰⁸ Por exemplo: AC LACTICOOP/SETAA - BTE 35/2016 (Cl. 16.ª) e AC SCMA/FNSTFPS - BTE 38/2016 (Cl. 47.ª).

³⁰⁹ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 27.ª), limite de 250 horas por ano, podendo “ser ultrapassado e atingir as 650 horas anuais sempre que vise favorecer a eficiência e a competitividade do porto de Lisboa”; e CC AOPL/SETCMCSP - BTE 37/2016 (Cl. 29.ª), se autorizado conforme a lei, o trabalho suplementar pode ir até 850h /ano por trabalhador.

³¹⁰ Nos CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016, CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 26.ª) e CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 25.ª) e, são fundamentos: “a) Serviço de desempanagem de viatura; b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias; c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos” e também CC ANTROP/STRUP - BTE 48/2015 (Cl. 26.ª).

³¹¹ Por exemplo, AE AHBV-Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 39.ª), não se aplicam estes limites aos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e central de comunicações .

Em 3 convenções, estabelece-se um limite anual global por empresa, para além do limite anual por trabalhador³¹².

Embora em poucas convenções (4), há situações de fixação de limite semanal para o trabalho suplementar³¹³ e, numa delas, também mensal³¹⁴.

V. Também quanto à obrigatoriedade da execução de trabalho suplementar e respetiva dispensa (art. 227.º, 3, do CT), é usual as regras convencionais repetirem o regime legal³¹⁵. Há, contudo, algumas densificações de que vale a pena dar nota:

- Exigência do acordo do trabalhador para aumentar o limite anual de horas de trabalho suplementar do trabalhador a tempo parcial³¹⁶,
- Especificação de situações que se consideram constituir motivo atendível para dispensa do trabalho suplementar³¹⁷;
- Concretização de outras exigências relativas ao pedido de dispensa, além da justificação do motivo, designadamente quanto à sua antecedência e ao período de dispensa solicitado³¹⁸.

Encontram-se, ainda, situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar³¹⁹ e de proibição da respetiva prestação³²⁰.

VI. Os acréscimos devidos pela execução de trabalho suplementar são um dos pontos em que há maior variedade de soluções nas 67 convenções referenciadas³²¹, seja para o trabalho executado em dia útil seja para o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado. As diferentes soluções podem ser agrupadas como segue:

³¹² Admitem 200 horas/TS/trabalhador por ano, conjugada com um limite máximo de 20% por instituição por ano. AE BNP Paribas/SNQT - BTE 15/2016 (Cl. 31.ª), AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª) e AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª), em termos idênticos ao AE BNP Paribas/SBSI - BTE 29/2015 (Cl. 31.ª).

³¹³ AE Lusíadas-Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 41.ª): prestação de um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, unidades de cuidados intensivos ou cuidados intermédios. AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 (Cl. 36.ª), CC ANCIPA/FESAHT - BTE 39/2016 (Cl. 24.ª) e CC ANCIPA/FESAHT - BTE 40/2016 (Cl. 24.ª): 10 horas semanais, por trabalhador, em termos idênticos ao AE AHBV Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015 e AE AHBV Pombal/SNBP - BTE 48/2015 ambos (Cl. 39.ª). AE AHBV-Merceana/SNBP e AE AHBV-Montijo/SNBP - ambos BTE 22 (Cl. 40.ª): 12 horas semanais, por trabalhador.

³¹⁴ CC ANCIPA/FESAHT - BTE 40/2016 (Cl. 24.ª): 40 horas mensais, por trabalhador.

³¹⁵ CC AHRESP/FESAHT - BTE 21/2016 (Cl. 43.ª) e AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP, BTE 28/2016 (Cl. 34.ª).

³¹⁶ CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cl. 13.ª).

³¹⁷ AE BNP Paribas/SNQT - BTE 15/2016 (Cl. 31.ª);

AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª).

AC MEO/ SINTTAV - BTE 41/2016 (Cl. 58.ª). Ver ainda n.º 4.4.5.2 - g) - X e n.º 4.4.6.3 - II.

³¹⁸ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 27.ª) e CC AOPL/SETTCMCSP - BTE 37/2016 (Cl. 29.ª).

³¹⁹ Por exemplo: AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 26.ª), para trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses.

³²⁰ Por exemplo: CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 13.ª), relativamente a menores.

³²¹ A amplitude dos valores praticados já tinha sido registada no Relatório do CRL sobre a Lei 23/2012 e no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015.

- Algumas convenções replicam os 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 feriado³²²;
- Há um número assinalável de convenções que estabelecem valores superiores aos que hoje constam da lei, recuperando os acréscimos 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 feriado³²³;
- Existe um terceiro grupo de convenções cujos acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados³²⁴;
- Um quarto e último grupo inclui as convenções que fixam valores mais elevados aos mínimos legais anteriores a 2012, por vezes substancialmente mais altos, encontrando-se acréscimos que vão até 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado³²⁵.

Por vezes, no caso de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado, estipula-se o pagamento de um número mínimo de horas, independentemente da respetiva efetividade³²⁶, e admite-se em alternativa ao pagamento do trabalho suplementar o descanso compensatório de igual duração³²⁷.

³²² CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Anexo II, Cl. 39.ª); AE CGD/STEC - BTE 4/2016 (Cl. 65.ª); AE AHBV-Merceana/SNBP e AE AHBV-Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cls. 41.ª e 43.ª); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 37ª) e AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 (Cls. 37.ª e 39.ª).

³²³ Por exemplo, AE BNP Paribas/SNQT - BTE 15/2016 (Cl. 40.ª); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 62.ª), AC BRISA/SETACOP - BTE 30 /2016 (Cl. 65.ª); CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 58.ª), AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 91.ª) e AC SCMA/FNSTFPS - BTE 38/2016 (Cl. 65.ª).

³²⁴ Assim, AC Açoreana Seguros/STAS - BTE 4/2016 (Cl. 20.ª), com acréscimo de 20 pontos percentuais relativamente ao CT, CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 (Cl. 47.ª), com 40% nos dias úteis e 75% nos dias de descanso ou feriado, e AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cls. 72.ª e 73.ª), com 40% na 1ª hora e 60% nas restantes, em dia útil, e 100% em dia de descanso semanal ou feriado.

³²⁵ Na 1ª hora, em dia útil, por exemplo, CC APEQ/COFESINT - BTE 13/2016 (Cl. 50.ª) e CC TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (Cl. 25.ª) - 75%, CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 16.ª) – 75%, subindo para 100% se forem ultrapassadas as 32 horas por mês, e CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 34.ª) – 75%, quando, nos casos do art. 227º, 2 do CT, seja prestado para além dos limites fixados na convenção.

Nas horas subsequentes à primeira, em dia útil, CC APEQ/COFESINT - BTE 13/2016 (Cl. 50.ª), 125%; CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 16.ª) ,100% se ultrapassadas as 32 horas por mês; e CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 34.ª), 100%, no trabalho suplementar prestado para além dos limites fixados na convenção, nos casos de força maior (art. 227º, 2 do CT).

Em dia de descanso semanal ou feriado, por exemplo, CC APEQ/COFESINT - BTE 13/2016 (Cl. 50.ª) – 160%, CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 48.ª); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 47.ª) - 200%, CC TABAQUEIRA/FESAHT -- BTE 27/2016 (Cl. 26.ª) - 175% e CC AE - Viana do Castelo/CESP - BTE 34/2016 (Cl. 31.ª) - 200% para trabalhadores contratados antes do dia 1-3-2016 e 150% relativamente a contratados após 1-3-2016.

³²⁶ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 48.ª); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 47.ª), mínimo 5 horas, CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cl. 14.ª), mínimo 4 horas e CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 51.ª), meio-dia de trabalho.

³²⁷ AE AHBV-Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 42.ª).

Foram ainda encontrados regimes peculiares, em que o valor do trabalho suplementar é um montante fixo e não um acréscimo percentual:

- No sector portuário, em que o valor do trabalho suplementar não é fixado como um acréscimo percentual, mas em termos absolutos, com valores variáveis de acordo com a categoria e o período horário, com diferenciação entre dias úteis, por um lado, e sábados, domingos e feriados, por outro³²⁸;
- No Metro-Lisboa, para os trabalhadores que prestem trabalho adicional em *eventos especiais* (como a noite da passagem de ano, a noite de Santo António, os dias do "Rock in Rio"³²⁹).

VII. O quadro seguinte dá nota da renovação de conteúdos, de acordo com a classificação já apresentada (4.4.1.) As primeiras convenções traduzem, por definição, conteúdos novos. Nas revisões parciais e globais, verifica-se que há renovação de conteúdos em 72% (36 em 50). Por outro lado, constata-se que 52,7% desta renovação se refere à convenção imediatamente anterior e 47,2% a convenção mais antiga.

³²⁸ CC AOPL/SETTCMCSP - BTE 37/2016 (Cl. 42.ª e Anexo II).

³²⁹ AE Metro-Lisboa/FECTRANS - BTE 47/2016 (Cl. 20.ª-A).

Quadro 56 - Trabalho Suplementar - Análise das convenções de 2016 relativamente ao regime anterior

1/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (67/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
1	AE	Alteração	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICOM	Alterou regime anterior BTE 34/2013
2	CC	1ª convenção	H		AOPL STP	NOVO
3	CC	Revisão Global	G		ANF SNF	Regime (=) BTE 23/2012
4	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 29/2010
4	AC	1ª convenção	K		Açoreana Seguros STAS	NOVO
4	AE	1ª convenção	H		ECALMA STAL	NOVO
4	AE	Alteração e texto consolidado	K		CGD STEC	Alterou regime anterior BTE 47/2007
6	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA FETESE	Alterou regime anterior BTE 26/2008
9	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	NORMAX FEVICOM	Alterou regime anterior BTE 30/2014
10	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR FIEQUIMETAL	Alterou regime anterior BTE 17/2012
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	Alterou regime anterior BTE 19/2013
12	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	Alterou regime anterior BTE 31/2012
12	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICOM	Regime (=) BTE 19/2015 Alterou regime anterior BTE 27/2009
13	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APEQ COFESINT	Regime (=) BTE 43/2015 Alterou regime anterior BTE 16/2007
13	AE	Revisão Global	R		FCP CESP	Regime (=) BTE 37/2005
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	Regime (=) BTE 13/2015
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 13/2015

Fonte: CRL / BTE online

2/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (67/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
14	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR SITESE	Regime (=) BTE 19/2015 Alterou regime anterior BTE 25/2009
15	AE	1ª convenção	K		BNP Paribas SNQTB	NOVO
17	CC	Revisão Global	H		ANTROP SITRA	Alterou regime anterior BTE 20/87
18	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		Douro Azul FESMAR	Alterou regime anterior BTE 18/2015
19	CC	Revisão Global	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	Alterou regime anterior BTE 21/2015
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	Regime (=) BTE 16/2015
20	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO COFESINT	Alterou regime anterior BTE 13/2015
21	CC	Revisão Global	H		ANTROP SNM	Alterou regime anterior BTE 15/89
21	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT	Alterou regime anterior BTE 28/2004
21	AC	Alteração salarial e outras	H		Auto-Estradas do Atlântico SETACCOP	Alterou regime anterior BTE 36/2004
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	Alterou regime anterior BTE 18/2015
21	AE	Revisão Global			CAIMA SITESE	Alterou regime anterior BTE 17/2015
21	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	Alterou regime anterior BTE 13/2015
22	AE	Revisão Global	O		AHBV - Amadora SNBP	Alterou regime anterior BTE 8/2015
22	AE	1ª convenção	O		AHBV - Merceana SNBP	NOVO
22	AE	1ª convenção	O		AHBV - Montijo SNBP	NOVO

Fonte: CRL / BTE online

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (67/146)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE			Outorgantes
			Sec	Div		
22	AE	Alteração e texto consolidado	K		CGD ----- SNQTB	Alterou regime anterior BTE 2/2008
24	AE	1ª convenção	Q		SCML ----- SEP	NOVO
25	CC	1ª convenção	H		ANTROP ----- STTAMP	NOVO
25	CC	Revisão Global	Q		CNIS ----- FNE	Alterou regime anterior BTE 32/2008
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA ----- FESAHT	Regime (=) BTE 13/2007
27	AE	Revisão Global	G		Tabaqueira II ----- FESAHT	Regime (=) BTE 29/2009
28	AE	1ª convenção	O		AHBV - Vila Real de Santo António ----- SNBP	NOVO
28	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Saint-Gobain Sekurit ----- FEVICOM	Alterou regime anterior BTE 22/2015
29	CC	1ª convenção	Q		FNS ----- FETESE	NOVO
29	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP ----- SITESE	Alterou regime anterior BTE 3/2011
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito ----- FEBASE	Alterou regime anterior BTE 3/2011
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito ----- FSIB	Alterou regime anterior BTE 20/2011
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa & C ----- COFESINT	Regime (=) BTE 40/2010
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa & C ----- FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 38/2010
30	CC	Revisão Global	F		AECOPS ----- FETESE	Regime (=) BTE 12/2010 e BTE 30/2015
30	AC	Revisão Global	H		BRISA ----- SETACOP	Alterou regime anterior BTE 29/2015
31	CC	Revisão Global	C	15	APICCAPS ----- COFESINT	Regime (=) BTE 45/2006

Fonte: CRL / BTE online

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (67/146)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE			Outorgantes
			Sec	Div		
31	AC	Alteração / texto consolidado	K		CGD - CLF ----- STEC	Alterou regime anterior BTE 28/2004
31	AE	1ª convenção	C	33	SUCH ----- FESAHT	NOVO
32	AE	1ª convenção	H		PORTWAY ----- SINDAV	NOVO
33	CC	Alteração salarial e outras	H		AOP ----- SINPORSINES	Alterou regime anterior BTE 21/2015
34	CC	Alteração salarial e outras	G		AE - Viana do Castelo ----- CESP	Alterou regime anterior BTE 44/2009
35	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP ----- SETAA	Alterou regime anterior BTE 29/2015
36	CC	1ª convenção	C	24	FENAME ----- SITESE	NOVO
36	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP ----- SINDCES	Alterou regime anterior BTE 28/2015
36	AE	1ª convenção	Q		Lusíadas - Parcerias Cascais ----- SIM	NOVO
37	CC	1ª convenção	H		AOPL ----- SETTCMCP	NOVO
38	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP ----- SPLAAESTRMCCM	Alterou regime anterior BTE 38/2015
38	AC	1ª convenção			SCMA ----- FNSTFPS	NOVO
39	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA ----- FESAHT	Alterou regime anterior BTE 17/2010
40	CC	Alteração salarial e outras			ANCIPA ----- FESAHT	Alterou regime anterior BTE 18/2010
41	AC	Revisão Global			MEO ----- SINTTAV	Alterou regime anterior BTE 20/2013
47	AE	Alteração e texto consolidado	H		Metro-Lisboa ----- FECTTRANS	Alterou regime anterior BTE 14/2009
48	CC	1ª convenção	H		AESAPSAETA ----- SITAVA	NOVO

Fonte: CRL / BTE online

VIII. 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 alimentação³³⁰. No caso do

³³⁰ AC SCMA/FNSTFPS - BTE 38/2016 (Cl. 47.ª). Encontra-se, ainda, lugar a pagamento de alimentação quando o trabalho suplementar:

transporte, fixando que o empregador assegura ou paga o transporte, de forma genérica³³¹ ou em determinadas situações³³²; e, em certos casos, é contabilizado o tempo de transporte como trabalho suplementar³³³.

IX. À semelhança de outros regimes jurídicos analisados, na regulação do trabalho suplementar é afluído o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar³³⁴, constituindo motivo de dispensa a assistência inadiável ao agregado familiar, a ascendentes dependentes de terceiros, a filhos com deficiência ou doença crónica³³⁵, bem como todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança, a existência de filhos de idade inferior a 12 meses e o estado de saúde precário do trabalhador, comprovado por atestado médico³³⁶.

X. 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 57.

Acerca da conjugação com o trabalho por turnos regista-se que, por vezes, se estabelecem normas específicas de articulação do trabalho suplementar com o trabalho por turnos, nomeadamente sobre pré-aviso de trabalho suplementar³³⁷, limite diário e anual³³⁸ e descanso compensatório³³⁹.

– se prolongue para além das 20h30, AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 69.ª) ;
– tenha duração superior a 2 horas - CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 20.ª); AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (Cl. 14.ª).

– em dia de descanso ou feriado- AE CGD/STEC - BTE 4/2016 (Cl. 65.ª) ; em dia de descanso ou feriado e 5 horas de TS - e AC Açoreana Seguros/STAS - BTE 4/2016 (Cl. 36.ª).

³³¹ CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 20.ª) e AC SCMA/FNSTFPS - BTE 38/2016 (Cl. 47.ª).

³³² CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 16.ª) - quando o trabalhador não puder usar o transporte habitual; AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 27.ª) - quando o trabalho suplementar não seja em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho ou seja em horário em que já não haja transportes coletivos; AC LACTICCOP/SETTA - BTE 35/2016 (Cl. 15.ª) – quando o trabalhador se encontra em período de descanso.

³³³ Por exemplo: CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 20.ª) – quando o trabalho suplementar não seja em antecipação ou prolongamento do horário normal.

³³⁴ Ver também ponto 4.4.3.2.

³³⁵ AE BNP Paribas/SNQTB - BTE 15/2016 (Cl. 31.ª).

³³⁶ AC MEO/SINTTAV - BTE 41/2016 (Cl. 58.ª).

³³⁷ CC AOPL/SETTCMCSP - BTE 37/2016 (Cl. 30.ª).

³³⁸ AE AHBV-Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 39.ª).

³³⁹ AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL - BTE 14/2016 (Cls. 37.ª e 38.ª).

Quadro 57 - 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	
6	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPIA	(+) 50 % se for diurno	(+) 50 % se for diurno	(+) 100 %, diurno ou noturno
					FETESE	(+) 75% se for noturno	(+) 75% se for noturno	
12	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR	(+) 75 % se for diurno	(+) 75 % se for diurno	(+) 125 % se for diurno (+) 150 % se for noturno
					FEVICOM	(+) 100 % se for noturno	(+) 100 % se for noturno	
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 125 %, diurnas (+) 137,5 %, noturnas Em dia feriado, os trabalhadores de laboração contínua recebem (+) 140 %
					COFESINT	(+) 75 %, noturnas	(+) 75 %, noturnas	
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 125 %, diurnas (+) 137,5 %, noturnas Em dia feriado, os trabalhadores de laboração contínua recebem (+) 140 %
					FIEQUIMETAL	(+) 75 %, noturnas	(+) 75 %, noturnas	
14	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR	(+) 75 % se for diurno	(+) 75 % se for diurno	(+) 125 % se for diurno (+) 150 % se for noturno
					SITSESE	(+) 100 % se for noturno	(+) 100 % se for noturno	
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 37,5 %, diurnas	(+) 125 %, diurnas (+) 137,5 %, noturnas Em dia feriado, os trabalha dores de laboração contínua recebem (+) 140 %
					FETESE	(+) 75 %, noturnas	(+) 75 %, noturnas	
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA	(+) 75 %, diurnas	(+) 75 %, diurnas	Dias de descanso: 1 - (+) 125 %, acrescido das percentagens referidas nas colunas anteriores 2 - O TS em dia de descan dá ainda dto ao pag de uma quantia igual à remuner do tempo normal de traba. Feriados: (+) 200 %, acrescido das percentagens referidas nas colunas anteriores
					FIEQUIMETAL	(+) 125 %, noturnas	(+) 125 %, noturnas	
21	AE	Revisão Global			CAIMA	(+) 75 %, diurnas	(+) 75 %, diurnas	Dias de descanso: 1 - (+) 125 %, acrescido das percentagens referidas nas colunas anteriores 2 - O TS em dia de descan dá ainda dto ao pag de uma quantia igual à remuner do tempo normal de traba. Feriados: (+) 200 %, acrescido das percentagens referidas nas colunas anteriores
					SITSESE	(+) 125 %, noturnas	(+) 125 %, noturnas	
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito	(+) 50 %, diurna	(+) 75 %, diurna	2 x Rhn x T 2,5 x Rhn x T, se exceder 7 h e na medida em que exceda
					FEBASE	(+) 87,5 %, noturna	(+) 118,75 %, noturna	
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito	(+) 50 %, diurna	(+) 75 %, diurna	2 x Rhn x T 2,5 x Rhn x T, se exceder 7 h e na medida em que exceda
					FSIB	(+) 87,5 %, noturna	(+) 118,75 %, noturna	

Fonte: CRL / BTE online

4.4.6 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1 Enquadramento Geral

I. Abordam-se aqui os regimes convencionais sobre dois aspetos que se consideraram associados à promoção das qualificações dos trabalhadores: a formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante. Em primeiro lugar, importa assinalar a interligação deste ponto com a análise realizada a propósito da densificação dos conteúdos da convenção coletiva à luz das recomendações ditadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho (4.4.3³⁴⁰), relativamente a duas alíneas:

- “Ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador” [(alínea b)];
- “Condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde” [(alínea c)].

