

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2018**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2018*

Data de edição: agosto de 2019

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, n.º 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

Email: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

versão revista em 01.08.2019

Depósito legal: 419804/16

Execução gráfica: MX3 Artes Gráficas

Tiragem: 190 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor à data.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– Composição:

Presidente: **Sérgio Monteiro do Monte** (Organização Sindical | UGT)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo) ; Maria José Tiago (suplente)
- DGERT - **Sandra Ribeiro** (efetivo) ; 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 - Luís F. Oliveira Costa (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José M. da Luz Cordeiro (suplente)

Organizações Empresariais:

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

AUTORES DO RELATÓRIO

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

– Colaboração técnica:

- Alexandra Moreira (*equipa do CRL*)
- Cristina Garrido (*equipa do CRL*)
- Paulo Félix de Oliveira (*equipa do CRL*)
- Rita Conde Antunes (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– Composição:

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

Índice

Índice	3
INTRODUÇÃO.....	11
SUMÁRIO EXECUTIVO.....	15
I. Nota prévia	31
II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo.....	37
2.1. Contexto económico	37
2.2. Contexto normativo	43
III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2018 e sua evolução nos treze anos anteriores	49
3.1. Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2018 e a evolução desde 2005	49
3.1.1. Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais	49
3.1.2. Remunerações	54
3.1.3. Alargamento do âmbito de aplicação das convenções.....	59
3.1.4. Portarias de Condições de Trabalho.....	62
3.1.5. Cessação da vigência das convenções coletivas	63
3.2. Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva.....	66
3.2.1. Conciliação e mediação	66
3.2.2. Arbitragem	67
IV. A negociação coletiva em 2018.....	69
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2018.....	69
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	75
4.2.1. Portarias de extensão emitidas em 2018	75
4.2.2. Acordos de adesão publicados em 2018	79
4.3 Sector Público Empresarial	81
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2018	85
4.4.1. Introdução.....	85
4.4.2. Análise geral.....	85
4.4.3. Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho.....	91
4.4.3.1. Introdução.....	91
4.4.3.2. Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3	92
4.4.4. Aplicação das convenções	108
4.4.4.1. Âmbito geográfico de aplicação	108
4.4.4.2. Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação.....	109
4.4.4.3. Âmbito temporal de aplicação	111
4.4.4.4. Caducidade e sobrevivência	116
4.4.4.5. Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções	120
4.4.5. Tempo de trabalho	123
4.4.5.1. Duração do tempo de trabalho	123
a) Limites máximos do PNT	123

b)	Duração do período anual de férias	125
4.4.5.2.	Organização dos tempos de trabalho	128
a)	Nota prévia	128
b)	Previsão de diferentes regimes	130
c)	Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais	131
d)	Banco de horas: principais características dos regimes convencionais	137
e)	Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais	143
f)	Regimes de prevenção ou disponibilidade	144
g)	Trabalho suplementar	149
h)	Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador	157
i)	Isenção de horário de trabalho	159
4.4.6.	Promoção das qualificações dos trabalhadores.....	162
4.4.6.1.	Enquadramento geral	162
4.4.6.2.	Formação Profissional	164
4.4.6.3.	Trabalhadores-estudantes.....	170
4.4.7.	O princípio da igualdade nas relações laborais (2018)	173
4.4.7.1.	Nota prévia	173
4.4.7.2.	Assédio Moral	174
4.4.7.3.	Conciliação entre a vida familiar e profissional	176
4.4.7.4.	Igualdade em geral	181
4.4.8.	As TIC e a proteção de dados pessoais na contratação coletiva	184
4.4.8.1.	Nota prévia	184
4.4.8.2.	Contrato de teletrabalho	185
4.4.8.3.	Meios de vigilância eletrónica	187
4.4.8.4.	Meios de comunicação eletrónica.....	187
4.4.8.5.	Processo individual dos trabalhadores	188
4.4.9.	Avaliação de desempenho.....	190
4.4.10.	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	192
4.4.11.	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais	198
V.	A contratação coletiva na Administração Pública.....	203
5.1	Enquadramento.....	203
5.2	Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009	204
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2018	205

ANEXOS

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2017).....	39
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO - 2017.....	40
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012-2018).....	41
QUADRO 4 - NÚMERO DE TCO (2005-2017).....	42
QUADRO 5 - EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2018).....	42
QUADRO 6 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT (*) (2005-2017).....	53
QUADRO 7 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (POR ANO) (2005-2017).....	54
QUADRO 8 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL (2018).....	57
QUADRO 9 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2018 E POR SECTOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA.....	58
QUADRO 10 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018.....	59
QUADRO 11- PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005- 2018).....	61
QUADRO 12 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018.....	62
QUADRO 13 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2005-2018.....	63
QUADRO 14 - PROCESSOS DE CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES - AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2018).....	64
QUADRO 15 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005-2018) - POR CAE.....	65
QUADRO 16 - CONCILIAÇÕES/MEDIAÇÕES (2005-2018).....	66
QUADRO 17 - DECISÕES ARBITRAIS (2005-2018).....	68
QUADRO 18 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2018).....	69
QUADRO 19 - IRCT PUBLICADOS EM 2018 (POR TIPO).....	70
QUADRO 20 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2018 (POR TIPO).....	70
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO).....	72
QUADRO 22 - Nº DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 (POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO)74	
QUADRO 23 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2018).....	74
QUADRO 24 - TIPO DE IRCT ESTENDIDO – 2018.....	76
QUADRO 25 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE - 2018.....	78
QUADRO 26 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2018.....	80
QUADRO 27 - SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2017 E 2018.....	82
QUADRO 28 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL.....	84
QUADRO 29 - AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NA CONTRATAÇÃO COLETIVA (2017-2018).....	88
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2018 (POR TIPO).....	89
QUADRO 31 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2018 (POR SUBTIPO).....	90
QUADRO 32 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ARTº 492ª DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS - 2018.....	92
QUADRO 33 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR TIPO DE ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO).....	108
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2018 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA.....	112

QUADRO 35 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2018 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SECTOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	113
QUADRO 36 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS NOS ANOS 2015 A 2018 - PESO RELATIVO DOS VÁRIOS INTERVALOS	113
QUADRO 37 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2018 - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES	114
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO)	115
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA)	115
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO)	116
QUADRO 41 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO)	117
QUADRO 42 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE	119
QUADRO 43 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO DE VÁRIAS CONVENÇÕES COLETIVAS	120
QUADRO 44 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO	121
QUADRO 45 - REGIMES TRANSITÓRIOS (2018).....	122
QUADRO 46 - PNT TEMPO COMPLETO - 2018 (POR SUBTIPO)	124
QUADRO 47 - FÉRIAS - 2018 (POR SUBTIPO)	125
QUADRO 48 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS	130
QUADRO 49 - IRCT PUBLICADOS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	131
QUADRO 50 - IRCT PUBLICADOS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE	132
QUADRO 51 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA	134
QUADRO 52 - IRCT PUBLICADOS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO)	137
QUADRO 53 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2018 (ACRÉSCIMOS)	140
QUADRO 54 - HORÁRIO CONCENTRADO.....	144
QUADRO 55 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO)	145
QUADRO 56 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE	148
QUADRO 57 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO)	149
QUADRO 58 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS - 2018.....	154
QUADRO 59 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS – 2018.....	157
QUADRO 60 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – 2018 (COMPARAÇÃO 2016 E 2017)	159
QUADRO 61 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR TIPO) – 2018 E 2017.....	163
QUADRO 62 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO) - 2018	163
QUADRO 63 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO).....	164
QUADRO 64 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2016-2018).....	173
QUADRO 65 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL (2018)	175
QUADRO 66 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL – 2018.....	180
QUADRO 67 - PRESENÇA DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NA CONTRATAÇÃO COLETIVA POR SUBTIPO (2017-2018).....	185
QUADRO 68 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2016-2018).....	190
QUADRO 69 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS PUBLICADAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA – 2018	192
QUADRO 70 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2018.....	194
QUADRO 71 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2018 (POR TIPO E SUBTIPO)	198

QUADRO 72 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES – 2018	198
QUADRO 73 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2018	204
QUADRO 74 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2018	205
QUADRO 75 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2018	205
QUADRO 76 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2018	206

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2005-2018)	37
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SECTOR DE ATIVIDADE, EM PERCENTAGEM DO PIB – 2017 E 2018	38
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR - TAXA DE INFLAÇÃO (%)	38
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS/DESEMPREGADOS EM MILHARES (2005-2018)	41
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2005-2018)	50
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018 (POR TIPO).....	51
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES (POTENCIALMENTE) ABRANGIDOS ENTRE 2005 E 2018	52
GRÁFICO 8 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2005-2017)	53
GRÁFICO 9 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL - (2005-2018)	56
GRÁFICO 10 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2018	59
GRÁFICO 11 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E Nº DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2008-2018)	61
GRÁFICO 12 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2018)	64
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2018 POR CAE (75)	77
GRÁFICO 14 - DURAÇÃO MÉDIA DO PROCEDIMENTO DE EXTENSÃO (DIAS ÚTEIS – RCM 82/2017).....	79
GRÁFICO 15 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES - 2018	108
GRÁFICO 16 - PARENTALIDADE (2015-2018)	177

ACRÓNIMOS / SIGLAS

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

ACC - Acordo Coletivo de Carreira

ACEP - Acordo Coletivo de Empregador Público

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

AE - Acordo de Empresa

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CAE - Classificação das Atividades Económicas

CC - Contrato Coletivo

CES - Conselho Económico e Social

CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social

CRL - Centro de Relações Laborais

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho 2009

CT 2003 - Código do Trabalho 2003

DA - Decisão Arbitral

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

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

DL - Decreto-Lei

DR - Diário da República

GEE - Gabinete de Estratégia e Estudos

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IHT - Isenção de Horário de Trabalho

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho

LOE - Lei do Orçamento do Estado

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

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

ME - Ministério da Economia

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

PIB - Produto Interno Bruto

PNT - Período Normal de Trabalho

PRT - Portaria de Regulamentação do Trabalho

RA – Região Autónoma

RCM - Resolução do Conselho de Ministros

RCTFP - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SEE - Sector Empresarial do Estado

SEL - Sector Empresarial Local

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TCO - Trabalhadores por conta de outrem

TS - Trabalho Suplementar

INTRODUÇÃO

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

A atividade do CRL é desenvolvida de acordo com a sua lei orgânica e o seu regulamento interno, aprovado pelo Plenário e homologado pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, onde se prevê a elaboração de um Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva, nesta edição, centrada em 2018.

No plano metodológico, cumpre registar que se mantém a matriz de análise dos relatórios anteriores – relativamente a estrutura, fontes e os critérios de análise – permitindo, deste modo, a monitorização da contratação coletiva, numa perspetiva evolutiva, segundo parâmetros não só quantitativos, como também qualitativos.

Mantém-se, igualmente, o processo de elaboração do Relatório, de uma forma participada. Assim, é assegurado:

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

No plano do conteúdo, o Relatório foi discutido em sucessivas reuniões do CRL, porquanto:

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

Em grandes linhas, neste relatório, sobressaem alguns pontos que importa realçar:

- o aumento do número de IRCT publicados e do número de trabalhadores abrangidos em 2018, embora com valores que continuam distantes dos atingidos antes de 2010;
- a redução na taxa de cobertura das convenções em vigor e o aumento da taxa de cobertura das convenções publicadas, mas, no segundo caso, num valor muito distante dos verificados antes de 2010;
- a eliminação dos obstáculos à contratação coletiva no serviço público empresarial, introduzidos em 2011, e o aumento do número de empresas envolvidas;
- continua a trajetória de crescimento de matérias associadas à igualdade e não discriminação, em múltiplas vertentes; que refletem as alterações ao Código do Trabalho ocorridas nos últimos anos;
- dedica-se, pela primeira vez, um capítulo à avaliação de desempenho e outro à presença da TIC na negociação coletiva e a sua relação com os direitos de personalidade;
- a melhoria do poder de compra médio das tabelas salariais convencionais e a manutenção do período médio de eficácia das tabelas salariais num valor elevado;
- o aumento do número de ACEP publicados no âmbito da Administração Pública.

Do mesmo passo, continuou-se a aprofundar os múltiplos conteúdos versados nas convenções, incluindo a comparação com o ano anterior, dando, deste modo, um retrato mais completo da negociação coletiva mais recente. Paralelamente, reconhece-se o esforço de síntese quanto a enquadramentos desenvolvidos em relatórios anteriores, para cujas explicações se remete, de forma a evitar uma repetição excessiva de conteúdos oportunamente explanados.

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

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

Além disso, foi deliberado anexar ao Relatório:

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

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

Lisboa, 3 de maio de 2019

O Presidente do CRL

Sérgio Monte

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O presente Relatório insere-se na série iniciada em 2016, com a elaboração de um relatório anual sobre a contratação coletiva realizada em 2015, e pretende, essencialmente, corresponder ao modelo que foi sendo afeiçoado para dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto.
2. De acordo com este modelo, o Relatório visa dar conta da evolução da negociação coletiva, através da apresentação de um quadro do funcionamento do sistema de contratação coletiva, no qual se colocam em evidência as abordagens e conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes.
3. Considera-se indispensável que os sucessivos “Relatórios sobre a negociação coletiva” possuam um considerável nível de homogeneidade substancial e metodológica, o que implica que o objeto e as perspetivas de análise sejam mantidos, assegurando também a consistência das fontes utilizadas e estabilizando, no que se refere à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência.
4. Nesta linha, o Relatório para 2018 mantém os parâmetros de abordagem dos Relatórios anteriores, recorrendo às mesmas fontes, incidindo sobre análogo âmbito temporal e mantendo a sistematização (Capítulo I).
5. Para efeito de enquadramento, indicam-se (Capítulo II) aspetos fundamentais em sede de contexto económico (2.1.) e de contexto normativo (2.2.).
6. O Capítulo III evidencia, numa perspetiva geral e predominantemente quantitativa, as linhas de evolução da contratação coletiva em 2018, colocando-a no contexto da evolução registada desde 2005 e conferindo destaque a algumas das dimensões mais relevantes da negociação coletivas (as mesmas focadas nos Relatórios anteriores).

7. No plano estritamente quantitativo (3.1.1., II), observa-se que no ano de 2018 se manteve a tendência de crescimento do número de convenções, ainda que seja menos expressivo o aumento relativo ao ano anterior (no qual se registou um notável crescimento relativo a 2016), cabendo notar, colocando estes dados em perspectiva, que permanecem por alcançar os valores anuais atingidos antes de 2011.
8. No que concerne aos tipos de convenção coletiva, em 2018 regista-se, como em 2017, um aumento de todos os tipos de convenção coletiva, mantendo-se também a ligeira primazia das convenções de base estritamente empresarial (AE), ainda assim, com menor diferença relativamente ao número de contratos coletivos (CC), tanto em termos absolutos como relativos, sendo ainda de destacar que persiste, em termos de taxa de cobertura, a considerável prevalência dos instrumentos sectoriais (3.1.1.III).
9. Quanto ao número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas, os dados relativos a 2018 estão em linha com o observado no ano anterior: continua, desde 2014, a crescer o número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas; a ligeira primazia, acima assinalada, da contratação de base empresarial tem associada uma diminuição do ritmo deste crescimento; o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva continua abaixo do registado no período 2005-2010.
10. Também na sequência do assinalado no Relatório de 2017, é perceptível uma tendência de diminuição da taxa de cobertura das convenções em vigor, embora tenha crescido, desde 2015, a taxa de cobertura das convenções publicadas em cada ano (3.1.1. IV). O número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT aproxima-se agora do registado em 2010, permanecendo, todavia, abaixo do que se verificou entre 2005 e 2009, sendo observável uma evolução positiva a partir de 2015 (3.1.1. IV).
11. Passando à matéria das remunerações (3.1.2.I), 2018 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 22,5 meses, inferior ao do ano anterior (29,4 meses em 2017) e surgindo como o terceiro ano consecutivo em que o período médio de eficácia intertabelas é inferior ao do ano anterior. A variação salarial nominal, face ao ano

anterior, continuou a subida iniciada em 2016, verificando-se também que a variação salarial real foi positiva pelo terceiro ano consecutivo (em 2018, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 3,3%). Relativamente à remuneração mínima, permanece como linha de força, na totalidade dos sectores, a aproximação à retribuição mínima mensal garantida (3.1., II).

12. O alargamento do âmbito pessoal das convenções coletivas continua a ser operado, fundamentalmente, por portarias de extensão, verificando-se que em 2018 – em que o número total de portarias foi inferior ao de 2017 –, pela primeira vez desde 2008, o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão é idêntico (3.1.3, II). Assistiu-se de novo em 2018 à queda do número de acordos de adesão, ainda que menos pronunciada do que a observada no ano anterior (3.1.3. I).
13. Em 2018, foi publicada a PCT para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, a qual substituiu a PCT de 2006. No geral, é mantido o figurino do regime anterior (3.1.4).
14. Em sede de cessação de vigência de convenções coletivas (3.1.5.), cumpre realçar que em 2018 foram celebrados três acordos de revogação de convenção anterior (em dois dos casos, à revogação seguiu-se a celebração de nova convenção coletiva) e não foi publicado qualquer aviso de caducidade de convenção coletiva (foram indeferidos dois pedidos de publicação de aviso sobre a data de cessação de vigência de convenção e extinguiram-se outros dois, por inutilidade superveniente ou desistência do pedido).
15. Quanto aos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, nota-se em 2018 uma ligeira descida dos pedidos de conciliação (58) e subida dos pedidos de mediação (12), sendo de destacar que, pelo segundo ano consecutivo, o número de processos de conciliação concluídos com acordo suplantou os concluídos sem acordo e que dois processos de mediação foram concluídos com acordo (o que não tinha acontecido no ano anterior), ainda que permaneça a tendência para que este tipo de processos terminem sem acordo.

16. Em 2018 foi publicada uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória, o que não se verificava desde 2012, e foi também publicado um aviso de requerimento de arbitragem necessária (3.2.2).

17. No Capítulo IV é feita a análise dos conteúdos convencionais negociados em 2018, enriquecido, quando possível e oportuno, pelo cotejo com a situação em 2017 e, nalguns casos, em 2016. Mantendo a perspetiva dos Relatórios anteriores, o Capítulo inicia-se com uma panorâmica global dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e dos relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), abordando-se depois, em particular, a contratação coletiva no sector público empresarial (4.3). De seguida (4.4.), analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2018 relativamente a um conjunto determinado de matérias, conjunto que foi, também neste Relatório, ampliado a novos temas.

18. Nos dados gerais sobre a negociação coletiva em 2018 (4.1.), merecem destaque os seguintes aspetos:
 - quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os Acordos de Adesão), foram publicadas 220 convenções (um crescimento face a 208 em 2017), as primeiras convenções representam 18,63%, as revisões globais 20,45% e as revisões parciais 60,9% do total das convenções;
 - comparativamente a 2017, verifica-se que as primeiras convenções e as revisões globais tiveram um aumento global de 45,76% e as revisões parciais uma diminuição de mais de 10%;
 - no apuramento geral, foram publicados 311 IRCT, em 2018, mais um IRCT que no ano anterior – apesar do aumento do número de convenções e de ter havido uma decisão arbitral obrigatória e uma PCT, houve diminuição do número de acordos de adesão e de portarias de extensão;
 - mantém-se a tendência, já referida nos Relatórios anteriores, quanto ao elevado número de convenções paralelas, tendo-se, em todo o caso, registado uma ligeira descida, em termos absolutos e relativos (40% do total);
 - observa-se, em 2018, uma distribuição sectorial menos equilibrada pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE), comparativamente a 2017 (7 sectores sem convenções em 2018, 4 em 2017); há três sectores de atividade que continuam predominantes – “Indústrias transformadoras”, “Transportes e armazenagem” e “Comércio por grosso e a

retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” - embora o seu peso relativo tenha diminuído face aos anos anteriores;

- quanto à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2018, por Sector de atividade, continua a avultar a subida do “Alojamento, restauração e similares”, sendo de destacar o aumento substancial, em termos relativos, dos sectores “Agricultura”, “Transportes e armazenagem” e “Atividades de informação e comunicação”;
- o número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção apresenta, em geral, uma subida relativamente a 2017, com especial relevo dos acordos coletivos.

19. Do conjunto de PE publicadas em 2018, todas elas emitidas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, evidencia-se (4.2) que:

- o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão é idêntico;
- a larga maioria das extensões ocorre relativamente a revisões parciais (47 PE em 75);
- apenas 6 das 75 PE se reportam a convenções celebradas em anos anteriores – 5 de 2017 e uma de 2012;
- existem 25 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
- as portarias de extensão repartem-se por 13 sectores de atividade da CAE, de acordo com a distribuição graficamente representada, com predomínio da indústria e do comércio.

20. Tal como em 2017, registaram-se com impacto em 2018, alterações legais com reflexos no Sector público empresarial (4.3.): o art. 23.º da LOE/2018 (Lei n.º 114/2017,29-12) veio estabelecer, que passa a ser aplicável o previsto em IRCT, quando existam, “considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018”, pelo que as convenções coletivas do sector empresarial retomaram a sua plena aplicabilidade, desaparecendo as restrições constantes de anterior legislação orçamental (a partir de 2011). O Relatório dá nota do crescimento do número de IRCT publicados em 2018 (28 IRCT:11 AC, 16AE e 1CC), comparativamente a 2017, e, sobretudo, do significativo aumento do número de empresas cobertas por negociação coletiva, comparativamente ao ano anterior (16 em 2017; 79 empresas em 2018). Continua a persistir um número assinalável de instrumentos paralelos e a concentração de várias mesas negociais com a mesma empresa ou grupo de empresas.

Pelo prisma do período de eficácia da convenção, a contratação coletiva do SPE segmenta-se em três grupos:

- primeiras convenções (11);
- revisões parciais que alteram textos convencionais publicados em 2017 (5);
- revisões parciais ou globais com períodos de eficácia entre os 44 e os 220 meses (12 convenções).

21. A análise dedicada aos conteúdos das convenções coletivas em 2018 mantém o desenho dos relatórios anteriores (4.4.1), assente em dois tipos de aprofundamentos, um mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e outro mais aprofundado, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade; TIC e a proteção de dados pessoais na contratação coletiva; avaliação de desempenho; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

22. No plano dos conteúdos (4.4.2), e em termos gerais, o panorama percecionado com o mapeamento das 220 convenções coletivas de 2018 tem grandes semelhanças com o observado no ano anterior e permite verificar que:

- predomina a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência, seguindo-se o âmbito geográfico e o trabalho suplementar;
- há matérias que integram essencialmente as situações de negociação global, primeiras convenções e revisões globais (é o caso dos direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve);
- outros tópicos surgem essencialmente nesses subtipos, embora sejam regulados esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; local de trabalho; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; comissões paritárias);
- nas revisões parciais, destaca -se a matéria salarial, sendo também regulados, ainda que parcialmente, alguns institutos associados a condições retributivas, incluindo deslocações, prestações sociais complementares e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial;

- tradicionalmente, há temas regulados com maior frequência em AE (adesão individual, disponibilidade, prestações sociais complementares, adaptabilidade, trabalho suplementar e trabalho por turnos, avaliação de desempenho);
- persiste o aumento da relevância dos temas relativos à parentalidade e à igualdade e não discriminação;
- as matérias associadas à evolução tecnológica no âmbito das TIC, como sejam as que se prendem com a comunicação por meios eletrónicos e a proteção de dados pessoais e os regimes de teletrabalho, vão trilhando o seu caminho no âmbito da contratação coletiva.

23. Este Relatório dá continuidade à abordagem das convenções coletivas pelo prisma do artigo 492.º do CT (4.4.3), procurando-se apurar em que medida as convenções coletivas acolhem as recomendações da lei (art. 492.º, 2 e 3), no que toca ao conteúdo convencional. Para o efeito, mantém-se a metodologia dos Relatórios anteriores, centrando a análise nas primeiras convenções e nas revisões globais (86) publicadas em 2018.

De uma forma generalizada continua a registar-se um grau de cobertura variável dos temas recomendados pela lei, mas verifica-se que os temas versados nas convenções são cada vez mais diversificados, destacando-se, os seguintes aspetos:

- nas relações entre outorgantes, regulam-se os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da aplicação ou revisão da convenção, incluindo a possibilidade de conciliação, mediação e arbitragem voluntária ou apenas um destes mecanismos, incluindo-se, por vezes a disciplina do regime de funcionamento da arbitragem;
- na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades de trabalhador e empregador, as formulações são, maioritariamente, próximas da lei;
- nas condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde, enunciam-se as várias vertentes que envolvem o planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa e a demais dimensões a esta associadas;
- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, regista-se a diversidade de matérias tratadas (o tema é abordado especificamente no ponto 4.4.7.);
- quanto aos outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, são comuns as regras sobre a retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais e a presença crescente da regulação dos direitos de personalidade, em

especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados;

- verifica-se a previsão expressa de mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho, com figurinos variáveis: atribuição de competência a comissão paritária ou outro tipo de órgão de natureza paritária, a comissão arbitral ou a centros de mediação laboral, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho;
- algumas convenções estabelecem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, e fixam os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em situação de greve, densificando, assim, o espaço assegurado pela lei à autonomia coletiva; por outro lado, verifica-se uma certa padronização dos serviços mínimos fixados, variável em função das atribuições de cada grupo profissional e com um recorte próximo de convenções anteriores, de jurisprudência do CES e, nalguns casos, de serviços mínimos fixados pelo Governo;
- a previsão de uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas, encontra-se em 88% do universo de análise e vários IRCT alargam as suas atribuições a domínios como revisão de categorias e conteúdos das profissões e resolução de conflitos individuais (em 2018 foram publicadas cinco deliberações de comissões paritárias).

24. Passando aos núcleos temáticos objeto de aprofundamento, o Relatório (4.4.4.) debruça-se sobre a aplicação das convenções coletivas e, observando o universo das 220 convenções de 2018, destacam-se as seguintes evidências:

- quanto ao âmbito de aplicação geográfico, continua o predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional (4.4.4.1);
- continua a ser pouco usual a referência ao esquema de adesão unilateral do trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva (4.4.4.2.);
- em termos de vigência temporal (4.4.4.3), observa-se também neste ano que uma percentagem assinalável – 65,9 % das convenções (118 em 179 revisões) – foi revista até atingir 24 meses de vigência e, por outro lado, 53,9% dos trabalhadores abrangidos por revisões de convenções reportam-se a convenções com período de permanência "12<24" meses;

- 121 das 220 convenções publicadas em 2018 disciplina o respetivo período de vigência do universo, predominando a sua fixação em 24 meses, usualmente acompanhado de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre correspondente a 12 meses;
 - em 2018, continuam a rarear as convenções que dispõem sobre caducidade e sobrevigência, e, quando tal ocorre, é comum a remissão para o regime legal (4.4.4.4.);
 - também na linha dos anos anteriores, escasseia a inclusão nas convenções coletivas de cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções (4.4.4.5.).
25. O Relatório, a partir dos pressupostos acima enunciados, continua a conferir atenção particular às matérias da duração e organização do tempo de trabalho (4.4.5.). Em termos gerais, não se detetam inflexões particularmente relevantes às linhas de abordagem que ficaram enunciadas nos Relatórios anteriores.
26. A definição da duração máxima do PNT (4.4.5.1.) continua a constituir um elemento habitualmente presente na contratação coletiva, surgindo na quase totalidade das primeiras convenções e revisões globais. A maioria das convenções que aborda o tema adota a duração máxima de 40 horas coincidente com o limite legal, sendo frequente a previsão de regimes diferenciados consoante os grupos ou categorias profissionais.
27. Também em matérias de férias encontramos clara continuidade com o quadro desenhado nos Relatórios anteriores:
- a matéria é tratada em 41,4% das convenções publicadas em 2018 (percentagem semelhante à dos anos anteriores), figurando em quase todas as revisões globais e primeiras convenções;
 - é patente a diversidade de regimes, mantendo-se a matriz conhecida dos anos anteriores, ou seja, a maioria das convenções reproduz o regime legal, enquanto outras optam por soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal.

28. No ponto 4.4.5.2. é analisada a previsão convencional de instrumentos de flexibilização da organização do tempo de trabalho. Como ficou dito, não se encontram inovações muito substanciais, sendo de evidenciar duas notas:
- os regimes construídos pelas convenções coletivas em matéria de organização do tempo de trabalho frequentemente estabelecem conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e o trabalho noturno;
 - confirmando também relativamente à contratação coletiva produzida em 2018 uma observação enunciada nos Relatórios relativos aos anos anteriores, regista-se alguma padronização em função dos sectores e dos sujeitos coletivos intervenientes.
29. Entre os vários regimes de flexibilidade, a adaptabilidade continua a ser o mais comum, apresentando-se, as mais das vezes como o único previsto. Surge, depois, em termos de frequência, a previsão conjunta dos regimes de adaptabilidade e banco de horas. São mais reduzidos os casos em que apenas se contemplam os bancos de horas. É pouco frequente a abertura aos horários concentrados, isoladamente ou em conjugação com outro instrumento. As oscilações quantitativas relativamente ao ano de 2017 não se afiguram significativas, já que devem ser relacionadas quer com a incidência sectorial da negociação coletiva quer com o número de convenções paralelas. Continua, como seria expectável, a verificar-se que a regulação destas matérias é largamente preponderante nas primeiras convenções e revisões globais.
30. Encontra-se uma ligeira preponderância dos regimes de flexibilidade nos acordos de empresa. Tal não se deve apenas à dimensão quantitativa, em 2018, deste tipo de convenção, já que, embora ligeiramente, essa maior incidência se verifica também em termos percentuais. Por outro lado, e como apontado nos Relatórios anteriores, a tendência para alguma padronização por sectores ou por sujeitos outorgantes é acompanhada, o que bem se percebe pela lógica própria dos instrumentos de flexibilização – que visam responder às especificidades dos modelos organizativos, dos processos produtivos, etc. –, por uma assinalável diversificação de soluções e de equilíbrios.
31. A fisionomia dos modelos convencionais de adaptabilidade encontrados na contratação coletiva publicada em 2018 (4.4.5.2.c) não se afasta do perfil desenhado nos Relatórios

anteriores: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência, etc.), prevendo, por vezes, as convenções outros elementos (por exemplo, pagamento de despesas extraordinárias para os trabalhadores, procedimentalização do recurso ao regime, consequências da cessação do regime). Nesta medida, é pouco frequente a mera remissão para a lei ou reprodução das normas legais.

32. Relativamente à previsão dos bancos de horas na contratação coletiva de 2018 (4.4.5.d), é nítida a diversificação de regimes, à semelhança do registado quanto à adaptabilidade. Também neste caso, se conjugam a tendência para alguma padronização com a necessidade de adequação à realidade organizativa e profissional a que se aplica a convenção, através da construção de equilíbrios específicos a partir da modulação dos elementos do regime (volume de horas afeto ao regime, iniciativa da aplicação do banco de horas, forma de compensação da prestação de trabalho que exceda a jornada contratada, etc.). A criatividade das convenções coletivas expressa-se ainda com a frequente adição de regras sobre questões particulares (designadamente, exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente ou livro próprio com registo do funcionamento do banco de horas; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada; previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada, fornecimento de meio de transporte). O Relatório dá conta das soluções adotadas, que permitem perceber que mesmo quando é comum o sujeito sindical outorgante (o que pressupõe uma certa homogeneidade da realidade subjacente), existe espaço para a diferenciação de regimes.
33. Persiste, como se assinalou, a diminuta relevância dos horários concentrados na regulação estabelecida pelas convenções coletivas (4.4.5.e). Para além da reduzida incidência (registase mesmo um decréscimo relativamente aos anos anteriores), também os termos em que a matéria é disciplinada são extremamente parcós.
34. A previsão de regimes de prevenção e disponibilidade (4.4.5.f) conhece, por relação aos anos anteriores, um ligeiro decréscimo percentual. Continua a manifestar-se a preponderância da previsão destes regimes na contratação empresarial, o que parece dever-se à circunstância de os regimes de prevenção serem desenhados em função das

especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida). Relativamente ao ano de 2018, observa-se que a prevenção destes regimes tem lugar, em termos proporcionalmente relevantes, em convenções da área da saúde. A matriz dos regimes apresenta-se em continuidade com o observado nos anos anteriores:

- grande variabilidade dos regimes convencionais, inclusivamente quanto à extensão e à sua instituição (acordo ou ato de gestão);
- previsão de esquemas de dispensa com base em circunstâncias pessoais do trabalhador,
- instituição de mecanismos de compensação, designadamente através de subsídio de disponibilidade, que pode apresentar feições muito diversas;
- regulação das obrigações em matéria de apresentação ao serviço em caso de chamada;
- previsão de acréscimos remuneratórios para o trabalho efetivamente prestado e, eventualmente, do pagamento de despesas com a deslocação.

35. A contratação coletiva publicada em 2018 continua a evidenciar a relevância atribuída pelas partes negociais ao trabalho suplementar, atestando, deste modo, a sua importância no quotidiano das relações de trabalho (também neste ano é diminuto o número de primeiras convenções que não abordam esta matéria, que é regulada em todas as revisões globais). A regulação convencional centra-se, sobretudo, na dimensão remuneratória, muito embora por vezes se cure de outras matérias (admissibilidade do trabalho suplementar, possibilidade de escusa do trabalhador, conjugação com os regimes do trabalho noturno e do trabalho por turnos), mantendo-se, no essencial, os traços dos regimes analisados nos Relatórios anteriores.

36. Prosseguindo o tratamento iniciado no Relatório anterior, é feita uma abordagem dos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador (4.4.5.h). É, por vezes, dada relevância aos interesses do trabalhador no quadro da instituição ou funcionamento de outros mecanismos de flexibilidade (adaptabilidade, banco de horas).

Porém, o instrumento mais utilizado para este efeito é a previsão de horários flexíveis, que aumentou ligeiramente em 2018. As convenções, para além de definirem a noção de horário flexível, constroem o respetivo regime, em termos muito variáveis, quer quanto ao nível de aprofundamento quer quanto às regras que o integram (conteúdo e amplitude da margem de gestão conferida ao trabalhador, deveres do trabalhador, regime dos débitos ou saldos horários, etc.).

37. Também na linha do Relatório referente a 2017, dá-se conta dos parâmetros de tratamento da figura da isenção do horário de trabalho (4.4.5.i).
38. A isenção de horário de trabalho está presente numa parte significativa das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2018, seja através de mera remissão para o regime legal seja com uma regulação mais detalhada, introduzindo modulações nesse regime ao abrigo das margens de adaptação que o CT concede. Boa parte das convenções replica o regime legal; nas demais encontramos como objeto de regulação específica a delimitação das situações de admissibilidade do regime, a indicação das modalidades admitidas, os termos em que tem lugar a cessação do regime e, menos comumente, a fixação de limites à duração do trabalho neste regime. Nesta matéria, o ponto em que mais incide a regulação convencional e com maior diversidade é do da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho: não faltando convenções que acolhem o regime legal, limitando-se, eventualmente, a especificar a base de cálculo do subsídio, deparamos, contudo, com soluções muito variadas.
39. Regista-se um ligeiro aumento das convenções que abordam os temas da promoção da qualificação dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.6.). As referências são mais comuns em primeiras convenções e revisões globais e seguem, essencialmente, o figurino legal, não se distanciando do recorte descrito em anos anteriores.
40. No que concerne à formação profissional (4.4.6.2), muito embora se encontrem convenções com conteúdos sobre formação profissional inicial, são mais frequentes a regulação de aspetos atinentes formação continua. No geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. No que toca à formação profissional continua, o aprofundamento das matérias, assim como os níveis de intervenção do empregador, trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, seguem de perto o disposto na lei. Continua a merecer algum detalhe a formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas, em conformidade, as mais das vezes, com normas legais do sector.

41. Relativamente ao estatuto do trabalhador-estudante (4.4.6.3.) e à semelhança da matriz identificada nos Relatórios anteriores, as convenções publicadas em 2018 incidem sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante, regulando matérias como dispensas, horários, licenças e férias, bem com o financiamento dos estudos ou a comparticipação dos mesmos. Verifica-se também a continuidade da regulamentação sobre a evolução na carreira profissional, prevendo-se que a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais contribua para a evolução na carreira profissional.
42. Pelo segundo ano consecutivo, o Relatório dedica um capítulo próprio ao princípio da igualdade nas relações laborais (4.4.7.). Regista-se uma trajetória de crescimento destes temas nos últimos três anos, espelhando, essencialmente, as alterações legislativas ocorridas a este propósito e, em muitos casos, reproduzindo parcial ou integralmente o regime legal. Esta tendência verifica-se nos três tópicos estudados - assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e parentalidade e igualdade de condições de trabalho em geral - avultando os segmentos da igualdade de género e das medidas de discriminação positiva em favor de trabalhadores portadores de deficiência.
43. No plano da conciliação da vida familiar e profissional (4.4.7.3), destacam-se a multiplicidade das projeções nos textos convencionais e a sua crescente presença, que é apresentada em duas vertentes:
- a tutela da parentalidade e da maternidade, incluindo a sua articulação com o regime de proteção social (art. 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
 - a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.
44. Relativamente às previsões que incidem, em termos gerais, sobre a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação (4.4.7.4.), as convenções dedicam, amiúde, uma especial atenção às condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – preconizando, por vezes, a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição. Por outro

lado, a proteção de trabalhadores em função da idade está presente quando as convenções proibem a fixação de uma idade máxima para acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei) ou dispensam a afetação a trabalho noturno, por turnos ou suplementar a partir de certa idade.

45. O presente Relatório enceta também a abordagem, em secção autónoma, do tratamento de matérias associadas às tecnologias de informação e comunicação (TIC) nos IRCT negociais (4.4.8). A análise desenvolve-se em torno de quatro tópicos – teletrabalho, meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores. Estes temas são regulados, primordialmente, em primeiras convenções e revisões globais, ao nível da empresa (AE e AC) e, em regra, a propósito dos direitos e deveres das partes na relação de trabalho. É muito frequente a reprodução de regimes legais, ficando, de todo o modo, marcada a importância que as partes crescentemente atribuem a estes temas. O Relatório debruça-se sobre as dimensões mencionadas, dando nota das soluções encontradas nas convenções coletivas.
46. Este Relatório procede, pela primeira vez, a um tratamento autónomo da presença dos sistemas de avaliação de desempenho na negociação coletiva (4.4.9). A matéria foi, no ano de 2018, regulada sobretudo em acordos de empresa, seguindo-se depois, em termos de frequência, os acordos coletivos, distribuição que parece sinalizar uma ligação estreita com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva. Dá-se nota da diversidade de abordagens e dos principais aspetos previstos nas convenções coletivas.
47. Em 2018, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa (4.4.10) está presente em 91 das 220 convenções publicadas, o que representa uma subida tanto absoluta como proporcional relativamente ao ano anterior. A distribuição por modalidade de convenção coletiva mostra, em termos proporcionais, uma maior presença da matéria nas convenções supra-empresariais (contratos coletivos e acordos coletivos). As matérias abordadas não apresentam, no seu elenco, nível de aprofundamento e soluções, alterações significativas relativamente ao modelo identificado nos Relatórios anteriores. Pela sua relevante incidência nas convenções coletivas publicadas em 2018 deve ser assinalado o relevo conferido ao direito à informação e à consulta, muitas vezes consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002. As convenções incidem, ainda, sobretudo (e

por ordem de frequência), sobre o direito de reunião no local de trabalho, o direito a afixação e distribuição de informação, o crédito de horas dos representantes sindicais, o direito a instalações e o direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa.

48. Dando continuidade à análise iniciada no Relatório relativo ao ano de 2016 e nos termos da tipologia enunciada nesse Relatório e no seguinte, faz-se referência (4.4.11.) à previsão, nas convenções coletivas publicadas em 2018, de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime e de benefícios de outra ordem, relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador. Continua a ser largamente prevalente, nesta matéria, o estabelecimento de mecanismos de proteção na doença, através de uma gama muito variável de benefícios e com grande modulação de soluções. No que concerne a benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez acentua-se a tendência para que se concentrem nos sectores bancário e segurador, enquanto nos demais casos, as previsões convencionais se limitam, quase sempre, a referir a salvaguarda dos regimes existentes para os trabalhadores admitidos até certa data. O presente Relatório dá ainda nota de benefícios de outra natureza, de acordo com a tipologia estabelecida nos Relatórios antecedentes.

49. Como habitualmente, o Relatório encerra com a referência à negociação coletiva na Administração Pública (Capítulo V). Assinala-se a publicação, em 2018, de 177 acordos coletivos de empregador público (ACEPs), dos quais 133 são revisões de acordos existentes (105 são “revisões globais” e 28 “revisões parciais”), o que corresponde um aumento de 32,33% nos ACEP celebrados.

As linhas de força da contratação coletiva na Administração Pública não sofreram, no ano considerado, alterações significativas relativamente a 2017, confirmando-se a vitalidade da contratação coletiva ao nível da administração local.

I. Nota prévia

I. A elaboração de um relatório anual sobre a contratação coletiva iniciou-se em 2016, reportando-se então à negociação coletiva desenvolvida em 2015. O presente Relatório insere-se nesta série e pretende, antes de mais, corresponder ao modelo que foi sendo afeiçoado para dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto. De acordo com este modelo, o Relatório visa dar conta da evolução da negociação coletiva, através da apresentação de um quadro do funcionamento do sistema de contratação coletiva, no qual se colocam em evidência as abordagens e conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes. Cada Relatório anual assenta, neste sentido, numa análise estática, porque reportada a um determinado ano, mas onde se procura contextualizar os dados com referência aos anos anteriores. Constitui, nesta medida, um retrato que se insere numa série, proporcionando, na conjugação com os Relatórios anteriores, uma perspetiva da dinâmica da contratação coletiva. Uma imagem, pois, que se anima através da sua colocação na série dos sucessivos Relatórios.

Para que este objetivo possa ser atingido – e como foi, aliás, sinalizado no Parecer Conjunto da Comissão Científica emitido sobre o Relatório de 2016 –, é indispensável que os sucessivos “Relatórios sobre a negociação coletiva” possuam um considerável nível de homogeneidade substancial e metodológica. Isto significa, naturalmente, que o objeto e as perspetivas de análise sejam mantidos, sem prejuízo dos aperfeiçoamentos que a própria experiência proporciona. Da mesma forma, é também importante assegurar a consistência das fontes utilizadas e estabilizar, no que se refere à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência.

Finalmente, para que estes relatórios possam ser úteis é crucial assegurar a sua legibilidade. Para este efeito, procura-se, sempre que se trate de matérias consolidadas, retratar a evolução de forma tanto quanto possível sintética, mas de modo a consentir uma leitura integrada com os Relatórios anteriores. De outra parte, faz-se igualmente um esforço no sentido de evitar uma contínua e substancial extensão do texto.

Sem prejuízo destas opções fundamentais, que se consideram determinantes para a plena prossecução desta atribuição do Centro de Relações Laborais, mostra-se, ao mesmo tempo, relevante impedir uma precoce ossificação deste documento, degradando-o a mera atualização dos dados dos anos anteriores. Não cabendo aos autores do Relatório expressar os seus particulares pontos de vista quanto à realidade em análise ou propor a enunciação de tendências de acordo

com uma determinada leitura, é, ainda assim, importante garantir alguma flexibilidade, sintetizando os elementos que se podem já considerar como adquiridos e assegurar alguma abertura a conteúdos ou abordagens que se mostrem particularmente significativos no ano considerado (que poderão, em anos futuros, passar a integrar o núcleo estável do relatório ou, pelo contrário, deixar de nele figurar, na medida em que deixem de possuir especial significado).

II. Por força destes parâmetros, temos então o seguinte:

- o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados em Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) no ano de 2018;
- estão compreendidos, neste âmbito as diferentes modalidades de IRCT¹, negociais e não negociais, ou seja, Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA)²;
- não se consideraram os IRCT aplicáveis exclusivamente às Regiões Autónomas (publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE)³.

III. Na mesma linha, observa-se a metodologia dos Relatórios anteriores, havendo a destacar algumas notas:

- na classificação dos dados segue-se a nomenclatura utilizada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), com recurso aos dados publicados anualmente no “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho” pela DGERT para proceder à classificação dos IRCT por sectores de atividade (CAE Rev. 3) e para estabelecer o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por cada IRCT, com exceção dos abrangidos pelos acordos de adesão e portarias de extensão;
- foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2018, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais;

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

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

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

- no que concerne às revisões parciais, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores;
- relativamente aos textos consolidados (cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva – arts. 494.º, 2 e 519.º, 3 do CT), apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2018 (uma vez que, também neste caso, o texto global não pode ser imputado à negociação coletiva realizada nesse ano).

IV. Esta linha de salvaguarda da homogeneidade dos relatórios está também presente na estrutura do presente Relatório, que, como os anteriores, assenta em quatro partes:

A) enunciado de alguns dados de enquadramento, quer quanto ao contexto económico quer quanto à evolução normativa e jurisprudencial (2.1. e 2.2.);

B) indicação, num plano geral e predominantemente quantitativo, das mudanças e desenvolvimentos registados na negociação coletiva em 2018, por contraposição à registada desde 2005 (baliza adotada logo no Relatório de 2015), centrada num conjunto de dimensões especialmente relevantes (remunerações, alargamento do âmbito de aplicação, cessação da vigência) e dando evidência às vicissitudes associadas à caducidade de convenções coletivas e processos de resolução de conflitos coletivos atinentes à negociação coletiva (3.1. a 3.2.);

C) análise específica da negociação coletiva desenvolvida em 2018 (sem prejuízo, quando pertinente, do confronto com os dados do ano anterior), começando pela exposição dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e dos relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), bem como da contratação coletiva no sector empresarial do Estado (4.3), para, de seguida (4.4.), tratar dos conteúdos da contratação coletiva publicada em 2018, de acordo com a abordagem estabilizada nos Relatórios anteriores:

- de início, referenciam-se, em geral as diferentes matérias tratadas (n.º 4.4.2) em todas as convenções, em função dos dados pertinentes ao período considerado (o ano de 2018), sem
- enunciar as diferenças em relação às soluções estabelecidas na convenção antecedente (4.4.1. e 4.4.2.);
- procede-se, depois, a uma análise mais aprofundada de alguns temas, estudando os regimes consagrados e procurando identificar as suas principais características (4.4.4. a

4.4.9), com referência comparativa, quando justificado, às soluções identificadas no ano anterior.

D) estudo dos dados relativos à contratação coletiva na Administração Pública, essencialmente quantitativa e a partir dos dados recolhidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁴.

Enquanto as duas primeiras partes visam, antes mais, proporcionar o necessário enquadramento, a terceira parte cuida mais substancialmente da negociação coletiva publicada no ano de 2018. A quarta parte permite uma consideração transversal da negociação coletiva, pela disponibilização dos dados relativos aos trabalhadores em funções públicas – neste sentido, tem ainda um sentido de contextualização, o que explica quer a sua presença no Relatório, quer a incidência quase exclusivamente quantitativa.

Cabe ainda, a este propósito, sublinhar a importância dos dados de contexto. Com efeito, se é evidente que a evolução dos quadros económico e normativo influencia os conteúdos convencionais, devem ainda ter-se presentes outras conexões, para efeitos de uma adequada leitura dos dados (por exemplo, a preponderância, em dado período, de determinado Sector económico ou da intervenção de certos sujeitos negociais tem repercussão nos conteúdos – o Relatório sublinha, por vezes, o impacto destas circunstâncias).

V. Finalmente, a seleção dos temas analisados com mais profundidade procura combinar, dentro dos parâmetros que se deixaram enunciados, a continuidade com a abertura a outros temas.

Continua-se, na matéria da *aplicação das convenções*, a realizar a análise das cláusulas sobre o âmbito de aplicação pessoal, sectorial, geográfico e temporal, tratando neste último ponto das regras relativas à eficácia e vigência da convenção, incluindo as que versam sobre a sobrevivência. Ainda neste domínio, prossegue-se o estudo das disposições que regulam a aplicação de convenções de diferentes níveis, bem como das que instituem regimes transitórios.

No âmbito dos temas com tratamento aprofundado persiste o estudo das matérias relativas à *promoção das qualificações dos trabalhadores* (estudando-se as cláusulas sobre formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante, cuja disciplina é as mais das vezes norteada pela preocupação de assegurar a qualificação dos trabalhadores), à *negotiação coletiva no sector empresarial público* (indagando, em especial, o impacto da alteração de enquadramento

⁴ Disponíveis em <https://www.dgaep.gov.pt/>.

associada às Leis de Orçamento do Estado para 2017 e 2018 – neste caso, trata-se, fundamentalmente, de assinalar o fecho do ciclo aberto em 2011), aos *conteúdos cuja regulamentação nas convenções coletivas é recomendada por lei* (art. 492.º, 2 e 3, do CT), aos *benefícios sociais e complementos de prestações previdenciais* e à regulação convencional dos direitos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Do mesmo modo, no âmbito do *tempo de trabalho* abordam-se, como nos anos anteriores, os limites máximos da duração do trabalho (inserindo-se aqui a análise da matéria das férias) e os regimes convencionais de flexibilização da organização temporal do trabalho, nas suas diferentes modalidades (adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados), o trabalho suplementar e a relação dos institutos anteriores com o trabalho por turnos e o trabalho noturno. Foi substancialmente reduzida a menção ao enquadramento legal, valendo, neste ponto, o que se deixou indicado nos Relatórios anteriores. Continua-se, ainda, a abordar os regimes de prevenção ou disponibilidade.

Com o presente Relatório consolida-se o tratamento dado à isenção de horário de trabalho e aos mecanismos de flexibilidade no interesse do trabalhador desenhados nas convenções coletivas, com particular incidência nos horários flexíveis.