Trata-se de abordagens distintas, embora complementares, e ambas ancoradas no regime legal constante dos arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A do CT, respetivamente, e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

Quer isto dizer que neste ponto foi considerada a diversidade de referências à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante encontradas em todos IRCT negociais publicados em 2016, em moldes idênticos ao efetuado no relatório anterior³⁴¹. No ponto 4.4.3. foram sinalizados conteúdos versados nas convenções que de alguma forma concretizam ações de formação profissional ” [alínea b)]; e ações de formação dirigidas aos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho [alínea c)], sem aprofundar os modos como cada texto convencional desenvolve esses temas.

Apresenta-se no quadro seguinte (Quadro 58) a totalidade de convenções coletivas que regulam a qualificação dos trabalhadores, versada em 56 das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2016, ou seja, em 38,35% do total das 146 convenções. Verifica-se, assim, um aumento em relação a 2015, em que estes temas surgiam em pouco mais de 30% das convenções (46 em 138). Quanto ao tipo de convenções, e ainda comparando com o ano anterior, regista-se um decréscimo no número de contratos coletivos que têm por objeto estas matérias, mas, como se refere em seguida, este ponto tem de ser ponderado em função do peso relativo dos CC nas revisões parciais.

³⁴⁰ A análise desenvolvida no ponto 4.4.3. cinge-se a primeiras convenções e revisões globais.

³⁴¹ Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 102 ss., <https://www.crlaborais.pt>.

Quadro 58 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante (por tipo) – 2016 e 2015

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE (2016)					2015			
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>								
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	8	18	10	36	0	8	18	26
Formação Profissional (apenas)	4	6	4	14	2	6	2	10
Trabalhador-Estudante (apenas)	0	6	0	6	0	4	2	6
TOTAL	12	30	14	56	2	18	22	42

Fonte: CRL / BTE online

Na distribuição das convenções por grandes subtipos verifica-se que ambas as matérias são sobretudo tratadas nas primeiras convenções e revisões globais. A sua expressão em revisões parciais é menor, surgindo principalmente em cláusulas de expressão pecuniária (por exemplo, nas que preveem subsídio escolar). Esta circunstância também explica, pelo menos em parte, porque reduziu o número de CC neste universo de análise. Ou seja, em 2016 foram publicados 69 CC, dos quais 78% são revisões parciais, enquanto em 2015, a percentagem de revisões parciais é de 67% (em 65 CC).

Quadro 59 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo) - 2016

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2016)		% sobre total publicadas
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
	Nº Convenções	
1ª Convenção	17	94,4%
Revisão parcial	6	6,0%
Revisão global	27	96,4%
TOTAL	50	34,2%

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 60 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo) - 2016

TRABALHADOR-ESTUDANTE (2016)		% sobre total publicadas
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>		
	Nº Convenções	
1ª Convenção	9	50,0%
Revisão parcial	8	8,0%
Revisão global	25	89,3%
TOTAL	42	28,8%

Fonte: CRL / BTE online

II. No universo das primeiras convenções e das revisões globais, a matéria da formação profissional é tratada com maior frequência (em 95,7% das convenções) do que a do trabalhador-estudante (73,9 %) - verificando-se, comparativamente a 2015, um aumento do peso relativo de ambas.

III. No presente relatório optou-se por não dedicar ponto específico ao trabalho de menores, uma vez que são cada vez mais raras as convenções que preveem a admissão de trabalhadores menores de 18 anos, que, de acordo com a lei, estão abrangidos pela escolaridade obrigatória³⁴².

Ainda assim, existe uma convenção que refere expressamente a possibilidade de flexibilização do tempo de trabalho por forma a que estes trabalhadores possam adquirir a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, através de um PNT a tempo parcial que permita conjugar a carga horária escolar ou de formação com a duração semanal do trabalho, perfazendo 40 horas semanais³⁴³. Admite também a concessão de uma licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave ao empregador³⁴⁴. Em contrapartida, o menor admitido sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado³⁴⁵.

Cumprir destacar, ainda, uma convenção que amplia este desígnio de cumprimento da escolaridade obrigatória a trabalhadores menores de 25 anos, através de ações de educação e ou de formação profissional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação, promovidas pelo empregador, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas devidamente certificadas³⁴⁶.

IV. A regulamentação da formação e do estatuto de trabalhador-estudante nas convenções publicadas em 2016 faz-se basicamente por três formas: por simples remissão para a lei³⁴⁷; através da reprodução do regime legal³⁴⁸; e mediante a consagração de algumas

³⁴² Admitem menores de 18 anos, por exemplo, CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016; CC ADIPA/SITESE (grossistas) - BTE 19/2016 (Cl.4.ª) admite trabalhadores menores de 16 anos e com a escolaridade obrigatória.

³⁴³ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 24.ª, n.º 1, b) e 2). Neste caso, a convenção admite a possibilidade de atribuição de uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, conforme previsto em legislação especial.

³⁴⁴ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 24.ª, 1, a)].

³⁴⁵ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 22.ª) - o disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

³⁴⁶ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 101.ª).

³⁴⁷ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 [Cl. 14.ª, i)]; AE FCP/CESP - BTE 13/2016 (Cl. 26.ª, 1).

³⁴⁸ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 74.ª, 3); CC ADIPA (Grossistas) /SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 85.ª).

soluções inovadoras e, num caso particular, remetendo-se para posterior regulamentação convencional³⁴⁹.

Ainda associada à qualificação, mas, neste caso, já detida pelos trabalhadores, destaca-se o “prémio de conhecimento em línguas”, traduzido num acréscimo remuneratório atribuído a todos os trabalhadores que no exercício das suas funções utilizem regularmente língua estrangeira e que comprovem deter pelo menos 2 anos de formação nesse idioma³⁵⁰.

No quadro seguinte dá-se nota da comparação entre as soluções consagradas nos instrumentos publicados em 2016 e o regime convencional anteriormente vigente. As cláusulas consideradas novas encontram-se apenas em primeiras convenções.

³⁴⁹ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 56.ª, 1); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 13.ª, 5 e 6); no segundo caso, AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 [Cl. 54.ª, 1, f)].

³⁵⁰ CC AHRESP/FESAHT – BTE 21/2016 e CC AHRESP/SITESE – BTE 29/2016 (cl.82.ª) é fixado um valor mensal por cada uma das línguas faladas.

Quadro 61 - Formação Profissional e Trabalhador-Estudante - Análise das convenções de 2016 relativamente ao regime convencional anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (50/146)	Trabalhador Estudante (42/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
2	CC	1ª convenção	H		AOPL STP	Novo	Novo
3	CC	Revisão Global	G		ANF SNF	Altera BTE 23/2012	-
4	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) 35/2008	(=) 35/2008
4	AC	1ª convenção	K		Açoreana Seguros STAS	Novo	-
4	AE	1ª convenção	H		ECALMA STAL	Novo	Novo
6	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA FETESE	(=) BTE 1/1982	(=) BTE 1/1982
6	AE	1ª convenção	H		Easyjet Airline Company SNPVAC	Novo	Novo
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	Altera BTE 19/2013	Altera BTE 19/2013
11	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL COFESINT	-	Altera BTE 14/2015
12	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICOM	-	(=) BTE 19/2015
13	AE	Alteração e texto consolidado	H		STCP STTAMP	(=) 22/2015	-
13	AE	Revisão Global	R		FCP CESP	-	(=) 2/2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE 29/2013 (art.73.º Trib-estud.)	(=) BTE 29/2013 (art.13.º 9FP)
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) 37/2013	(=) 37/2013
14	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR SITESE	-	(=) BTE 19/2015
15	AE	1ª convenção	K		BNP Paribas SNQTB	Novo	-
15	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL FESAHT	-	Altera BTE 17/2012
17	CC	Revisão Global	H		ANTROP SITRA	Altera BTE 20/1987	Altera BTE 20/1987
19	CC	Revisão Global	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	(=) BTE 19/2011	(=) BTE 19/2011
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	Altera BTE 27/2013	(=) BTE 27/2013
20	AE	Alteração salarial e outras / texto	C	17	CELTEJO COFESINT	Altera BTE 15/2013	Altera BTE 15/2013
21	CC	Revisão Global	H		ANTROP SNM	Altera BTE 15/1989	Altera BTE 15/1989
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2015	(=) BTE 18/2015
21	AE	Revisão Global			CAIMA SITESE	(=) BTE 17/2015	(=) BTE 17/2015
21	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL SITESE	-	Altera BTE 20/2015
21	AE	Alteração salarial e outras / texto	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	Altera BTE 16/2013	Altera BTE 16/2013
22	AE	Revisão Global	O		AHBV - Amadora SNBP	(=) BTE 4/2012	-
22	AE	1ª convenção	O		AHBV - Merceana SNBP	Novo	-

Fonte: CRL / BTE online

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (50/146)	Trabalhador Estudante (42/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
22	AE	1ª convenção	O		AHBV - Montijo SNBP	Novo	-
24	AE	1ª convenção	Q		SCML SEP	Novo	Novo
25	CC	1ª convenção	H		ANTROP STTAMP	Novo	Novo
25	CC	Revisão Global	Q		CNIS FNE	(=) BTE 6/2012	(=) BTE 6/2012
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014	(=) BTE 13/2014
27	AE	Revisão Global	G		Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2014	(=) BTE 13/2014
28	AE	1ª convenção	O		AHBV - Vila Real de Santo António SNBP	Novo	-
29	CC	1ª convenção	Q		FNS FETESE	Novo	-
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito FEBASE	Altera BTE 04/2005	Altera BTE 31/1992
29	AC	Revisão Global	K		Várias instituições de crédito FSIB	Altera BTE 04/2005	Altera BTE 31/1992
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C COFESINT	(=) BTE 40/2010	(=) BTE 40/2010
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 38/2010	Altera BTE 38/2010
30	CC	Revisão Global	F		AECOPS FETESE	(=) BTE 30/2015	(=) BTE 30/2015
30	AC	Revisão Global	H		BRISA SETACCOOP	(=) BTE 27/2013	-
31	CC	Revisão Global	C	15	APICCAPS COFESINT	(=) BTE 16/2010	(=) BTE 16/2010
31	AC	Alteração / texto consolidado	K		CGD - CLF STEC	Altera BTE 48/2007	Altera BTE 26/2011
31	AE	1ª convenção	C	33	SUCH FESAHT	Novo	Novo
32	AC	Alteração salarial e outras / texto	G		BP - Portugal COFESINT	Altera BTE 47/2010	-
32	AE	1ª convenção	H		PORTWAY SINDAV	Novo	Novo
35	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SETAA	(=) BTE 29/2013	(=) BTE 29/2013
35	AC	Alteração salarial e outras e texto	G		BP - Portugal SITESE	Altera BTE 47/2010	-
36	CC	1ª convenção	C	24	FENAME SITESE	Novo	-
36	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SINDCES	(=) BTE 33/2013	(=) BTE 33/2013
36	AE	1ª convenção	Q		Lusitadas - Parcerias Cascais SIM	Novo	Novo
38	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SPLAESTRMMCCM	(=) BTE 36/2013	(=) BTE 36/2013
38	AC	1ª convenção			SCMA FNSTFPS	Novo	Novo
41	AC	Revisão Global			MEO SINTTAV	Altera BTE 20/2013	(=) BTE 20/2013
48	CC	1ª convenção	H		AESAPSAETA SITAVA	Novo	-

Fonte: CRL / BTE online

4.4.6.2 Formação Profissional

I. É corrente as convenções referenciadas incluírem no elenco dos direitos e deveres das partes o dever do empregador garantir a formação profissional, a que corresponde do lado dos trabalhadores o direito à formação profissional³⁵¹ e o dever de frequentar ações de formação³⁵². Noutros casos são valorizadas as competências e qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador no seio da empresa ou em sua representação³⁵³, prevendo-se, por vezes, a remuneração dessa atividade³⁵⁴.

II. Várias convenções atribuem relevância à formação profissional inicial, ainda que em termos diversificados. Por vezes consagra-se expressamente um dever de assegurar ao trabalhador formação inicial³⁵⁵. Outras convenções valorizam as diversas modalidades de formação inicial, incluindo a redução dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato aos trabalhadores que as frequentem³⁵⁶. Noutros casos o acesso a determinadas profissões ou carreiras depende das qualificações obtidas em cursos de formação profissional³⁵⁷.

No âmbito do período experimental, a lei considera que está compreendida no período experimental a formação profissional cuja duração seja até metade daquele período (arts. 112º e 113º, 1, do CT). Existem várias convenções que determinam regimes diferentes de articulação entre esta formação inicial e o período experimental. É o caso das convenções que adicionam o tempo despendido com a formação inicial ministrada ao período experimental

³⁵¹ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 [Cls. 14.ª, e) e 13.ª, 1, i)]; CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 73.ª, 1 e 2); AC Açoreana Seguros/STAS - BTE 4/2016 [Cl. 8.ª, 2, c) e d)]; CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cls. 11.ª, b) e 66.ª); AE Easyjet Airline Company/ SNPVAC - BTE 6/2016 (Cls. 4.ª, e) e 6.ª); AE PORTUCEL/COFESINT e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL – ambos BTE 14/2016 [Cls. 13.ª, 1 e 14.ª, e)]; AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 [Cls. 13.ª, 1 e 14.ª, e)]; CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 97.ª, 1 e 2); CC FNS/FETESE - BTE 29/2016 [Cls. 12.ª, 1, d)] e [Cl.13.ª, 1, d)]; AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 22.ª, n.ºs 1 e 2).

³⁵² AE PORTUCEL/COFESINT e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL - ambos BTE 14/2016 (Cl. 13.ª, 1); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (Cl. 13.ª, 1) consideram infração disciplinar a ausência não justificada à formação.

³⁵³ AE AHBV–Amadora/SNBP e AE AHBV–Merceana/SNBP – ambos BTE 22/2016 (anexo I); AE AHBV–Montijo/SNBP - BTE 22/2016 (anexo I)); AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 26.ª, 3); AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 (anexo I – *Funções complementares*); AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 23.ª, 4); AC BRISA/SETACCOP - BTE 30/2016 (Cl. 78.ª, 2); AE SUCH/ FESAHT - BTE 31/2016 (anexo II – *Técnico de nutrição*); AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (anexo III, Cl. 2.ª).

³⁵⁴ AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 65.ª), as horas de formação ministradas são pagas pelo valor-hora, acrescido de 25 %; AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 (Cl. 48.ª), prevê um prémio de formação a definir por acordo.

³⁵⁵ CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (Cl. 10.ª, 2); AE Easyjet Airline Company/ SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 6.ª); AE PORTUCEL/COFESINT e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL – ambos BTE 14/2016 (anexo I); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (anexo I) - todos os AE da PORTUCEL referem formações iniciais de um ano suportadas pela empresa; CC FENAME/SITese - BTE 36/2016 (Cl. 9.ª) – prevê formação profissional inicial de um ano, que reduz a seis meses se o trabalhador tiver concluído formação profissional certificada no “sistema de formação profissional”.

³⁵⁶ É o caso do CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (exemplo, Cls. 94.ª, 5 e 99.ª).
Note-se que o termo aprendizagem é utilizado na contratação coletiva com dois sentidos diferentes: enquanto modalidade de formação profissional inicial, em alternância, atualmente regulada na Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro; e a aprendizagem enquanto categoria profissional de acesso para o exercício de determinada profissão.

³⁵⁷ CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 (Cls. 167.ª e 177.ª), para o técnico de desenho, bem como para o técnico e técnico superior de segurança e higiene do trabalho; AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (anexo II, Cl. 3.ª, 1e3).

fixado para determinada categoria profissional³⁵⁸, ou das que definem diferentes períodos experimentais consoante haja ou não formação inicial³⁵⁹.

III. Nos sectores de atividade onde existem profissões regulamentadas, ou seja, em que o exercício profissional depende de título profissional específico, quer para o acesso à profissão quer para manutenção do respetivo exercício, quando este tem um período de validade limitado, é usual as convenções regularem o apoio à formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais e exigida por lei³⁶⁰.

IV. A relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras, tais como:

- Constitui um fator, entre outros, a ter em conta na promoção do trabalhador, quando a formação for da iniciativa da empresa e dependendo do respetivo grau de aproveitamento³⁶¹;
- A aquisição de conhecimentos, através da formação, surge como um dos critérios ou requisitos de evolução profissional³⁶²; nalguns casos, quer seja da iniciativa do trabalhador ou da empresa, desde que ligados à sua atividade profissional³⁶³;
- A organização de planos de formação adequada à promoção e progressão nas carreiras³⁶⁴;
- A promoção à categoria superior através de concurso precedido de curso de formação³⁶⁵;
- O direito de preferência no preenchimento de vagas ou na carreira, quando o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para o empregador³⁶⁶.

Por outro lado, há instrumentos convencionais que consagram a obrigação do empregador promover formação de requalificação e de reconversão do trabalhador em

³⁵⁸ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos [Cl. 5.ª, 1, c).]; CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 [Cl. 5.ª, 1, a)].

³⁵⁹ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016; AC LACTICOOP/SETAA - BTE 35/2016, AC LACTICOOP/SINDCES - BTE 36/2016 e AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM - BTE 38/2016 todos [Cl. 5.ª, 1, a)].

³⁶⁰ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 72.ª, 1); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 70.ª, 1). Conteúdo igual ao CC ANTROP/STRUP - BTE 48/2015 (Cl. 72.ª). Para o exercício da profissão de motorista de determinados veículos pesados (Decreto-Lei nº 126/2009 de 27 de Maio).

³⁶¹ AC Açoreana Seguros/STAS - BTE 4/2016 (Cl. 7.ª, 1, b)); CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 19.ª, 1 e 2) – em caso de impossibilidade de cumprimento da obrigação de número mínimo anual de formação, a promoção ocorrerá na mesma, mas dependente de um período temporal maior.

³⁶² AE PORTUCEL/COFESINT e AE PORTUCEL/FIEQUIMETAL – ambos BTE 14/2016 (anexo I); AE PORTUCEL/FETESE - BTE 20/2016 (anexo I); AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (anexo II.3, 3-d)); AE Tabaqueira II/FESAHT - BTE 27/2016 (anexo II.3, 3-d)); AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (anexo II, Cl. 5.ª).

³⁶³ AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cls. 23.ª, 2, b) e c) e 36.ª, n.º 10).

³⁶⁴ AE AHBV – Amadora/SNBP e AE AHBV – Merceana/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl. 71.ª, n.º 2); AE AHBV – Montijo/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 71.ª, 2).

³⁶⁵ AE AHBV – Amadora/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 13.ª, 1).

³⁶⁶ AE AHBV – Amadora/SNBP e AE AHBV – Merceana/SNBP – ambos BTE 22/2016 (Cl. 71.ª, n.º 4); AE AHBV – Montijo/SNBP - BTE 22/2016 (Cl. 71.ª, 4); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 99.ª, n.º 6); AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 (Cl. 67.ª, 4).

situações de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas³⁶⁷, ou por condições de saúde³⁶⁸, ou, em geral, nas situações de reconversão e reclassificação profissional³⁶⁹.

Por fim, refira-se a associação entre avaliação do desempenho e formação profissional, quer pela respetiva relevância em sede de ponderação curricular³⁷⁰ quer pela identificação das necessidades de formação no final da avaliação para suporte ao desenvolvimento do trabalhador³⁷¹.

V. Diversas convenções abordam o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho, regulando a formação a desenvolver no âmbito do PNT e fora do PNT.

No que toca à formação promovida durante o PNT, destaca-se a regulação da formação profissional no setor do transporte aéreo que determina a regra da formação profissional ser ministrada no âmbito do PNT e coincidente com a sua duração³⁷². E concretiza-se o direito ao gozo de dias de descanso compensatórios, sempre que a frequência de ação de formação profissional implique a mudança de tipo de horário de trabalho de onde resulte diminuição do descanso semanal³⁷³.

Na formação ministrada fora do PNT, há uma grande diversidade de situações. Há uma convenção que admite não remunerar como trabalho suplementar a primeira hora de formação fora do PNT³⁷⁴; outra admite que (toda) a formação realizada fora do horário de trabalho não cabe na noção de trabalho suplementar, sem a referência ao limite de 2 horas diárias até ao qual a lei não considera o tempo de formação como trabalho suplementar (art. 226.º, n.º 3, al. d) do CT)³⁷⁵; outras consideram que a formação fora do PNT é sempre em regime de voluntariado³⁷⁶. Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação³⁷⁷;

³⁶⁷ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITESE – ambos BTE 21/2016 (Cl. 8.ª, 1); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 [Cl. 100.ª, 1, b)].

³⁶⁸ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 [Cl. 100.ª, 1, a)].

³⁶⁹ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cls. 12.ª e 13.ª).

³⁷⁰ AE AHBV–Merceana/SNBP e AE AHBV–Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 [anexo IV, art. 18.º, 1, b)].

³⁷¹ AE AHBV–Merceana/SNBP e AE AHBV–Montijo/SNBP – ambos BTE 22/2016 (anexo IV, art. 29.º).