Tem, igualmente, lugar a consolidação do tratamento autónomo de matérias conexas com a conciliação do estatuto de trabalhador com a sua situação pessoal e familiar, envolvendo, a abordagem convencional da figura do assédio, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (tendo em especial atenção as eventuais repercussões da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro) e da igualdade de tratamento (em função do género ou de outros fatores).

Quanto a novos conteúdos, este Relatório aprofunda significativamente duas matérias abordadas muito sumariamente no Relatório de 2017: a abordagem convencional da avaliação de desempenho e os temas relacionados com as TIC. Neste último caso, a par de alguma referência que lhes é necessariamente devida na consideração de outras matérias (aspetos gerais do conteúdo das convenções, conciliação da vida pessoal com a vida profissional), insere-se uma seção que procura, aproveitando o importante trabalho constante do estudo *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*⁵, sistematizar os dados relevantes e sublinhar os aspetos mais significativos.

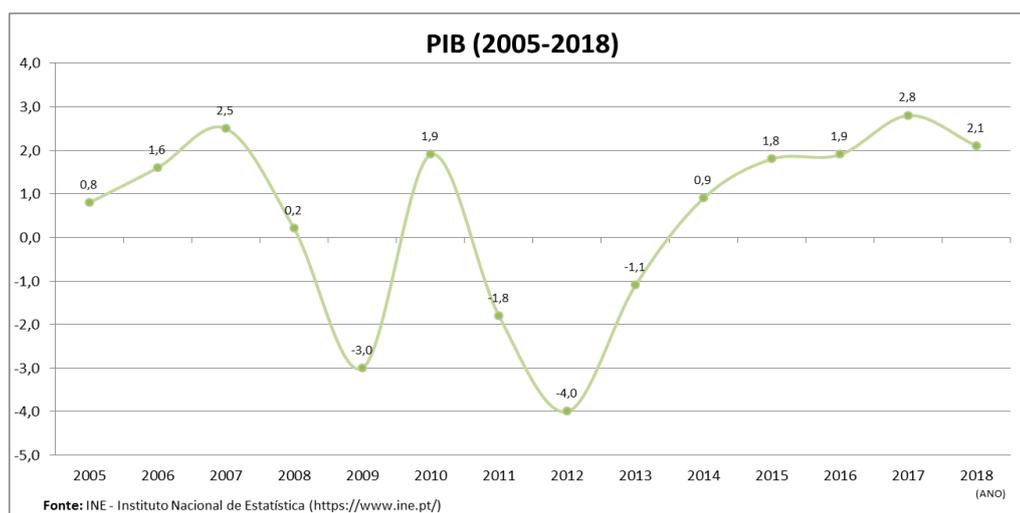
⁵ CRL, Maria do Rosário Palma RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, 2019, www.crlaborais.pt.

II. Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1. Contexto económico

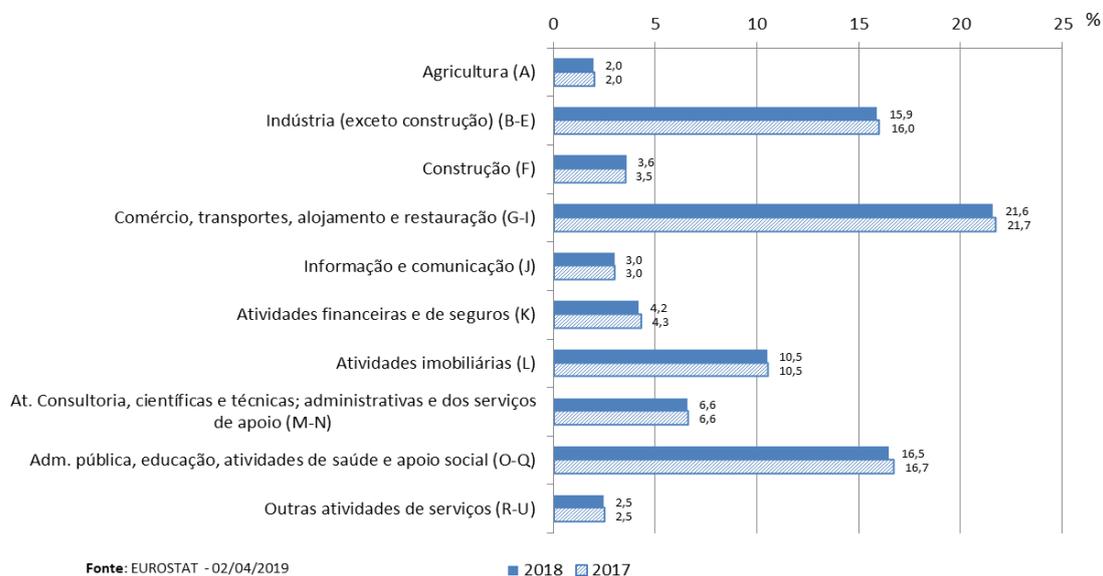
I. Verifica-se que em 2018 persiste a tendência de crescimento económico que se manifesta desde 2014, momento em que se inverteu o percurso de taxas de crescimento negativas iniciado com a crise económica desencadeada a partir de 2008 – percurso que levou, no caso português, a taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013. Assinala-se, em todo o caso, em 2018 uma diminuição da taxa de crescimento.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005-2018)



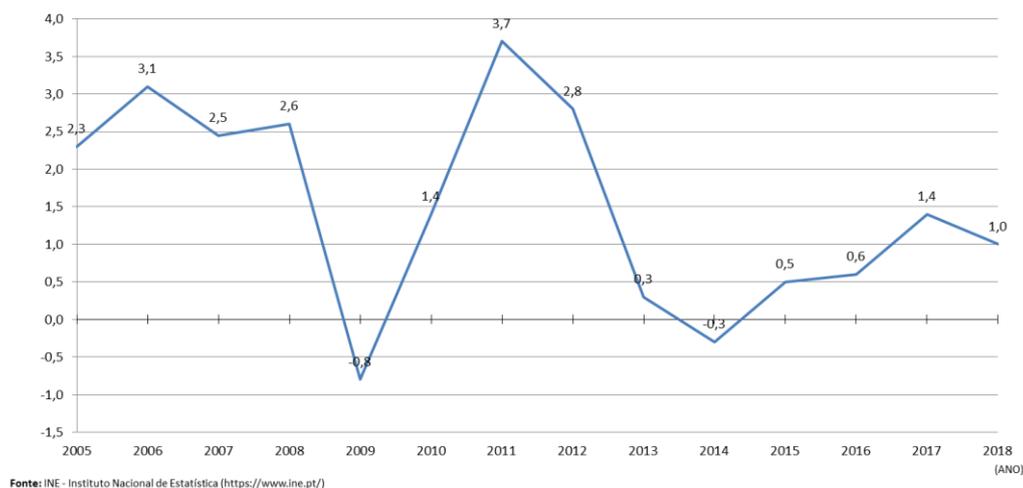
Em termos de valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por Sector de atividade, em percentagem do PIB, é patente a continuidade com o ano anterior, não tendo havido oscilações superiores a 0,2% do PIB. Esta percentagem aumentou no Sector da “Construção” (F), tendo diminuído na “Indústria (exceto construção)” (B-E), no “Comércio, transportes, alojamento e restauração (G-I), nas “Atividades financeiras e de seguros” (K) e na “Administração pública, educação, atividades de saúde e apoio social” (O-Q).

Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por sector de atividade, em percentagem do PIB – 2017 e 2018



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

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



III. Os dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir dos “Quadros de Pessoal” do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP), que se encontram publicados até 2017, não

havendo ainda informação disponível para o ano de 2018 – permitem considerar que não existe inflexão das linhas de evolução assinaladas nos Relatórios anteriores.

Manteve-se em 2017 a tendência de subida iniciada em 2014 (após cinco anos consecutivos de descida), verificando-se que o total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal” foi de 279.191, mais 2.859 do que no ano anterior (a subida foi inferior à verificada em 2016, como se retira do quadro 1).

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2005-2017)

Continente

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

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2017) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

O quadro seguinte (quadro 2) põe em evidência, mantendo, naturalmente, o desenho observado nos Relatórios anteriores, a desigualdade substancial do contributo dos diferentes sectores de atividade para este crescimento. Torna, igualmente, patente o alinhamento das linhas estruturais do tecido empresarial nacional com a realidade descrita nesses Relatórios: também perante os dados relativos a 2017, continua a ser notória a predominância das micro (83,78%) e pequenas empresas (13,52%), particularmente expressiva no sector do “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (CAE-G) e no “Alojamento, restauração e similares” (CAE-I). Em termos relativos, o sector com maior número de empresas volta a ser o “Comércio” (CAE-G), seguido do “Alojamento, restauração e similares” (CAE-I) e das “Indústrias transformadoras” (CAE-C), verificando-se, por referência a 2016, a troca de posição entre estes dois últimos grupos de atividades.

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão - 2017

Continente

NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, COM VARIAÇÃO ANUAL (QUADROS DE PESSOAL - 2017)							
ESCALÕES DE DIMENSÃO		1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 99 Pessoas	100 e + Pessoas	TOTAL	variação anual (2017/16)
ATIVIDADES (CAE - REV.3)							
TOTAL		233.906	37.758	4.246	3.281	279.191	2.859
A	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	12.594	1.130	80	43	13.847	92
B	INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	342	179	10	11	542	6
C	INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	21.840	9.030	1.374	1.071	33.315	37
D	ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	146	35	5	8	194	-10
E	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO, GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO	338	186	30	53	607	2
F	CONSTRUÇÃO	23.971	4.229	303	166	28.669	724
G	COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	64.871	7.788	600	378	73.637	-695
H	TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8.654	1.478	170	188	10.490	28
I	ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	29.712	3.979	305	163	34.159	889
J	ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	4.130	763	109	128	5.130	247
K	ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.231	318	65	78	3.692	33
L	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	7.283	343	18	5	7.649	580
M	ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	20.528	1.749	125	122	22.524	485
N	ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	6.297	1.195	175	292	7.959	104
O	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	199	330	26	4	559	-1
P	EDUCAÇÃO	2.777	831	127	82	3.817	-12
Q	ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.558	2.915	583	397	15.453	200
R	ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	3.177	352	45	31	3.605	254
S	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	12.249	924	96	61	13.330	-101
U	ATIV. DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	9	4	0	0	13	-3

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2017) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE (dados do Continente), a população total em 2018 correspondeu a 9.767,9 milhares de indivíduos, a população ativa a 4.974,6 milhares e a população empregada a 4.631,1 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 83,3% da população empregada⁶, mais 0,4 pontos percentuais que no ano anterior (taxa de subida inferior à registada em 2017).

Retrata-se no quadro seguinte (quadro 3), que atualiza o constante dos Relatórios anteriores, a evolução conjunta do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012⁷.

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

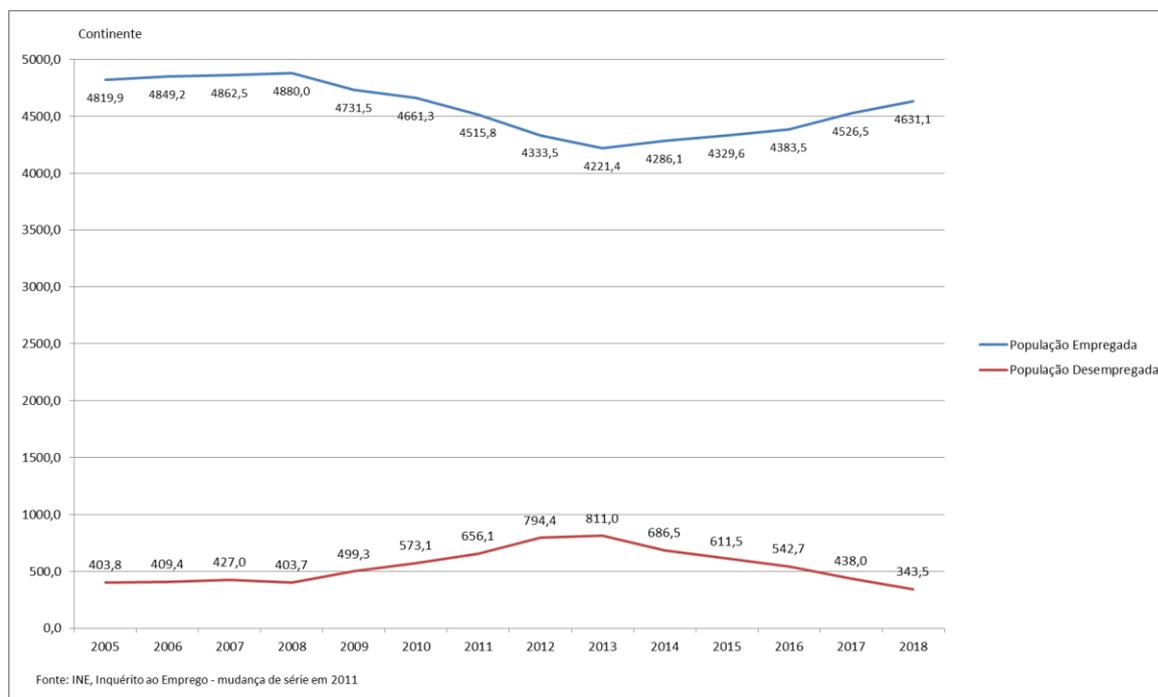
Quadro 3 - Evolução da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012-2018)

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

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

Na mesma linha, o gráfico 4 permite acompanhar a curva de população empregada e desempregada no período de 2005-2018. Observa-se, também neste âmbito, a continuidade com a evolução descrita nas edições anteriores deste Relatório: são nítidos quer o pico acentuado de desemprego entre 2009 e 2013 (e a concomitante retração do emprego) quer a inversão de tendência operada a partir de 2014.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados/Desempregados em milhares (2005-2018)



V. O presente Relatório, como os que o antecederam, ocupa-se fundamentalmente da análise da contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os

trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único⁸, 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). Os quadros seguintes (4 e 5) apresentam a evolução quantitativa desses dois universos.

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

Quadro 4 - Número de TCO (2005-2017)

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

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (outubro de 2017) (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

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

Quadro 5 - Emprego no sector das administrações públicas por subsector (2011-2018)

EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 _(p)
Administração Central ^(*)	562.107	540.060	519.436	506.063	510.468	515.055	518.109	525.104
Adm. Reg. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801
Adm. Reg. Madeira ^(*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.488	20.644
Administração Local	124.581	119.595	116.068	111.570	110.028	110.184	112.273	118.920
Total	727.785	699.901	674.927	656.376	659.103	664.126	669.279	683.469

Fonte: DGAEP – SIEP 4.º trimestre 2018 ; DGAEP/DEEP

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

(p) - dados provisórios

⁸ Dados divulgados pelo GEP na edição anual “Quadros de Pessoal” (disponíveis até 2017). Na ponderação destes dados deve ser tido em conta que decorrem do cumprimento de uma obrigação declarativa imposta às empresas. O preenchimento do Relatório Único resulta do art. 32.º da L. n.º 105/2009, de 14 de setembro, conjugado com a Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro, que obriga o empregador à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, designadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal. Trata-se, portanto, de uma fonte estatística que espelha a informação carreada pelas empresas. Os “Quadros de Pessoal” incidem sobre a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega e as empresas devem reportar-se aos trabalhadores abrangidos, e IRCT aplicáveis, a outubro do ano de análise. Até ao momento apenas se encontram disponíveis dados até 2017 – cfr. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>.

2.2. Contexto normativo

I. Passando agora à análise, com referência ao período objeto do presente Relatório, dos elementos relevantes em sede de quadro normativo com impacto na negociação coletiva, cumpre referir, na linha dos Relatórios anteriores, quer os desenvolvimentos legislativos (em sentido amplo) quer a jurisprudência mais significativa ao nível dos tribunais superiores.

II. O Código do Trabalho conheceu uma relevante alteração no período considerado, com a aprovação da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que introduziu diversas alterações ao regime jurídico da transmissão da empresa ou estabelecimento. Esta modificação visou, de acordo com o texto legal, reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores afetos à empresa ou estabelecimento objeto da transmissão (tanto no plano individual como no da informação e consulta), em particular através da consagração legal de um direito de oposição, cujo regime de exercício se estabelece. Para além disso, e no que concerne à dimensão negocial-coletiva, a Lei n.º 14/2018 aditou um novo número ao artigo 498.º do Código do Trabalho, estabelecendo, para as situações em que após a transmissão se opera, nos termos do n.º 1 desse artigo, a caducidade do IRCT aplicável no âmbito da empresa ou estabelecimento transmitido e em que não é aplicável ao adquirente qualquer outro IRCT, que se mantêm os efeitos já produzidos nos contratos de trabalho pelo IRCT caducado relativamente às matérias referidas no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho – trata-se, no fundo, de estender a esta situação particular de caducidade o regime aplicável no artigo 501.º aos casos em que a cessação de vigência tem lugar na sequência de denúncia.

Deve, igualmente, assinalar-se a publicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Este diploma, cuja produção de efeitos se iniciou em 22 de Fevereiro de 2019 para a generalidade das matérias, consagra, a par de regras no âmbito do apuramento estatístico, a obrigação de a entidade empregadora assegurar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres e, de outra parte, atribui à CITE a competência para, a requerimento do trabalhador ou da representante sindical, emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, re parecer este que tem carácter vinculativo e será transmitido ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

Ainda neste âmbito, foi aprovada, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), em cujas vertentes se inclui o domínio laboral, tanto ao nível dos Eixos e Orientações como no da previsão de um específico Plano de ação para a igualdade entre homens e mulheres (PAIMH).

III. A propósito do contexto normativo, merece especial referência, pelas repercussões que possa vir a ter em termos de transformação do ordenamento laboral, a outorga, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018, do Acordo *“Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”*. Assinado pelo Governo, pelas Confederações patronais e pela UGT, o Acordo envolve o compromisso de alteração do Código do Trabalho nas matérias da contratação a termo resolutivo, do contrato de trabalho intermitente, do trabalho temporário, da simplificação da celebração de contrato de trabalho, dos bancos de horas e da contratação coletiva. Neste último domínio, aponta-se para o afastamento da possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal da contratação a termo, para a atribuição à negociação coletiva de uma reserva em matéria de adoção do banco de horas (sem prejuízo da regulação em novos termos do banco de horas grupal), para a inclusão do regime de pagamento de trabalho suplementar no elenco das normas que só podem ser afastadas por IRCT em sentido mais favorável, para a alteração do regime de denúncia e caducidade das convenções coletivas e para a reformulação das regras sobre adesão voluntária do trabalhador a convenção coletiva. O Acordo incide, igualmente, na matéria da contratação coletiva, contemplando medidas em sede de alteração dos regimes de denúncia e sobrevigência, bem como para as situações de extinção da associação patronal outorgante de convenção coletiva, no sentido de obstar á manipulação do regime de caducidade da convenção, Prevê-se, ainda, um reforço dos meios humanos da Administração do Trabalho e a criação na dependência da DGERT de uma unidade de apoio à conciliação e mediação das relações laborais.

Na sequência da negociação deste Acordo, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho, através do qual foi aprovado o *“Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva”*, no sentido da concretização das medidas acordadas no âmbito da concertação social. O Governo aprovou, igualmente, uma proposta de lei de revisão do Código do Trabalho que deu entrada na Assembleia da República, onde estão,

também, pendentes de discussão vários projetos de lei submetidos por vários grupos parlamentares.

IV. Relativamente ao Sector público empresarial, e retomando o que se sublinhava no Relatório relativo a 2017, o artigo 23.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 (Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro) veio estabelecer, na sequência do previsto já no artigo 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro) que “ao Sector público empresarial é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando existam, considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018”. Com isto, as convenções coletivas do Sector empresarial retomaram a sua plena aplicabilidade, desaparecendo as restrições constantes de anterior legislação orçamental. Ao mesmo tempo, foi retomada, na sua plenitude, a liberdade de negociação coletiva no sector.

V. Em sede de jurisprudência produzida no ano de 2018 pelos tribunais superiores com especial relevância para as matérias atinentes à negociação coletiva, destacam-se alguns arestos.

- Acórdão do STJ de 20 de junho de 2018 (Proc. 3910/16.0T8VIS.C1.S1, GONÇALVES ROCHA)⁹, no qual, depois de se explicitar o regime legal em matéria de âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas e o princípio da dupla filiação, bem como a regra legal em matéria de efeitos da desfiliação de trabalhadores ou empregadores da entidade celebrante de convenção coletiva, se decidiu que *“uma portaria de extensão não pode determinar a aplicação dum convenção coletiva a trabalhadores não filiados na organização sindical outorgante, mas que sejam membros dum outro sindicato”*.
- Acórdão do STJ de 12 de julho de 2018 (Proc. 735/17.9T8CBR.C1.S1, FERREIRA PINTO), em que se julgou no sentido de que a norma do artigo 269.º do CT não é imperativa e não afasta a aplicação de IRCTs, dada a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma do artigo 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 24 de junho, e sua posterior revogação pelo artigo 3.º da Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de fevereiro de 2018 (Proc. 12294/16.5T8LSB-4, MANUELA FIALHO), pelo qual, após se estabelecer que *“caducado um*

⁹ As decisões judiciais são referenciadas pela data, número de processo e nome do relator, podendo ser consultadas em www.dgsi.pt.

instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em 2006, na falta de acordo em contrário, mantém-se apenas os efeitos já produzidos pelo mesmo nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria do trabalhador e respetiva definição e duração do tempo de trabalho”, se considerou que “as regalias sociais não são abrangidas por esta extensão de eficácia” (em causa estavam benefícios complementares de segurança social).

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de fevereiro de 2018 (Proc. 21411/16.4T8LSBL1-4, FRANCISCA MENDES), que se debruçou sobre uma situação de concorrência de convenções coletivas, no sentido de que *“verificando-se concorrência de contratos coletivos e ausência de escolha pelo trabalhador, dever-se-á aplicar o contrato coletivo de publicação mais recente (art. 482.º, n.º 3, a) do CT)”*.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de fevereiro de 2018 (Proc. 116/17.4T8PTG.E1, JOÃO NUNES), no qual, retomando-se a orientação geral quanto ao princípio da dupla filiação e às regras aplicáveis em caso de concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, se decidiu que a caducidade de convenção coletiva nos termos do artigo 501.º do CT, *“não operou a sua eficácia, por não ter havido lugar a publicação do aviso de caducidade”*. Quanto ao último ponto, a argumentação deste aresto foi integralmente adotada pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11 de outubro de 2018 (Proc. 14752/16.2T8PRT-P1, TERESA SÁ LOPES), que se pronunciou no sentido de que *“a publicação do aviso de caducidade de um CCT é constitutiva da caducidade, pelo que só depois de efetuada se produz o correspondente efeito”*.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de março de 2018 (Proc. 509/14.9TTVFR-P1, PAULA LEAL DE CARVALHO), em que se decidiu, com base no artigo 516.º, n.º 1, do CT que *“a competência para a emissão de Portaria de Extensão (PE) pertence: por regra, exclusivamente ao ministro responsável pela área laboral; mas no caso de oposição à Portaria por motivos de ordem económica, tal competência é conjunta, pertencendo àquele e ao ministro responsável pelo Sector de atividade”*; *“havendo, pelo Sindicato, sido deduzida oposição ao projeto de PE na parte em que nesta não se previa a retroatividade do pagamento do subsídio de turno com fundamento, não apenas na equiparação dos estatutos laborais dos trabalhadores, mas também na necessidade quer de «colocar as empresas em situação de igualdade», quer de «aproximação das condições de concorrência», retroatividade essa que veio a ser acolhida pela PE com fundamento, também, na aproximação das «condições de concorrência entre as empresas do Sector de*

atividade abrangido», tal consubstancia motivo de natureza económica, pois que se reporta ao eficiente funcionamento dos mercados e à equilibrada concorrência entre empresas (cfr. art. 81.º, al. F) da CRP), estando sujeitos a uma avaliação dessa natureza, perante o concreto circunstancialismo que o Sector possa apresentar”; “em face do referido e nos termos do art.º 516.º, n.º 1, a competência para a emissão da Portaria de Extensão cabia, em conjunto, aos dois ministros aí referidos”; “tal vício – falta de competência (exclusiva) do ministro da área laboral – apenas afeta a retroatividade do pagamento do subsídio de turno consagrada no n.º 2 do art. 2.º da PE 213/2010 uma vez que a oposição à PE apenas foi deduzida em relação a este concreto aspeto”.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de março de 2018 (Proc. 5825/15.0T8MTS-P1, DOMINGOS MORAIS), onde, para além da explicitação do princípio da dupla filiação como regra delimitativa fundamental do âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas, se entendeu

que “a extensão de um CCT a entidades patronais não inscritas nas associações subscritoras depende de essas entidades exercerem a sua atividade no mesmo sector económico a que essa convenção se aplica e dos termos concretos em que esta extensão se mostra prescrita nas portarias de extensão” e que “a qualificação do sector de atividade económica de uma empresa, para efeitos de aplicação de uma PE, é reportada ao objeto social da empresa (ou seja, ao tipo de atividade que em termos estatutários lhe cabe exercer) e à atividade que ela efetivamente exerce”. O mesmo entendimento ficou consignado no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 18 de maio de 2018 (Proc. 416/17.3T8CVL.C1, FELIZARDO PAIVA),

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 12 de abril de 2018 (Proc. 1664/16.9T8CTB.C1, FELIZARDO PAIVA), onde se julgou que *“a lei manda que após a caducidade da CCT se mantenham os efeitos já produzidos nos contratos de trabalho, ou seja que à data da cessação da vigência da CCT estejam já reunidos os pressupostos de atribuição ao trabalhador dos respetivos direitos para que estes se mantenham posteriormente à data em que ocorra a caducidade do CCT”.*

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de maio de 2018 (Proc. 32114/16.1TTLSB.L1-4, ALBERTINA PEREIRA), no qual se reafirmou a orientação de que *“as cláusulas de conteúdo regulativo da convenção coletiva de trabalho, por assumirem carácter geral e abstrato, sendo aplicáveis às relações laborais estabelecidas entre os trabalhadores e empregadores filiados nas respetivas entidades celebrantes, devem ser interpretadas de acordo com as regras de interpretação das leis decorrentes do art. 9.º e seguintes do Código*

Civil". Já no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12 de julho de 2018 (Proc. 581/17.0T8STR.E1, MOISÉS SILVA) se decidiu que *"as convenções coletivas de trabalho partilham algumas características das leis gerais e dos negócios jurídicos, pelo que na interpretação das suas cláusulas é lícito recorrer aos critérios previstos no art. 9.º do Código Civil para interpretação das leis e aos previstos nos art.ºs 236.º a 239.º do mesmo diploma legal para interpretação e integração dos negócios jurídicos"*.

III. Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2018 e sua evolução nos treze anos anteriores

Procede-se agora, à abordagem da evolução da negociação coletiva em 2018, a partir dos parâmetros de análise adotados nos Relatórios anteriores. Pretende-se verificar as mudanças e desenvolvimentos ocorridos neste ano, colocando-os no contexto da evolução registada a partir de 2005.

3.1. Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2018 e a evolução desde 2005

3.1.1. Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

I. Têm-se aqui em consideração os dados relativos aos IRCT *publicados* e aos IRCT em *vigor* em cada ano, assim como a respetiva cobertura.

Como nos Relatórios anteriores:

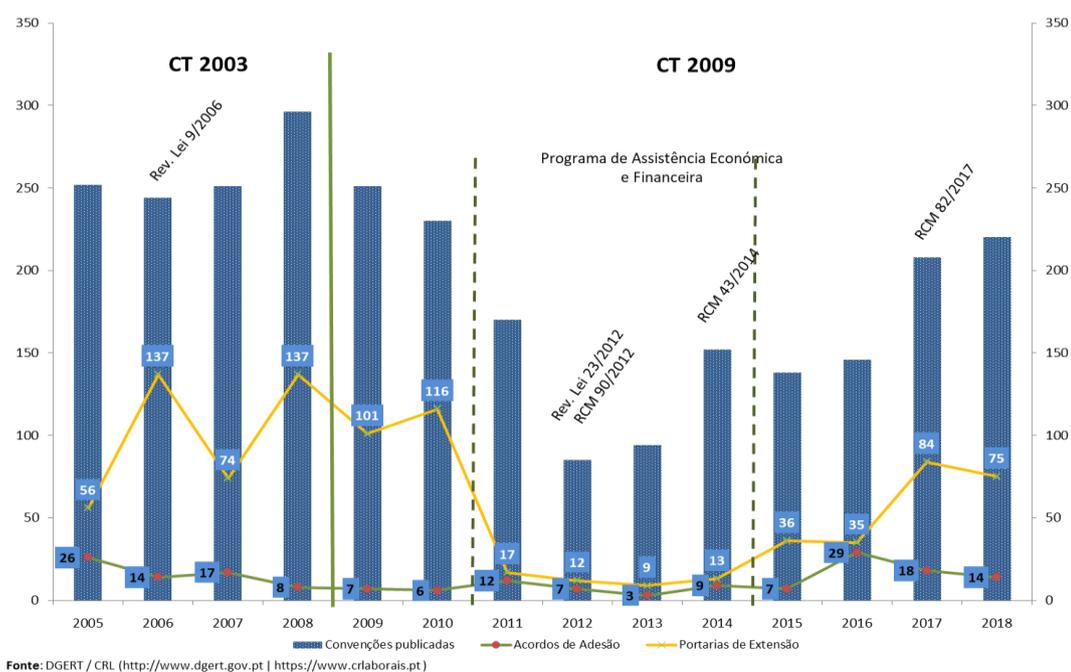
- os dados relativos aos IRCT publicados (representados nos Gráficos 5 a 7) têm como fonte os elementos recolhidos pela DGERT, baseados na informação constante nos “Quadros de Pessoal” (do GEP do MTSSS), nas bases de dados da DGERT e na prestada pelos próprios outorgantes¹⁰;
- os dados sobre os IRCT em vigor (Quadros 6 e 7) provêm do GEP do MTSSS e assentam nos “Quadros de Pessoal”, não abrangendo o ano de 2018¹¹;
- uma vez que os “Quadros de Pessoal” discriminam os IRCT aplicados pelos empregadores, entende-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;
- as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão, de acordos de adesão, de escolha do trabalhador e de ato de gestão do empregador.

¹⁰ Como já se notou nos Relatórios anteriores, os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art. 492.º, 1, g), do CT]. Na maioria dos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores potencialmente abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes ou das representadas pelas associações de empregadores signatárias e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção. Por esse motivo, esses dados são essencialmente considerados nas primeiras convenções.

¹¹ Cfr. nota 8.

II. O gráfico seguinte (Gráfico 5) permite uma panorâmica geral do conjunto de IRCT (IRCT negociais e portarias de extensão¹²) publicados em cada um dos 14 anos do período em análise (2005-2018). São, desde logo, evidentes as oscilações registadas ao longo da série, sendo, em todo caso, de sublinhar que desde 2013 que o número total dos IRCT representados no gráfico (convenções, acordos de adesão e portarias de extensão) tem vindo a aumentar, registando-se uma estabilização em 2018. Com efeito, em 2018 manteve-se a tendência de crescimento do número de convenções ainda que seja menos expressivo o aumento relativo ao ano anterior (no qual se registou um notável crescimento relativo a 2016). Encarados estes dados na perspetiva de intervalo mais longo, há que realçar que permanecem por alcançar os valores anuais atingidos antes de 2011.

Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT AE-AC-CC/AA/PE (2005-2018)

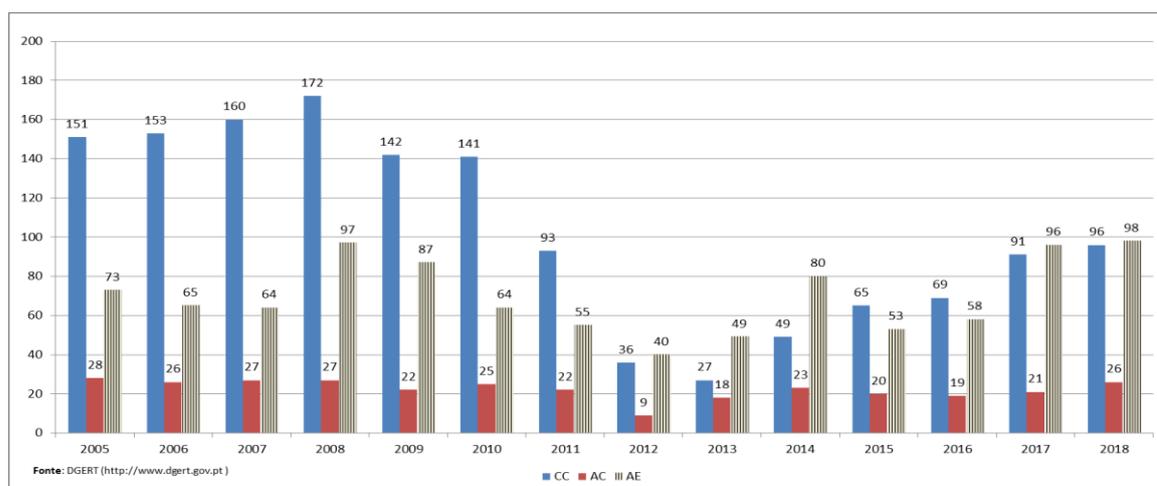


III. O gráfico 6 dá conta da repartição do número de convenções coletivas do ano por tipo de convenção. Destaca-se, em particular, a oscilação verificada neste domínio: até 2011 a negociação sectorial era preponderante, traduzida numa proporção elevada de contratos coletivos; entre 2012 e 2014 prevaleceu a negociação ao nível da empresa; já em 2015 e em 2016 os contratos coletivos retomaram a tradicional predominância (embora ainda abaixo da soma dos AE com os AC); por fim,

¹² Neste gráfico inicial não são consideradas as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Os dados sobre estas espécies de IRCT são referidos adiante (quadros 13 e 18).

em 2017 o número de CC, AC e AE cresceu, em termos absolutos, voltando a ser superior o número de AE. Em 2018 regista-se de novo um aumento de todos os tipos de convenção coletiva, mantendo-se também a ligeira primazia dos AE (ainda assim, com menor diferença relativamente ao número de CC, tanto em termos absolutos como relativos). No que se prende com a taxa de cobertura, verifica-se que é bastante superior o número de trabalhadores coberto pela contratação sectorial (cfr. quadro 24 no ponto 4.1.), como seria, aliás, expectável.

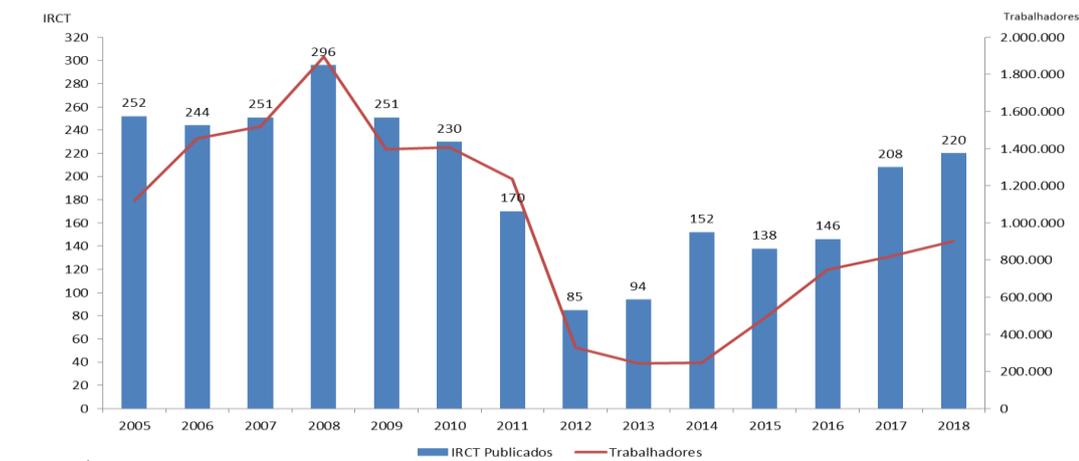
Gráfico 6 - Evolução do nº de Convenções publicadas entre 2005 e 2018 (por tipo)



IV. Relativamente ao número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas, é patente uma evolução positiva, particularmente a partir de 2015, muito embora continue abaixo dos valores registados em 2010 (e, mais genericamente, de todo o período 2005-2010). Este crescimento do número de trabalhadores abrangidos parece estar associado ao já assinalado aumento do número de contratos coletivos de trabalho. Isso mesmo permite entender que em 2017 e 2018, com a renovada maior incidência dos acordos de empresa (cujo âmbito subjetivo é, por definição, circunscrito à empresa), muito embora persista a tendência de aumento do número de trabalhadores, seja visível uma desaceleração do ritmo desse crescimento ¹³.

¹³ Importa, por outro lado, ter presente que o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos sectores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1.).

Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores (potencialmente) abrangidos entre 2005 e 2018

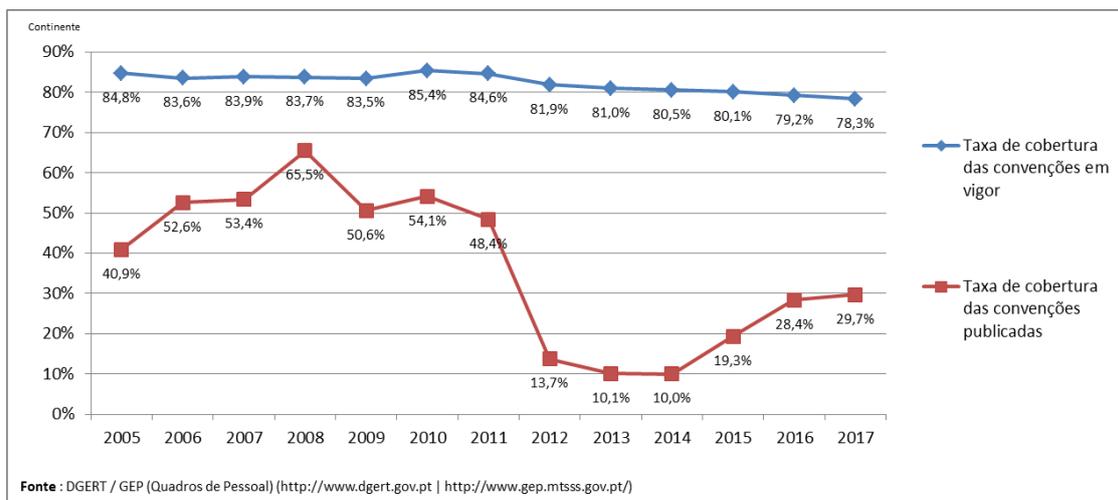


V. Prosseguindo a orientação tomada nos Relatórios anteriores, dá-se conta no gráfico seguinte (gráfico 8) da evolução da taxa de cobertura das convenções em vigor e da taxa de cobertura das convenções publicadas¹⁴. Como tem sido notado a propósito dos anos anteriores as oscilações da taxa de cobertura dos instrumentos em vigor e da taxa de cobertura dos instrumentos publicados em cada ano têm evolução substancialmente distinta. A cobertura das convenções em vigor tem vindo a decrescer sucessivamente desde 2011 – cerca de 6 pontos percentuais –, apesar de, em termos absolutos, se registar a partir de 2014 aumento do número de TCO e do número de TCO abrangidos por convenções. Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções publicadas anualmente sofreu oscilações substanciais entre 2005 e 2011, uma queda abrupta em 2012, prolongada nos dois anos seguintes, mostrando um movimento ascendente desde 2015. Em 2018, a taxa de cobertura das convenções coletivas publicadas foi de 29,7%.

¹⁴ Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO; taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente no total de TCO.

A DGERT, no “Relatório R.C.T.P.A. 2018”, calcula a “taxa de cobertura da contratação coletiva (convenções em vigor)”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT) em vigor com o n.º total de TCO, e a “taxa de atualização da contratação coletiva”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT), por ano, com o n.º total de TCO abrangidos pela contratação coletiva em vigor (CC, AC, AE e PCT). Todas estas taxas se reportam a 2017 porque são calculadas com base nos “Quadros de Pessoal”.

Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005-2017)



O Quadro 6, por sua vez, permite verificar que o número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT se aproxima agora do registado em 2010, permanecendo, todavia, abaixo do que se verificou entre 2005 e 2009, sendo observável uma evolução positiva a partir de 2014.

Para uma visão de conjunto, é também relevante 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.

Quadro 6 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT (*) (2005-2017)

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

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

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

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

Quadro 7 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único (por ano) (2005-2017)

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

Fonte: GEPMTSSS, Quadros de Pessoal (Quadros: 133 (2010 a 2017); 150 (2007 a 2009); 129 (2006) e 127 (2005) - Ficheiros "qp20xxpub.xls" | <http://gep.mtsss.gov.pt>)

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

(**) As Portarias de Regulação 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 série¹⁵.

3.1.2. Remunerações

I. A relevância da matéria retributiva, presente na quase totalidade das convenções coletivas e, na maior parte dos casos, objeto principal das revisões parciais, justifica especial atenção.

O acompanhamento desta matéria é feito através da publicação periódica dos relatórios da DGERT¹⁶ que se ocupam da monitorização do conteúdo e evolução da tabela salarial dos IRCT¹⁷. Assim, tal como nos Relatórios anteriores, as referências que se seguem resultam da sistematização dos dados coligidos a partir dos relatórios anuais da DGERT.

Verificamos que, no que concerne ao período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, 2018 apresenta um período médio de 22,5 meses. Embora elevado, este valor é inferior ao do ano anterior (29,4 meses em 2017), surgindo como o terceiro ano consecutivo, desde 2009, em que o período médio de eficácia intetabelas é inferior ao do ano anterior (em 2009 foi 13,7

¹⁵ 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.

¹⁶ Cfr. Relatório sobre variação média ponderada das remunerações convencionais – mensal e anual – <http://www.dgert.gov.pt>. O relatório anual representa uma síntese do trabalho realizado mensalmente, em que é feito o cálculo dos aumentos percentuais médios entre a tabela salarial vigente e a anterior, ponderados com a distribuição de trabalhadores por categorias profissionais (ver nota 17).

¹⁷ Nestes relatórios analisam-se os IRCT publicados que contêm retribuições mínimas: CC, AC, AE, DA e portarias de condições de trabalho (PCT).

meses; em 2010 e 2011, 15,9; em 2012, 19,9 meses; em 2013, 30,7 meses; em 2014, 37,1 meses; em 2015, 43,6 meses; em 2016, 38,1 meses)¹⁸.

Seguindo a metodologia dos Relatórios anteriores, o gráfico 9 representa a evolução do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente, desde 2005. Apenas se incluem as convenções que regulam a matéria remuneratória (ainda assim, tal acontece na quase totalidade das convenções¹⁹), não sendo também consideradas as primeiras convenções, por nestes casos não existirem tabelas anteriores que permitam calcular variações salariais. As linhas com marcador quadrado e triangular representam graficamente o aumento percentual intertabelas nominal e deflacionado²⁰, respetivamente, de modo a ser possível perceber em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações. Neste apuramento é calculada a variação intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada, durante o período de eficácia das convenções (linha com marcador triangular). A anualização permite, deste modo, aferir o crescimento real dos salários distribuído pelo período de eficácia das tabelas salariais²¹.

¹⁸ Cfr. *Relatório R.C.T.P.A. 2018* e os de anos anteriores, <http://www.dgert.gov.pt>.

¹⁹ Em 2018, apenas encontramos 3 primeiras convenções (da Universidade de Aveiro) e 3 revisões parciais que não incidem em matéria remuneratória: AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 1/2018; AE Metro-Lisboa/SENSIQ – BTE 2/2018; AE STCP/STTAMP – BTE 9/2018.

²⁰ 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.

²¹ Recordam-se os conceitos explicados na Ficha Metodológica constante do “*Relatório R.C.T.P.A. 2018*”:

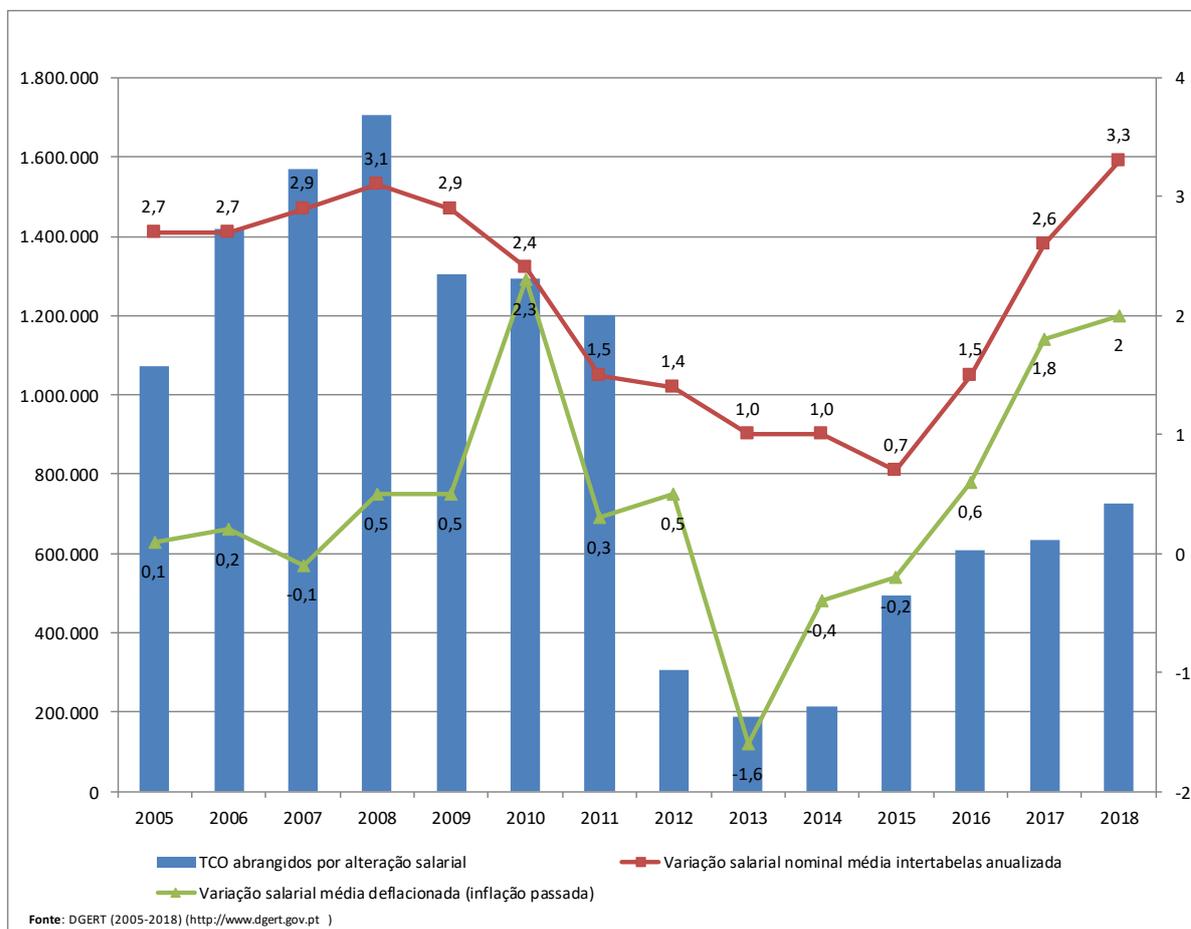
“4 - *Variação nominal intertabelas*: para cada IRCT é calculado o aumento médio em relação à tabela anterior; as variações médias por atividades e para o total são calculadas a partir destes aumentos salariais ponderados com o número de trabalhadores abrangidos por cada um dos IRCT. Sempre que as novas 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 começou a ser utilizado o IPC nacional com a habitação. Relativamente a cada IRCT a evolução do IPC é calculada pelo quociente das médias simples dos índices dos doze meses anteriores às datas de início de eficácia das tabelas anteriores e das tabelas vigentes.

Os valores apresentados correspondem à média das variações relativas aos vários IRCT ponderadas com o número de trabalhadores de cada um deles. Tal como para a variação intertabelas procede-se à respetiva anualização, sempre que necessário.

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

Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real - (2005-2018)



A variação salarial nominal, face ao ano anterior, continuou a subida iniciada em 2016, verificando-se também que a variação salarial real foi positiva pelo terceiro ano consecutivo. No ano de 2018, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 3,3%.

II. O quadro 8, também na linha de análise dos Relatórios anteriores, reporta-se ainda exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Apresenta a repartição sectorial desse valor, assim como a variação média intertabelas deflacionada com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são medidos entre as datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2018 e das tabelas anteriores. No conjunto dos sectores de atividade, essa variação continuou positiva (2%), superior à do ano anterior (1,8%).

Quadro 8 - Variação salarial nominal anualizada e real (2018)

CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2018		
		Total de convenções publicadas: 220		
		N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
			Nominal	Deflacionada IPC anualizado
A	Agricultura	421	0,2	-0,8
C	Indústrias Transformadoras	192.842	3,2	2,0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	378	0,3	-0,7
F	Construção	101.988	4,7	3,3
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	55.431	2,2	0,9
H	Transportes e armazenagem	23.020	1,9	0,7
I	Alojamento, restauração e similares	130.718	3,8	2,4
J	Atividades de informação e de comunicação	9.609	0,2	-0,3
K	Actividades financeiras e de seguros	7.630	0,9	-0,1
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.493	1,7	0,3
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	21.389	5,3	4,3
P	Educação	1.008	1,7	0,3
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	84.611	4,0	2,7
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	128	2,9	1,6
Zonas Brancas	Portaria de Condições de Trabalho - administrativos	93.657	1,6	0,7
TOTAL		724.323	3,3	2,0

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2018" (adaptado do Quadro I - página 19).