³⁷² AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 86.ª, 4), determina que a formação profissional não deve exceder em média as 7 horas e 36 minutos diárias e as 38 semanais, sem prejuízo da regulamentação interna; CC AESAPSAETA/ SITAVA - BTE 48/2016 (Cl. 29.ª, 4).

³⁷³ CC AESAPSAETA/ SITAVA - BTE 48/2016 (Cl. 29.ª, 7); AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 86.ª, 6) - tem direito a período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho.

³⁷⁴ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 [Cl. 15.ª, 5, c)].

³⁷⁵ CC AECOPS/FETESE - BTE 30/2016 [Cl. 11.ª, 3, c)]. Convém notar que o art.226.º, 3, d) do CT não considera trabalho suplementar as primeiras duas horas fora do PNT.

³⁷⁶ AE AHBV–Amadora/SNBP, AE AHBV–Merceana/SNBP e AE AHBV–Montijo/SNBP – todos BTE 22/2016 (Cl. 71.ª, 3).

³⁷⁷ AC BRISA/SETACCOP - BTE 30/2016 [Cl. 78.ª, 7, b)].

VI. O financiamento da formação é frequentemente fixado como obrigação do empregador³⁷⁸, como, de resto, foi ilustrado a propósito das situações de formação inicial³⁷⁹, e é também o caso das situações de profissões regulamentadas³⁸⁰. Noutros casos admite-se que o empregador conceda empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso³⁸¹. Há casos em que se acorda que compete às empresas, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, estimular a participação na formação³⁸². Relativamente às deslocações por motivo de formação profissional, prevê-se o pagamento das despesas de transporte e de alojamento, em termos idênticos aos das deslocações em serviço³⁸³, e de outras despesas nos termos a definir pela empresa³⁸⁴.

VII. Diversas convenções desenvolvem alguns aspetos conexos com o direito a um número mínimo de horas de formação contínua, previsto no art. 131.º do CT, designadamente no que concerne às formas de contabilização e aos direitos e deveres de ambas as partes. Assim:

- A empresa deve assegurar aos trabalhadores uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos³⁸⁵, num mínimo de 20 horas anuais³⁸⁶; ou um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal³⁸⁷;
- As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos³⁸⁸;
- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número mínimo de horas de formação será proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto³⁸⁹;

³⁷⁸ AE Easyjet Airline Company/ SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 6.ª); AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 (Cl. 68.ª, 7); AE Tabaqueira II/FESAHT - BTE 27/2016 (Cl. 62.ª, 7).

³⁷⁹ No caso da AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 6.ª), verifica-se uma partilha dos custos da formação inicial entre a empresa e o trabalhador.

³⁸⁰ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/STTAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 72.ª, 1 e 4); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 70.ª, 1 e 4).

³⁸¹ CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 [Cl. 65.ª, d)].

³⁸² CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 [Cl. 7.ª, 1, c)].

³⁸³ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 89.ª, 3); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 89.ª, 3); AC BRISA/SETACCOP - BTE 30/2016 [Cl. 78.ª, 7, c)]; AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 65.ª, 1). No caso da AC MEO/SINTTAV - BTE 41/2016 (Cl. 22.ª, 4), prevê-se ainda o pagamento do transporte mensal ao domicílio, aos trabalhadores em formação no continente e que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando a formação for igual ou superior a 60 dias.

³⁸⁴ AE BNP Paribas/SNQTB - BTE 15/2016 (Cl. 42.ª, 10); em termos semelhantes, AE Lusiadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 22.ª, 6).

³⁸⁵ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 56.ª, 1).

³⁸⁶ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 56.ª, 2), não se aplica no ano de admissão, ou em situações de ausências ao trabalho superiores a 30 dias, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho.

³⁸⁷ AE Lusiadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 23.ª, 4).

³⁸⁸ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 8.ª, 2).

³⁸⁹ AC BP- Portugal/COFESINT - BTE 32/2016 e AC BP- Portugal/COFESINT - BTE 35/2016 ambos (Cl. 27.ª, 3).

- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração³⁹⁰;
- A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa³⁹¹ e dos que prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto³⁹²; ou, pelo menos, 20% dos seus trabalhadores, em cada ano³⁹³;
- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo³⁹⁴;
- O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos, por motivo que lhe seja imputável³⁹⁵;
- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos 24 meses³⁹⁶ ou que ainda não tenha podido utilizar por não terem decorrido três anos sem formação assegurada pelo empregador³⁹⁷.

VIII. Quanto à obrigação de permanência durante um período mínimo ao serviço da empresa, após frequência de formação por esta financiada, dá-se nota das situações encontradas:

- Obrigação de permanência durante os primeiros 12 meses de contrato, sob pena de restituição da importância fixada para o efeito³⁹⁸;
- Obrigação de permanência de três anos, sob pena de repor proporcionalmente ao tempo em falta³⁹⁹;
- Uma situação mais exigente, em que a formação ministrada para obtenção de títulos obriga o trabalhador a um período mínimo de permanência na empresa de cinco anos; se o contrato de trabalho cessar antes, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional, considerando o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo tenha sido suportado pela empresa⁴⁰⁰.

³⁹⁰ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 86.ª, 2).

³⁹¹ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 74.ª, 2); CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 7.ª, 2); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 99.ª, 2).

³⁹² AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 23.ª, 3).

³⁹³ AE CELTEJO/COFESINT - BTE 20/2016 e AE CELTEJO/FIEQUIMETAL - BTE 21/2016 ambos (Cl. 13.ª, B, 4).

³⁹⁴ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 74.ª, 4); CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 99.ª, 4).

³⁹⁵ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 8.ª, 4).

³⁹⁶ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 23.ª, 6).

³⁹⁷ AC BRISA/SETACCOP - BTE 30/2016 [Cl. 78.ª, 6, e)].

³⁹⁸ AE Easyjet Airline Company/ SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 7.ª).

³⁹⁹ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 25.ª, n.ªs 1 e 2).

⁴⁰⁰ CC ANTROP/SITRA - BTE 17/2016 e CC ANTROP/SITAMP - BTE 25/2016 ambos (Cl. 72.ª, 2 e 3); CC ANTROP/SNM - BTE 21/2016 (Cl. 70.ª, 2 e 3); e CC ANTROP/STRUP - BTE 48/2015 (Cl. 72.ª).

IX. Quanto à formação por iniciativa do trabalhador, a amplitude prevista nos textos convencionais é também variada, desde a previsão de que a entidade empregadora deve facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação⁴⁰¹ até à possibilidade de concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes aos previstos no CT, com algumas especificidades quanto às situações em que o empregador pode recusar⁴⁰². Há ainda soluções mais inovadoras face ao desenho legal, concedendo benefícios como:

- Dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas por determinadas entidades, sendo estas horas computadas no número mínimo de horas a que têm direito⁴⁰³;
- Redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, em formação de duração inferior a seis meses⁴⁰⁴; ou uma licença anual, sem perda de remuneração, por um período não superior a 15 dias úteis, ou prazo superior se devidamente fundamentado, desde que a formação seja considerada de interesse para o hospital⁴⁰⁵;
- Dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de ações de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional, caso seja possível a substituição adequada desse trabalhador⁴⁰⁶.

X. Por último, refira-se, como reflexo do princípio da igualdade e não discriminação, a previsão de que:

- A seleção para a frequência dos cursos formação deverá respeitar o princípio da igualdade de oportunidades⁴⁰⁷;
- A concessão de redução de horário ou de licenças, com ou sem retribuição, para frequência de formação deve observar os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores⁴⁰⁸.

Destaca-se ainda a existência de uma convenção que realça a formação como veículo de reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho; assim como o desenvolvimento de

⁴⁰¹ AE AHBV–Amadora/SNBP [Cl. 19.ª, c)], AE AHBV–Merceana/SNBP [Cl. 21.ª, c)] e AE AHBV–Montijo/SNBP - [Cl. 21.ª, c)] – todos BTE 22/2016; AE AHBV-Vila Real de Santo António/SNBP - BTE 28/2016 [Cl. 19.ª, c)].

⁴⁰² CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 [Cl. 55.ª, 2, c) e d)]; AE SUCH/ FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 107.ª, n.ºs 3 e 4).

⁴⁰³ CC ANF/SNF - BTE 3/2016 (Cl. 57.ª, n.ºs 1 e 4).

⁴⁰⁴ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 24.ª, 1).

⁴⁰⁵ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 24.ª, 2 e 4).

⁴⁰⁶ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 97.ª, 4).

⁴⁰⁷ CC AESAPSAETA/ SITAVA - BTE 48/2016 (Cl. 29.ª, 2); AE BNP Paribas/SNQTb - BTE 15/2016 (Cl. 51.ª, 2); AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 89.ª, 2); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 89.ª, 2); CC ADIPA (Grossistas)/SITESE - BTE 19/2016 (Cl. 71.ª).

⁴⁰⁸ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 (Cl. 24.ª, 6).

ações de formação profissional especial para a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção⁴⁰⁹.

4.4.6.3 *Trabalhadores-Estudantes*

I. Tal como se verificou em 2015, também nas convenções publicadas em 2016 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.

Quanto à própria definição de trabalhador-estudante, uma convenção esclarece que são incluídos os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEF⁴¹⁰.

II. Na maior parte das situações, as soluções incidem sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, por forma a facilitar 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:

- Quando necessária, a concessão de dispensa de uma hora⁴¹¹; até uma hora e meia⁴¹²; até duas horas por dia⁴¹³ ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos⁴¹⁴; até duas horas para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos⁴¹⁵; admite-se ainda o acréscimo de mais uma hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar e para além do disposto no CT⁴¹⁶;
- Por acordo com entidade, a possibilidade de o trabalhador optar entre o ajustamento do horário ou a dispensa até seis horas semanais⁴¹⁷; ou noutro caso a opção entre a dispensa até 6 horas semanais e a dispensa de 3 dias por mês, se assim o exigir o horário escolar⁴¹⁸; ou até, independentemente do horário escolar, uma dispensa semanal até 4 horas⁴¹⁹;
- Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, embora condicionadas às necessidades de serviço⁴²⁰, ou a possibilidade de autorização de jornada contínua⁴²¹; e dispensa de trabalho suplementar⁴²²;

⁴⁰⁹ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 [Cl. 98.ª, b) e c)].

⁴¹⁰ AE FCP/CESP - BTE 13/2016 (Cl. 26.ª, 2).

⁴¹¹ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITESE – ambos BTE 21/2016 [Cl. 18.ª, 1,a)].

⁴¹² CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 45.ª, 1), ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respetiva.

⁴¹³ AE Tabaqueira II/FESAHT - BTE 27/2016 [Cl. 18.ª, 2, b)].

⁴¹⁴ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 [Cl. 61.ª, 1, a)].

⁴¹⁵ AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 [Cl. 22.ª, 2, b)].

⁴¹⁶ CC FENAME/SITESE - BTE 36/2016 (Cl. 91.ª).

⁴¹⁷ AC CGD-CLF/STEC - BTE 31/2016 (Cl. 71.ª, 5).

⁴¹⁸ AC CGD-CLF/STEC - BTE 31/2016 (Cl. 71.ª, 4).

⁴¹⁹ AC MEO/SINTTAV - BTE 41/2016 (Cl. 32.ª, 3).

⁴²⁰ AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 [Cl. 22.ª, 2, c)].

- Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame⁴²³; ou de um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação, até ao limite de dois dias por disciplina e ano letivo⁴²⁴;
- Dispensa para a frequência de curso de pós-graduação, com a possibilidade de ausência do serviço sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, na impossibilidade de horário de trabalho compatível, a pedido do trabalhador e caso haja interesse da entidade empregadora⁴²⁵;
- Em caso de prestação de trabalho suplementar concessão de direito a descanso compensatório de igual número de horas⁴²⁶;
- Possibilidade do gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador⁴²⁷ ou para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços⁴²⁸.

Cumpra, ainda, referir que a gestão dos tempos de trabalho na empresa e a conciliação com o estatuto de trabalhador estudante poderá ser um ponto crítico se convergirem em simultâneo um número elevado de trabalhadores. Para acautelar essas situações, uma convenção prevê a possibilidade de fixar por acordo - entre a entidade empregadora, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores – as condições de deferimento desse estatuto, sempre que se revelar comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da instituição⁴²⁹.

III. Algumas convenções tratam de pontos conexos com o financiamento dos estudos. Assim, o caso da convenção que contempla subsídio a trabalhador-estudante, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço (considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive, ou equivalente)⁴³⁰; das convenções que preveem subsídios para aquisição de material escolar num determinado valor que vai sendo atualizado regularmente, para os trabalhadores-estudantes⁴³¹. Certa convenção consagra a possibilidade de comparticipação nos custos em 100% das propinas (para cursos “até ao terceiro ciclo do ensino secundário”) e

⁴²¹ AE Lusíadas - Parcerias Cascais/SIM - BTE 36/2016 [Cl. 35.ª, 3, e)].

⁴²² AE BNP Paribas/SNQTB - BTE 15/2016 (Cl. 31.ª); AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 39.ª); AC MEO/ SINTTAV - BTE 41/2016 (Cl. 58.ª).

⁴²³ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITESE – ambos BTE 21/2016 [Cl. 18.ª, 1, b)].

⁴²⁴ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 59.ª, 6 e 7); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 59.ª, 6 e 7).

⁴²⁵ AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 13.ª, 5 e 6).

⁴²⁶ AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cl. 23.ª, 8); CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 32.ª, 8).

⁴²⁷ CC ANCIPA/FETESSE - BTE 6/2016 (Cl. 45.ª, 1).

⁴²⁸ AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 27/2016 [Cl. 22.ª, 2, d)]; AE Tabaqueira II/FESAHT - BTE 27/2016 [Cl. 18.ª, 2, c)].

⁴²⁹ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 96.ª).

⁴³⁰ AC CGD-CLF/STEC - BTE 31/2016 (Cl. 71.ª-A).

⁴³¹ AE SIDUL/COFESINT - BTE 11/2016, AE SIDUL/FESAHT - BTE 15/2016 e AE SIDUL/SITESE - BTE 21/2016 todos (Cl. 100.ª-A); (Cl. 100.ª-A); AE CIMPOR/FEVICOM - BTE 12/2016 e AE CIMPOR/SITESE - BTE 14/2016 ambos (anexo III, Cl. 63.ª); AE CELTEJO/COFESINT - BTE 20/2016 e AE CELTEJO/FIEQUIMETAL - BTE 21/2016 ambos (Cl. 13.ª, B, 4).

em 50% das propinas (para cursos superiores)⁴³². Numa outra obriga-se o empregador a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, desde que reconheça expressamente a utilidade do curso para a melhoria no exercício das funções dos trabalhadores na empresa⁴³³. Noutra convenção, para a formação escolar obrigatória a empresa custeia, na totalidade, as despesas de inscrição e outras oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios e o material escolar que não seja de consumo corrente; nos restantes graus de ensino, a empresa comparticipa entre 20% e 100% dos custos se decorrer em estabelecimentos privados e entre 50% e 100% dos custos se decorrer em estabelecimentos públicos⁴³⁴. Ainda noutra, a entidade paga as propinas do ensino básico e secundário, podendo comparticipar os cursos de nível superior, e concede um subsídio mensal de estudo⁴³⁵.

IV. Também em sede de regime do trabalhador-estudante surge a previsão de um pacto de permanência numa convenção, traduzido no compromisso de o trabalhador exercer funções por um período de tempo consecutivo de três anos após a conclusão do curso; em caso de denúncia do contrato de trabalho antes de cumprido o tempo, o trabalhador fica obrigado a indemnizar no montante despendido pela entidade empregadora com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso⁴³⁶.

V. Ainda à semelhança da formação profissional, prevê-se que a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais contribua para a evolução na carreira profissional⁴³⁷; realçando que os trabalhadores-estudantes que entretanto tenham adquirido novas qualificações podem aceder ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, em igualdade de condições face a todos os trabalhadores que tenham obtido essas qualificações na qualidade de trabalhador-estudante⁴³⁸.

VI. São várias as convenções que determinam ou permitem a cessação das regalias mencionadas no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar⁴³⁹, exigindo-se por vezes que a falta de aproveitamento se deva a facto imputável ao trabalhador⁴⁴⁰.

⁴³² AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cls. 23.ª, 11).

⁴³³ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITESE – ambos BTE 21/2016 (Cl. 18.ª, 2).

⁴³⁴ AE TABAQUEIRA/FESAHT, (Cl. 69.ª, n.ºs 2 e 3) e AE Tabaqueira II/FESAHT (Cl. 63.ª, 2 e 3) - ambos BTE 27/2016.

⁴³⁵ AC Várias instituições de crédito/FEBASE e AC Várias instituições de crédito/FSIB - ambos BTE 29/2016 (Cl. 59.ª, 1 a 3).

⁴³⁶ AE SCML/SEP - BTE 24/2016 (Cl. 13.ª, 5 e 6).

⁴³⁷ AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2016 (Cls. 23.ª, 10).

⁴³⁸ CC CNIS/FNE - BTE 25/2016 (Cl. 95.ª, 2).

⁴³⁹ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 61.ª, 4); CC ANCIPA/FETESE - BTE 6/2016 (Cl. 45.ª, 3).

⁴⁴⁰ CC ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 61.ª, 4); AE CAIMA/FIEQUIMETAL e AE CAIMA/SITESE – ambos BTE 21/2016 (Cl. 18.ª, 4).

Também se assiste à concretização da obrigação de comprovação da assiduidade e da definição de aproveitamento escolar⁴⁴¹. Refira-se ainda a existência de convenções que consideram falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante⁴⁴².

A lei prevê, no entanto, a equiparação ao aproveitamento escolar para os trabalhadores que não o obtenham devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental (art. 94.º, 4, do CT). Existe uma convenção que reproduz este regime legal⁴⁴³.

4.4.7 Benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais.

I. Algumas convenções regulam a atribuição de prestações complementares das concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime, como seja a doença, a velhice ou a invalidez, bem como de benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

No presente relatório procurou-se fazer uma análise dos regimes convencionais coletivos nesta área.

Quadro 62 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares - 2016 (por tipo e subtipo)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2016)				
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>				
	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	1	2	2	5
Revisão Parcial	5	10	1	16
Revisão Global	5	8	3	16
TOTAL	11	20	6	37

Fonte: CRL / BTE online

Cumprir referir que nesta área a regulamentação coletiva do sector bancário há muito que consagra um regime especial de proteção social que, em parte, é substitutivo do regime público de segurança social e, noutra parte, funciona como regime de complementação. No presente relatório apenas se tiveram em consideração os regimes convencionais coletivos desse sector publicados em 2016 na parte em que complementam o sistema previdencial público.

⁴⁴¹ AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016 (Cl. 60.º, 1, b) e n.º 3); AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 60.º, 1, b) e 3).

⁴⁴² AE Europa & C/COFESINT e AE Europa & C/ FIEQUIMETAL – ambos BTE 29/2016 (Cl. 79.º, 7).

⁴⁴³ CC APICCAPS/COFESINT - BTE 31/2016 (Cl. 36.º, 3 e 4).

Quadro 63 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares - 2016

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2016)	
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>	
Total de convenções que abordam os temas	37
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	24
Filhos	12
Creche	2
Apoio escolar	17
Descendentes com deficiências psicomotoras	5
Seguros de vida	1
Complementos Sociais	30
Reforma	16
Subsídio de Doença	17
Seguros de Saúde	16

Fonte: CRL / BTE online

II. A complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social é o benefício que surge com mais frequência no universo das convenções publicadas em 2016, ainda que o seu número (17) represente apenas cerca de 12% do total das convenções (146).

Apesar da diversidade das soluções encontradas, o ponto comum traduz-se na 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.

Em quase todos os casos consagram-se limites temporais à atribuição do complemento. Por vezes a limitação respeita ao início da atribuição da prestação, que apenas é paga a partir de um certo número de ausências por doença, por exemplo, após o 3.º⁴⁴⁴ o 5.º⁴⁴⁵, o 11.º⁴⁴⁶ ou o 15.º⁴⁴⁷ dia. Noutros casos impõem-se limites máximos, sendo o mais frequente de 90 dias por ano⁴⁴⁸, havendo também períodos de atribuição de menor duração (30 dias, por exemplo⁴⁴⁹) e períodos mais prolongados (120 dias⁴⁵⁰ ou 180 dias⁴⁵¹).

Dada a ligação com o regime previdencial público de proteção na doença, em geral este benefício é atribuído quando o trabalhador tiver direito à prestação que se visa complementar. Mas também se encontram casos em que a atribuição é limitada em

⁴⁴⁴ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016, (Cl. 41.ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL - BTE 21/2016, (Cl. 43.ª).

⁴⁴⁵ CC ADIPA/SITese - BTE 19/2016 (Cl. 100.ª).

⁴⁴⁶ CC AE - Viana do Castelo/CESP - BTE 34/2016 (Cl. 59.ª).

⁴⁴⁷ AE FCP / STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 21.ª).

⁴⁴⁸ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 41.ª); CC ADIPA/SITese - BTE 19/2016 (Cl. 100.ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros e AE CAIMA/FIEQUIMETAL – ambos BTE 21/2016 (Cl. 43.ª); AC BRISA e outras / SETACCOP e outros – BTE 30/2016 (Cl. 72.ª – apenas em determinadas situações).

⁴⁴⁹ CC ANTROP/SITRA - BTE - 17/2016 e CC ANTROP / STTAMP - BTE 25/ 2016 ambos (Cl. 66.ª).CC ANTROP/SNM- BTE 21/2016 (Cl.64.ª).

⁴⁵⁰ AE FCP / STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 21.ª); CC AE - Viana do Castelo/CESP - BTE 34/2016 (Cl. 59.ª).

⁴⁵¹ AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Anexo V - 1). Nesta convenção a complementação inclui também as faltas para assistência à família (Anexo V – 2).

função de diferentes fatores - por exemplo, cobrindo apenas situações de internamento hospitalar⁴⁵² ou beneficiando somente os trabalhadores com determinada antiguidade⁴⁵³. Em sentido oposto, há convenções em que a atribuição do complemento é assegurada também aos trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio de doença da Segurança Social, por não perfazerem o respetivo prazo de garantia⁴⁵⁴.

III. Ainda em relação aos benefícios conexos com a proteção em situações de doença, algumas convenções preveem a atribuição de seguros de saúde ou de prestações que visam cobrir despesas de saúde⁴⁵⁵, bem como o acesso a planos ou a sistemas de saúde com maior abrangência⁴⁵⁶, como há muito sucede no sector bancário⁴⁵⁷.

No caso dos seguros de saúde, em regra as convenções remetem a definição das respetivas condições para o que for contratado entre os empregadores e as seguradoras⁴⁵⁸, mas também há casos em que a própria convenção adianta as condições típicas que devem ser asseguradas⁴⁵⁹.

IV. No grupo das convenções que tratam da matéria em apreço, o segundo benefício mais frequente respeita à complementação da retribuição em caso de impedimento decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional⁴⁶⁰. Em regra, consagra-se a obrigação do empregador assegurar o pagamento da retribuição enquanto se mantiver a suspensão do contrato, assumindo o trabalhador a obrigação de reembolsar ao empregador as quantias que receber das companhias seguradoras⁴⁶¹. Nalguns casos, a obrigação da empresa é temporalmente limitada⁴⁶².

⁴⁵² É o caso dos três contratos coletivos celebrados pela ANTROP, indicados na nota 449.

⁴⁵³ CC AE - Viana do Castelo/CESP - BTE 34/2016 (Cl. 59.ª).

⁴⁵⁴ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros - BTE 21/2016 (Cl. 43.ª); AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2016 (Cl. 99.ª); AC BP-Portugal e outras/ SITESE - BTE 35/2016 (Cl. 99.ª).

⁴⁵⁵ AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra e AC BP-Portugal e outras/ SITESE – ambos BTE 35/2016 (Cl. 100.ª). No caso do AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (Cl. 42.ª) prevê-se a atribuição de um valor para subscrição de um seguro de saúde, concede-se ao trabalhador a faculdade de optar por outro tipo de benefício.

⁴⁵⁶ AE MEO e outras / SINTTAV – BTE 41/2016 (Cls. 100.ª e 102.ª).

⁴⁵⁷ AC Várias Instituições de Crédito/ FEBASE - BTE 29/2016 (Cls. 109.ª a 113.ª); AC Várias Instituições de Crédito/ FSIB - BTE 29/2016, (Cls. 109.ª a 113.ª).

⁴⁵⁸ AE Europa & Embalagem / COFESINT - BTE 29/2016 (Cl. 80.ª); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 71.ª); CC AOPL/STP – BTE 2/2016 (Cl. 45.ª): neste caso regista-se a particularidade de a atribuição do benefício estar condicionada à avaliação de desempenho.

⁴⁵⁹ AC Açoreana Seguros / STAS -BTE 4/ 2016 (Cl. 44.ª – Anexo IV).

⁴⁶⁰ Nesta área são também relevantes algumas medidas que certas convenções adotam em matéria de proteção da saúde e segurança, que se referenciam a propósito dos conteúdos recomendados no artigo 492.º - cfr. supra 4.4.3.2.

⁴⁶¹ AC Açoreana Seguros / STAS - BTE 4/ 2016 (Cl. 46.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT - BTE 10/2015 (Cl. 91.ª); AE FCP / STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 22.ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL - BTE 21/2016 (Cls. 44.ª e 45.ª); AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Anexo IV - 5); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 73.ª); AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM - BTE 38/2016 (Cl. 58.ª).

⁴⁶² CC ADIPA/SITese - BTE 19/2016 (Cl. 101.ª): o período máximo de concessão do benefício é de 90 dias.

V. A velhice é outra das eventualidades a que algumas convenções associam a atribuição de prestações complementares da pensão de reforma concedida pelos regimes públicos de segurança social.

Por imposição legal (art. 478.º, 2, do CT), a concessão deste tipo de benefícios tem de ser suportada em 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.

A maioria das convenções publicadas em 2016 que preveem este tipo de benefício social fazem-no através da consagração de planos de pensões de contribuição definida, para os quais os empregadores se obrigam a contribuir. O valor das contribuições é variável, quer nas taxas contributivas quer na base de incidência das contribuições. Quanto às taxas de contribuição encontram-se, por exemplo, valores de 1,5%⁴⁶³, 3%⁴⁶⁴, 3.25%⁴⁶⁵, 7.5%⁴⁶⁶ e ainda taxas variáveis em função dos resultados da empresa⁴⁶⁷.

Nalgumas convenções coexistem dois tipos de planos, de benefício definido e de contribuição definida, aplicando-se este a quem usufruía desse tipo de benefício ao abrigo de convenções anteriores⁴⁶⁸ ou permitindo-se que os trabalhadores optem por um dos planos⁴⁶⁹.

Apenas se encontrou um caso em que a convenção consagra um só plano de benefício definido⁴⁷⁰.

VI. As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2016 incluem os seguintes benefícios:

- Subsídio escolar, para apoio às despesas com filhos em idade escolar, em regra de valor variável com escalões de anos de escolaridade⁴⁷¹;

⁴⁶³ AE BNP Paribas/SNQTB - BTE 15/ 2016 (Cl. 50.ª); ACs entre Várias Instituições de Crédito com a FEBASE - BTE 29/2016 e a FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 93.ª).

⁴⁶⁴ AE REPSOL/ COFESINT - BTE 7/2016 (Cl. 98.ª).

⁴⁶⁵ AC Açoreana Seguros / STAS - BTE 4/ 2016 (Cl. 50.ª - Anexo V).

⁴⁶⁶ AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Anexo V).

⁴⁶⁷ AEs CELTEJO com COFESINT – BTE 20/2016 e com a FIEQUIMETAL – BTE 21/2016 (Cl. 95.ª e Anexo V)

⁴⁶⁸ É a solução acolhida nos AEs da CELTEJO referidos na nota anterior. Também no AC MEO e outras / SINTTAV e outros – BTE 41/2016 (Cl. 103.ª) se prevê a manutenção de regimes de complementação anteriores em benefício de certas categorias de trabalhadores.

⁴⁶⁹ AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Anexo V).

⁴⁷⁰ AE FCP / STCSP – BTE 13/2016 (Cl. 23.ª).

- Subsídio de apoio a filhos portadores de deficiência⁴⁷²;
- Subsídio de nascimento ou adoção, que como o próprio nome indica visa apoiar os custos associados a esses eventos⁴⁷³;
- Subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardins-de-infância⁴⁷⁴, mas não necessariamente⁴⁷⁵;
- Subsídio funeral⁴⁷⁶.

VII. Finalmente, regista-se a previsão da subscrição de seguros de vida, benefício concedido em duas das convenções de 2016, num caso com previsão expressa dos capitais a segurar⁴⁷⁷ e noutro deixando-se a definição das condições para a regulamentação interna da empresa⁴⁷⁸.

4.4.8 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. Em 2016, encontram-se referências à atividade sindical na empresa e ao estatuto dos representantes dos trabalhadores em 45 convenções. Na sua grande maioria são primeiras convenções e revisões globais⁴⁷⁹.

Quadro 64 - Convenções publicadas com cláusulas publicadas sobre Atividade Sindical na Empresa - 2016

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2016)				
<i>Total de Convenções publicadas: 146</i>				
	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	2	10	3	15
Revisão Parcial	0	3	2	5
Revisão Global	7	12	6	25
TOTAL	9	25	11	45

Fonte: CRL / BTE online

⁴⁷¹ AE BNP Paribas/SNQT B - BTE 15/ 2016 (Cl. 49.ª); AE SIDUL/COFESINT - BTE 11/2016; AE SIDUL/FESAHT - BTE 15/2016; SITESE - BTE 21/2016 (Cl. 100.ª-A); AC Caixa Leasing e outras / STEC – BTE 31/2016 (Cl. 50.ª); AC Várias instituições de crédito/FEBASE - BTE 29/2016; AC Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 29/2016 (Cl. 105.ª, Anexo II).

⁴⁷² AE CELTEJO/COFESINT - BTE 20/2016; AE CELTEJO/FIEQUIMETAL - BTE 21/2016 (Cl. 95.ª); AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Cl. 75.ª); AC BRISA e outras/SETACCOP e outros - BTE 30/2016 (Cl. 70.ª); AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2016; AC BP Portugal e outras /SITESE - BTE 35/2016 (Cl. 101.ª)

⁴⁷³ AE CGD/STEC - BTE 4/2016; AE CGD/SNQT B – BTE 22/2016 (Cl. 68.ª, Anexo IV); AC Caixa Leasing e outras / STEC – BTE 31/2016 (Cl. 48.ª-A e Anexo V); AE CELTEJO/COFESINT - BTE 20/2016 (Cl. 95.ª).

⁴⁷⁴ AE PETROGAL/COFESINT e outros - BTE 20/2016; AE PETROGAL/SITese e outros - BTE 21/2016 (Cl. 118.ª); AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Cl. 75.ª).

⁴⁷⁵ AE BNP Paribas/SNQT B - BTE 15/ 2016 (Cl. 48.ª), atribuição de um subsídio mensal por cada filho entre os 3 meses e os 6 anos de idade.

⁴⁷⁶ AE Tabaqueira / FESAHT e outros – BTE 27/2016 (Cl. 78.ª).

⁴⁷⁷ AC Açoreana Seguros / STAS -BTE 4/ 2016 (Cl. 45.ª).

⁴⁷⁸ AE Europa & Embalagem / COFESINT - BTE 29/2016 (Cl. 80.ª).

⁴⁷⁹ Existem 4 convenções de revisão parcial de IRCT paralelos AE CGD/STEC – BTE 4/2016; CC AHRESP/FESAHT – BTE 21/2016; AE CGD/SNQT B – BTE 22/2016; CC AHRESP/SITese – BTE 29/2016.

Algumas convenções referem-se também ao estatuto de estruturas de representação coletiva não sindicais, concretamente, às comissões de trabalhadores e às comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁴⁸⁰. Na análise efetuada privilegiou-se a regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas, sem prejuízo de se ter também em consideração as referências encontradas a outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores que contribuam para a caracterização da representação coletiva dos trabalhadores no âmbito das convenções coletivas.

II. Para compreender o desenvolvimento deste tema nos textos convencionais é necessário ter em conta que a lei regula o regime das estruturas de representação coletiva, desenvolvendo com alguma minúcia os direitos que lhes são reconhecidos.

Desde logo, a Constituição consagra o direito de exercício da atividade sindical na empresa enquanto dimensão da liberdade sindical [art. 55.º, 2, d), CRP] e o “direito de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho” [art. 56.º, n.º 2, e), CRP]. Em relação aos representantes eleitos dos trabalhadores reconhece-se ainda o direito de informação e consulta e de proteção legal adequada contra condicionamento ou limitações ao exercício das suas funções (art.55.º, n.º 6, CRP).

Estas disposições são depois desenvolvidas na lei, designadamente nos artigos 460.º a 468.º do Código do Trabalho no que respeita à atividade sindical no seio das empresas, e nos artigos 404.º a 414.º quanto ao estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores em geral.

⁴⁸⁰ O art. 404.º, CT considera estruturas de representação coletiva dos trabalhadores: as associações sindicais, as comissões de trabalhadores e as comissões de representantes de 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 2016.

As comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus têm por base o Direito Comunitário. Respetivamente, por via das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE. A regulamentação das comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho está prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

Por exemplo, o AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 prevê igualmente o regime das comissões de trabalhadores (nomeadamente, Cls. 14.ª e 15.ª). E vinte convenções prevêem comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no Trabalho: CC ANIPC/ FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 (Cl. 71.ª e 72.ª); AC Açoreana Seguros/ STAS – BTE 4/2016 (Cl. 29.ª); CC ANCIPA/ FETESE – BTE 6/2016 (Cl. 68.ª); AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 10/2016 (Cl. 100.ª); AE PORTUCEL/ COFESINT (Cl. 79.ª) e AE PORTUCEL/ FIEQUIMETAL (Cl. 78.ª) – ambos BTE 14/2016; CC ADIPA (Grossistas) / SITESE – BTE 19/2016 (Cl. 96.ª); AE PORTUCEL/ FETESE – BTE 20/2016 (Cl. 79.ª); AE SCML/ SEP – BTE 24/2016 (Cl. 14.ª e 15.ª); CC CNIS/ FNE – BTE 25/2016 (Cl. 106.ª); AE Europa&C/ COFESINT e AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – ambos BTE 29/2016 (Cl. 84.ª); CC AECOPS/ FETESE – BTE 30/2016 (Cl. 77.ª); AC BRISA/ SETACCOP – BTE 30/2016 (Cl. 77.ª, 4); CC APICCAPS/ COFESINT – BTE 31/2016 (Cl. 120.ª e 122.ª); AE PORTWAY/ SINDAV – BTE 32/2016 (Cl. 84.ª); CC AOPL/ SETTCMCS – BTE 37/2016 (Cl. 56.ª); AC MEO/ SINTTAV – BTE 41/2016 (Cl. 101.ª); AE Metro-Lisboa/ FECTTRANS – BTE 47/2016 (Cl. 10ª, 2,3,4); CC AESAPSAETA/ SITAVA – BTE 48 (Cl. 41.ª, 2).

Os conteúdos encontrados nas convenções refletem este regime, quer repetindo-o em diversos pontos quer desenvolvendo algumas das previsões legais sobre determinados direitos compreendidos no direito geral de exercício da atividade sindical na empresa. Assim, algumas convenções referem-se: ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º, do CT), incluindo dentro do PNT⁴⁸¹; ao direito a instalações (art.464.º, do CT)⁴⁸²; ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art.465.º, do CT)⁴⁸³; ao direito de informação e consulta (art.466º, do CT). Sendo frequente a simples reprodução do regime legal⁴⁸⁴ ou a própria remissão para a lei⁴⁸⁵.

O estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é usualmente mencionado no elenco dos deveres da entidade empregadora⁴⁸⁶ ou como garantia dos trabalhadores a que os empregadores não se podem opor⁴⁸⁷. Essas formulações limitam-se a inscrever no texto da convenção a referência ao cumprimento da lei neste domínio⁴⁸⁸. E cobrem, as mais das vezes, os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto: delegados sindicais, dirigentes sindicais e membros das comissões de trabalhadores⁴⁸⁹.

Já mais relevante e digno de nota se afigura a diversidade de situações encontradas no que toca às vertentes compreendidas no direito de exercício da atividade sindical na empresa e que se passam a percorrer nos parágrafos seguintes.

III. O direito de convocar e promover reuniões de trabalhadores nas instalações da empresa é atribuído por lei quer às comissões de trabalhadores (arts. 419.º e 420.º) quer aos próprios trabalhadores ou às comissões sindicais e intersindicais (art. 461.º). As disposições convencionais coletivas que se referem a esta matéria tratam do segundo tipo de reuniões, em geral reproduzindo o regime legal⁴⁹⁰, quer quanto ao limite de tempo que

⁴⁸¹ AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 [Cl. 10.ª]; AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 [Cl. 18.ª, 1]; CC APICCAPS/COFESINT – BTE 31/2016 [Cl. 38.ª, 1]; CC FENAME/SITese – BTE 36/2016 [Cl. 42.ª, 1]; AC MEO/SINTTAV – BTE 41/2016 [Cl. 98ª].

⁴⁸² AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 [Cl.8ª, 5]; AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 [Cl.23ª]; AE BNP Paribas/SNQTb – BTE 15/2016 [Cl. 15ª, a)]; AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 27/2016; AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 29/2016 [Cl. 10ª, b)].

⁴⁸³ AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 [Cl. 20.ª, 1]; AE BNP Paribas/SNQTb – BTE 15/2016 [Cl. 15.ª, 8]; AE CGD/SNQTb – BTE 22/2016 [Cl. 24.ª], AE Europa&C/COFESINT – BTE 29/2016 [Cl.15.ª, 6]; CC APICCAPS/COFESINT – BTE 31/2016 [Cl.42.ª].

⁴⁸⁴ AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 [Cl. 10ª]; AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 [Cl.18ª, 1]; AC Várias Instituições de Crédito/FSIB – BTE 29/2016 [Cl. 10ª, d)]; CC FENAME/SITese – BTE 36/2016 [Cl.42ª, 2].

⁴⁸⁵ CC ANCIPA/FETese – BTE 6/2016 [Cl. 71.ª]; AE CAIMA/FIEQUIMETAL- BTE 21/2016 [Cl. 13ª]; AE Europa &C/COFESINT – BTE 29/2016 [Cl. 15ª]; AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 36/2016 [Cl.51ª].

⁴⁸⁶ AE PORTWAY/SINDAV, BTE 32/2016 [Cl. 14.º, o)].

⁴⁸⁷ CC ANIPC/FIEQUIMETAL- BTE 4/2016 [Cl. 11ª]; CC ANTROP/SITRA – BTE 17/2016 [Cl.11ª]; CC ANTROP/SNM – BTE 21/2016 [Cl.11.ª, a)]

⁴⁸⁸ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 [Cl. 11.ª,d) e Cl. 13, g) e h)]; AE FCP/CESP – BTE 13/2016 [Cl.6ª, l)]; AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 [Cl. 17ª].

⁴⁸⁹ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 [Cl. 11.ª, d) e Cl. 13.ª, g) e h)]; AC SCMA/FNSTFPS – BTE 38/2016 [Cl.19ª, g)]; CC APICCAP / COFESINT - BTE 31/2016 [cl 8.ª, n.º 1, f)]

⁴⁹⁰ Por exemplo, além das convenções citadas nas notas seguintes, AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 29/2016 [Cl. 7.ª, n.º 10, d)].

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 e de não prejudicar o normal desenvolvimento do trabalho por turnos e a prestação de trabalho suplementar. Uma especialidade encontrada em algumas convenções consiste em atribuir o poder de convocar as reuniões aos delegados sindicais quando não existirem comissões sindicais ou comissões intersindicais⁴⁹¹.

Também se encontram referências ao direito de participação nas reuniões de representantes sindicais que não sejam trabalhadores da empresa (igualmente consagrado na lei – art. 461.º, 3), nalguns casos admitindo que a comunicação dessa participação ao empregador se faça com antecedência diferente das seis horas previstas na lei⁴⁹². 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 trabalhadores⁴⁹³, prevendo-se mesmo a sua presença em reuniões com a administração da empresa sempre que a mesma dê o seu acordo⁴⁹⁴.

IV. O direito a instalações permanentes da empresa está legalmente previsto para empresas com 150 ou mais trabalhadores (art. 464.º, do CT). Algumas convenções alargam esse direito a empresas com 100 trabalhadores, desde que os delegados sindicais assim o requeiram⁴⁹⁵.

V. Em matéria de direito de afixação e de divulgação de informação sindical (art. 465.º, do CT), é comum encontrar-se a referência a “afixar, no interior da empresa e em local apropriado (...) informações de interesse sindical ou profissional”⁴⁹⁶ e também a distribuir informação⁴⁹⁷. Nuns casos, a convenção impede a divulgação da atividade sindical a partir de meios de comunicação eletrónicos para trabalhadores não filiados⁴⁹⁸.

VI. No que toca ao direito à informação e consulta dos delegados sindicais, a lei especifica as matérias a que o mesmo respeita, mas admite o seu alargamento 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, por exemplo, referenciando:

- As alterações de organização dos tempos de trabalho⁴⁹⁹;

⁴⁹¹ AE PORTUCEL/COFESINT – BTE 14/2016 (Cl.18.ª, 1); CC FENAME/SITese – BTE 36/2016 (Cl. 42.ª, 2); AE Europa&C/FIEQUIMETAL - BTE 29/2016 (Cl. 16.ª); CC ADIPA/SITese - BTE 19/2016 (Cl. 88ª).

⁴⁹² AE Europa&C/FIEQUIMETAL - BTE 29/2016 (Cl. 16.ª).

⁴⁹³ AE Europa&C/FIEQUIMETAL - BTE 29/2016, (Cl. 15.ª, 7); o CC FENAME/SITese - BTE 36/2016 (Cl. 40.ª).