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

Na mesma linha de análise, o Quadro 9 identifica a remuneração média convencional²², bem como as amplitudes remuneratórias verificadas por sector de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas²³.

²² O cálculo da remuneração média convencional é feito com base no conjunto das remunerações convencionadas para as diferentes categorias profissionais, ponderando a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva é calculado a partir da informação recolhida nos Quadros de Pessoal (GEP) e da fornecida diretamente pelas empresas, no caso dos acordos de empresa e de acordos coletivos (ver nota 11).

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

²³ A diferença no número de trabalhadores nos quadros 8 e 9 decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 8 figuram os trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais, enquanto o quadro 9 considera todos os trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções.

Quadro 9 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2018 e por sector de atividade económica

CAE (rev.3)	Sector de Atividade	2018			
		Total de convenções publicadas: 220			
		TCO	Remuneração média convencional	Remuneração base convencional máxima	Remuneração base convencional mínima
A	Agricultura	19.809	818,72 €	2.633,00 €	580,00 €
C	Indústrias Transformadoras	201.665	731,01 €	5.442,86 €	580,00 €
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	3.303	1.174,21 €	5.723,00 €	580,00 €
F	Construção	101.988	623,36 €	895,00 €	580,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	68.749	773,83 €	2.924,00 €	580,00 €
H	Transportes e armazenagem	65.078	1.034,38 €	6.654,38 €	580,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	234.879	626,76 €	3.158,00 €	580,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	10.071	1.236,17 €	2.527,50 €	580,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	12.191	1.253,99 €	5.255,01 €	580,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.493	789,71 €	1.337,50 €	580,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	21.389	734,56 €	2.300,12 €	583,00 €
P	Educação	34.667	837,95 €	3.188,50 €	580,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	120.562	698,17 €	5.063,38 €	580,00 €
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	4.571	799,51 €	1.894,00 €	580,00 €
Zonas Brancas	Portaria de Condições de Trabalho - administrativos	93.657	737,96 €	1.017,00 €	580,00 €
TOTAL		994.072	731,83 €		

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2018" (adaptado do Quadro VII - páginas 28 a 30).

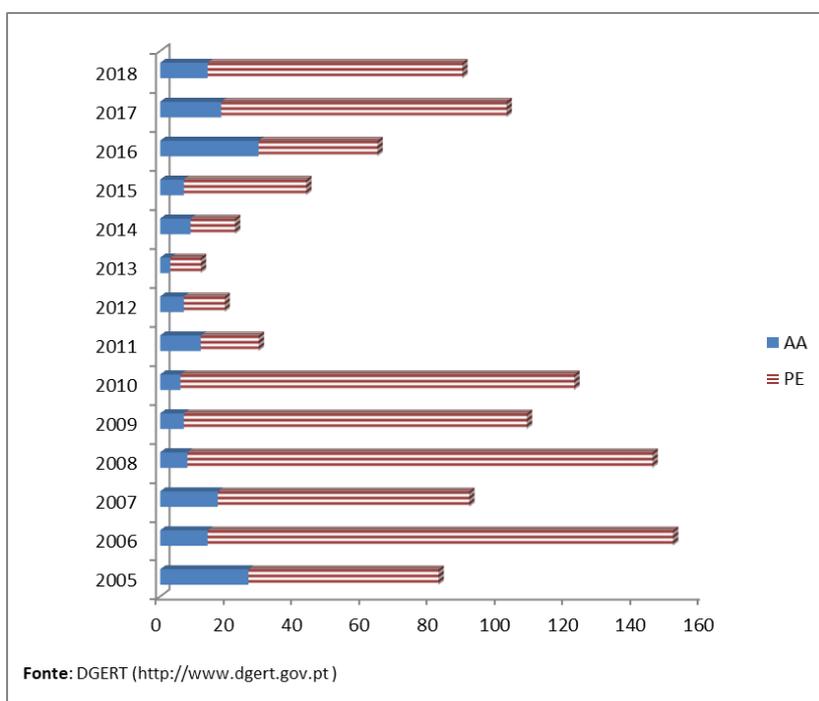
No que respeita à remuneração mínima, permanece como linha de força a aproximação à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)²⁴, o que se regista na totalidade dos sectores. Já quanto às remunerações máximas das tabelas salariais são patentes as diferenças entre sectores. Para além disso, o Quadro 9, para além das amplitudes salariais nos diferentes sectores permite igualmente registar as variações de amplitude entre a remuneração média convencional e a remuneração base convencional, ilustrando a diversidade de práticas remuneratórias entre sectores.

²⁴ A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) fixada para 2018 foi de 580 euros - Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

3.1.3. Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

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

Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2018



Quadro 10 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2018

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

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

À semelhança de 2017, no ano 2018 operou-se, ainda que de modo menos pronunciado, uma diminuição do número de acordos de adesão (devendo, contudo, recordar-se que 2016 constituiu, quanto a este ponto, um ano atípico). De todo o modo, em 2018 encontramos um número de AA superior ao verificado anualmente entre 2008 e 2015.

II. O gráfico seguinte ilustra as oscilações ocorridas no número de PE publicado entre 2008-2018²⁵. Como se sabe, a forte quebra partir de 2011 coincidiu com a assinatura do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, que teve lugar em 2011. Por outro lado, importa recordar que o exercício da competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, do CT) se encontra, desde 2012, parametrizado por um conjunto de diretrizes fixadas em Resolução de Conselho de Ministros, cujo recorte foi desenvolvido em relatórios anteriores²⁶.

Assim, a quebra registada, a partir de 2011, é tributária destas limitações, com uma recuperação paulatina a partir de 2014. Em 2017 o número de PE ganhou um novo fôlego, devido, por um lado, ao crescimento da contratação coletiva publicada no ano e, por outro, em resultado das alterações ao procedimento da extensão determinadas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, que fixa o prazo de 35 dias úteis para o procedimento da extensão. Esta circunstância levou, nalgumas situações, à ocorrência de dois ciclos de extensão da mesma mesa negocial em 2017, o que também contribuiu para o crescimento do número total de PE em 2017.

Em 2018, entra-se em velocidade de cruzeiro e, pela primeira vez desde 2008, o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão (gráfico seguinte) é idêntico, apesar de inferior a 2017²⁷.

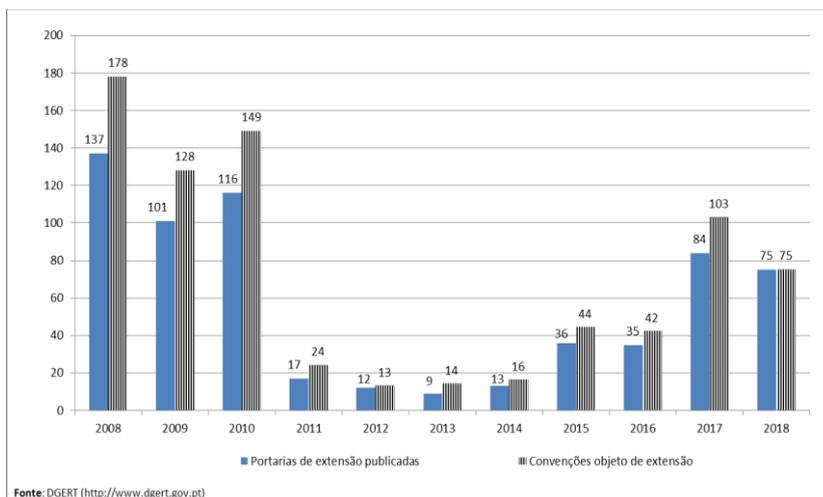
²⁵ Só existe informação disponível a partir de 2008.

²⁶ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 24 e 55-57; e R.A.S.E.N.C. 2016, págs. 59-62 e R.A.S.E.N.C. 2017, págs. 70-72 <https://www.crlaborais.pt>.

Os critérios de extensão foram inicialmente fixados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho. De acordo com o Ponto 1, a) da RCM n.º 90/2012, a extensão deveria ser requerida, pelo menos, por um dos outorgantes do lado sindical e por outro do lado patronal, exigindo-se também a representatividade do lado do empregador. Em 2017 entra em vigor nova RCM, que revoga a anterior - RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

²⁷ ver infra 4.2.1.

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2018)



Recorda-se, quanto aos dados sobre as extensões solicitadas e as portarias emitidas, que estes não são comparáveis dentro do mesmo ano, pois pode suceder que a emissão da portaria de extensão apenas tenha lugar no ano subsequente²⁸.

Quadro 11- Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2005-2018)

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

Fonte: DGERT (2005 – 2018) (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) Ano do pedido

(**) Ano de oposição ao projeto

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

As portarias de extensão publicadas 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

²⁸ Ver relativamente a 2018 ponto 4.2.1.

subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos²⁹, existindo também orientações jurisprudenciais firmes a considerar.

3.1.4. Portarias de Condições de Trabalho

Como é sabido, e tem sido recordado nos Relatórios anteriores, é muito limitada a emissão de portarias de condições de trabalho (PCT). Desde 2005 se verifica que em vários anos, como sucedeu em 2018, apenas é emitida uma PCT, cobrindo os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica. Nesta série encontram-se, porém, seis anos em que não foi publicada qualquer PCT.

O conteúdo da nova PCT³⁰, excetuando os valores pecuniários, apresenta-se quase idêntico ao constante da anterior Portaria: regula o respetivo âmbito, as condições de admissão e promoção, a mobilidade funcional, a transferência entre empresas associadas, a duração do trabalho e o descanso semanal, feriados, categorias profissionais e níveis de qualificação, retribuições e outras prestações pecuniárias. Assinalam-se, porém, duas diferenças relativamente ao instrumento anterior:

- inclusão de previsão específica para os trabalhadores com doença crónica, a par da referência aos trabalhadores com deficiência, a propósito da preferência na admissão;
- eliminação da previsão de limite anual de horas para o trabalho suplementar.

Quadro 12 - PCT publicadas entre 2005 e 2018

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

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

²⁹ Por exemplo, Portaria n.º 301/2018, de 23 de novembro, extensão das alterações do CC AHRESP/FESAHT – BTE 45/2018; Portaria n.º 300/2018, de 21 de novembro, extensão das alterações do CC entre AEVC e outras/ CESP - BTE 44/2018.

³⁰ A PCT n.º 182/2018 - BTE 26/2018 - substituiu a PCT de 2006, a qual teve sucessivas alterações até 2015.

3.1.5. Cessação da vigência das convenções coletivas

I. Quanto a este ponto, vão ser abordadas as duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.º, 1, do CT (revogação e caducidade).

II. Em 2018 foram publicados 3 acordos de revogação (sendo relevante recordar que entre 2005 e 2018 encontramos, no total, 11 acordos de revogação expressa). Os sujeitos coletivos optam, quase sempre, pela revisão global da convenção. Conforme aconteceu relativamente aos 3 acordos de revogação surgidos em 2018, a outorga destes acordos é seguida, na maior parte dos casos, pela celebração de outras convenções (cfr. quadro seguinte).

Quadro 13 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2005-2018

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005-2018)							
ACORDO DE REVOGAÇÃO			CONVENÇÃO OBJETO DE REVOGAÇÃO			Observações	
Nº BTE	Data de publicação	Outorgantes	Nº BTE	Data de publicação (última alt.)	Tipo		Outorgantes
47	22.12.2006	TROIARESORT FESAHT; FESTRU; FEPCES; FEQUIMETAL; FSTIEP; SPGL; SIFOMATE; STFCCMM	32	29.08.2002	AE	TORRALTA FESAHT; FESTRU; FEPCES; FEQUIMETAL; FSTIEP; SPGL; SIFOMATE; STFCCMM	
34	15.09.2014	Charline Transportes; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias, Lda SNM	1	08.01.2010	AC	Charline Transportes; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias 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	FENAME SNEET; SEMM; SE	41	08.11.2002	CC	FENAME FENSIQ	1- O CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016 substituiu 3 acordos de revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
33	08.09.2016	FENAME SERS	4	29.01.2009	CC	FENAME SERS/SEN	1- O CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu os 3 acordos de revogação (CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015). 2- Registo do SEN foi cancelado- BTE 36/2011
36	29.09.2016	FENAME FETese; SINDEL	32	29.08.2015	CC	FENAME FETese; SINDEL	O CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016 substituiu os 3 acordos de revogação (CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015).2 - O FENSIQ outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
1	08.01.2017	Estoril Sol (III) FETese	19	22.05.2005	AE	Estoril Sol (III) FETese e outros	A FETese tinha subscrito a convenção por si em representação do SITese; a FETese não pretende continuar a assegurar a revisão do AE, declarando-se substituída nesta sede pelo SITese, que celebrou em 2017 nova revisão global.
31	22.08.2017	AEEP FNE e outros	29 30	08.08.2015 15.08.2014	CC	AEEP FNE e outros	A última revisão em que o Sindicato dos Enfermeiros participou foi em 15/08/2014, não tendo já participado na revisão de 08/08/2015.
40	29.10.2017	AEEP SPLIU	30	15.08.2015	CC	AEEP SPLIU	
2	15.01.2018	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	29	08.08.2013	AE	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	
22	15.06.2018	Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras STAS e outro	4	29.01.2016	AC	Açoreana Seguros, SA e outras STAS e outro	O STAS, o SISEP e parte das entidades empregadoras (a Médis e as entidades da Ocidental que haviam subscrito o AC de 2016) revogaram-no, substituindo-o por novo AC a que se juntaram as empresas do grupo Ageas, a Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA e o SINAPSA: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
22	15.06.2018	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	37	08.10.2017	AC	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	O SINAPSA, o STAS, o SISEP e as empresas do grupo Ageas revogaram o AC de 2017, substituindo-o por novo AC a que se juntaram 3 entidades da Ocidental e a Médis: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018

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

III. Nos Relatórios anteriores foram analisados os processos de caducidade de convenções ocorridos desde 2005 e, em especial, os avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva. Deu-se também conta das alterações legislativas ocorridas. Remete-se para essa análise, uma vez que não foi, até ao final de 2018, publicado qualquer aviso de caducidade³¹.

Quadro 14 - Processos de caducidade das convenções - Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2018)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS (2005-2018)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	0	44
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	2	35
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	8
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	4	87

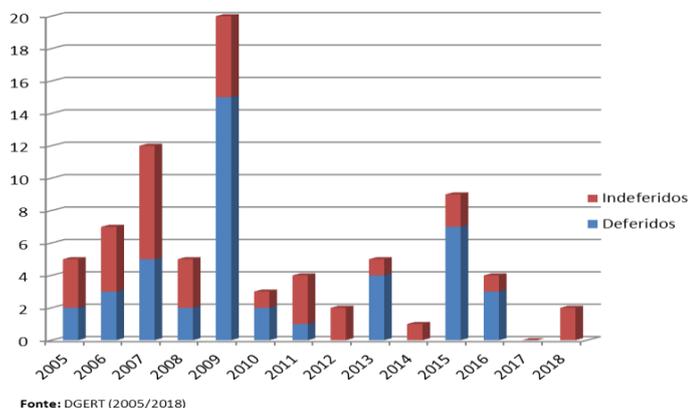
Fonte: DGERT (2005 – 2018) (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) por inutilidade superveniente / desistência

Pelas razões que se deixaram detalhadas no Relatório de 2016³², a evolução do enquadramento legal contribuiu, por outro lado, para as oscilações verificadas no número de indeferimentos de pedidos de publicação de avisos de caducidade.

Em 2018 houve dois indeferimentos e duas extinções de pedidos de publicação³³ de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva.

Gráfico 12 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2018)



³¹ Saliente-se que no âmbito do “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”, assinado em 17 de janeiro de 2017, se prevê o “compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017”.

³² Cfr. Relatório de 2016, 3.1.4., págs. 49-50.

³³ As extinções foram motivadas por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

O quadro seguinte, reproduzindo o que consta dos Relatórios anteriores, 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). Remete-se, no mais, para o que se refere nesses Relatórios.

Quadro 15 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005-2018) - por CAE

Sector de actividade abrangidos por convenções objecto de avisos de caducidade (2005-2018)		Avisos de Caducidade	Novas Convenções após publicação de Avisos de Caducidade	Avisos de Caducidade publicados em BTE sem celebração de nova convenção
CAE rev.3	Sector de Actividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	2	0	2
C	Indústrias Transformadoras	24	9	16
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4	0	4
H	Transportes e armazenagem	8	12	0
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	0
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1
K	Atividades financeiras e de seguros	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	0	0	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	0
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0
P	Educação	1	0	1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	1	0	1
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	0	1
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0
Totais		44	21	28

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

3.2. Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva

3.2.1. Conciliação e mediação

Frequentemente a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas é assegurada por conciliação ou mediação³⁴, acompanhadas pela DGERT³⁵.

O quadro seguinte apresenta a atividade ocorrida neste domínio no período entre 2005-2018. Apresenta-se, desde logo, uma natural diferença entre o número de processos entrados, ao longo de todo o ano, dos pendentes e dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Em 2018, verifica-se uma ligeira descida dos pedidos de conciliação (58) e subida dos pedidos de mediação (12), cumprindo destacar dois pontos positivos:

- pelo segundo ano consecutivo, o número de processos de conciliação concluídos com acordo suplantou os concluídos sem acordo;
- houve (2) processos de mediação concluídos com acordo (em 2017, tal não tinha ocorrido), muito embora permaneça a tendência para que os processos terminem sem acordo.

Quadro 16 - Conciliações/Mediações (2005-2018)

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

Fonte : DGERT (2005 – 2018) (<http://www.dgert.gov.pt>)

(*) 38 processos de conciliação abertos e a decorrer

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

³⁴ Até 2018, os processos de arbitragem são muito residuais.

³⁵ É certo que os arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT, admitem a possibilidade de a conciliação e a mediação serem desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT. Não há notícia da utilização desta faculdade, pelo que os dados apurados se referem, apenas, aos processos acompanhados por esta Direção-Geral, <http://www.dgert.gov.pt/>.

3.2.2. Arbitragem

Recorde-se que o Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º do CT) regula duas modalidades de arbitragem imposta aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, desencadear a constituição do tribunal arbitral, que emitirá uma decisão arbitral³⁶ – 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 fundamentado³⁷.

Em 2018³⁸ foi publicada uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória³⁹, o que não se verificava desde 2012. O despacho do Ministro do Trabalho, que determinou a arbitragem obrigatória, foi emitido em 2009, na sequência de requerimento da parte sindical. E a decisão arbitral destina-se a regular as relações de trabalho de um grupo de trabalhadores de empresa de transportes, em regime de concessão, e assenta num conjunto de pressupostos, enunciados no preâmbulo da Decisão, incluindo a necessidade de “criar um quadro mínimo de normas que sirvam para uma salutar futura negociação coletiva direta” entre as partes, a vigorar até ao final da concessão celebrado com o Estado Português.

Este “quadro mínimo de normas” abarca o catálogo de direitos e deveres das partes; tempos de trabalho, incluindo duração e modulação do PNT e conceitos de descanso e trabalho efetivo, bem como trabalho noturno e trabalho suplementar; férias, feriados e faltas; retribuição e prestações pecuniárias; atividade sindical na empresa; categorias profissionais; progressão profissional e avaliação de desempenho.

Em 2018 foi também publicado um aviso de requerimento de arbitragem necessária⁴⁰.

³⁶ Para uma breve retrospectiva histórica dos processos de arbitragem iniciados a partir de 2005, consultar o Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 ss, <https://www.crlaborais.pt>.

³⁷ Deve salientar-se, todavia, que são distintos os pressupostos legais para a emissão do despacho do Ministro do Trabalho quanto à arbitragem obrigatória (arts. 508.º e 509.º do CT) e quanto à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º do CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do sector verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

³⁸ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

³⁹ BTE 10/2018 – decisão arbitral relativa à FERTAGUS - Travessia do Tejo, Transportes, SA e ao Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses – SMAQ. Acórdão de 18/12/2017 e a decisão arbitral resulta do despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, de 14/09/2009.

⁴⁰ Trata-se do aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - BTE Nº 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE Nº 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT - BTE 48/2009.

A publicação em BTE foi efetuada para efeitos de verificação do requisito da não existência de outra convenção coletiva aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores do mesmo Sector de atividade e área geográfica da

Quadro 17 - Decisões arbitrais (2005-2018)

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

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

(*) Decisão arbitral revista.

convenção caducada, para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes ao da sua publicação – artigo 511.º, 2 do CT.

IV. A negociação coletiva em 2018

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2018

I. Os dados gerais da contratação coletiva publicada no ano de 2018⁴¹ apresentam, em primeiro lugar, o crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo (isto é, não incluindo os acordos de adesão), que correspondeu a 220 convenções (208 em 2017). O aumento global do número de convenções publicadas deve-se à subida significativa do número de primeiras convenções (quase duplicaram), acompanhada de pequeno aumento de revisões globais, assistindo-se ao ligeiro decréscimo do número de revisões parciais.

As primeiras convenções representam 18,63% do total das convenções, as revisões globais 20,45% e as revisões parciais 60,9% do total das convenções.

No grupo de primeiras convenções, algumas preveem cláusulas de articulação ou regimes transitórios acautelando a articulação com regimes convencionais anteriores⁴².

Quadro 18 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2018)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2018					2017			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	13	21	7	41	3	13	6	22
Revisão parcial	7	61	66	134	14	68	67	149
Revisão global	6	16	23	45	4	15	18	37
Total	26	98	96	220	21	96	91	208
Trabalhadores potencialmente abrangidos	58.501	31.752	810.129	900.382	16.209	37.812	766.862	820.883

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

No cômputo geral, em 2018 foram publicados 311 IRCT, negociais e não negociais, tendo-se verificado um aumento do número de instrumentos negociais e uma diminuição dos instrumentos não negociais.

Para além da publicação de uma nova portaria de condições de trabalho⁴³, cumpre mencionar a publicação de uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória⁴⁴.

⁴¹ Ver Relatório R.C.T.P.A. 2018 - <http://www.dgert.gov.pt>.

⁴² Ver *infra* ponto 4.4.4.5.

⁴³ Ver *supra*, 3.1.4.

⁴⁴ Ver *supra*, 3.2.2.

Quadro 19 - IRCT publicados em 2018 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2018			2017
tipo	Nº	%	Nº
Acordo Coletivo	26	8,4%	21
Acordo de Empresa	98	31,5%	96
Contrato Coletivo	96	30,9%	91
SubTotal	220	70,7%	208
Acordo de Adesão	14	4,5%	18
(1) Total	234	75,2%	226
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2018			
tipo	Nº	%	Nº
Decisão arbitral obrigatória	1	0,3%	0
Portaria de Extensão	75	24,1%	84
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,3%	0
(2) Total	77	24,8%	84
TOTAL (1) + (2)	311	100%	310

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

II. Considerando as entidades outorgantes, mantém-se a tendência referenciada em Relatórios anteriores quanto ao elevado número de convenções paralelas (40% do total)⁴⁵, apesar de se registar uma ligeira descida, tanto em termos absolutos como relativos. Recorde-se que apenas se identificam as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, podendo existir convenções em que o paralelismo ocorre com convenções publicadas em anos anteriores⁴⁶.

Quadro 20 - Convenções paralelas publicadas em 2018 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2018			2017 (208)
Total de convenções publicadas: 220		100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	4,55%	10
Acordo de Empresa	37	16,82%	39
Contrato Coletivo	41	18,64%	45
TOTAL	88	40,00%	94

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

⁴⁵ No Anexo – quadro 1 – identificam-se todas as convenções paralelas do ano de 2018.

⁴⁶ É o caso da convenção celebrada em 2018 pela 321 Crédito com o SIB e outro – BTE 4/2018, que em 2017 outorgou uma convenção com a FEBASE - BTE 38/2017.

Lembra-se, também, que nas convenções paralelas o número de trabalhadores apurados nos relatórios da DGERT corresponde ao universo de trabalhadores cobertos pelo conjunto dessas convenções, não havendo por isso um aumento da cobertura por esta via⁴⁷.

Continua a não haver notícia da publicação de convenções em que as associações sindicais tenham feito uso da faculdade, prevista no art. 491.º, 3 do CT, de conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores da empresa poderes para, em nome dos associados da representada, celebrarem convenções coletivas (apenas aplicável a empresas com pelo menos 150 trabalhadores).

III. Os dois quadros seguintes assinalam uma distribuição sectorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Em 2018, a distribuição sectorial cobre menos sectores de atividade, comparativamente a 2017 (7 sectores sem convenções em 2018, 4 em 2017).

Como se sabe, a distribuição sectorial tem resultados diferentes consoante o prisma de análise se centre no número de convenções coletivas publicadas ou nos trabalhadores potencialmente abrangidos por essas convenções.

IV. A distribuição do total de convenções coletivas publicadas em 2018, por CAE, demonstra a predominância de três sectores de atividade: “Indústrias transformadoras” (66 convenções), “Transportes e armazenagem” (42) e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (33 convenções) (Quadro 22). Porém, tal como em 2017, o peso relativo destes 3 sectores diminuiu face ao ano anterior (77% em 2016, 69% em 2017 e 64% em 2018). Destaque-se, ainda, o considerável crescimento relativo do número de convenções na “Agricultura”⁴⁸.