⁴⁹⁴ AE SUCH/FESAHT – BTE 31/2016 (Cl. 152.ª, 1 e 5).

⁴⁹⁵ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 89.ª); CC FENAME/SITese - BTE 36/2016 (Cl. 43.ª).

⁴⁹⁶ AC Açoreana Seguros / STAS - BTE 4/ 2016 [Cl.32.ª, 1, h)].

⁴⁹⁷ AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 (Cl.8.ª, 5).

⁴⁹⁸ AE CGD/ STEC – BTE 4/2016 (Cl. 24.ª); AE CGD/SNQTb – BTE 22/2016 (Cl. 24.ª).

⁴⁹⁹ AE ECALMA/STAL – BTE 4/2016 [Cl. 5.ª, 5)]; AE SUCH / FESAHT – BTE 31/2016 (Cl. 50.ª, 5).

- Os processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do efetivo da empresa⁵⁰⁰.

Também nesta área, diversas convenções estendem às próprias associações sindicais ou às comissões sindicais o direito de informação sobre certas matérias, tais como:

- A alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais deve ser comunicada, por escrito, aos sindicatos outorgantes⁵⁰¹;
- O direito de informação e consulta sobre planos de formação, que devem ser enviados às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias⁵⁰²;
- O direito a parecer prévio da comissão sindical, intersindical ou, na sua falta, dos sindicatos representativos dos trabalhadores aos regulamentos internos da empresa⁵⁰³;
- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste da convenção, enviará uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão⁵⁰⁴.

Ainda neste domínio, registre-se o caso de uma convenção que consagra um dever geral de informação do empregador, em benefício quer das associações sindicais outorgantes da convenção e dos trabalhadores seus filiados que o solicitem quer em benefício das estruturas de representação coletiva existentes na empresa, aqui compreendendo a comissão de trabalhador, a comissão sindical e a comissão intersindical⁵⁰⁵.

VII. 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

⁵⁰⁰ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (Cls. 91.ª, n.º 6 e Cl. 92.ª); AE ECALMA/STAL – BTE 4/2016 (Cl. 5.ª, 5).

⁵⁰¹ ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 16.ª, 6).

⁵⁰² AE Lusíadas - Parcerias Cascais/ SIM – BTE 36/2016 (Cl.23.ª, 2).

⁵⁰³ CC ADIPA/SITSE - BTE 19/2016 [Cl.10ª, j)];

⁵⁰⁴ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 (Cl.8.ª, 3); e ainda a sucursal obriga-se a dar a conhecer aos sindicatos outorgantes a nova categoria profissional em que classificar o trabalhador, respetivo conteúdo funcional e nível retributivo - AE BNP Paribas/SNQTB – BTE 15/2016 (Cl.12.ª, 3).

⁵⁰⁵ CC ANTROP/SITRA – BTE 17/2016 (Cl. 11.ª, a); CC ANTROP/SNM – BTE 21/2016 (Cl. 11.ª) - o que é diferente do direito de informação exercido pelo delegado sindical.

comissão sindical⁵⁰⁶, com a particularidade de, em muitas dessas convenções, se especificar que o tempo de reunião não conta para o limite horário do crédito de horas⁵⁰⁷.

VIII. Para o exercício das funções dos representantes dos trabalhadores a lei prevê a concessão de créditos de horas (art. 408.º) de duração variável consoante se trate de membros da comissão de trabalhadores (art. 422.º), de delegados sindicais (art. 467.º) e de membros da direção das associações sindicais (art. 468.º). Nos dois últimos casos, prevê-se ainda o número mínimo de delegados sindicais e de dirigentes sindicais a quem o empregador é obrigado a conceder o crédito de horas. Adicionalmente, estabelece-se que as ausências ao trabalho motivadas pelo exercício de funções de representação dos trabalhadores não cobertas pelo crédito de horas são consideradas justificadas, ainda que não sejam retribuídas (arts. 409.º e 468.º, 5).

Relativamente aos representantes sindicais estes direitos são reproduzidos na grande maioria das convenções publicadas em 2016 que versam sobre esta matéria, 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. Existem, contudo, convenções que concedem tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado sindical, fixando um crédito de seis⁵⁰⁸, oito⁵⁰⁹, doze⁵¹⁰ e, até, catorze⁵¹¹ horas mensais. E também se encontram convenções que alargam o crédito de horas dos dirigentes sindicais para 5⁵¹² ou 6⁵¹³ dias mensais e, por vezes, exigindo que a entidade empregadora seja avisada com um dia de antecedência⁵¹⁴, em vez dos 2 dias previstos na lei (art. 408.º, 3, do CT). Entre os benefícios previstos para os dirigentes sindicais encontra-se ainda a possibilidade de serem requisitados pela associação sindical, sem perda de retribuição quando exerçam funções executivas e, naturalmente, dentro de certos limites⁵¹⁵.

⁵⁰⁶ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 12.ª); AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 (Cl. 10.º) admite que a comissão sindical e delegados sindicais podem reunir com a direção sempre que qualquer das partes o julgar conveniente; e especifica que a comissão de trabalhadores reúne também mensalmente com a direção da empresa (Cl.15ª, 2).

⁵⁰⁷ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 12.ª); AE Europa&C/COFESINT e AE Europa&C/FIEQUIMETAL – ambos BTE 29/2016 (Cl.20.ª); AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 27/2016 [Cl. 87ª,2)];AE SUCH/FESAHT – BTE 31/2016 (Cl. 152.ª, 1 e 5). AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 (Cl. 10.ª, 7).

⁵⁰⁸ AE Europa&C/COFESINT e AE Europa&C/FIEQUIMETAL – ambos BTE 29/2016 (Cl.20.ª)

⁵⁰⁹ AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 (Cl. 11.ª) CC ANIPC/ FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 (Cl. 44ª,g); AE SCML/SEP – BTE 24/2016 (Cl. 75ª,1); CC FENAME/ SITESE – BTE 36/2016 (Cl.44.ª, 1).

⁵¹⁰ AC MEO/SINTTAV – BTE 41/2016 (Cl. 95ª).

⁵¹¹ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 9.ª, 4);

⁵¹² AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2016 (Cl. 11.ª).

⁵¹³ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 8.ª,2).

⁵¹⁴ AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (Cl. 8.ª, 3); AE PORTUCEL/ COFESINT e AE PORTUCEL/ FIEQUIMETAL – ambos BTE 14/2016 (Cl. 24.ª, 2);AE PORTUCEL/ FETESE – BTE 20/2016 (Cl.24ª, 2); CC AHRESP/ FESAHT – BTE 21/2016 e CC AHRESP/ SITESE – BTE 29/2016 ambos (Cl.116.ª,3);AE SUCH/ FESAHT – BTE 31/2016 (Cl.141.ª,1)

⁵¹⁵ 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: AC Açoreana Seguros / STAS -BTE 4/2016 (Cl. 33.ª);AE BNP Paribas/SNQTB – BTE 15/2016 (Cl. 15.ª); AC Várias Instituições de Crédito/ FEBASE - BTE 29/2016 e Várias Instituições de Crédito/ FSIB – ambos BTE 29/2016 (Cl. 7.ª).

Algumas convenções regulam esta matéria não apenas quanto aos representantes sindicais mas também em relação aos membros das comissões de trabalhadores, sendo que numa delas o crédito de horas é alargado além dos limites mínimos legalmente previstos⁵¹⁶.

IX. O estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores integra ainda diversas medidas de proteção, em matéria de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, do CT) e de transferência de local de trabalho (art. 411.º). Além de reproduzirem o regime legal⁵¹⁷, algumas convenções adicionam outras, tais como a consideração da participação na vida sindical como motivo atendível para dispensa da prestação de trabalho noturno⁵¹⁸ ou de trabalho suplementar⁵¹⁹.

⁵¹⁶ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 32/2016 (Cl. 87.ª).

⁵¹⁷ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 4/2016 [Cl. 55.ª, b)].

⁵¹⁸ AE BNP Paribas/SNQTB – BTE 15/2016 [Cl. 30.ª, 2, a)].

⁵¹⁹ AE BNP Paribas/SNQTB – BTE 15/2016 [Cl. 31.ª, 6, a)].

Quadro 65 - Atividade Sindical na Empresa - 2016

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (45/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
2	CC	1ª convenção	H	0	AOPL STP	novo
4	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 35/2008
4	AE	Alteração e texto consolidado	K	0	CGD STEC	Altera BTE 14/2011
4	AC	1ª convenção	K	0	Açoreana Seguros STAS	novo
4	AE	1ª convenção	H	0	ECALMA STAL	novo
6	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPIA FETESE	(=) BTE 1/ 1982
6	AE	1ª convenção	H	0	Easyjet Airline Company SNPVAC	novo
7	AE	Alteração salarial e outras	C	20	REPSOL COFESINT	Altera BTE 6/2014
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	(=) BTE 19/ 2013
13	AE	Revisão Global	R	0	FCP CESP	(=) 2/ 2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE 29/ 2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) 37/ 2013
15	AE	1ª convenção	K	0	BNP Paribas SNQTB	novo
17	CC	Revisão Global	H	0	ANTROP SITRA	(=) BTE 20/1987
19	CC	Revisão Global	G	0	ADIPA (Grossistas) SITESE	(=) 19/2011
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	(=) 27/2013
21	CC	Revisão Global	H	0	ANTROP SNM	(=) BTE 15/1989
21	CC	Alteração salarial e outras	I	0	AHRESP FESAHT	altera BTE 3/2012
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2015
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA SITESE	(=) BTE 17/2015
22	AE	Revisão Global	O	0	AHBV - Amadora SNBP	(=) BTE 4/2012
22	AE	1ª convenção	O	0	AHBV - Merceana SNBP	novo
22	AE	1ª convenção	O	0	AHBV - Montijo SNBP	novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (45/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
22	AE	Alteração e texto consolidado	K	0	CGD SNQTB	Altera BTE 21/2011
24	AE	1ª convenção	Q	0	SCML SEP	novo
25	CC	1ª convenção	H	0	ANTROP STTAMP	novo
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014
27	AE	Revisão Global	G	0	Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2014
28	AE	1ª convenção	O	0	AHBV - Vila Real de Santo António SNBP	novo
29	CC	Alteração salarial e outras	I	0	AHRESP SITESE	altera BTE 3/2011
29	AC	Revisão Global	K	0	Várias Instituições de Crédito FEBASE	altera BTE 4/2005
29	AC	Revisão Global	K	0	Várias Instituições de Crédito FSIB	altera BTE 4/2005
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa & C COFESINT	(=) BTE 40/2010
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa & C FIEQUIMETAL	(=) BTE 38/2010
30	AC	Revisão Global	H	0	BRISA SETACCOP	(=) BTE 27/2013
31	CC	Revisão Global	C	15	APICCAPS COFESINT	(=) BTE 16/2010
31	AE	1ª convenção	C	33	SUCH FESAHT	novo
32	AE	1ª convenção	H	0	PORTWAY SINDAV	novo
35	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SETAA	(=) BTE 29/2013
36	CC	1ª convenção	C	25	FENAME SITESE	novo
36	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SINDCES	(=) BTE 33/2013
36	AE	1ª convenção	Q	0	Lusíadas - Parcerias Cascais SIM	novo
38	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SPLAAESTRMCCM	(=) BTE 36/2013
38	AC	1ª convenção	Q	0	SCMA FNSTFPS	novo
41	AC	Revisão Global	J	0	MEO SINTTAV	(=) BTE 20/2013

Fonte: CRL/BTE online

Fonte: CRL/BTE online

V. A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

5.1 Enquadramento

I. Apresentam-se neste capítulo os principais dados relativos aos IRCT no âmbito da Administração Pública publicados a partir de 2009, disponíveis no *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁵²⁰.

Recorde-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública tem uma dupla vertente. Como estabelece o artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁵²¹, neste âmbito a negociação coletiva 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”⁵²²; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. No presente relatório analisa-se apenas a segunda vertente.

II. No que toca às relações de emprego público, foi com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁵²³, que se 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 e admitir a possibilidade desses IRCT se sobreporem à lei, nas matérias em que esta assim o permita (art. 81.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008). O mesmo diploma protagonizou, assim, a abertura do perímetro do emprego público à contratação coletiva, no sentido de que as partes - associações sindicais e Administração - negociem, em termos paritários, a celebração de um IRCT⁵²⁴.

O regime atual, constante da LTFP, enuncia os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional; e a decisão de arbitragem necessária, de caráter não convencional

⁵²⁰ <http://www.dgaep.gov.pt/>.

⁵²¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a qual foi retificada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08, e alterada pelas Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, Lei n.º 84/2015, de 07/08, Lei n.º 18/2016, de 20/06 e Lei n.º 42/2016, de 28/12.

⁵²² 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.

⁵²³ 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 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 transitóriamente em vigor.

⁵²⁴ Matéria que foi posteriormente regulada nos artigos 340.º e seguintes do RCTFP.

(art. 13.º, LTFP)⁵²⁵. Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho (ACT) comporta duas modalidades (art. 13.º, 5 a 7, da LTFP): o acordo coletivo de carreira (ACC), geral ou especial, aplicável no âmbito de uma carreira ou conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores exerçam funções; e o acordo coletivo de empregador público (ACEP), aplicável no âmbito de um órgão ou serviço.

III. Os IRCT convencionais da Administração Pública distinguem-se das convenções coletivas aplicáveis às relações de trabalho sujeitas ao Código do Trabalho. As diferenças partem, antes de mais, do recorte de cada modalidade de ACT e refletem-se nas especificidades verificadas quanto aos sujeitos, ao âmbito de aplicação e ao conteúdo da contratação coletiva.

Em primeiro lugar, cabe destacar a articulação entre os acordos coletivos, consagrada no art. 14.º, da LTFP. Esta regra estabelece uma hierarquização entre os acordos coletivos, por força da qual o acordo coletivo de empregador público só pode regular as matérias indicadas no acordo de carreira ou, na ausência deste, as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e a duração e organização do tempo de trabalho, excluindo os suplementos remuneratórios.

IV. A precedência dos ACC sobre os ACEP projeta-se também nos requisitos relativos à legitimidade para a celebração das diferentes modalidades de acordos coletivos, existindo critérios de representatividade distintos para cada uma delas. Como princípio geral, estabelece-se a regra de que podem celebrar acordos coletivos as associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses dos trabalhadores em funções públicas e o empregador público, representado pelo Governo e pelos titulares máximos dos serviços, conforme definido no art. 27.º LTFP.

No que toca aos acordos coletivos de carreiras gerais, têm legitimidade para celebrar em representação do empregador público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública e em representação dos trabalhadores (arts. 349.º e 364º, 1 e 4, da LTFP):

- As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- As associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- As associações sindicais que representem, pelo menos, 2,5 % dos trabalhadores de todas as administrações públicas (estadual e autónoma) e, na administração do Estado, em todos os ministérios;

⁵²⁵ A LTFP (art.13.º) não prevê a celebração de regulamentos de extensão e revogou expressamente todos aqueles que tinham sido emitidos ao abrigo do regime anterior (arts.10.º, 3 Lei n.º 35/2014).

- As associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios anteriormente descritos nos dois pontos anteriores.

Para a celebração de acordos coletivos de carreiras especiais, a legitimidade é reconhecida aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública e aos restantes membros do Governo interessados, em função das carreiras objeto dos acordos; e às confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, assim como as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa (art. 364.º, 2 da LTFP).

Por último, têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público: pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores; e do lado do empregador público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, o que superintenda no órgão ou serviço e o empregador público (art. 27.º e 364.º, 3, LTFP). Nos ACEP relativos às autarquias locais o empregador público é representado pelo titular executivo da respetiva autarquia local (arts. 27.º e 364.º, LTFP e Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015, de 7 de outubro⁵²⁶).

V. A delimitação do âmbito de aplicação pessoal dos acordos coletivos de trabalho constitui uma das inovações do regime atual e uma das principais marcas distintivas das convenções coletivas celebradas no âmbito da LTFP em relação às celebradas no âmbito do Código do Trabalho.

Com efeito, o art. 370.º da LTFP prevê que os ACT se apliquem quer aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes quer aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público, consoante se trate de ACC ou de ACEP, sem prejuízo do direito de oposição endereçada pelo trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados. Significa isto que a lei reconhece eficácia *erga omnes* ou eficácia geral (não dependente da filiação sindical) às convenções coletivas que regulam o contrato de trabalho em funções públicas, admitindo-se, no entanto, o direito de oposição e o direito de opção. Estes consistem:

- O direito de oposição (art. 370.º, 3 e 4, da LTFP), na manifestação de vontade expressa do trabalhador não sindicalizado quanto à não aplicação de um ACT. A oposição tem de ser comunicada por escrito e dentro do prazo de 15 dias após a

⁵²⁶ O citado acórdão do TC declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do art. 364.º, 3, b) e 6, da LTFP, na parte que exige a intervenção de membros do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica.

entrada em vigor do respetivo acordo coletivo. As associações sindicais interessadas e com legitimidade para celebrar o acordo também podem exercer este direito, deduzindo oposição à aplicação de um acordo relativamente aos trabalhadores seus filiados⁵²⁷;

- O direito de opção (art. 370.º, 5 e 6, da LTFP), na faculdade de, existindo mais de um ACEP aplicável no mesmo órgão ou serviço, o trabalhador não sindicalizado escolher um dos acordos. A opção deve ser comunicada por escrito. Não havendo escolha aplica-se o acordo que abranja o maior número de trabalhadores no empregador público em causa.

VI. Quanto ao conteúdo das convenções, além das limitações resultantes da articulação entre acordos de carreira e acordos de empregador público, atrás referida, há outras limitações decorrentes da natureza pública do sujeito contratante pelo lado dos empregadores. Os aspetos essenciais são os seguintes:

- No artigo 355.º da LTFP prevê-se que, além de outras matérias previstas nessa mesma lei ou em normas especiais, os IRCT só podem regular as matérias atinentes a: suplementos remuneratórios; sistemas de recompensa do desempenho; sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho; regimes de duração e organização do tempo de trabalho; regimes de mobilidade; e ação social complementar;
- Além dos aspetos referidos, há diversas normas da LTFP que permitem a regulamentação convencional da globalidade ou de parte do regime, como sucede em relação às seguintes matérias: 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); e crédito de horas de dirigentes sindicais (art. 345.º);
- Ainda quanto ao conteúdo, deve referir-se que a aplicação subsidiária do Código do Trabalho consagrada no artigo 4.º da LTFP, conjugada com a permissão genérica de regulamentação convencional coletiva nas matérias tratadas na LTFP, possibilita que essa regulamentação se desenvolva também em temas tratados no Código do Trabalho, tais como, os conexos com o regime do trabalhador-estudante, a organização do tempo de trabalho e os regimes de adaptabilidade e banco de horas.

⁵²⁷ Por exemplo: Oposição do STAL à aplicação do ACT n.º 1/2009 (AC de Carreiras Gerais), DR 2.ª J3, n.º 188, de 28-9-2009, aos trabalhadores seus associados (Aviso n.º 13346/2014, DR 2.ª Série, J3, n.º 232, de 1-12-2014).

5.2 Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009

I. No período entre 2009 e 2016 foram publicados um total de 959 IRCT negociais, dos quais 15 são acordos de adesão e a quase totalidade são ACEP (935), na sua esmagadora maioria (901) publicados a partir de 2014.

Os 9 acordos coletivos de carreira indicados no Quadro seguinte correspondem na realidade a 4 acordos diferentes⁵²⁸.

Quadro 66 - ACT publicados entre 2009 e 2016

NÚMERO DE ACT POR ANO (2009-2016)								
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1	3
ACEP	0	12	10	4	8	156	331	414
TOTAL	2	12	11	5	8	157	332	417

Fonte: <http://www.dgaep.gov.pt/>

II. O crescimento exponencial registado a partir de 2014 deveu-se à negociação coletiva do período normal de trabalho, sobretudo, no âmbito da administração autárquica.

Como é sabido, em 2013 a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas foi aumentada para 40 horas (Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto), alterando-se o RCTFP de 2008. Chamado a pronunciar-se sobre esta alteração, o Tribunal Constitucional, por Acórdão n.º 794/2013, de 21 de novembro⁵²⁹, não declarou a inconstitucionalidade da referida 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. Após esta decisão, foram negociados diversos ACEP que fixaram a duração do PNT em 35 horas semanais, apoiados naquele Acórdão e no art. 130.º do RCTFP. 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

⁵²⁸ 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 7-12-2012, 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.

⁵²⁹ Publicado no DR, II série, de 18-12-2013.

pelas áreas das Finanças e da Administração Pública. Na sequência do conflito daí emergente, o Provedor de Justiça requereu a declaração de inconstitucionalidade do artigo 364.º, n.º 3, b), da LTFP, que deu origem ao Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015, de 7 de outubro⁵³⁰, em resultado do qual foi dispensada a intervenção de representantes do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica.

Deste modo, em 2015 a negociação coletiva na Administração Pública foi influenciada pela abertura facultada pela jurisprudência do Tribunal Constitucional, o que explica o depósito de cerca de 75% do total de acordos coletivos do ano, após a publicação deste segundo Acórdão do Tribunal Constitucional.

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2016

I. Como se verificou, em 2016 manteve-se a trajetória ascendente iniciada em 2014. Assim, no ano em análise foram subscritos 3 acordos coletivos de carreira especial (médica), sendo 2 revisões parciais⁵³¹ e 1 deliberação de comissão paritária⁵³². Por outro lado, foram celebrados 414 ACEP, dos quais 408 primeiras convenções, e 8 acordos de adesão.

Quadro 67 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2016

IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2016)					
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total
		Parciais	Globais		
Acordo Coletivo de Carreira (ACC)	0	2	0	1	3
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	408	1	5	0	414
Total	408	3	5	1	417
Acordo de Adesão					8
TOTAL	408	3	5		425

Fonte: DGAEP/DRCT

A generalidade dos ACEP regula a duração e organização do tempo de trabalho (incluindo, nalguns casos, adaptabilidade, banco de horas, tempo parcial, teletrabalho), bem como também, muitas vezes, a matéria da segurança e saúde no trabalho, a composição e funcionamento da comissão paritária e a resolução de conflitos coletivos de trabalho.

A distribuição por área geográfica e por tipo de outorgante público – retratada no quadro seguinte – demonstra que apenas 1 IRCT foi publicado no âmbito da administração central⁵³³, 421 ocorreram na administração local (399 em autarquias, 5 em entidades

⁵³⁰ Publicado em DR, I, em 22 de outubro de 2015.

⁵³¹ Relativas ao ACT n.º 2/2009 (ACC) e ao ACT n.º 5/2012 (ACC).

⁵³² Referente ao ACT n.º 5/2012 (ACC).

⁵³³ A alteração ao ACT n.º 2/2009 (ACC).

intermunicipais e 17 em serviços municipalizados) e 3 na administração regional dos Açores⁵³⁴.

O facto de existirem mais ACEP celebrados por freguesias do que por municípios, explicar-se-á por existirem 3091 freguesias e 308 municípios e pelo facto de até 2015 cerca de 54% dos municípios já terem celebrado ACEP.

Quadro 68 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2016

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2016)								
Área geográfica	Tipo de Administração							
	Central Direta	Local					Regional	Total
		Autarquias		Entidade intermunicipal	Serviços municipalizados			
		Freguesias	Municípios		Serviços intermunicipalizados	Serviços municipalizados		
RA Açores (4 empregadores públicos)			3				3	6
Continente (334 empregadores públicos)	1	214	182	5	3	14		419
TOTAL	1	214	185	5	3	14	3	425

Fonte: DGAEP / DRCT

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (372), mais concretamente por 16 sindicatos diferentes. Surge também uma federação sindical a outorgar 8 acordos⁵³⁵ e há 45 acordos celebrados por grupos de associações sindicais, designadas no *site* da DGAEP por “consórcios”.

Quadro 69 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração, em 2016

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2016)							
Associações sindicais	Tipo de Administração						
	Central Direta	Local				Regional	Total
		Freguesias	Municípios	Entidade intermunicipal	Serviços municipalizados		
Associações 1º Grau (16 sindicatos)	0	208	145	5	13	1	372
Associações 2º Grau (1 federação)	0	0	6	0	2	0	8
Consórcios sindicais (20 consórcios)	1	6	34	0	2	2	45
TOTAL	1	214	185	5	17	3	425

Fonte: DGAEP / DRCT

III. Tal como sucede com as convenções coletivas celebradas no âmbito do Código do Trabalho, também os acordos coletivos aplicáveis aos contratos de trabalho para o exercício de funções públicas podem ver o respetivo âmbito de aplicação alargado através da celebração de acordos de adesão, quer pela adesão de associações sindicais a qualquer

⁵³⁴ ACT n.º 107/2016 (ACEP), Direção Regional do Ambiente da R.A. Açores /STE, para além da alteração ao ACT n.º 5/2012 (ACC) e da deliberação de comissão paritária relativa ao mesmo ACT (ACC);

⁵³⁵ Todos celebrados pela FESAP.

tipo de ACT quer, no caso de ACEP, pela adesão de outros empregadores públicos (art. 378.º da LTFP). Em 2016 foram celebrados 8 acordos de adesão, todos no âmbito da administração local (6 em autarquias, 2 em serviços municipalizados).

Quadro 70 - Acordos de Adesão na Administração Pública publicados em 2016

ACORDOS DE ADESÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PUBLICADOS (2016)				
Acordo de Adesão - 2016		Convenção objeto de adesão		
Publicação (DR)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Última Publicação	Outorgantes da convenção originária
DR II, J3, nº 7, de 12 de janeiro de 2016	Entre a Freguesia de Tavadre e o SINTAP	ACEP	ACEP 24/2015, de 12-06-2015 DR II, J3, nº 131, de 08-07-2015	Município de Figueira da Foz com o SINTAP
DR II, J3, nº 42 de 1 de março de 2016	Entre o Município de Oeiras e o STMO	ACEP	ACEP 178/2015 DR II, J3, nº 228, de 20-11-2015 (revisão do ACT n.º 7/2010)	Município de Oeiras com a FESAP e o STE
DR II, J3, nº 43 de 2 de março de 2016	Entre o Município de Oliveira de Azeméis e o STFPSC	ACEP	ACEP 223/2015 DR II, J3, nº 235, de 01-12-2015	Município de Oliveira de Azeméis com o STAL
DR II, J3, nº 44 de 3 de março de 2016	Entre a União das Freguesias de S. Pedro do Sul, Várzea e Baiões e o SINTAP	ACEP	ACEP 325/2015 DR II, J3, nº 250, de 23-12-2015	Município de S. Pedro do Sul com o SINTAP
DR II, J3, nº 65 de 4 de abril de 2016	Entre o Município de Oliveira de Azeméis e o STAEZ - ZN	ACEP	ACEP 223/2015 DR II, J3, nº 235, de 01-12-2015	Município de Oliveira de Azeméis com o STAL
DR II, J3, nº 66 de 5 de abril de 2016	Entre os Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra e o STAL	ACEP	ACEP 310/2015 DR II, J3, nº 249, de 22-12-2015	Município de Coimbra com o STAL
DR II, J3, nº 66 de 5 de abril de 2016	Entre os Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra e a FESAP	ACEP	ACEP 97/2016 DR II, J3, nº 14, de 21-01-2016	Município de Coimbra com a FESAP
DR II, J3, nº 80 de 26 de abril de 2016	Entre a Freguesia de Ega e o SINTAP	ACEP	ACEP 95/2015 DR II, J3, nº 215, de 03-11-2015	Município de Condeixa-a-Nova com o SINTAP

Fonte: DGAEP/DRCT

IV. Por último, e no que toca aos processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho no âmbito da LTFP, não foi iniciado nem concluído qualquer processo de conciliação, mediação ou arbitragem, em 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.msess.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/>

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXOS - QUADRO 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016.....	163
ANEXOS - QUADRO 2 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 POR SECTOR DE ATIVIDADE	169
ANEXOS - QUADRO 3 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2016 (INCLUINDO AA) POR SECTOR DE ATIVIDADE	170
ANEXOS - QUADRO 4 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016.....	171
ANEXOS - QUADRO 5 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2016 - QUADRO SÍNTESE	172
ANEXOS - QUADRO 6 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2016 - QUADRO SÍNTESE.....	173
ANEXOS - QUADRO 7 - SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (PARTICIPAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40%)	175
ANEXOS - QUADRO 8 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (POR TIPO).....	177
ANEXOS - QUADRO 9 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016	177
ANEXOS - QUADRO 10 - REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS - 2016....	178
ANEXOS - QUADRO 11 - COMISSÕES PARITÁRIAS - 2016	179
ANEXOS - QUADRO 12 - PARENTALIDADE - 2016	180
ANEXOS - QUADRO 13 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES.....	181
ANEXOS - QUADRO 14 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS.....	186

ANEXOS - Quadro 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016

1/6

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
1	08/01/2016	AE	Alteração	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM		
2	15/01/2016	CC	1ª convenção	H		AOPL STP		
2	15/01/2016	CC	Alteração salarial	R		LPFP SJPF		
2	15/01/2016	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		UECCU FESMAR		
3	22/01/2016	CC	Revisão Global	G		ANF SNF		
4	29/01/2016	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL		
4	29/01/2016	AC	1ª convenção	K		Açoreana Seguros STAS	e outras e outro	
4	29/01/2016	AC	Alteração salarial e outras	D		REN FIEQUIMETAL	e outras e outros	BTE 04/2016 ; BTE 04/2016
4	29/01/2016	AC	Alteração salarial e outras	D		REN SINDEL	e outras e outros	BTE 04/2016 ; BTE 04/2016
4	29/01/2016	AE	1ª convenção	H		ECALMA STAL		
4	29/01/2016	AE	Alteração e texto consolidado	K		CGD STEC		BTE 04/2016 ; BTE 22/2016
6	15/02/2016	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA FETESE		
6	15/02/2016	AE	1ª convenção	H		Easyjet Airline Company SNPVAC		
7	22/02/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	20	REPSOL COFESINT	e outra	
9	08/03/2016	CC	Alteração salarial e outras	P		APEC SITESE		
9	08/03/2016	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	NORMAX FEVICCOM	e outra	
10	15/03/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR FIEQUIMETAL		
10	15/03/2016	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	e outros	
11	22/03/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL COFESINT	e outra	BTE 11/2016 ; BTE 15/2016 ; BTE 21/2016
11	22/03/2016	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		ETRG STFCMM	e outro	
12	29/03/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	e outra (produtos químicos)	BTE 12/2016 ; BTE 12/2016
12	29/03/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR FEPCES	e outra	BTE 12/2016 ; BTE 12/2016
12	29/03/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	e outra (produtos farmacêuticos)	
12	29/03/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa COFESINT		BTE 12/2016 ; BTE 12/2016
12	29/03/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa FEVICCOM	e outras	BTE 12/2016 ; BTE 12/2016
12	29/03/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICCOM	e outros	BTE 12/2016 ; BTE 14/2016
12	29/03/2016	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		Tomaz do Douro FESMAR		
13	08/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA FESAHT		BTE 13/2016 ; BTE 13/2016

Fonte: BTE online / CRL

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
13	08/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA SinCESAHT		BTE 13/2016 ; BTE 13/2016
13	08/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	Q		APHP FESAHT		
13	08/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APEQ COFESINT	e outras e outros	
13	08/04/2016	AE	Alteração e texto consolidado	H		STCP STTAMP		
13	08/04/2016	AE	Revisão Global	R		FCP CESP	e outros	
14	15/04/2016	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	e outra	BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016
14	15/04/2016	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	e outros	BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016
14	15/04/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR SITESE		BTE 12/2016 ; BTE 14/2016
14	15/04/2016	AE	Alteração salarial e outras	H		CTT SINDELTECO	e outros	
15	22/04/2016	AE	1ª convenção	K		BNP Paribas SNQTB	e outro	
15	22/04/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL FESAHT	e outros	BTE 11/2016 ; BTE 15/2016 ; BTE 21/2016
16	29/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANIL (Lactínios) SPLAAESTRMMCCM	e outras	
16	29/04/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANIMTMC FESAHT		
16	29/04/2016	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		ENM FESMAR	e outras	
16	29/04/2016	AE	Alteração / texto consolidado	H		Porto Santo Line - TM FESMAR		
16	29/04/2016	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		PROMARINHA FESMAR		
17	08/05/2016	CC	Revisão Global	H		ANTROP SITRA		BTE 17/2016 ; BTE 21/2016
17	08/05/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	AIBA FESAHT		BTE 17/2016 ; BTE 21/2016
17	08/05/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		ACCCL STICCS	e outras	
17	08/05/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	10	Fermentopão FESAHT		
17	08/05/2016	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	32	POLO FEVICCOM		
18	15/05/2016	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		Douro Azul FESMAR	e outras	
19	22/05/2016	CC	Revisão Global	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	e outras	
19	22/05/2016	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	ANIMEE FETESE	e outros	
19	22/05/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		ACISB FEPCES		
19	22/05/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	e outra	BTE 19/2016 ; BTE 19/2016
19	22/05/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE		BTE 19/2016 ; BTE 19/2016
20	29/05/2016	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	AITVPP FEVICCOM	e outra	

Fonte: BTE online / CRL

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
20	29/05/2016	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE		BTE 14/2016 ; BTE 14/2016 ; BTE 20/2016
20	29/05/2016	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO COFESINT	e outros	BTE 20/2016 ; BTE 21/2016
20	29/05/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL COFESINT	e outros	BTE 20/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	CC	Revisão Global	H		ANTROP SNM		BTE 17/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	AIBA COFESINT	e outra	BTE 17/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	21	APIFARMA COFESINT	e outra	BTE 21/2016 ; BTE 23/2016 ; BTE 29/2016
21	08/06/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	25	AIMMAP SINDEL		
21	08/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT		BTE 21/2016 ; BTE 29/2016
21	08/06/2016	AC	Alteração salarial e outras	H		Auto-Estradas do Atlântico SETACCOP	e outra	
21	08/06/2016	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	e outros	BTE 21/2016 ; BTE 21/2016
21	09/06/2016	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA SITESE		BTE 21/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL SITESE		BTE 11/2016 ; BTE 15/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	e outros	BTE 20/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL SITESE	e outros	BTE 20/2016 ; BTE 21/2016
21	08/06/2016	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	LEICA FEVICCOM		
22	15/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL COFESINT	e outra	BTE 22/2016 ; BTE 22/2016
22	15/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL FETESE		BTE 22/2016 ; BTE 22/2016
22	15/06/2016	AE	Revisão Global	O		AHBV - Amadora SNBP		
22	15/06/2016	AE	1ª convenção	O		AHBV - Merceana SNBP	e outro	
22	15/06/2016	AE	1ª convenção	O		AHBV - Montijo SNBP	e outro	
22	15/06/2016	AE	Alteração e texto consolidado	K		CGD SNQTB	e outro	BTE 04/2016 ; BTE 22/2016
23	22/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA FIEQUIMETAL	e outro	BTE 21/2016 ; BTE 23/2016 ; BTE 29/2016
23	22/06/2016	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		ACISDP FETESE	e outro	
23	22/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	N		ANESM SITESE		
23	22/06/2016	CC	Alteração salarial e outras	Q		APHP SEP		
23	22/06/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Morais Matias FEVICCOM		
24	29/06/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL (Lactícínios) FESAHT	e outros	
24	29/06/2016	AE	1ª convenção	Q		SCML SEP		

Fonte: BTE online / CRL

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
24	29/06/2016	AE	Alteração salarial e outras	O		AHBV - Carnaxide SNBP		
25	08/07/2016	CC	1ª convenção	H		ANTROP STTAMP		
25	08/07/2016	CC	Revisão Global	Q		CNIS FNE		
25	08/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) COFESINT	e outra	BTE 25/2016 ; BTE 25/2016
25	08/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) FESETE	e outra	BTE 25/2016 ; BTE 25/2016
25	08/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		APED FEPCEs	e outros	
25	08/07/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		ACRAL CESP	e outros	
25	08/07/2016	AE	Alteração	C	23	Saint-Gobain Mondego FEVICCOM		
26	15/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos COFESINT	e outra	BTE 26/2016 ; BTE 27/2016 ; BTE 27/2016
27	22/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos FEPCEs	e outra (produtos químicos)	BTE 26/2016 ; BTE 27/2016 ; BTE 27/2016
27	22/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Químicos SITESE	produtos químicos	BTE 26/2016 ; BTE 27/2016 ; BTE 27/2016
27	22/07/2016	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	e outros	
27	22/07/2016	AE	Revisão Global	G		Tabaqueira II FESAHT	e outros	
28	29/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT		BTE 28/2016 ; BTE 28/2016
28	29/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVEC/APIV FESETE		BTE 28/2016 ; BTE 28/2016
28	29/07/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		ACISTDS CESP	e outra e outro	
28	29/07/2016	AE	1ª convenção	O		AHBV - Vila Real de Santo António SNBP		
28	29/07/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM		
29	08/08/2016	CC	1ª convenção	Q		FNS FETESE		
29	08/08/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	AICC FESAHT		
29	08/08/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	21	APIFARMA SITESE		BTE 21/2016 ; BTE 23/2016 ; BTE 29/2016
29	08/08/2016	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE		BTE 21/2016 ; BTE 29/2016
29	08/08/2016	CC	Alteração salarial e outras	J		APIMPRENSA FESETE		
29	08/08/2016	AC	Revisão Global	K		Várias Instituições de Crédito FEBASE		
29	08/08/2016	AC	Revisão Global	K		Várias Instituições de Crédito FSIB		
29	08/08/2016	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C COFESINT		BTE 29 ; BTE 29
29	08/08/2016	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C FIEQUIMETAL	e outros	BTE 29 ; BTE 29
30	15/08/2016	CC	Revisão Global	F		AECOPS FETESE	e outras e outros	

Fonte: BTE online / CRL

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
30	15/08/2016	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	15	APICCAPS FESETE		BTE 30; BTE 31
30	15/08/2016	AC	Revisão Global	H		BRISA SETACCOP	e outras e outros	
30	15/08/2016	AC	Alteração	Q		CHU - Coimbra FNAM	e outros e outro	
31	22/08/2016	CC	Revisão Global	C	15	APICCAPS COFESINT	e outra	BTE 30/2016 ; BTE 31/2016
31	22/08/2016	AC	Alteração / texto consolidado	K		CGD - CLF STEC	e outras	
31	22/08/2016	AE	1ª convenção	C	33	SUCH FESAHT	e outras	
31	22/08/2016	AE	Alteração salarial e outras	O		AHBV - Guimarães SNBP		
32	29/08/2016	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		BP - Portugal COFESINT	e outra	BTE 32/2016 ; BTE 35/2016
32	29/08/2016	AE	1ª convenção	H		PORTWAY SINDAV	e outros	
32	29/08/2016	AE	Alteração	H		SATA Internacional SNPVAC		
33	08/09/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR SINDCES		
33	08/09/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AIM SITSECCVAC		
33	08/09/2016	CC	Alteração salarial e outras	H		AOP SINPORSINES		
33	08/09/2016	AE	Alteração salarial	C	17	CELBI SIFOMATE	e outros	
34	15/09/2016	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	16	APCOR FEVICOM	e outros	
34	15/09/2016	CC	Alteração salarial e outras	G		AE - Viana do Castelo CESP	e outras	
35	22/09/2016	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SETAA	e outra	BTE 35/2016 ; BTE 36/2016 ; BTE 38/2016
35	22/09/2016	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		BP - Portugal SITESE	e outras empresas petrolíferas	BTE 32/2016 ; BTE 35/2016
36	29/09/2016	CC	1ª convenção	C	25	FENAME SITESE	e outros	
36	29/09/2016	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SINDCES	e outra	BTE 35/2016 ; BTE 36/2016 ; BTE 38/2016
36	29/09/2016	AE	1ª convenção	Q		Lusitadas - Parcerias Cascais SIM	e outro	
36	29/09/2016	AE	Alteração salarial e outras	H		Autoestrada do Algarve - Via do Infante SETACCOP		
37	08/10/2016	CC	1ª convenção	H		AOPL SETTCMCS	e outras	
37	08/10/2016	CC	Alteração salarial e outras	M		ANCIA FETESE		
38	15/10/2016	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	25	AIMMAP SIMA		
38	15/10/2016	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	e outra e outro	BTE 35/2016 ; BTE 36/2016 ; BTE 38/2016
38	15/10/2016	AC	1ª convenção	Q		SCMA FNSTFPS	e outras e outros	
39	22/10/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA FESAHT	(indústria de batata frita, aperitivos e similares)	

Fonte: BTE online / CRL

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016								
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Outros Outorgantes	Paralelos
				Sec	Div			
40	29/10/2016	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA	(Industria de Hortofrutícolas)	
						FESAHT	e outros	
41	08/11/2016	AC	Revisão Global	J		MEO	e outros	
						SINTTAV	e outros	
44	29/11/2016	AE	Alteração salarial	C	10	Parmalat Portugal		
						FIEQUIMETAL		
47	22/12/2016	AE	Alteração e texto consolidado	H		Metro-Lisboa		
						FECTRANS	e outros	
48	29/12/20016	CC	1ª convenção	H		AESAPSAETA		
						SITAVA		
48	29/12/2016	AE	Alteração salarial e outras	C	26	Carl Zeiss Vision		
						FEVICCOM		

Fonte: BTE online / CRL

ANEXOS - Quadro 2 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016 POR SECTOR DE ATIVIDADE