⁴⁷ Cfr. Relatório R.C.T.P.A. 2018, págs. 28 e ss., quadro VII, <http://www.dgert.gov.pt>.

⁴⁸ O presente Relatório não se ocupa, no seguimento da abordagem delineada nos anteriores, das vicissitudes ocorridas no âmbito da representação sindical. Trata-se, em todo o caso, de um fator a ter em conta na ponderação dos dados agora apresentados, o que sucede, designadamente, quanto ao ponto agora assinalado no texto.

Quadro 21 - Convenções publicadas em 2018 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO - 2018							2017
Total de Convenções publicadas: 220							(208)
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	2	5	8	3,6%	1
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	1	32	33	66	30,0%	75
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	2
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2	6	0	8	3,6%	3
F	Construção	0	0	1	1	0,5%	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	7	2	24	33	15,0%	30
H	Transportes e armazenagem	5	31	6	42	19,1%	39
I	Alojamento, restauração e similares	0	4	9	13	5,9%	12
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	2	3	1,4%	0
K	Atividades financeiras e de seguros	2	7	1	10	4,5%	14
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	1
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,5%	1
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	1	3	4	1,8%	4
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0	0	0,0%	1
P	Educação	0	8	5	13	5,9%	9
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	7	3	5	15	6,8%	6
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	2	1	3	1,4%	6
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%	3
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		26	98	96	220	100%	208

V. Pelo prisma da cobertura das convenções coletivas publicadas em 2018, a repartição por sector de atividade apresenta uma configuração diferente, assim (Quadro 23):

- a) Prossegue a subida do “Alojamento, restauração e similares”, encetada em 2016 (69.164 em 2016, 210.230 em 2017 e 234.879 em 2018);

- b) Persiste a posição proeminente das “Indústrias transformadoras” (201.665 trabalhadores), da “Construção” (101.988, com apenas uma convenção) e do sector das “Atividades de saúde humana e apoio social” (120.562);
- c) Há uma ligeira recuperação do “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (de 151.424, em 2016 para 49.026, em 2017 e 68.749 em 2018);
- d) Assinala-se o aumento considerável dos sectores “Agricultura” (341 em 2017, 19.809 em 2018), “Transportes e armazenagem” (23.834 em 2017, 65.045 em 2018) e “Atividades de informação e comunicação” (0 em 2017, 10.071 em 2018).

Isto significa que 73,2% (659.094) dos trabalhadores potencialmente abrangidos por contratação coletiva em 2018 (900.382) estão repartidos pelos quatro sectores acima referidos nas alíneas a) e b), o que é, em grande medida, resultante dos contratos coletivos celebrados. Já o sector dos “Transportes e armazenagem”, onde predominam os acordos de empresa, representa 7,2 % do número de trabalhadores, pese embora o número apreciável de convenções publicadas – 19,1 % do total (Quadros 22 e 23).

⁴⁹ Para os 151.424 trabalhadores em 2016 muito contribuiu uma convenção no âmbito dos supermercados e hipermercados com 111.112 trabalhadores: CC APED/FEPCEs e outros – BTE 25/2016.

Quadro 22 - Nº de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2018 (por sector de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2018							2017
Total de Convenções publicadas: 220							(208)
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	329	421	19.059	19.809	2,2%	341
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	79	6.610	194.976	201.665	22,4%	238.892
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	605
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2.520	783	0	3.303	0,4%	853
F	Construção	0	0	101.988	101.988	11,3%	104.734
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.004	274	67.471	68.749	7,6%	49.026
H	Transportes e armazenagem	3.150	19.554	42.341	65.045	7,2%	23.834
I	Alojamento, restauração e similares	0	822	234.057	234.879	26,1%	210.230
J	Atividades de informação e comunicação	8.634	0	1.437	10.071	1,1%	0
K	Atividades financeiras e de seguros	7.085	2.038	3.068	12.191	1,4%	13.276
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	208
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.493	1.493	0,2%	1.497
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	77	21.312	21.389	2,4%	25.883
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0	0	0,0%	20
P	Educação	0	794	33.873	34.667	3,9%	38.413
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	35.700	251	84.611	120.562	13,4%	102.108
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	128	4.443	4.571	0,5%	6.392
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%	4.571
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		58.501	31.752	810.129	900.382	100%	820.883

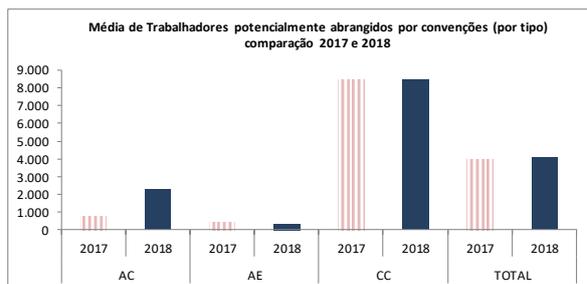
Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Relativamente ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, verificou-se, em geral, uma subida relativamente a 2017, com algumas cambiantes. A subida foi particularmente acentuada nos acordos coletivos (772 em 2017 e 2250 em 2018), sendo muito ligeira nos contratos coletivos, enquanto se verifica um decréscimo quanto aos acordos de empresa (595 em 2016, 394 em 2017 e 324 em 2018).

Quadro 23 - Média de Trabalhadores potencialmente Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2018)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS - 2018					2017
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	26	98	96	220	208
N.º de Trabalhadores abrangidos	58.501	31.752	810.129	900.382	820.883
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	2.250	324	8.439	4.093	3.947

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



4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Apresentam-se agora os dados sobre as duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas: emissão de portarias de extensão e celebração de acordos de adesão.

4.2.1. Portarias de extensão emitidas em 2018

I. Em 2018, todos os 75 pedidos de extensão foram realizados ao abrigo da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁵⁰, obedecendo, assim, aos critérios nela previstos:

- um conjunto de indicadores a ter em conta na ponderação das circunstâncias sociais e económicas para efeitos de fundamentação da emissão de portarias de extensão (ao abrigo do art. 514.º, 2, do CT);
- a existência de um prazo de 35 dias úteis para a conclusão do procedimento que antecede a publicação da portaria de extensão (análise, consulta pública e emissão de portaria);
- a determinação de 3 elementos a considerar para que seja fixada a eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária (prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 478.º do CT), que incluem a data do requerimento, a produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender e o tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo acima mencionado⁵¹.

⁵⁰ Sobre o conjunto de portarias de extensão publicadas em 2018, ver Anexo (quadros 4 e 5).

⁵¹ Contrariamente à RCM n.º 90/2012 que limitava a possibilidade de fixar a retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária ao primeiro dia do mês da publicação da portaria (n.º 3 da RCM n.º 90/2012).

II. Pela primeira vez, pelo menos desde 2008, o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão (gráfico 11) é idêntico⁵². Na realidade, exigindo-se agora que a extensão passe a verificar-se dentro dos 35 dias após o pedido, é mais difícil conjugar no ato de extensão mais de uma convenção (paralela), uma vez que é menos viável acomodar 2 ou 3 requerimentos, que não entram em simultâneo, e respeitar o prazo para a publicação da PE.

O quadro seguinte respeita ao tipo de convenções objeto de extensão em 2018, onde é evidente a predominância dos IRCT de âmbito sectorial.

Quadro 24 - Tipo de IRCT estendido – 2018

2018		2017		
Tipo de IRCT estendido RCM N.º 82/2017		RCM N.º 82/2017	RCM n.º 90/2012 e n.º 43/2014	Total
Acordo Coletivo	3	0	0	0
Acordo de Empresa	1	2	1	3
Contrato Coletivo	71	34	66	100
TOTAL	75	36	67	103

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

Quanto à eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, o Governo tem tido em conta os critérios plasmados no n.º 4 da RCM n.º82/2017 para determinar a eficácia das tabelas salariais, com amplitudes variáveis, que oscilam entre a fixação diferida da eficácia da tabela salarial⁵³ e a retroatividade, definida entre 1⁵⁴ e 42 dias⁵⁵ antes da publicação da portaria.

III. Os apuramentos realizados (ver quadro 4 nos Anexos) permitem sistematizar alguns aspetos relevantes nas 75 PE reportadas a 2018:

- i. a larga maioria das extensões ocorre relativamente a revisões parciais (47 PE em 75);

⁵² Informação disponível a partir de 2008. Ver supra, 3.1.3., II.

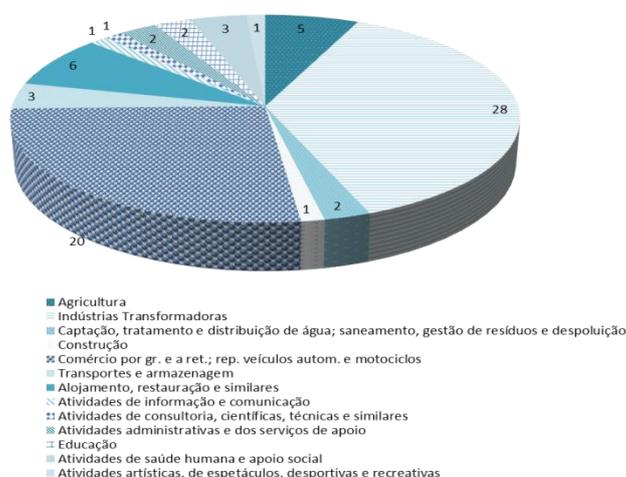
⁵³ Exemplos: Portaria n.º 106/2018, 19-04, extensão das alterações do CC ADIPA/SITese - BTE 11/2018, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1-5-2018, e Portaria n.º 313/2018, 06-12, extensão do AC Águas do Norte, SA e outras/STAL - BTE 41/2018, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1-1-2019.

⁵⁴ Exemplo: Portaria n.º 274/2018, 02-10, extensão das alterações do CC ANIVEC-APIV/FESETE – BTE 32/2018, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de outubro.

⁵⁵ Exemplo: Portaria n.º 323/2018, 13-12, extensão das alterações do CC AHETA/SITese – BTE 32/2018, produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de novembro.

- ii. apenas 6 das 75 PE se reportam a convenções celebradas em anos anteriores – 5 de 2017 e uma de 2012⁵⁶;
- iii. existem 25 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas⁵⁷;
- iv. as portarias de extensão repartem-se por 13 sectores de atividade da CAE, de acordo com a distribuição graficamente representada, com predomínio da indústria e do comércio.

Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2018 por CAE (75)



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

IV. No Quadro 25 analisa-se o universo de PE publicadas em BTE em 2018, adotando os dois parâmetros de análise usados nos relatórios relativos a 2016 e 2017⁵⁸, o que permite verificar a evolução das seguintes variáveis:

- i. o tempo decorrido entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão, por referência ao conjunto de portarias de extensão (considerando a data de publicação da portaria em DRE);
- ii. o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial aplicada aos outorgantes da convenção, por via do princípio da filiação e o início da eficácia da mesma tabela remuneratória através da correspondente portaria de extensão.

⁵⁶ Portaria n.º 7/2018, de 05-01, extensão do contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol.

⁵⁷ Exemplo: Portaria n.º 187/2018, de 27-06 (publicada no BTE 25/2018) e Portaria n.º 200/2018, de 09-07 (publicada no BTE 27/2018).

⁵⁸ Por todos, ver *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016*, págs. 62 e 63, quadro 27; e em *2017*, págs. 75-76, quadro 26. (www.crlaborais.pt).

Quanto ao primeiro tópico, mantém-se a tendência já identificada no Relatório anterior (relativamente aos pedidos de extensão enquadrados pela RCM n.º 82/2017): o intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE é de 2,4 meses no conjunto das PE emitidas, o que contrasta com os valores médios de 7 meses apurados para o ano de 2016 ⁵⁹. Tal facto é reflexo do cumprimento dos prazos fixados na RCM n.º 82/2017, parecendo também evidenciar que muitos dos requerimentos de extensão foram apresentados em simultâneo com o pedido de depósito da respetiva convenção.

Quanto ao intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão, verificamos que corresponde a 6,7 meses. Em 2016 essa diferença era de 10 meses e em 2017 foi de 9 meses, para as PE enquadradas pela RCM 90/2012 e 6 meses para as PE enquadradas pela RCM n.º 82/2017.

Quadro 25 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE e entre a produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE - 2018

INTERVALO TEMPORAL: PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / PE ; PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO / PE																					
- RCM 82/2017 -																					Total (PE)
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	20	25	32	67	68
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	56	13	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	3	2	5	5	14	14	6	5	9	2	2	2	2	0	1	1	1	0	1	0
																					75

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

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

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

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

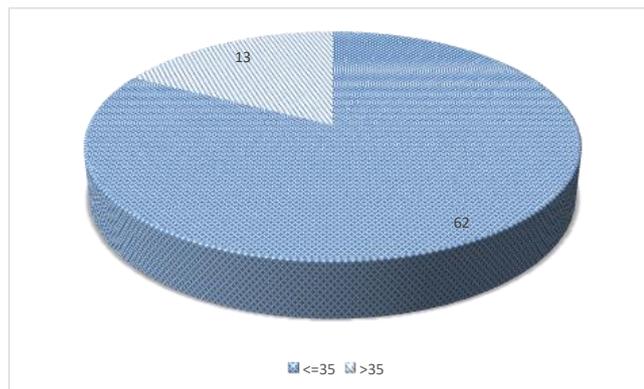
Tendo em conta o mesmo universo de análise (75 PE publicadas em BTE), verifica-se que a duração média do procedimento (administrativo) de extensão da convenção é de 32 dias úteis. O Gráfico 14 representa a distribuição binária, inferior ou igual a 35 dias ou superior a 35 dias úteis, onde se ilustra que 83% dos processos foram concluídos antes dos 35 dias úteis.

⁵⁹ 2016: CONV. /PE: 7M; tabela salarial CONV. /PE 10M.

2017: CONV. /PE: 6M e 2M; tabela salarial CONV. /PE 9M E 6M.

2018: CONV. /PE: 2,4M; tabela salarial CONV. /PE 6,7M.

Gráfico 14 - Duração média do procedimento de extensão (dias úteis – RCM 82/2017)



4.2.2. Acordos de adesão publicados em 2018

O número de AA (14 acordos) celebrados em 2018 representa o terceiro mais elevado desde 2008, embora se tenha verificado em 2018 a segunda descida consecutiva relativamente ao ano anterior. Da análise do conjunto dos acordos de adesão de 2018, verifica-se o seguinte:

- 8 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas também em 2018, 2 a convenções publicadas em 2017, 3 a convenções de 2016 e um a convenção publicada em 2007;
- a larga maioria (8) reporta-se a acordos coletivos, 3 a contratos coletivos e 3 a acordos de empresa;
- 5 são acordos de adesão a uma mesma convenção, o acordo coletivo do sector segurador (que já tinha sido objeto de 4 AA em 2017 e 9 acordos em 2016) e 3 são adesões a 2 acordos coletivos do sector bancário;
- 2 acordos de adesão são celebrados entre os mesmos outorgantes e reportam-se a versões sucessivas da mesma convenção;
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 6 casos e da parte empregadora nos restantes 8 acordos⁶⁰.

⁶⁰ Em bom rigor, a iniciativa da adesão não se deduz do próprio texto dos acordos de adesão. Por opção metodológica, na linha dos Relatórios anteriores e embora o critério não seja infalível, considerou-se que a iniciativa é imputável à parte que não outorgou a convenção objeto de adesão. Quer isto dizer que se o outorgante sindical foi diferente no AA, entendeu-se que a iniciativa foi da parte sindical; se o outorgante patronal foi diferente no AA, imputou-se a adesão à iniciativa da parte patronal.

Quadro 26 - Acordos de Adesão publicados em 2018

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS - 2018		2017 (208)
<i>Total de convenções publicadas: 220</i>		
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	8	13
Acordo de Empresa	3	1
Contrato Coletivo	3	4
Total	14	18

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

4.3 Sector Público Empresarial

I. Nas edições de 2016 e 2017 procurou-se perceber em que medida a negociação coletiva no sector público empresarial⁶¹ foi condicionada pelas limitações resultantes da legislação orçamental e pela sujeição, em diversos domínios, das relações de trabalho ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, com exclusão da intervenção da contratação coletiva, ocorridas a partir de 2011⁶².

Conforme se referiu a propósito no contexto normativo (2.2), a Lei do Orçamento do Estado para 2018 (artigo 23.º) veio estabelecer, na sequência do consagrado já no artigo 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 2017, que “ao Sector público empresarial é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando existam, considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018”.

II. Passa-se de seguida a averiguar se tais medidas tiveram reflexos na contratação coletiva em 2018. Para o efeito, foram apuradas as empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2018, confrontando a informação sobre a listagem de empresas do sector público empresarial (SPE) constante de duas fontes administrativas, a 31 de dezembro de 2018:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁶³, considerando as empresas do sector empresarial do Estado, com participação pública igual ou superior a 40%;
- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁶⁴, considerando as empresas do sector público

⁶¹ Ao sector público empresarial (SPE) não é aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Estão nele compreendidos o sector empresarial do Estado (SEE) e o sector empresarial local (SEL) (cfr. art. 2º do DL 133/2013, 13/10, alterado pelas L n.º 75-A/2014, de 30/09 e n.º 42/2016, de 28/12).

⁶² Lembre-se que o art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do sector público empresarial à disciplina legal própria dos trabalhadores em funções públicas quanto aos regimes do subsídio de refeição e das deslocações em serviço, bem como quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno (Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pág. 25, e em 2016, pág. 33).

⁶³ Disponível em <http://www.dgtf.pt>.

⁶⁴ O total de entidades indicadas no SIOE (com mais de 50% de participação pública) é de 234 para a Administração Central (SEE) e 226 para a Administração Local (SEL). No apuramento dos 50% de capital público podem ser consideradas as várias participações do SEE e SEL para a mesma empresa. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/>.

empresarial (SP) – Sector empresarial do Estado (SEE) e Sector empresarial local (SEL) – que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação).

A volatilidade do perímetro das empresas do sector público empresarial (SPE)⁶⁵, assinalada nos Relatórios anteriores, verifica-se de novo em 2018. Por esse motivo, continua a não ser possível retirar ilações relevantes sobre a evolução (e a eventual quebra) da negociação coletiva no Sector empresarial do Estado, após 2011.

A listagem de empresas do SPE com contratação coletiva em 2018, comparativamente à listagem de 2017 – ambas obtidas a partir da conjugação das duas fontes já referidas –, dá conta do crescimento do número de IRCT publicados no ano considerado neste Relatório e, sobretudo, do muito significativo aumento do número de empresas envolvidas.

Quadro 27 - Sector Público Empresarial - IRCT publicados em 2017 e 2018

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	TOTAL	N.º empresas abrangidas
2018	0	11	16	27	79
2017	1	0	22	23	16

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

III. Iremos verificar de seguida que há outras diferenças entre a contratação coletiva publicada nestes dois anos.

Em 2017, observa-se que a negociação coletiva assume a modalidade de AE e se concentra em 11 empresas públicas, a que acrescem cinco portos, que celebram um Acordo de adesão⁶⁶. A discrepância entre o número de empresas e de acordos de empresa deve-se à celebração de várias convenções pela mesma empresa (em 2017, das 11 empresas, 6 celebraram primeiras convenções e 5 celebraram revisões parciais).

Em 2018, para além do muito substancial aumento do número de convenções coletivas, em termos absolutos, verificamos que esse crescimento se deve à publicação de vários acordos

⁶⁵ É o que demonstram as listagens da Direção-Geral do Tesouro e Finanças “Participações do Estado - Carteira Principal”, relativas a empresas do sector empresarial do Estado publicadas nos últimos três anos: 130 empresas em 2016, 75 empresas em 2017 e 120 em 2018.

⁶⁶ Relativo a um AC entre as mesmas empresas e um outro sindicato: AC Administração do Porto de Aveiro, S.A. e outros/SNTAP – BTE 46/2015.

coletivos (11), que abrangem 72 empresas públicas. Existe ainda um CC celebrado por duas associações patronais do Sector portuário. Por força da relevante incidência de acordos coletivos, o âmbito subjetivo da negociação coletiva outorgada em 2018 é bastante mais amplo do que o observado no ano anterior. Continua, porém, a persistir um número assinalável de instrumentos paralelos e a concentração de várias mesas negociais com a mesma empresa ou grupo de empresas, essencialmente em dois sectores de atividade: transportes e portos e saúde, a que se segue o da captação e tratamento de águas.

A contratação coletiva publicada em 2018 pode segmentar-se em três grupos:

- primeiras convenções (11);
- revisões parciais que alteram textos convencionais publicados em 2017 (5);
- revisões parciais ou globais com períodos de eficácia entre os 44 e os 220 meses (12 convenções), isto é, entre 3,8 e 18 anos.

Ou seja, o crescimento descrito parece levar-nos a crer que as alterações legislativas dos últimos anos podem ter contribuído para o número de convenções publicado em 2018.

IV. A análise dos conteúdos é feita no próximo capítulo, integrada na abordagem que incide sobre a generalidade da contratação coletiva. Isto porque as convenções coletivas do sector empresarial retomaram a sua plena aplicabilidade, desaparecendo as restrições constantes de anterior legislação orçamental, retomando-se, na sua plenitude, a liberdade de negociação coletiva no sector.

Em síntese, poderá dizer-se que em 2018 se fecha um ciclo de limitações à contratação coletiva do SPE, motivadas pelo contexto de restrição financeira ocorrida a partir de 2011.

Quadro 28 - Convenções Coletivas no âmbito do Sector Público Empresarial

Convenções coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial (2018)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	N.º de Convenções por Empresa	N.º de Empresas por IRCT	Período de eficácia (meses)
1	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL SITECSA	1	1	59
2	AE	Alteração	H	Metro-Lisboa SENSIQ e outros	3	1	12
9	AE	Alteração	H	STCP STTAMP	3	1	13
11	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve e outros SEP	7	41	0
11	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve e outros SIPE e outro	7	41	0
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	1	1	0
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo e outros FNSTFPS	7	41	0
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo e outros SINTAP e outros	7	41	0
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo e outros STSS e outros	7	41	0
24	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve e outros ASPE	7	41	0
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	4	1	98
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	4	1	97
28	AC	Alteração	H	APA e outras SNTAP	1	6	151
29	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA e outras SETACCOP e outros	1	9	13
30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	4	1	99
35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	4	1	98
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E	AC, Águas de Coimbra, EM SINTAP	1	1	107
40	AE	Alteração salarial	H	STCP STTAMP	3	1	132
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE, SA e outras SINDEL e outro	2	15	0
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE, SA e outras STAL e outra	2	15	0
41	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	A	DOCAPESCA FSSP	2	1	73
41	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	A	DOCAPESCA SINDEPESCAS	2	1	73
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo e outros SNF e outros	7	41	0
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	1	1	0
46	AE	Alteração salarial e texto consolidado	H	STCP FECTTRANS e outros	3	1	220
47	AE	Alteração salarial e outras	H	Metro-Lisboa FECTTRANS e outros	3	1	16
47	AE	Alteração salarial	H	Metro-Lisboa SENSIQ e outras (Técnicos S.)	3	1	11
Total de Empresas abrangidas (AC E AE):						79	

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

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2018

4.4.1. Introdução

Em termos metodológicos, a análise dedicada aos conteúdos das convenções coletivas em 2018 mantém o desenho dos Relatórios anteriores, assente em dois tipos de aprofundamentos, um mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e outro mais aprofundado, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade; avaliação de desempenho; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

Procura-se, por outro lado, fazer, quando viável, o cotejo dos conteúdos versados nos textos convencionais à luz da legislação laboral, procurando identificar quais os que reproduzem a lei e aqueles que vão para além do texto legal, desenvolvendo-o ou densificando-o em alguns pontos. Visa-se, ainda, identificar as principais características e variáveis dos regimes convencionais. Tenta-se também perceber a coerência interna de algumas soluções no equilíbrio de cada convenção, manifestada, designadamente, na articulação entre as formas de flexibilização do tempo de trabalho e o regime do trabalho suplementar. Em algumas matérias procura-se percorrer o percurso de evolução de alguns conteúdos, dando nota, justamente, das principais alterações observadas em 2018. Por outro lado, e a propósito de algumas das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2018 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço⁶⁷.

4.4.2. Análise geral

I. No Relatório anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva vem sendo habitual complementar a caracterização da contratação coletiva do ano, efetuada no ponto anterior (4.1), com a análise global dos conteúdos publicados em 2018, sistematizada nos quadros 31 e 32. Embora não seja exaustivo, este elenco corresponde a uma seleção, realizada pelos autores do

⁶⁷ Atendendo à sua dimensão optou-se por concentrar a maioria desses quadros em anexo, mantendo-se o classificador adotado nos relatórios anteriores: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

Relatório, que visa dar destaque, por um lado, às matérias que tradicionalmente integram o conteúdo fundamental das convenções coletivas e, por outro, chamar a atenção para outros temas que revestem especial interesse. Neste último grupo cabem conteúdos inovadores, como sucede com a previsão de regras sobre a adesão individual, bem como previsões que regulam matérias não tratadas na lei, como acontece com as cláusulas que preveem e regulam regimes de prevenção ou disponibilidade ou horários flexíveis, e, ainda, temas que legalmente devem ser tratados apenas na negociação coletiva, tais como o estabelecimento de regimes previdenciais complementares. Para além disso, este mapeamento pretende proporcionar uma perspetiva das grandes tendências da negociação coletiva do ano.