CAE rev.3	Sector de Atividade	Convenções publicadas (2016)				
		AC	AE	CC	Total	%
A	Agricultura	0	0	0	0	0,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	1	32	32	65	44,5%
10	Indústrias alimentares	0	5	11	16	11,0%
12	Indústria do tabaco	0	1	0	1	0,7%
13	Fabricação de têxteis	0	0	2	2	1,4%
14	Indústria do vestuário	0	0	2	2	1,4%
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	2	2	1,4%
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2	2	1,4%
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	10	3	13	8,9%
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	2	0	2	1,4%
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	1	1	2	1,4%
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	3	3	2,1%
23	Fabricação de outros produtos minerais não metálicos	1	8	2	11	7,5%
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	1	0	1	0,7%
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	3	3	2,1%
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	2	1	3	2,1%
32	Outras indústrias transformadoras	0	1	0	1	0,7%
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	1	0	1	0,7%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	0	0	2	1,4%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0	0	0,0%
F	Construção	0	0	1	1	0,7%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	18	24	16,4%
H	Transportes e armazenagem	4	13	7	24	16,4%
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	2	2	1,4%
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1	2	1,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	4	3	0	7	4,8%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,7%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	1	1	0,7%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	6	0	6	4,1%
P	Educação	0	0	1	1	0,7%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	2	2	4	8	5,5%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	1	1	2	1,4%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
TOTAL		19	58	69	146	100%

Fonte: BTE online / DGERT / CRL

ANEXOS - Quadro 3 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2016 (incluindo AA) POR SECTOR DE ATIVIDADE

CAE rev.3	Sector Atividade	IRCT Negociais (incluindo AA) (2016)					
		AC	AE	CC	AA	TOTAL	%
A	Agricultura	0	0	0	0	0	0,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	1	32	32	2	67	38,3%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	0	0	9	11	6,3%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0	0	0	0,0%
F	Construção	0	0	1	0	1	0,6%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	18	0	24	13,7%
H	Transportes e armazenagem	4	13	7	7	31	17,7%
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	2	0	2	1,1%
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1	0	2	1,1%
K	Atividades financeiras e de seguros	4	3	0	9	16	9,1%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	0	1	0,6%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	1	1	2	1,1%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	6	0	1	7	4,0%
P	Educação	0	0	1	0	1	0,6%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	2	2	4	0	8	4,6%
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	1	1	0	2	1,1%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0	0,0%
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		19	58	69	29	175	100%

Fonte: BTE online / DGERT / CRL

ANEXOS - Quadro 4 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2016

CAE rev.3	Sector de Atividade	Trabalhadores abrangidos por convenções publicadas (2016)				
		AC	AE	CC	Total	%
A	Agricultura	0	0	0	0	0,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	98	9.578	255.744	265.420	35,4%
10	Indústrias alimentares	0	484	5.035	5.519	0,7%
12	Indústria do tabaco	0	501	0	501	0,1%
13	Fabricação de têxteis	0	0	13.290	13.290	1,8%
14	Indústria do vestuário	0	0	34.552	34.552	4,6%
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	29.173	29.173	3,9%
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2.072	2.072	0,3%
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	1.586	3.124	4.710	0,6%
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	1.300	0	1.300	0,2%
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	445	32.231	32.676	4,4%
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	9.896	9.896	1,3%
23	Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	98	1.393	1.023	2.514	0,3%
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	192	0	192	0,0%
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	101.071	101.071	13,5%
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	300	24.277	24.577	3,3%
32	Outras indústrias transformadoras	0	77	0	77	0,0%
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	3.300	0	3.300	0,4%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	720	0	0	720	0,1%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0	0	0,0%
F	Construção	0	0	102.899	102.899	13,7%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	657	233	150.534	151.424	20,2%
H	Transportes e armazenagem	2.618	14.721	6.808	24.147	3,2%
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	69.164	69.164	9,2%
J	Atividades de informação e comunicação	9.515	0	416	9.931	1,3%
K	Atividades financeiras e de seguros	23.486	9.370	0	32.856	4,4%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.341	1.341	0,2%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	1.674	1.674	0,2%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	242	0	242	0,0%
P	Educação	0	0	13	13	0,0%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	28.750	378	59.476	88.604	11,8%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	8	905	913	0,1%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
TOTAL		65.844	34.530	648.974	749.348	100%

Fonte: DGERT / BTE online /CRL

ANEXOS - Quadro 5 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2016 - QUADRO SÍNTESE

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2016 - QUADRO SÍNTESE					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE (2016)	CAE (Rev. 3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
10	K	Barclays Vida Y Pensiones- STAS e Outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
10	K	Victoria - Seguros e outra e o STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
14	O	CEFOSAP – SINTAP	AE	BTE: 25/2014	CEFOSAP - SITESE
21	K	Prevision Sanitaria Nacional-Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija-Sucursal em Portugal - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras – STAS e outro
22	D	EDP e outras - SINOVAE	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - ASOSI
23	C	REPSOL - SNTICI	AE	BTE: 7/2016	REPSOL – COFESINT e outra
26	K	Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros e Reaseguros-Sucursal em Portugal – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
29	K	ASF – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
31	K	Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros Y Reaseguros-Sucursal em Portugal – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
32	H	APA e outras – OFICIAISMAR	AC	BTE: 46/2015	APA e outras – SNTAP
32	H	APA e outras – SIMAMEVIP	AC	BTE: 46/2015	APA e outras – SNTAP
32	K	Aegon Santander e outra - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
33	H	APA e outras - SITEMAQ	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
33	H	APA e outras – SOEMMM	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
35	H	APA e outras – STE	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
37	H	APA e outras - SNEET	AC	BTE: 46/2015	APA e outras - SNTAP
38	K	Financial Insurance Company Limited – STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
38	K	Mapfre Asistencia, Compañia Internacional de Seguros y Reaseguros, SA - STAS e outro	AC	BTE: 4/2016	Açoreana Seguros e outras - STAS e outro
39	N	SOGRUPO, ACE – STEC	AC	BTE: 31/2016	Caixa Leasing e Factoring-Instituição Financeira de Crédito, SA e outras - STEC
42	C	APICCAPS – SIMA	CC	BTE: 30/2016	APICCAPS - FESETE
47	D	EDP Internacional – ASOSI e outro	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - ASOSI
47	D	EDP Internacional - FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras – FIEQUIMETAL e outros
47	D	EDP Internacional - SINDEL e outros	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - SINDEL e outros
47	D	EDP Internacional - SINERGIA	AC	BTE: 37/2014	EDP e outras - SINERGIA
47	D	Fundação EDP – ASOSI e outro	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - ASOSI
47	D	Fundação EDP - FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - FIEQUIMETAL e outros
47	D	Fundação EDP – SINDEL e outros	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - SINDEL e outros
47	D	Fundação EDP – SINERGIA	AC	BTE 37/2014	EDP e outras - SINERGIA
47	H	Metropolitano de Lisboa - STMETRO	AE	BTE 17/2010	Metropolitano de Lisboa - FECTRANS e outros

Fonte: BTE online / CRL

ANEXOS - Quadro 6 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2016 - QUADRO SÍNTESE

1/2

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão	TIPO	BTE	Critério da RCM ⁽¹⁾	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (2016)	DR					Identificação	
4	13/2016	CC e suas alterações: AABA / SETAA	CC	8/8/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
4	10/2016	Alterações do CC: APCOR / FETESE	CC	29/9/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
4	14/2016	CC e suas alterações: FAPEL / COFESINT e outra	CC	8/6/2015	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	Sindical	7
		Alterações do CC: FAPEL / FETESE		15/7/2015			
4	11/2016	CC : AECOPS e outras / FE	CC	8/10/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	3
		CC : AECOPS e outras / FETESE		8/10/2015			
4	09/2016	Alterações do CC: ANESM / FETESE	CC	29/6/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	7
12	80/2016	CC e suas alterações: ANCIPA / SETAA (indústria de hortofrutícolas).	CC	8/8/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	8
12	76/2016	CC e suas alterações: ANCIPA / SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares).	CC	8/8/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	8
14	87/2016	CC: CNIS / FNSTFPS	CC	22/8/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	8
14	89/2016	CC: APFS / FETESE	CC	15/9/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	7
14	82/2016	CC: ADIPA / SITESE e outro (comércio a retalho de produtos alimentares)	CC	29/11/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Patronal	5
14	79/2016	CC: A.H.S.A. / SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura)	CC	8/10/2015	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	Sindical	6
14	78/2016	Alterações do CC: GROQUIFAR / FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	CC	8/9/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	7
14	84/2016	Alterações do CC: Ancave / SETAA	CC	15/8/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	8
14	81/2016	Alterações do CC: Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra / CESP e outro	CC	29/9/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	7
14	85/2016	Alterações do CC: ACISB e outra / FEPCES	CC	29/6/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	10
14	77/2016	Alterações do CC: APEQ e outras / COFESINT e outros	CC	22/11/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	5
14	88/2016	Alterações do CC: APCOR / FEVICOM e outros (pessoal fabril)	CC	22/10/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	6
14	86/2016	Alterações do CC: ALIF / SETAA	CC	8/8/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	8
15	92/2016	Alterações do CC: FENAME / FETESE e outro	CC	29/8/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	8
17	128/2016	AE: Easyjet Airline Company / SNPVC	AE	15/2/2016	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	Sem oposição	3
17	108/2016	Alterações do CC: ANIL e outra / COFESINT	CC	22/10/2015	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Patronal	6
		Alterações do CC: ANIL e outra / FESETE		22/10/2015			

⁽¹⁾ Resolução do Conselho de Ministros 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

Fonte: BTE online / CRL

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão	TIPO	BTE	Critério da RCM ⁽¹⁾	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (2016)	DR					Portaria	
17	107/2016	Alterações do CC: APECA / SinCESAHT e outras	CC	8/12/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	4
25	178/2016	AC: Açoreana Seguros e outras / STAS e outro	AC	29/1/2016	Subalínea v) da alínea b) do n.º 1	Sindical	5
33	237/2016	CC e suas alterações: APEC / SITESE	CC	8/3/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	5
39	271/2016	CC: AANP e outra / SIMAMEVIP	CC	15/8/2015	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	14
39	270/2016	Alterações do CC: ITA / FESAHT	CC	8/4/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
		Alterações do CC: ITA / SinCESAHT		8/4/2016			
39	272/2016	Alterações do CC: APHP / FESAHT	CC	8/4/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
39	269/2016	Alterações do CC: GROQUIFAR / COFESINT e outra	CC	22/5/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	5
		Alterações do CC: GROQUIFAR / SITESE (produtos farmacêuticos)		22/5/2016			
42	286/2016	CC: ANCIPA / FETESE (confeitaria e conservação de fruta / administrativos)	CC	15/2/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	9
47	315/2016	Alterações do CC: ANIL e outras / SPLAAECSTRMCCM	CC	29/4/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	6
		Alterações do CC: ANIL e outras / FESAHT e outros		29/6/2016			
47	314/2016	Alterações do CC: ACCCL e outras associações de empregadores / STICCS.	CC	8/5/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	7
48	326/2016	Alterações do CC: APESEE / FETESE e outros	CC	22/5/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	7
48	328/2016	Alterações do CC: NORQUIFAR / COFESINT e outra	CC	29/3/2016	Subalínea i) da alínea c) do n.º 1	Sindical	9
		Alterações do CC: NORQUIFAR / FEPCES e outra (produtos químicos)		29/3/2016			
48	325/2016	Alterações do CC: NORQUIFAR e a COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	CC	29/3/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sindical	9
48	327/2016	Alterações do CC: APHP e a SEP	CC	22/6/2016	Subalínea ii) da alínea c) do n.º 1	Sem oposição	6

⁽¹⁾ Resolução do Conselho de Ministros 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

Fonte: BTE online / CRL

ANEXOS - Quadro 7 - Sector Empresarial do Estado (participação igual ou superior a 40%)

1/2

EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (2016) (participação igual ou superior a 40%)	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes Sindicais	participação pública (Estado) %
				Sec	Div		
1. EMPRESAS PÚBLICAS NÃO FINANCEIRAS							
1.1. Comunicação Social							
Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA	15/2009	AE	Revisão global	J	60	SJ ; FETESE ; SITESE ; STICPGI	50,14%
RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA	36/2015	AE	Revisão global	J	60	FE e outros (*)	100,00%
1.2. Cultura							
OPART - Organismo de Produção Artística, EPE							100,00%
Teatro Nacional D. Maria II, EPE							100,00%
Teatro Nacional S. João, EPE							100,00%
1.3. Gestão de Infra-estruturas							
1.3.1. Infra-estruturas Aéreas							
Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE	31/2015	AE	Revisão global	H	51	SINCTA	100,00%
1.3.2. Infra-estruturas Ferroviárias e Rodoviárias							
Infraestruturas de Portugal, SA (ex-REFER, EPE)	25/2015	AA		H	49	FENTCOP	100,00%
1.3.3. Infra-estruturas Portuárias							
APA - Administração do Porto Aveiro, SA	37/2016	AA		H	50	SNEET	100,00%
APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA	37/2016	AA		H	50	SNEET	100,00%
APL - Administração do Porto de Lisboa, SA	37/2016	AA		H	50	SNEET	100,00%
APS - Administração do Porto de Sines e do Algarve, SA	37/2016	AA		H	50	SNEET	100,00%
APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA	37/2016	AA		H	50	SNEET	100,00%
1.3.4. Outras Infra-estruturas							
Docapesca - Portos e Lotas, SA	38/2012	AE	Alteração	A	03	SINDEPESCAS	100,00%
EDIA - Empresa Desenv. Infra-estruturas Alqueva, SA							100,00%
Parque Escolar, EPE							100,00%
1.4. Requalificação Urbana							
Polis Litoral Norte, SA							53,00%
Polis Litoral Ria de Aveiro, SA							56,00%
Polis Litoral Ria Formosa, SA							63,00%
Polis Litoral Sudoeste, SA							51,00%
VianaPolis - Sociedade Desenvolvimento Programa Polis Viana do Castelo, SA							60,00%
1.5. Saúde							
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar Cova da Beira, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Leiria, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de São João, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Algarve, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Porto, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Centro Hospitalar Tondela/Viseu, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital de Magalhães Lemos, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital Distrital de Santarém, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital Garcia da Orta, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Hospital Santa Maria Maior, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%

Fonte: DGTF

EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (2016) (participação igual ou superior a 40%)	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes Sindicais	participação pública (Estado) %
				Sec	Div		
IPO - Coimbra, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
IPO - Lisboa, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
IPO - Porto, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE	30/2016	AC	Alteração	Q	86	FNAM ; SIM	100,00%
1.6. Serviços de Utilidade Pública							
1.7. Transportes							
Companhia Carris de Ferro de Lisboa, SA	25/2010	AE	Alteração salarial	H	49	ASPTC	100,00%
CP - Comboios de Portugal, EPE	18/2002	AE	Alt. Sal. e outras	H	49	SINDEFER e outros (**)	100,00%
Metro do Mondego, SA				H	49		53,00%
Metro do Porto, SA	45/2014	AE	1ª Convenção	H	49	APROFER	40,00%
Metro - Metropolitano de Lisboa, EPE	47/2016	AE	Alt.e texto consolidado	H	49	FECTRANS ; STTM ; SINDEM ; SITRA ; SITESE ; FEPCEC ; SQTD	100,00%
Sociedade Transportes Colectivos do Porto, SA	13/2016	AE	Alt.e texto consolidado	H	49	STTAMP	100,00%
TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA	41/2014	AE	Alteração	H	50	FETESE ; SITESE	100,00%
1.8. Parpública							
Parpública - Participações Públicas, SGPS, SA							100,00%
1.9. Defesa							
MM - Gestão Partilhada, EPE							100,00%
1.10. Outros Sectores							
Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE							100,00%
AICEP - Agência para Investimento Comércio Externo de Portugal, EPE							100,00%
EDM - Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SGPS, SA							100,00%
ENMC - Entidade Nacional para o Mercado de Combustíveis, EPE (ex-EGREP)							100,00%
FRME - Fundo pº. Revit. Modern. Tecido Emp., SGPS, SA							64,96%
Fundo de Apoio Municipal - FAM							50,00%
Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial							100,00%
Fundo de Salvaguarda do Património Cultural							80,00%
Fundo Português de Apoio ao Investimento em Moçambique							100,00%
Fundo Português de Carbono							100,00%
MOBI.E.,SA							100,00%
Parups, SA	06/2012	AA		K	64	FSIB	100,00%
Parvalorem, SA							100,00%
SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE							100,00%
2. EMPRESAS PÚBLICAS FINANCEIRAS							
Banif - Banco Internacional do Funchal, SA	8/2012	AC	Alteração	K		FEBASE ; FSIB	60,53%
Caixa Geral de Depósitos, SA	22/2016	AE	Alt.e texto consolidado	K		SNQTB ; SIB	100,00%
IFD - Instituição Financeira de Desenvolvimento, SA							100,00%
Parparticipadas, SGPS, SA							100,00%
SOFID - Soc. P. Financ. e Desenvolvimento Instituição Financeira de Crédito, SA							59,99%
3. EMPRESAS SEDIADAS NO ESTRANGEIRO							
IPE Macau - Investimentos e Participações Empresarias, SARL							100,00%
4. ORGANISMOS INTERNACIONAIS							

Fonte: DGTF

(*) FE ; SNEET ; SERS ; SEMM ; FETESE ; SITESE ; SINDELCO ; SINTTAV ; SITIC ; SJ ; SMAV ; SPEue ; STT ; FEPCEC ; FECTRANS ; SQTD ; SEP ; STE ; USI ; SICOMP

(**) SINDEFER ; SINTESE ; SINFA ; SINAFE ; ASCEF ; SENSIQ ; SNET ; SETN ; SNAQ ; SETAA ; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul ; Sindicato dos Economistas ; SINFB ; SITRENS ; SQTD ; Sindicato dos Contabilistas ; SFRCI ; Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário ; SIFOCTA ; ASSIFECO

ANEXOS - Quadro 8 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (por tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (por tipo)												
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58
TOTAL	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146

Fontes: DGERT / BTE online

ANEXOS - Quadro 9 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (por tipo)

TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2016 (por tipo)												
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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
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
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
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

Fontes: DGERT / BTE online

ANEXOS - Quadro 10 - REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS - 2016
(comparação com a convenção anterior)

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Reparação de Acidentes de Trabalho e doenças profissionais (33/146)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Reparação de Acidentes de Trabalho e doenças profissionais (33/146)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE			Outorgantes	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
			Sec	Div					Sec	Div		
2	CC	1ª convenção	H		AOPL STP	Novo	28	CC	Alteração salarial e outras	C 14	ANIVEC/APIV COFESINT	ANTER. BTE /2015, só altera o ano (2015, para 2016)
3	CC	Revisão Global	G		ANF SNF	(=) BTE 23/2012	28	CC	Alteração salarial e outras	C 14	ANIVEC/APIV FESETE	ANTER. BTE /2015, só altera o ano (2015, para 2016)
4	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 35/2008 ; (=)BTE 29/2010 (cl.63ª,n.3,da cl)	29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FEBASE	altera BTE 3/2011
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	(=) BTE 19/2012	29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FSIB	altera BTE 20/2011
13	AE	Revisão Global	R		FCP CESP	(=) BTE 2/2012	29	AE	Revisão Global	C 17	Europa & C COFESINT	(=) BTE 40/2010
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE13/2014	29	AE	Revisão Global	C 17	Europa & C FIEQUIMETAL	(=) BTE 38/2010
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) BTE19/2014	30	CC	Revisão Global	F	AECOPS FETESE	(=) BTE30/2015; (=) BTE12/2010
17	CC	Revisão Global	H		ANTROP SITRA	Altera BTE 20/1989	30	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE20/2011
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	(=) BTE13/2014	31	CC	Revisão Global	C 15	APICCAPS COFESINT	(=)BTE 16/2010
21	CC	Revisão Global	H		ANTROP SNM	(=) BTE 15/1989	35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAA	cl.32,7 altera BTE 29/2015; o restante (=) BTE 29/2013
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2015	36	CC	1ª convenção	C 24	FENAME SITESE	Novo
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA SITESE	(=) BTE 17/2015	36	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	cl.32,7 altera BTE 28/2015; o restante (=) BTE 33/2013
25	CC	1ª convenção	H		ANTROP STTAMP	Novo (texto igual a BTE 17/2016, 21/2016)	36	AE	1ª convenção	Q	Lusíadas - Parcerias Cascais SIM	Novo
25	CC	Revisão Global	Q		CNIS FNE	(=) BTE 6/2012	37	CC	1ª convenção	H	AOPL SETTCMCS	Novo
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014	38	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAESTRMMCCM	cl.32,7 altera BTE 38/2015; o restante (=) BTE 36/2013
27	AE	Revisão Global	G		Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2014	38	AC	1ª convenção		SCMA FNSTFPS	Novo
							41	AC	Revisão Global		MEO SINTTAV	(=) BTE 47/2011

Fonte: CRL/BTE online

Fonte: CRL/BTE online

ANEXOS - Quadro 11 - COMISSÕES PARITÁRIAS - 2016
(comparação com a convenção anterior)

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Comissões Paritárias (52/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec Div	Outorgantes	
2	CC	1ª convenção	H	AOPL STP	Novo
3	CC	Revisão Global	G	ANF SNF	(=) BTE 23/2012
4	CC	Revisão Global	C 17	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2010
4	AC	1ª convenção	K	Açoreana Seguros STAS	Novo
4	AE	1ª convenção	H	ECALMA STAL	Novo
6	AE	1ª convenção	H	Easjet Airline Company SNPVAC	Novo
7	AE	Alteração salarial e outras	C 20	REPSOL COFESINT	Novo (por relação BTE 12/2012)
10	AE	Revisão Global	C 24	LUSOSIDER COFESINT	Novo, anterior BTE 19/2013
13	AE	Revisão Global	R	FCP CESP	(=) BTE 2/2013
14	AE	Revisão Global	C 17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE 29/2013
14	AE	Revisão Global	C 17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) BTE 37/2013
17	CC	Revisão Global	H	ANTROP SITRA	altera BTE 20/1987
19	CC	Revisão Global	G	ADIPA SITESE	(=) BTE 16/2006
20	AE	Revisão Global	C 17	PORTUCEL FETESE	(=) BTE 27/2013
21	CC	Revisão Global	H	ANTROP SNM	alterou BTE 15/1989
21	AE	Revisão Global	C 17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2015
21	AE	Revisão Global	C 17	CAIMA SITESE	(=) BTE 17/2015
23	CC	Alteração salarial e outras	Q	APHP SEP	Novo - BTE ANTER. 1/2010
24	AE	1ª convenção	Q	SCML SEP	Novo
25	CC	1ª convenção	H	ANTROP SITAMP	Novo, mas (=) BTE 17/2016 e 21/2016
25	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNE	(=) BTE 6/2012
27	AE	Revisão Global	C 12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014

Fonte: CRL/BTE online

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Comissões Paritárias (52/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec Div	Outorgantes	
27	AE	Revisão Global	G	Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2015
28	CC	Alteração salarial e outras	C 14	ANIVEC/APIV COFESINT	ANTER. BTE /2015, só altera o ano (2015, para 2016)
28	CC	Alteração salarial e outras	C 14	ANIVEC/APIV FESETE	ANTER. BTE /2015, só altera o ano (2015, para 2016)
29	CC	1ª convenção	Q	FNS FETESE	Novo
29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FEBASE	(=) BTE 3/2011, excepto o n.º de membros, passou de 9 para 6(n.º2)
29	AC	Revisão Global	K	Várias instituições de crédito FSIB	(=) BTE 11/2011, excepto o n.º de membros, passou de 9 para 6 (n.º2)
29	AE	Revisão Global	C 17	Europa&C COFESINT	(=) BTE 40/2010
29	AE	Revisão Global	C 17	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 38/2010
30	CC	Revisão Global	F	AECOPS FETESE	(=) BTE30/2015; (=) BTE12/2010
30	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 20/2011
31	CC	Revisão Global	C 15	APICCAPS COFESINT	(=)BTE 16/2010
31	AE	1ª convenção	C 33	SUCH FESAHT	Novo
32	AE	1ª convenção	H	PORTWAY SINDAV	Novo
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAA	(=) BTE 29/2013
36	CC	1ª convenção	C 24	FENAME SITESE	Novo
36	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	(=) BTE 33/2013
36	AE	1ª convenção	Q	Lusíadas -Parcerias Cascais SIM	Novo
37	CC	1ª convenção	H	AOPL SETTCMCP	Novo
38	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAAESTRMMCCM	(=) BTE 36/2013
38	AC	1ª convenção		SCMA FNSTFPS	Novo
41	AC	Revisão Global		MEO SINTTAV	(=) BTE 47/2011
48	CC	1ª convenção	H	AESAPSAETA SITAVA	Novo

Fonte: CRL/BTE online

ANEXOS - Quadro 12 - PARENTALIDADE - 2016
(comparação com a convenção anterior)

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Parentalidade (47/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
1	AE	Alteração	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICOM	Altera BTE 22/2015
3	CC	Revisão Global	G	0	ANF SNF	Altera BTE 23/2012
4	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 35/2008
4	AE	Alteração e texto consolidado	K	0	CGD STEC	Altera BTE 22/2007
6	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA FETESE	Altera BTE 26/2002
6	AE	1ª convenção	H	0	Easyjet Airline Company SNPVAC	Novo
7	AE	Alteração salarial e outras	C	20	REPSOL COFESINT	Altera BTE 12/2012
10	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR FIEQUIMETAL	Altera BTE 17/2014
10	AE	Revisão Global	C	24	LUSOSIDER COFESINT	Altera BTE 19/2013
12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR COFESINT	Altera BTE 21/2013
12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR FEPCES	Altera BTE 17/2013
12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR COFESINT	Altera BTE 21/2013
12	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	Tomaz do Douro FESMAR	Altera BTE 13/2014
13	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA FESAHT	Altera BTE 14/2015
13	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA SinCESAHT	Altera BTE 14/2015
13	AE	Revisão Global	R	0	FCP CESP	Altera BTE 2/2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL COFESINT	(=) BTE 29/2013
14	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL	(=) BTE 37/2013
17	CC	Revisão Global	H	0	ANTROP SITRA	Altera BTE 20/1987
17	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACCL STICCS	Altera BTE 6/2015
20	AE	Revisão Global	C	17	PORTUCEL FETESE	(=) BTE 27/2013
20	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO COFESINT	Altera BTE 15/2014
21	CC	Revisão Global	H	0	ANTROP SNM	Altera BTE 15/1989
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2015

Fonte: CRL/BTE online

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2016 POR RELAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Parentalidade (47/146)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
21	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA SITESE	(=) BTE 17/2015
21	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	Altera (BTE 16/2013)
22	AE	Alteração e texto consolidado	K	0	CGD SNQTB	Altera BTE 2/2008
23	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Morais Matias FEVICOM	Altera BTE 18/2015
24	AE	1ª convenção	Q	0	SCML SEP	Novo
25	CC	1ª convenção	H	0	ANTROP STTAMP	Novo
25	CC	Revisão Global	Q	0	CNIS FNE	Altera BTE 06/2012
27	AE	Revisão Global	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	(=) BTE 13/2014
27	AE	Revisão Global	G	0	Tabaqueira II FESAHT	(=) BTE 13/2014
29	AC	Revisão Global	K	0	Várias Instituições de Crédito FEBASE	Altera BTE 3/2011
29	AC	Revisão Global	K	0	Várias Instituições de Crédito FSIB	Altera BTE 8/2012
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C COFESINT	(=) BTE 40/2010
29	AE	Revisão Global	C	17	Europa&C FIEQUIMETAL	(=) BTE 38/2010
30	CC	Revisão Global	F	0	AECOPS FETESE	(=) BTE 30/2015
30	AC	Revisão Global	H	0	BRISA SETACOP	(=) BTE 27/2013
31	AE	1ª convenção	C	33	SUCH FESAHT	Novo
32	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	BP - Portugal COFESINT	Altera BTE 47/2010
32	AE	1ª convenção	H	0	PORTWAY SINDAV	Novo
35	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SETAA	(=) BTE 29/2013
35	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	BP - Portugal SITESE	Altera 28/2013
36	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SINDCES	(=) BTE 33/2013
38	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SPLAAESTRMCCM	(=) BTE 36/2013
41	AC	Revisão Global	J	0	MEO SINTTAV	Altera BTE 47/2011

Fonte: CRL/BTE online

ANEXOS - Quadro 13 - 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
APT	Associação Portuguesa de Tintas
Açoreana Seguros	Açoreana Seguros, SA
APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, 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
ACAP	Associação Automóvel de Portugal
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro
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, Póvoa-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
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
AC - Aveiro	Associação de Comerciantes de Aveiro
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
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
ACCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa
AC - Porto	Associação dos Comerciantes do Porto
ADIPA (Retailistas)	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
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
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

Fonte: CRU/BTE online

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores
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
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
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 Inspeção Automóvel
ANCIPA	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
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 Retailistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
ANICP	Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe
ANIL (Lactínios)	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
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
APEB	Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto
APECA	Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração
ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico
APEQ	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
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)

Fonte: CRL/BTE online

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores
APS	Associação Portuguesa de Seguradores
ANAIIEF	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 Sucessores
APIC	Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes
ASSIMAGRA	Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granito 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
AVEIPOINT	AVEIPOINT - 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
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
Casa do Azeite	Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal
CELBÍ	Celulose Beira Industrial, SA
CTE	Central Termoelectrica do Estuário, Lda.
CICCOPN	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
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.
Charline Transportes	Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, Ld.ª
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
CLC	Companhia Logística de Combustíveis, S.A.
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
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
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

Fonte: CRL/BTE online

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Símbolo/Abreviatura	Associação de Empregadores
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
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.ª
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
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
GEIRA	GEIRA, SA
General Cable CelCat	General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, SA
GMM - Portugal	General Maritime Management (Portugal), Ld.ª
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.
MOVJOVEM	MOVJOVEM - 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
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.

Fonte: CRL/BTE online

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Síglia/Abreviatura	Associação de Empregadores
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
REPSOL - Gás Portugal	REPSOL Gás Portugal, S.A.
REPSOL	Repsol Polímeros, SA
REPSOL - Portuguesa	REPSOL Portuguesa, S.A.
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.
Rodoviária Nacional	Rodoviária Nacional, EP
Sacor Marítima	Sacor Marítima, 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
SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais
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
Sociedade Pauta de Flores	Sociedade Pauta de Flores, Ld.ª
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 Termoeletricas, SA
Terra a Terra	Terra a Terra - Produtos Agrícolas, Ld.ª
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.
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.
VILABO	VILABO - Vidros de Laboratório, Lda.

Fonte: CRL/BTE online

ANEXOS - Quadro 14 - 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
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
FSICVCP	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, Eléctricas, 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 Marinagem 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
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
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
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
SPLAAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras
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

Fonte: BTE online / CRL

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais
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
STCMCMC - Norte e Viseu	Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore 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
STCMC - Sul	Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul
SITESC	Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo
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
SITTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto
SITSE	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
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 Castelo
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
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
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

Fonte: BTE online / CRL

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil
SINTCABA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins
SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SINTCAVS	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: BTE online / CRL

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

1. Cabe à Comissão Científica -- constituída no âmbito do Centro de Relações Laborais para, fundamentalmente, acompanhar as atividades do organismo relativas ao estado da contratação coletiva -- pronunciar-se acerca do conteúdo do Relatório sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, cuja apresentação pública está prevista para o início do mês de Maio. A Comissão é constituída, para além do relator do presente parecer, por Daniel Bessa, José João Abrantes, Luís Gonçalves da Silva e Maria do Rosário Ramalho.
2. A primeira observação que importa fazer respeita, justamente, ao timing que foi possível cumprir logo nesta segunda experiência de apuramento e análise de dados sobre a matéria. A “atualidade” deste tipo de documentos – destinado, em primeira linha, a oferecer referências úteis aos interlocutores sociais no exercício da autonomia coletiva – constitui condição da sua utilidade e da sua possível relevância social. Sabe-se que o relatório anterior, produto de um grande esforço e de uma apurada metodologia de trabalho, não pôde ser apresentado senão no início do segundo semestre de 2016 (mais precisamente, na segunda metade de Julho). O que agora se aprecia terá sido elaborado num prazo de pouco mais de três meses, possibilitando assim uma “leitura” muito próxima da realidade estudada.
3. Esse facto deve ser confrontado com a importante ampliação do objeto do relatório, relativamente ao respeitante a 2015, tanto do ponto de vista das matérias abordadas como do da informação recolhida e tratada. Sem embargo da qualidade que foi possível reconhecer ao anterior relatório, é forçoso constatar que o texto agora apreciado traduz um muito significativo enriquecimento de conteúdo, alcançado em lapso de tempo claramente reduzido.
4. A elaboração prévia de um roteiro, aprovado já em meados de Dezembro de 2016, constituiu decerto um fator relevante para o aperfeiçoamento metodológico que este relatório manifesta. Esse roteiro surgiu como algo de semelhante a um “contrato” entre a Comissão Científica, por um lado, e o Coordenador Científico e a equipa técnica do CRL, por outro, quanto ao leque das matérias e da informação considerada relevante para conferir a maior utilidade possível ao relatório alusivo à evolução verificada em 2016. Constrangimentos conhecidos não foram bastantes para impedir que esse roteiro fosse cumprido em todos os aspetos essenciais, o que impõe, desde já, à Comissão Científica o dever de propor uma particular expressão de apreço relativamente ao esforço desenvolvido pelo Coordenador Científico, pela Coordenadora Executiva do CRL e pela equipa técnica que os coadjuvou.
5. Como resultado do alargamento das matérias tratadas e do aprofundamento de algumas que já constavam do relatório referente a 2015, o texto agora em apreciação é consideravelmente mais extenso, passando de um total de 150 páginas para quase 190. No entanto, a estrutura adotada na edição anterior, com pleno acolhimento por parte desta Comissão Científica, foi mantida, praticamente, na íntegra. A estabilidade de estrutura -- de uma estrutura, de resto, já testada e considerada racional -- deve também ser considerada um aspeto positivo, facilitando as comparações que são inerentes à observação da linha evolutiva da negociação coletiva em Portugal.

6. No que toca, mais especificamente, aos conteúdos convencionais analisados, salienta-se, desde logo, a muito sugestiva investigação sobre a medida em que as matérias recomendadas pelo art. 492º do Código do Trabalho são, efetivamente, englobadas no objeto das negociações pelos interlocutores sociais. A confirmação de que a observância desse “menu da convenção perfeita” é limitada e condicionada não choca com o carácter soft de que se reveste, em grande parte dos seus aspetos, o quadro legal da negociação coletiva. Por outro lado, o levantamento de conteúdos que tal pesquisa envolveu constitui fator de aprofundamento do que se sabe acerca daquilo que, verdadeiramente, preocupa os interlocutores sociais na gestão dos interesses coletivos que os movem.

7. Seguindo o critério de tratar extensamente, e em todos os relatórios anuais, um certo número de matérias consideradas de relevância permanente, o texto sob apreciação acrescenta aos que foram abordados no relatório referente a 2015 alguns temas de inegável interesse e relevância, nomeadamente os benefícios sociais e complementares de prestações previdenciais e os direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

8. Entretanto, continuam a ocupar espaço saliente os temas relativos ao âmbito originário de aplicação das convenções -- com particular ênfase para a delicada problemática do âmbito temporal, inerente à sobrevivência limitada e à hipótese de caducidade -- , ao mesmo tempo que se aprofunda a abordagem aos processos de alargamento do âmbito pessoal, com relevo para o movimento das portarias de extensão. Todos os tópicos abrangidos por essas áreas temáticas são ilustrados por assinalável informação quantitativa, sob a forma de quadros e gráficos, em parte constantes dos numerosos anexos.

9. Tanto na sua globalidade, como na especialidade, o relatório referente à evolução da contratação coletiva em 2016 supera, pela qualidade e pela riqueza de conteúdos, aquele que era já um documento de elevado nível – o relatório referente a 2015. Pela metodologia de análise seguida, pela organização e até pela qualidade literária do texto, pela riqueza da informação trabalhada e interpretada com clareza e objetividade, e, enfim, pela utilidade potencial que representa para quem, “no terreno”, participa em processos de negociação coletiva, o relatório apreciado merece, sem dúvida, a aprovação e o aplauso desta Comissão Científica.

Lisboa, 25 de Abril de 2017

António Monteiro Fernandes (Relator)

Daniel Bessa

José João Abrantes

Maria do Rosário Palma Ramalho

Luís Gonçalves da Silva

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)

Apreciação e Declaração de voto da CGTP-IN

A CGTP-IN considera que o relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva constitui uma importante fonte de informação, sendo de valorizar o facto de a análise abranger todos os instrumentos de regulamentação de trabalho publicados e não uma parte ou amostra destes. Esta valorização não implica obviamente a concordância com a análise feita.

A comparação com o relatório anterior, mostra haver um maior equilíbrio na análise dos conteúdos das convenções publicadas. Estes estiveram centrados, no relatório anterior, no tempo de trabalho estando subjacente uma valoração 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 continua a dar a esta matéria um lugar proeminente, sendo largamente repetitivo do Relatório anterior, ainda que dê mais espaço a outros temas, para além da área do tempo de trabalho ser, ou se propor ser, mais abrangente.

O Relatório assinala: o elevado número de processos de caducidade de convenções coletivas (79 processos desde 2005); o elevado número de processos deferidos (33); a “evolução”(regressão, de facto) constituída pela revisão do Código de Trabalho de 2009 o qual introduziu um regime específico de caducidade destinado a “regular” (em rigor, poder fazer caducar) as convenções “da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência por outro instrumento de regulamentação”, o facto de até à revisão de 2009, a Administração do Trabalho indeferia a publicação de avisos de caducidade porque entendia que “esta cláusula sendo fruto da autonomia coletiva, prevalecia sobre a norma legal supletiva; o elevado número de processos de caducidade deferidos em 2009. Deveria também referir que foram publicados avisos de cessação de vigência em importantes convenções, cobrindo um elevado número de trabalhadores.

Verifica-se, no entanto, que muitas das críticas feitas ao anterior relatório pela CGTP-IN não foram atendidas. O Relatório continua a minimizar aspetos fundamentais do direito de contratação coletiva como a caducidade das convenções e o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, esquecendo que o objetivo primário da convenção é o de estabelecer condições mais favoráveis que os da legislação de trabalho.

O Relatório não retira qualquer conclusão de uma “evolução” que traduz uma regressão brutal do direito de contratação coletiva, assente, fundamentalmente, na existência de uma norma que desequilibra brutalmente as relações de trabalho em favor das empresas e que é fonte de injustiças e desigualdades, de uma prática de baixos salários e do fomento da precariedade dos vínculos laborais.

Por estes motivos, a CGTP-IN abstém-se relativamente ao relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016

Lisboa, 18 de Abril de 2017

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

(UGT)

**DECLARAÇÃO DE VOTO
SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2016**

A UGT deve, antes de mais, salientar que o Relatório agora a ser votado constitui um desenvolvimento e um avanço face ao relatório relativo ao ano transato, sendo de registar diversos elementos positivos, como sejam a introdução da análise de novas matérias, o aprofundamento de matérias que eram já objeto de análise, bem como a inclusão de aspetos que, pela sua atualidade, poderão contribuir para um mais cabal cumprimento das competências do CRL de acompanhamento técnico da negociação coletiva, nomeadamente relativamente face a discussões verificadas em sede de concertação social.

Nesse sentido, a UGT deve registar positivamente a maior atenção dedicada à matéria das portarias de extensão. Este é um trabalho a que deverá ser dada continuidade no futuro, mediante uma abordagem - com uma perspetiva evolutiva - dos impactos das previsíveis alterações legislativas/procedimentais que se deverão verificar a curto prazo, nomeadamente ao nível dos tempos entre a produção de efeitos e a entrada em vigor das cláusulas de expressão pecuniária e a produção de efeitos e entrada em vigor das portarias de extensão.

Mais, e destacando-se o esforço sempre realizado no sentido de acomodar as propostas e comentários que foram sendo realizados pelos membros do CRL, pelo qual se deve saudar todos os que estiveram envolvidos na elaboração deste Relatório, matérias haverá em que será possível ir mais longe nos resultados apresentados, o que exigirá nomeadamente uma articulação mais profunda e continuada com outros organismos, como é o caso da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Igualmente de saudar no presente relatório é o reforço da análise relativamente a sectores que se revestem de particular especificidade, como é o caso do Sector Público Empresarial, respondendo – também aqui – a propostas apresentadas pela UGT. Devemos referir, desde já, que as alterações do quadro normativo que produzem efeitos em 2017, nomeadamente por via do artigo 21º da Lei do Orçamento do Estado para este ano, e que terão porventura impacto nas dinâmicas negociais do sector, exigirão igual empenho no próximo relatório.

Face a tudo o exposto, e não deixando de salientar que este Relatório constitui, antes de mais e sobretudo, um avanço face ao do ano anterior, facto pelo qual devemos de novo reiterar os nossos cumprimentos ao Dr. Pedro Furtado Martins, à Comissão Científica e a toda a equipa do CRL, destacando a pessoa da sua Coordenadora Executiva, os dois representantes da UGT votam favoravelmente o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016.

20-04-2017

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
(ACT)

DECLARAÇÃO DE VOTO
RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2016

A Autoridade para as Condições do Trabalho votou favoravelmente o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016.

A análise dos instrumentos de negociação coletiva constante do relatório é abrangente e, importa neste, realçar a inclusão de novos conteúdos, nomeadamente o das convenções coletivas que, como em momento anterior se referiu, devem regular as matérias referidas no nº 2 do artigo 492º do Código do Trabalho.

Com efeito, considerando a importância e o impacto das matérias ali indicadas nas relações de trabalho, a recolha de elementos que permitam interpretar a predisposição das partes que outorgam as convenções para regular estas matérias pode ser um instrumento útil e até necessário.

Não querendo, por um lado, ir além do que reconhecemos ser possível neste momento, não podemos, por outro, deixar de sugerir que no futuro o apuramento dos conteúdos previstos no referido artigo 492º, reflita, individualmente, dados sobre cada uma das diversas matérias elencadas em cada uma das alíneas do nº 2, no caso de a recolha produzir dados com o volume e a expressão com a adequada relevância.