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

II. Em termos gerais, as grandes linhas do panorama proporcionado por estes quadros apresentam grandes semelhanças com as observadas no ano anterior. Assim, verifica-se que:

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência são preponderantes, seguindo-se o âmbito geográfico e o trabalho suplementar;
- há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais (direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve);
- outras matérias aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; local de trabalho; poder disciplinar; trabalho a tempo parcial; comissões paritárias);
- nas revisões parciais, além da tradicional revisão da matéria salarial, são regulados parcialmente alguns institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocações, prestações sociais complementares e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial;

- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (adesão individual, disponibilidade, prestações sociais complementares, adaptabilidade, trabalho suplementar e trabalho por turnos, avaliação de desempenho).

Em 2018 continua a assistir-se, ainda, ao crescimento da importância dos temas associados à parentalidade e à igualdade e não discriminação, que adquirem maior relevância⁶⁸.

III. Reserva-se um terceiro ponto para dar nota de que as matérias associadas à evolução tecnológica, como sejam as que se prendem com a comunicação por meios eletrónicos e a proteção de dados pessoais e os regimes de teletrabalho, vão trilhando o seu caminho no âmbito da contratação coletiva, nos seguintes temas:

- teletrabalho;
- meios de comunicação eletrónica;
- meios de vigilância eletrónica;
- processo individual dos Trabalhadores e respetivas condições de acesso.

Por outro lado, cremos que se impõe, por referência ao ano em que o Regulamento (EU) 2016/679 sobre proteção de dados pessoais adquiriu plena vigência e em que esta matéria entrou definitivamente no espaço público, ter a perceção do alcance que este tema assume na negociação coletiva, aprofundamento a apresentar em capítulo próprio⁶⁹.

Em todo o caso, os dados apurados nos últimos dois anos, espelhados no quadro seguinte, traduzem uma presença crescente destes temas – embora ainda com um peso percentualmente pouco expressivo – no universo de convenções publicadas, respetivamente em 2017 (208) e 2018 (220). Constata-se que eles são estabelecidos, primordialmente, em primeiras convenções e revisões globais⁷⁰ e, em regra, a propósito dos direitos e deveres das partes na relação trabalho⁷¹. Também se verifica que a sua regulação é feita predominantemente ao nível da empresa (AE e AC).

⁶⁸ Ver 4.4.7

⁶⁹ ver 4.4.8

⁷⁰ Surgem apenas 4 revisões parciais que introduzem novas disposições convencionais em matéria de proteção de dados.

⁷¹ Nesse sentido, ver CRL, *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017*, págs. 96 e ss.

Quadro 29 - As Tecnologias de informação e Comunicação na Contratação Coletiva (2017-2018)

TIC - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
Teletrabalho	3	4	2	9	6
Meios de comunicação eletrónica	4	8	3	15	10
Meios de vigilância eletrónica	2	0	1	3	4
Processo Individual dos Trabalhadores	7	23	14	44	8

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

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2018 (por tipo)

TEMA (2018)	TIPO			Total	2017
	AC	AE	CC		Total
	26	98	96	220	208
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	12	33	34	79	64
<i>Adesão individual</i>	2	19	0	21	18
<i>Admissão</i>	17	29	35	81	66
<i>Âmbito geográfico</i>	23	63	73	159	150
<i>Assédio moral</i>	3	1	5	9	5
<i>Atividade sindical</i>	17	37	36	90	63
<i>Avaliação de desempenho</i>	12	27	10	49	32
<i>Cedência ocasional</i>	3	6	8	17	22
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	9	22	30	61	62
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	4	7	4	15	22
<i>Comissão de serviço</i>	6	14	9	29	26
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	8	18	9	35	36
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	6	17	15	38	50
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	3	4	2	9	6
<i>Descanso semanal</i>	14	31	27	72	54
<i>Deslocações</i>	15	36	35	86	92
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	15	32	25	72	63
<i>Direitos de personalidade</i>	3	4	9	16	15
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	10	10	3	23	24
<i>Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	2	1	5	8	9
<i>Evolução Profissional</i>	15	37	29	81	57
<i>Faltas</i>	14	38	33	85	73
<i>Feriados</i>	14	35	30	79	77
<i>Férias</i>	18	41	32	91	81
<i>Formação profissional</i>	17	34	26	77	65
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	5	5	7	17	8
<i>Igualdade e não discriminação</i>	15	22	16	53	25
<i>Licenças</i>	11	24	17	52	40
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	11	28	27	66	63
<i>Mobilidade funcional</i>	9	18	18	45	50
<i>Parentalidade</i>	16	29	37	82	55
<i>Poder disciplinar</i>	8	17	24	49	53
<i>Prestações sociais complementares</i>	13	37	16	66	70
<i>Regalias anteriores</i>	6	12	20	38	46
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	6	3	10	19	20
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	16	37	29	82	56
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	26	92	96	214	195
<i>Segurança e saúde</i>	14	31	30	75	55
<i>Tempo de trabalho</i>	19	41	30	90	80
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	5	21	11	37	41
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	6	17	24	22
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	10	23	26	59	29
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	2	2	4	5
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	12	18	8	38	29
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	16	29	20	65	56
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	15	28	29	72	66
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	18	43	36	97	89
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	14	37	22	73	77
<i>Trabalhador estudante</i>	14	28	23	65	62
<i>Trabalho de menores</i>	4	8	24	36	38
<i>Trabalho intermitente</i>	0	1	0	1	3
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	3	18	21	13
<i>Vigência</i>	25	77	82	184	163
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	6	9	1	16	17

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

Quadro 31 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2018 (por subtipo)

TEMA (2018)	SUBTIPO			Total	2017
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	41	134	45	220	208
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	23	14	42	79	64
<i>Adesão individual</i>	8	6	7	21	18
<i>Admissão</i>	32	7	42	81	66
<i>Âmbito geográfico</i>	40	74	45	159	150
<i>Assédio moral</i>	4	0	5	9	5
<i>Atividade sindical</i>	34	14	42	90	63
<i>Avaliação de desempenho</i>	21	9	19	49	32
<i>Cedência ocasional</i>	5	0	12	17	22
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	18	5	38	61	62
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	4	1	10	15	22
<i>Comissão de serviço</i>	14	0	15	29	26
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	19	3	13	35	36
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	15	2	21	38	50
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	6	0	3	9	6
<i>Descanso semanal</i>	29	2	41	72	54
<i>Deslocações</i>	26	23	37	86	92
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	32	3	37	72	63
<i>Direitos de personalidade</i>	7	2	7	16	15
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	10	5	8	23	24
<i>Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	2	0	6	8	9
<i>Evolução Profissional</i>	30	14	37	81	57
<i>Faltas</i>	34	11	40	85	73
<i>Feridos</i>	30	4	45	79	77
<i>Férias</i>	37	11	43	91	81
<i>Formação profissional</i>	33	5	39	77	65
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	7	0	10	17	8
<i>Igualdade e não discriminação</i>	25	6	22	53	25
<i>Licenças</i>	24	0	28	52	40
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	27	5	34	66	63
<i>Mobilidade funcional</i>	16	1	28	45	50
<i>Parentalidade</i>	27	17	38	82	55
<i>Poder disciplinar</i>	15	0	34	49	53
<i>Prestações sociais complementares</i>	19	14	33	66	70
<i>Regalias anteriores</i>	15	3	20	38	46
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	10	0	9	19	20
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	37	4	41	82	56
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	38	131	45	214	195
<i>Segurança e saúde</i>	30	1	44	75	55
<i>Tempo de trabalho</i>	41	4	45	90	80
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	15	2	20	37	41
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	10	2	12	24	22
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	24	1	34	59	29
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	4	4	5
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	22	0	16	38	29
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	31	2	32	65	56
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	28	5	39	72	66
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	35	17	45	97	89
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	25	20	28	73	77
<i>Trabalhador estudante</i>	22	5	38	65	62
<i>Trabalho de menores</i>	13	1	22	36	38
<i>Trabalho intermitente</i>	1	0	0	1	3
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	4	2	15	21	13
<i>Vigência</i>	40	99	45	184	163
<i>Vigência/caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	6	2	8	16	17

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

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

4.4.3.1. Introdução

I. Dá-se continuidade à abordagem das convenções coletivas pelo prisma do artigo 492.º do CT. Esta disposição legal, para além de estabelecer, no n.º 1, o conjunto de requisitos de ordem formal de que depende o depósito da convenção⁷², recomenda que a negociação inclua um conjunto de matérias, indicadas nas suas alíneas do n.º 2, às quais acresce a mencionada no n.º 3. Por outro lado, o n.º 4 do mesmo preceito habilita os outorgantes da convenção a fixarem um montante a pagar às associações sindicais a título de comparticipação nos encargos da negociação, quando se verifique a adesão individual à convenção aplicável (arts. 492.º, 4 e 497º, do CT)⁷³.

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

II. Na abordagem deste capítulo, mantêm-se a metodologia e os pressupostos adotados nas edições anteriores, que se passam a enunciar:

- A análise centra-se nas primeiras convenções e nas revisões globais, abrangendo 86 (41 e 45, respetivamente) de um universo de 220 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2018⁷⁴;
- Uma vez que as matérias versadas no art. 492.º, 2 e 3, do CT se devem conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para cada instituto jurídico, partiu-se do entendimento de que a lei definiu o respetivo recorte e sugere às partes, através das referidas disposições (programáticas) dos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º, do CT, que as concretizem em moldes mais ajustados às especificidades do âmbito de aplicação da convenção⁷⁵;

⁷² Por essa razão esses requisitos relativos à identificação das partes e da própria convenção não serão analisados (arts. 492.º, 1 e 494.º, 4 do CT).

⁷³ Este último tópico é analisado em capítulo próprio, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas (infra 4.4.4.2).

⁷⁴ Trata-se de um crescimento assinalável comparativamente ao ano anterior (59 – 2017 e 86 – 2018).

⁷⁵ Por outro lado, várias das matérias enumeradas no preceito em análise (as relativas a igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica; cumprimento e garantias da retribuição; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais) estão abrangidas pelo n.º 3 do art. 3.º do Código do Trabalho [mais precisamente as alíneas a), b), d), j) e l)], pelo que a regulação por IRCT só é admitida em sentido mais favorável ao trabalhador.

- No apuramento do conjunto de matérias tratadas nas convenções que correspondem a cada uma das alíneas do preceito em análise, optou-se por contabiliza-las apenas uma vez, independentemente do número de situações em que é versada na mesma convenção. Tal significa que o número máximo apurado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções apreciadas (como se disse, um total de 86 convenções⁷⁶).

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

I. O quadro seguinte mostra, na linha do registado nos Relatórios anteriores, um grau de cobertura variável dos temas recomendados pela lei. Verifica-se que a fixação da retribuição base para profissões e categorias profissionais [art. 492.º, 2, e), do CT] integra quase todas as convenções consideradas. Seguem-se, de acordo com a sua prevalência, a regulação de comissões paritárias (art. 492.º, 3, do CT), as matérias da segurança e saúde [art. 492.º, 2, c), do CT] e o princípio da igualdade e não discriminação [art. 492.º, 2, d), do CT]. Os demais aspetos versados nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

Quadro 32 - Apuramento dos conteúdos previstos no artº 492º do CT, em 1ºs Convenções e Revisões Globais - 2018

Conteúdos recomendados pelo art.492.ºCT		1ºs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2017
		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	12	10	4	26	6	2	9	17	43	31
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	4	4	1	9	6	3	7	16	25	18
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho-segurança e saúde	15	8	7	30	16	6	21	43	73	53
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	19	9	7	35	10	6	17	33	68	59
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	18	13	7	38	16	6	23	45	83	59
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	2	5	3	10	2	1	7	10	20	22
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	2	2	0	4	0	0	2	2	6	3
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	1	1	0	2	4	3	1	8	10	14
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar conv.	20	10	6	36	13	6	21	40	76	48
Universe de convenções analisadas		21	13	7	41	16	6	23	45	86	59

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

⁷⁶ 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.

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

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

Continua a verificar-se a regulação destes conteúdos a propósito da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva. Em 2018, estas previsões constam maioritariamente das 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 voluntária⁷⁷ ou apenas um destes mecanismos⁷⁸. Encontramos também simples remissões para a lei⁷⁹.

Várias convenções admitem a resolução de conflito sobre a revisão parcial ou global do texto convencional através de arbitragem voluntária⁸⁰. Umás publicam em anexo específico a “convenção de arbitragem”, a qual delimita o âmbito da arbitragem, define a composição da comissão arbitral e o seu regime de funcionamento⁸¹. Uma outra amplia a competência da comissão arbitral às questões emergentes da interpretação, da integração da convenção, para

⁷⁷ AC CH MONTIJO e outros/ SINTAP e outros e AC CH MONTIJO e outros /STSS- BTE 23/2018 - ambos BTE 23/2018 (cl.31).

⁷⁸ Prevê apenas conciliação AE ITA/FESAHT – BTE 12/2018 e ITA/SinCESAHT – BTE 14/2018 (cl.2ª) e CC CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 2.ª, 9).

⁷⁹ Por exemplo, os AE Universidade de Aveiro/SPRC e outros, e Universidade de Aveiro/STE e Universidade de Aveiro/SNESup – todos BTE 15/2018 (cl. 2.ª).

⁸⁰ Tal como em 2017 [ex. AC AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017 (cl.3.ª)], em 2018 há situações em que se admite que qualquer das partes possa requerer a resolução do litígio por arbitragem voluntária – na sequência de denúncia e não sendo viável o acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes – mas se a parte requerida não aceitar a arbitragem voluntária, ocorrerá a sobrevigência ilimitada da convenção. Assim, AE MÚTUA/SINAPSA – BTE 18/2018, o AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (ambos cl. 3ª e anexo VI); AC AGEAS Portugal e outros/SINAPSA - BTE 22/2018, (cl. 3ª e ANEXO I); CC APROSE/STAS – BTE 40/2018 (cl. 3ª e anexo V) e AE CARAVELA/STAS – BTE 44/2018 (cl. 3ª e anexo VII). Por sua vez, o AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cls. 3ª e 4ª), admite a possibilidade de denúncia da convenção, mediante apresentação de proposta de revisão, mas se o processo negocial for interrompido por falta de acordo, as partes submeterão o diferendo a arbitragem voluntária; até à decisão arbitral, a convenção mantém-se em vigor (solução diferente do previsto no art. 501º, 3 CT).

⁸¹ AE CARAVELA/STAS – BTE 44/2018;CC APROSE/STAS – BTE 40/2018 (ambos anexo V); AE MÚTUA/SINAPSA - BTE 18/2018 e AE Ponto Seguro/SINAPSA 19/2018 (ambos anexo VI); AC AGEAS Portugal e outros/SINAPSA - BTE 22/2018, (ANEXO I).

além da celebração ou revisão de convenção⁸². Noutras situações, prevê-se a possibilidade de criação de uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, coletivos ou individuais⁸³. Uma convenção prevê ainda um programa interno de resolução de conflitos, prévio ao recurso à greve ou à via judicial, designado de Programa de Resolução de Conflitos (PRC)⁸⁴.

- **“As ações de formação profissional⁸⁵, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador”** [art.492.º, 2, b), do CT, a articular com os arts. 130.º e ss.]

Atendendo à letra da norma, que refere “ações de formação profissional”⁸⁶, foram consideradas apenas as situações em que o texto convencional concretiza formas de promoção da formação, em que, de algum modo, a convenção determina a forma como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho.

Vista a matéria por este prisma, reduz-se o número de convenções relevantes – 25 em 86 convenções⁸⁷ – e os conteúdos indicados traduzem-se na formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação, assim como adaptação a novas tecnologias⁸⁸ de modo a promover a reconversão profissional; segurança e saúde no trabalho e, nalguns casos, especificidades associadas a profissões regulamentadas⁸⁹ ou, indo mais longe, definindo as competências relativamente às quais a formação inicial deverá capacitar os trabalhadores, de modo a permitir o acesso a determinada profissão⁹⁰.

Outras referências à formação profissional, nomeadamente a imputação à empresa do dever de garantir a formação profissional dos seus trabalhadores, a que corresponde do lado dos trabalhadores o direito à formação profissional, assim como o dever de frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador⁹¹, serão desenvolvidos em capítulo próprio⁹².

⁸² No AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cls.3ª e 4ª), uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de 2 meses.

⁸³ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 106ª, 1 e 2).

⁸⁴ AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 47/2018 (cl.5ª). Em 2017, encontramos regimes semelhantes no AE Easyjet Airlines Company/SPAC - BTE 23/2017 (n.º 5.2).

⁸⁵ Ações de formação profissional compreendem um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se as ações com duração igual ou superior a 4 horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências, etc. Consultar glossário em <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>, *Relatório sobre Emprego e Formação, 1.º sem 2017*.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 78ª) Aquisição do CAM.

⁸⁸ AE «JI O Baloço» /SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 101ª); AE A.S./STAL - BTE 18/2018 (Anexo VII, art. 2º, 1, b)) AE CARAVELA/STAS – BTE 44/2018 8 (cl 9ª, c)).

⁸⁹ Exemplo, AE CARRIS/ASPTC - BTE 35/2018 (cl.15ª,2, 6) e paralelos; CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl 4ª, 1, a) e AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 47/2018 (anexo I).

⁹⁰ CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl 4ª, 1, a).

⁹¹ Cfr. art. 127.º, 1, d) e art. 128.º, 1, d) do CT, respetivamente, enquanto dever do empregador e do trabalhador.

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

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

Em 2018, o quadro normativo manteve-se inalterável: compreende princípios e regras de ordem geral enunciados no Código do Trabalho (art. 281.º do CT), que, por sua vez, se articulam com o quadro legal da SST previsto em diplomas específicos (ao abrigo do art. 284.º do CT)⁹³.

Nos textos convencionais encontram-se diversas projeções da SST em primeiras convenções (30) e revisões globais (43)⁹⁴, muitas delas reproduzindo a lei⁹⁵. As convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue⁹⁶:

- Planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, no âmbito das suas responsabilidades de prevenção dos riscos profissionais (67), que inclui: planos de prevenção (14)⁹⁷, previsão de equipamentos de proteção (4)⁹⁸; formação⁹⁹, informação e consulta¹⁰⁰ dos trabalhadores (43);

⁹² Ver 4.4.6. Também não consideramos a regulação da situação do trabalhador-estudante, essencialmente vocacionada para garantir formas de conciliação entre a prestação do trabalho e a frequência de nível de ensino ou curso de formação profissional.

⁹³ Os diplomas específicos regulam, respetivamente:

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

⁹⁴ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 58ª); AC Douro Azul e outros/FESMAR– BTE 15/2018 (cl. 83ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL (cl. 10ª); CC FAPEL/COFESINT – BTE 19/2018 (cl. 31ª); AE VIKING CRUISES PORTUGAL/ FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 83ª); CC ACRAL/SITese – BTE 25/2018 (cl. 3ª).

⁹⁵ Como se sabe, a lei admite a regulamentação convencional sobre segurança e saúde no trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador [ver artigos 3.º, 3, l) e 281.º, 7, do CT].

⁹⁶ 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”. Mas, foram consideradas as referências às obrigações da entidade patronal na divulgação de recomendações e a instrução do pessoal encarregado da manipulação de produtos tóxicos acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a adotar – é o caso do CC ACA/CESP e outro – BTE 6/2018 (cl.5, l) e do AC CH – Montijo e outros/FNSTFPS – BTE 23/2018 (cl. 28ª), sendo que ambos regulam o planeamento e implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

⁹⁷ AE Escala Vila Franca/SIM – BTE 4/2018 (cl. 46ª); CC ANICP/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 72ª); CC ACISDP/SITese – BTE 18/2018 (cl. 51ª); AC CH-Montijo/FNSTFPS – BTE 23/2018 (cl.28ª).

⁹⁸ CC AIBA/SITese – BTE 4/2018 (cl.42ª); CC ITA/FESAHT – BTE 12/2018 (cl. 40ª,1); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 98ª); AE PONTO SEGURO/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 86ª).

⁹⁹ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl.72ª); AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl.57ª,2 -C); AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 10ª, j); CC CAP/SEAAB – BTE 18/2018 (cl. 91ª,94ª,95ª); AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 (cl. 65ª,4).

- serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo os serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos (28);
- comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (35);
- organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros¹⁰¹;
- medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida e atribuição de outras tarefas (19)¹⁰².

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

- no dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, da realização de exames médicos no âmbito da SST103 ou de testes para controle de alcoolemia ou de estupefacientes¹⁰⁴;
- na tutela do respeito da privacidade do trabalhador, na realização de teste de alcoolemia ou de estupefacientes, em si mesmo, obrigando ao sigilo dos seus resultados (sem prejuízo do acesso do trabalhador e do médico da empresa) e a confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso¹⁰⁵.

¹⁰⁰ AC Douro Azul/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 15^a, K); AC CH-Montijo/FNSTFPS – BTE 23/2018 (cl.28^a,3-d); CC AEVP/FESAHT – BTE 29/2018 (cl.41^a, d); AC MEO/SINTTAV (cl.101^a,1); AC BP – PORTUGAL/COFESINT – BTE 32/2018 (cl. 108,3).

¹⁰¹ Por exemplo, AC Grupo Pestana Pousadas/FESAHT - – BTE 41/2018 (cl. 88^a); AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 47/2018 (cl.44^a,4).

¹⁰² AC BP-PORTUGAL/COFESINT – BTE 32/2018 (cl. 87^a); AE FONT SALEM PORTUGAL/FESAHT – BTE 32/2018 (cl. 67^a); CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 24^a); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 72^a); AC Douro Azul e outros/ FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 71^a).

¹⁰³ AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 47/2018 (cl.45^a,7), sobre a exigência de autorização expressa do trabalhador para o cruzamento de informação sobre dados médicos existentes na medicina de trabalho e na junta médica, no âmbito da emissão de certificado médico, necessário à revalidação licença de voo de piloto.

¹⁰⁴ AC Douro Azul e outros/ FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 84,8) quanto a proibição de exames para além dos fixados na convenção para o controle de álcool e estupefacientes e proibição de divulgação de resultados (redação (=) BTE 18/2016, cl.82^a).

¹⁰⁵ AC BP – Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl.108^a,6) e paralelos; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl..66^a, em especial n.ºs 4 e 10); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 84^a, 9); e, ainda, a revisão parcial do CC FENAME/SITese – BTE 32/2018 (cl. 67^a, que altera a redação do BTE 36/2016).

Ainda quanto à prevenção e controle de alcoolemia ou de uso de estupefacientes, o tema é regulado em 17 convenções¹⁰⁶, maioritariamente do Sector dos transportes, comércio de combustíveis e indústria. Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool¹⁰⁷, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento¹⁰⁸ e as consequências no caso de o teste ser positivo¹⁰⁹, respeitando-se, do mesmo passo, a privacidade do trabalhador, atrás assinalada. Destacam-se, ainda, as deliberações (paralelas) de duas comissões paritárias publicadas em 2018¹¹⁰, sobre normas de *prevenção e controlo de alcoolemia*, a propósito da realização de testes de alcoolemia e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

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

Num outro prisma de proteção do trabalhador, surgem os conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais¹¹¹ (65 em 86). 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 social¹¹². Noutras situações, destinadas a apoiar esses trabalhadores na fase subsequente, de

¹⁰⁶ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 59ª); AC DOURO AZUL/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 84ª); CC FAPEL/FETESE – BTE 21/2018 (cl. 31ª,3); CC FENAME/SITese – BTE 32/2018 (cl. 67ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 66ª); AE SVITZER – Lisboa/SITEMAQ – BTE 36/2018 (cl. 49ª).

¹⁰⁷ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (ambos cl. 59ª); e todas as convenções do Sector do Turismo: CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 E APHORT/SITese – BTE 47/2018 em ambos (cls. 9ª, m) ; AC Grupo Pestana Pousadas/FESAHT – BTE 41/2018 (cl. 14ª,m)).

¹⁰⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (ambos cl. 59ª); AE Douro Azul/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 84ª); AE A.S/STAL – BTE 18/2018 (Anexo VIII); CC FAPEL/COFESINT – BTE 19/2018 (cl. 31ª,3); CC FENAME/SITese – BTE 32/2018 (67ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 66ª).

¹⁰⁹ AC BP – Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl.108ª) e paralelos; AE SVITZER/SITEMAQ – BTE 36/2018 (cl.49ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl.66ª).

¹¹⁰ *Deliberações das comissões paritárias do:* CC ANIL/ FESETE - BTE Nº 30/2018 (ultima publicação completa -BTE 21/2017) e CC ANIL/COFESINT e outra - BTE Nº 42/2018 (ultima publicação completa- BTE 23 /2017). A CP deliberou fixar como interpretação autêntica que o exame de pesquisa de álcool no ar expirado passou a apenas poder ser efetuado por um médico ou profissional de saúde e só o médico pode comunicar se o trabalhador está ou não apto para o trabalho e sem quantificar o resultado da pesquisa. Deixou assim de ser possível a realização desses testes pelo superior hierárquico, ou trabalhador com essa competência delegada, assim como a divulgação da respetiva taxa de alcoolemia (cl. 68ª, n.ºs 4,7-9).

¹¹¹ Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Ver, também, *infra* 4.4.1.1.

¹¹² Por exemplo, AE Valorsul/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 82ª) prevê o pagamento dos custos com a assistência médica e medicamentos. Para além das primeiras convenções e revisões globais, existem (10) revisões parciais que fixam ou atualizam os valores de indemnização ou outro tipo de compensação por acidente de trabalho ou doença profissional. Por exemplo, o CC NORQUIFAR/COFESINT - BTE 24/2018 (p. químicos) (cl. 41ª,2) prevê um seguro adicional por acidente para trabalhador de transporte de substâncias perigosas; e o AE ADP-Fertilizantes/FIEQUIMETAL – BTE 27/2018 (cl. 60.ª), e convenção paralela, prevê um seguro adicional contra riscos de acidentes de trabalho.

regresso à empresa, e quando perderam algumas das suas capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída¹¹³.

Na perspetiva do regresso à empresa do trabalhador nessas condições, continuam a encontrar-se previsões que atendem a dois domínios essenciais¹¹⁴:

- reconversão profissional, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho e à frequência de formação profissional¹¹⁵;
- 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 inferior¹¹⁶.

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

As projeções do princípio da igualdade, que integra a matriz constitucional das relações laborais, são múltiplas e não se esgotam na igualdade de género e na conciliação da vida pessoal e laboral. O Código do Trabalho sistematiza em secções próprias a igualdade e não discriminação e a parentalidade, embora reconhecendo as fortes conexões entre os dois domínios, de que se dá nota no ponto 4.4.7.

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

- parentalidade e tempos de trabalho;
- parentalidade e gozo de férias;
- parentalidade e contratação a tempo parcial¹¹⁷;
- contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência¹¹⁸;
- enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹¹⁹;

¹¹³ Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH).

¹¹⁴ Ver arts. 154.º e seguintes da Lei n.º 98/2009.

¹¹⁵ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (CL.56ª); AE F&C – Portugal/SVSI – BTE 9/2018 (cl. 130ª,4); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 61ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 57ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 61ª); CC ANICP/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl.63ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 45ª); AE MEDWAY/ASCEF – BTE 27/2018 (cl. 67ª); AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 (cl. 17ª).

¹¹⁶ Por exemplo CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 61ª); e também o CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 57ª), que explicita que a empresa, para além de assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, não lhe pode diminuir a remuneração (ver 4.4.8).

¹¹⁷ Exemplo, CC AGEFE/ FEPCEs - BTE 5/2017 (cl. 35.ª,7).

¹¹⁸ CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 26/2017 (cl. 3.ª).

¹¹⁹ Exemplo, CC AEVP/FESAHT – BTE 29/2018 (cl. 7.ª, g) e 43ª).

- regras sobre igualdade na admissão e progressão dos trabalhadores na empresa, incluindo trabalhadores mais velhos¹²⁰;
- assédio moral¹²¹;
- regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹²²;
- proteção de trabalhadores com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes promover condições de trabalho mais ajustadas¹²³;
- acesso à formação profissional¹²⁴.

Considerando as várias projeções acima mencionadas, verifica-se que os temas associados ao princípio da igualdade e não discriminação se encontram em 79% do conjunto de primeiras convenções e revisões globais (68 em 86).

Recorde-se, por fim, que a abordagem desenvolvida no presente tópico é distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a quem compete analisar a legalidade das disposições dos IRCT em matéria de igualdade e não discriminação¹²⁵.

Quanto ao exercício desta atribuição, em 2018, a CITE notificou, para pronúncia, os outorgantes relativamente a: 58 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 75 normas desconformes/discriminatórias. Segundo informação da CITE, a totalidade dos outorgantes disponibilizou-se para alterar o conteúdo das convenções, cuja desconformidade mais frequente se refere à indicação incorreta do número de dias atribuído ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai (identificada em 18 IRCT), seguindo-se a exclusão do pai trabalhador da não sujeição ao trabalho suplementar ou o reconhecimento desse direito estar dependente do gozo da licença parental, o que configura uma situação de discriminação direta (identificada em 11 IRCT)¹²⁶.

¹²⁰ AE Parques de Oeiras, EM/ STMO - BTE 15/2018 (cl.4ª,1).

¹²¹ Ver 4.4.7.2.

¹²² AE Estoril Sol (III)/SITESE e outro – BTE 1/2017 (cl. 50.ª, vii); AE CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017 (cl. 8.ª, 6 - 9); AE CEMG e outros/FEBASE – BTE 8/2017 (cl. 8.ª, 6 - 9); AC RIGHTSQUARE e outra/FEBASE – BTE 32/2017 (cl. 7.ª, 6); AC RIGHTSQUARE e outra/SNQTB – BTE 32/2017 (cl. 7.ª, 6).

¹²³ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 85ª); e CC ADCP/SETAAB- BTE 27/2018 (CL.54ª).

¹²⁴ Exemplo, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 66ª); AE Grupo Pestana/FESAHT- BTE 41/2018 (cl. 9ª,3).

¹²⁵ Quanto à competência da CITE cfr. arts. 63.º, 479.º e 381.º, do CT. Diferentemente, a perspectiva do art. 492.º, 2, d) do CT, e analisada pelo CRL, é a de identificar “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação” (supra *l. Nota Prévia*).

¹²⁶ Para o efeito, a CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE (em 2018), num total 294, o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação. Por outro lado, a CITE não tem conhecimento de jurisprudência que tenha declarado a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do artigo 479.º do Código do Trabalho, no ano de 2018.

- **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].

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

Relativamente ao primeiro tópico, continuamos a assinalar a presença crescente da regulação dos direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados.

Deparamos com normas convencionais que tratam da existência de meios de vigilância à distância¹²⁷ ou que asseguram a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional¹²⁸, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais¹²⁹ ou ao processo individual dos trabalhadores¹³⁰, por vezes remetendo expressamente para o respeito da legislação vigente sobre proteção de dados pessoais¹³¹.

¹²⁷ Exemplo, o AC ÁGUAS Do Norte, S.A e outros /SINDEL e AC AGUAS Do Norte, S.A e outros /STAL ambos BTE-41/2018 (cl. 9ª). Diferentemente – embora no âmbito do controle da atividade do trabalhador por meios tecnológicos, mas não os qualificando como meios de vigilância à distancia (e, assim, desobrigados das regras dos arts. 20º e 21º do CT) – o CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl.65ª) admite que o empregador utilize GPS e telemetria com o objetivo de proteger a segurança de trabalhadores móveis, veículos e mercadorias. Prevê a mesma norma que essa informação pode ser usada para fins disciplinares.

¹²⁸ Sobre a reserva e confidencialidade de mensagens, ver AC AGUAS Do Norte, S.A e outros /SINDEL e AC AGUAS Do Norte, S.A e outros /STAL ambos BTE -41/2018 (cl. 10ª) que regula igualmente, a reserva da intimidade da vida privada (cl. 6ª). Em sentido idêntico, o AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl.5ª,2. e 7ª) que replica versão anterior da convenção publicada no BTE 39/2011. No mesmo sentido o CC APROSE/ STAS- BTE 40/2018 (43ª), mas que, em contrapartida, admite que o empregador estabeleça regras para uso do correio eletrónico (43ª,2).

¹²⁹ Por exemplo AC ÁGUAS Do Norte, S.A e outros /SINDEL e paralelo, ambos BTE 41/2018 (cl. 9ª); o CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 28ª) estabelece que é dever do empregador incluir em regulamento interno ou orientação escrita “os procedimentos considerados indispensáveis ao cumprimento das normas sobre tratamento e proteção de dados pessoais”.

¹³⁰ O AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl.5ª,2. e 7ª) disciplina o acesso a informação individual por via eletrónica com respeito e reserva da vida privada e familiar (este conteúdo já constava do BTE 39/2011), no mesmo sentido, o AC Parques Tejo e Parques de Oeiras/STMO– BTE 15/2018(cl. 16.ª, 2).

¹³¹ Por exemplo, AC ÁGUAS Do Norte, S.A e outros /SINDEL e AC ÁGUAS Do Norte, S.A e outros /STAL ambos BTE -41/2018 (cl. 7 e 8ª); os mesmos textos convencionais parametrizam a utilização dos dados biométricos do trabalhador, pelo princípio da proporcionalidade e pelas regras sobre a proteção de dados pessoais em vigor (cl. 11ª).

A tutela dos direitos de personalidade, em geral, reproduzindo parcialmente o disposto nos arts. 14^a, 15^o, 16^a e 22^o do CT (em especial, respeitar a liberdade de expressão, assegurar a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais) encontra-se em duas convenções numa perspetiva simétrica, isto é surgindo simultaneamente como dever do empregador, face aos trabalhadores e enquanto dever do trabalhador face ao empregador e aos outros trabalhadores ¹³².

Por outro lado, ganha presença a garantia do direito do trabalhador à reserva da sua vida privada, projetado no respeito pela separação entre tempo de trabalho e os tempos de não trabalho, usualmente designado de direito à desconexão¹³³, encontrando-se em três situações. Duas convenções paralelas onde constitui uma garantia do trabalhador a proibição do empregador “exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso”¹³⁴, uma outra onde se refere que a utilização da ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados¹³⁵.

A matéria da retribuição (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) encontra-se referida na quase totalidade das convenções consideradas. É comum que as cláusulas remuneratórias não se confinem à definição da retribuição por categoria e por profissões. As previsões com incidência remuneratória estão também plasmadas em muitos dos regimes jurídicos que regulam a organização do tempo de trabalho a propósito, por exemplo, do trabalho suplementar (80 em 86 convenções); do trabalho por turnos (53 em 86 convenções); do regime de disponibilidade e prevenção (18 em 86 convenções) ou da isenção de horário (63 em 86 convenções).

¹³² No CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 E APHORT/SITese – BTE 47/2018 em ambos (cls. 9^a. n) e 10^a, o) é fixada, respetivamente, enquanto, dever do empregador e trabalhador. Na versão anterior deste CC – BTE 31/2011 (cl.5^a,2) já figurava nos deveres do empregador, mas é um conteúdo novo enquanto dever do trabalhador (cl.10^a, o)).

¹³³ Em França o chamado «direito do trabalhador à desconexão», para assegurar o seu direito ao repouso, consta de alteração ao *Code du travail* (L. n^o 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, cujo art. 55^o alterou neste sentido o art. L.2242-8 do *Code du travail*).

¹³⁴ AE Banco de Portugal/SNQTb e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018(cl.14^a, h). Trata-se de um conteúdo novo (cfr., respetivamente, BTE 1/2010 e 46/2009).

¹³⁵ CC APROSE/ STAS- BTE 40/2018 (cl.44^a), “Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral (...) por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos de descanso do trabalhador.” É um conteúdo também novo, (anterior BTE 20/2008).

Merece uma referência a previsão, em várias convenções coletivas, de vicissitudes relativas à empresa.

Diversos textos convencionais (21 convenções) regulam as situações de transmissão da empresa. Nuns casos, trata-se apenas de reproduzir o essencial do regime legal¹³⁶, noutros (em disposições com raízes sólidas na negociação coletiva em sectores determinados) regula-se a manutenção dos contratos de trabalho em hipóteses de sucessão de empresas na execução de contratos de prestação de serviços¹³⁷, noutros ainda prevê-se convencionalmente a possibilidade de oposição do trabalhador à transmissão, verificadas certas condições¹³⁸.

Algumas convenções abordam também as situações de insolvência, expressamente afirmando a manutenção dos contratos de trabalho e determinando que o administrador da falência ou insolvência satisfará as retribuições que se forme vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto não o for¹³⁹.

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

No âmbito deste tópico, verifica-se a existência, em algumas convenções, da previsão expressa de mecanismos de auto-resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, definidos como competência da comissão paritária¹⁴⁰ (em 20) ou de comissão arbitral, o que se reconduz ao mecanismo da arbitragem voluntária para a resolução de conflitos individuais¹⁴¹.

Existe ainda um contrato coletivo em que as partes se comprometem a desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho¹⁴².

Encontra-se ainda a possibilidade de utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente da

¹³⁶ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl.64.ª), CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 61.ª) e CC AEVP/FESAHT – BTE 29/2018 (cl. 11.ª).

¹³⁷ No âmbito da segurança privada, cfr. CC AES/FETESE e outro – BTE 48/2018 (cl. 14.ª) e convenção paralela.

¹³⁸ Assim, CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl.79.ª,2); AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 69.ª, 3) e convenção paralela.

¹³⁹ Vejam- se CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 80.ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 65.ª) e CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 62.ª).

¹⁴⁰ AE AIBA/ SITESE - BTE 4/2018 (cl.109.ª,2); AC CCOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl.75ª,1), prevê CP para conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador. CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl.60ª 51ª).

¹⁴¹ Assim, o AE SCML /SIM - BTE 26/2018 (CL.76ª), A resolução de conflitos individuais ou coletivos pela comissão arbitral não abrange direitos indisponíveis e há possibilidade de recurso da decisão arbitral.

¹⁴² CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cls. 106ª,3 e 107ª).

própria convenção, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho¹⁴³. Outras convenções preveem comissões de resolução de conflitos constituídas de uma forma paritária por representantes da parte do empregador e do sindicato: uma comissão de resolução de conflitos (CRC) para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção, com a possibilidade de recurso para a arbitragem voluntária, em caso de não existir consenso no âmbito da CRC¹⁴⁴; outra, designada comissão de equivalência, para esclarecer dúvidas sobre equivalência de regalias ou de categoria profissional, em caso de transição do trabalhador entre empresas do mesmo grupo patronal¹⁴⁵.

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

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

Em 2018, seis convenções fixaram serviços mínimos a adotar em caso de greve, as quais se enquadram no âmbito dos serviços médicos, hospitalares ou medicamentos os consagrados na alínea b), do n.º 2, do art. 537ª do CT.

As restantes convenções, remetem para lei¹⁴⁶ ou reproduzem o princípio constitucional do direito à greve¹⁴⁷. Esta é, de resto, a formulação predominante nos textos convencionais de anos anteriores.

¹⁴³ AC LACTICOOP/SETAAB - BTE 23/2018 (CL.58ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 104ª); CC ADCP/SETAAB- BTE 27/2018 (CL.62ª); AC ARB / SETAAB- BTE 28/2018 (CL.81ª).

¹⁴⁴ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl.105ª, n.8).

¹⁴⁵ CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 23ª,2).

¹⁴⁶ Exemplo, AE Colégio Valsassina/SNPL - BTE 3/2018 e Colégio Valsassina/SPGL - BTE 9/2018 (ambos cl.65ª).

¹⁴⁷ Os AC: BP e outras/COFESINT e outra – BTE 32/2018, BP/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 e BP/SITese – BTE 38/2018 (cl. 14.ª).

Na realidade, tem sido pouco usual a utilização, por parte dos sujeitos negociais, deste espaço assegurado pela lei à autonomia coletiva¹⁴⁸, o que acentua a relevância dos conteúdos negociados em 2018.

Existem vários pontos que merecem ser realçados a este propósito:

- quanto aos profissionais abrangidas por estes serviços, encontram-se profissionais da saúde médicos¹⁴⁹, técnicos de diagnóstico e terapêutica e farmacêuticos¹⁵⁰, bem como trabalhadores que prestem serviços em refeitórios dos hospitais¹⁵¹;
- quanto ao tipo de serviços cobertos, verifica-se uma padronização independentemente da natureza jurídica da entidade empregadora (pública ou privada)¹⁵²;
- quando à modulação do tipo de serviços mínimos em função do período de greve, quatro convenções definem um conjunto de serviços que devem ser assegurados para períodos de greve até três dias, correspondente s a 2 dias consecutivos, admitindo a possibilidade de alargamento destas atividades com a definição de serviços mínimos complementares em períodos de greve mais prolongados¹⁵³;
- quanto ao número de trabalhadores à afetar, a maioria fixa escalas idênticas e serviços mínimos equiparados aos serviços de 24 horas aos domingos e feriados, para além de assegurar especificamente vários atos médicos¹⁵⁴ e duas convenções paralelas referem que deve abranger, no mínimo, 25% dos trabalhadores¹⁵⁵;
- quanto ao esclarecimento de dúvidas sobre a sobre a fixação de serviços mínimos, admite-se a possibilidade da comissão paritária interpretar e integrar lacunas que decorram da aplicação dessas disposições convencionais¹⁵⁶.

¹⁴⁸ Em 2016, quatro convenções fixavam o conteúdo de serviços mínimos: CC AOPL/STP - BTE 2/2016 (cl.47.ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 31/2016 (Cl. 154.ª); AE Lusíadas -Parcerias Cascais/SIM -BTE 2/2016 (Anexo VI); AE Easyjet Airlines Company/SNPVAC - BTE 6/2016 (n.º 18). Em 2017 não se encontrou qualquer previsão convencional nesse sentido.

¹⁴⁹ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII),-AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (anexo VI, cl.4ª).

¹⁵⁰ AC CH MONTIJO e outros /STSS (DIAGNOSTICO E TERAPEUTICA - BTE 23/2018 (cl.31ª-33) e AC CH MONTIJO E OUTROS/SNF - BTE 42/2018 (cls.29ª-32ª).

¹⁵¹ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITese - BTE 47/2018 (ambos cl.71ª) são conteúdos novos, comparativamente a CC anteriores, respetivamente, BTE 31/2011 e 40/2011.

¹⁵² AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII (A: VII,2ª 1 e 2); conteúdo idêntico AE SCML/SIM- BTE 26/2018; AC CH MONTIJO/STSS (diagnostico e terapêutica) - BTE 23/2018 (cl.31ª-33; AC CH MONTIJO /SNF - BTE 42/2018.

¹⁵³ AE SCML/SIM - BTE 26/2018; AC CH MONTIJO e outros/SNF - BTE 42/2018; CH Algarve/ STSS - BTE 23/2018 (cl. 30ª e 32ª).

¹⁵⁴ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII (A: VII,2ª 1 e 2); conteúdo idêntico AE SCML/SIM BTE 26/2018; AC CH MONTIJO /STSS (DIAGNOSTICO E TERAPEUTICA - BTE 23/2018 (CL.31ª-33; AC CH MONTIJO /SNF - BTE 42/2018.

¹⁵⁵ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITese - BTE 47/2018 (ambos CL.71ª).

¹⁵⁶ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (anexo VII, cl. 4ª) e o AE SCML/SIM BTE 26/2018 (anexo VI, cl.4ª) redação idêntica ao AE H Lusíadas /SIM - BTE 36/2016.

É relevante o cotejo dos conteúdos convencionais mencionados, respeitantes à fixação de serviços mínimos em situação de greve no sector da saúde, com a jurisprudência arbitral fixada no âmbito do Conselho Económico e Social (CES), os despachos de serviços mínimos fixados pelo Governo, para além da comparação com textos convencionais anteriores.

Em termos globais, verifica-se uma certa padronização dos serviços mínimos fixados, variável em função das atribuições de cada grupo profissional. Assim, no que toca aos médicos, os AE de 2018, reproduzem os conteúdos negociados em 2016 pelo mesmo sindicato¹⁵⁷; nos técnicos de diagnóstico e terapêutica há similitude com os serviços mínimos fixados em despachos conjunto pelo Governo¹⁵⁸; nos trabalhadores que prestam serviço em cantinas e refeitórios hospitalares, os serviços mínimos fixados seguem também o recorte de serviços mínimos fixados em despachos de serviços mínimos do Governo¹⁵⁹.

Deve ser assinalado que o conteúdo de serviços mínimos fixados numa convenção de 2018¹⁶⁰ já constituiu a base para o acordo sobre a definição de serviços mínimos na sequência do pré-aviso de greve dirigido a outra entidade empregadora, obtido em reunião de negociação para definição de serviços mínimos, prevista no art. 538^a, n^o2 CT.

¹⁵⁷ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl.51.^a e anexo VII), e AE SCML/SIM BTE 26/2018 (anexo VI, cl.4^a), conteúdo praticamente igual ao fixado no AE Lusíadas/SIM - BTE 36/2016 (ANEXO VI).

¹⁵⁸ Embora com algumas diferenças, ver, por exemplo, Despacho Conjunto (DC) n.º 29/2017, 09-outubro, dos Ministérios da Saúde e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), na sequência do pré-aviso de greve para dia 13-10-2017, subscrito p/ Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS), Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE) e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP/FESAP), dirigido à Escala Braga – Sociedade Gestora do Estabelecimento, S.A; assim como o DC n.º 12/2019, 14-fevereiro, do Ministérios Saúde e MTSSS, na sequência do pré-aviso de greve para dia 21-2-2019 do STSS, Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP), SINTAP e SINDITE, dirigido à Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

¹⁵⁹ Por exemplo, Despacho n.º 27/2018, 25- outubro, dos Ministérios da Justiça, MTSSS e Saúde, na sequência do pré-aviso de greve para dia 15 de novembro de 2018 da FESAHT, dirigido a todas as associações patronais da hotelaria, restauração, alimentação, bebidas, tabacos, agricultura, hospitalização privada, instituições particulares e de solidariedade social, ensino particular e cooperativo e outros serviços e sectores e demais entidades interessadas, que os trabalhadores das empresas associadas, nomeadamente na AHRESP. Em sentido idêntico, ver também DC n.º 15/2019, 8-março dos Ministérios da Justiça, Saúde e MTSSS. Todos disponíveis em www.dgert.gov.pt.

¹⁶⁰ A ata que formaliza o acordo quanto ao teor dos serviços mínimos fixados, na sequência do pré-aviso de greve dos dias 21, 26 a 28 e 31 de dezembro de 2018, remete para o conteúdo de serviços mínimos constante do AC Montijo e outros/STSS e outros - BTE 23/2018. O pré-aviso de greve foi subscrito pelos sindicatos: STSS, SINDITE, SFP e SINTAP quanto aos técnicos superiores. de diagnóstico e terapêutica a prestar serviço na “Escala Braga – Sociedade Gestora do Estabelecimento, S.A.”. (www.dgert.gov.pt - definição de serviços mínimos – 2018).

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

São 14 as convenções deste universo (86) que regulam a respetiva caducidade e, destas, 10 determinam os efeitos da convenção que perduram, em caso de caducidade (cfr. art. 501.º, 8, do CT)¹⁶¹.

- **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 36 primeiras convenções e 40 revisões globais, o que significa que cobre 88% deste universo (76 de 86 convenções)¹⁶².

Praticamente todas reproduzem as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção),¹⁶³ mas em muitas delas são concedidas outras atribuições a estas comissões, abrangendo, designadamente:

- revisão de categorias e conteúdos das profissões¹⁶⁴;
- resolução de conflitos individuais¹⁶⁵;
- zelar pela aplicação da respetiva convenção e dirimir quaisquer conflitos que possam surgir na aplicação da convenção, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar¹⁶⁶;
- interpretação e integração de lacunas, em caso de dúvidas sobre a sobre a fixação de serviços mínimos¹⁶⁷.

Outros dois CC (paralelos) do sector do turismo criam, para além da comissão paritária com funções previstas na lei e constituída por representantes dos outorgantes da respetiva

¹⁶¹ Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevigência ver *infra* ponto 4.4.4.4.

¹⁶² Encontram-se 4 revisões parciais que estipulam relativa as atribuições de comissões paritárias.

¹⁶³ Por exemplo, AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl.89ª), considerando como tempo de serviço o tempo de preparação e de realização de reunião da comissão paritária em que o trabalhador participe (cl.89ª,15).

¹⁶⁴ Exemplo, AE CARRIS /SITRA e AE CARRIS /SNM – ambos BTE 27/2018; AE CARRIS/SITSE – BTE 30/2018 E AE CARRIS /ASPTC – BTE 35/2018 (todos cl. 74,3ª, 3, d)) e AE AABA/SETAAB - BTE 28/2018 (94ª,1, c).

¹⁶⁵ CC APEC/ FECTRANS - BTE 12/2018 (60ª, 4.c) e 51ª e 52); CC ITA/ SinCESAHT BTE 14/2018 (Anexo III - Cap. VII; 2ª,7); CC ADCP/SETAABBTE 27/2018 (cl.60ª;1,). Com maior amplitude, o CC AIBA/SITSE – BTE 4/2018 (44ª,2) considera atribuição da comissão paritária a tentativa de resolução por conciliação conflitos laborais entre trabalhadores e as empresas associadas da AIBA e também desenvolvimento de estratégias conducentes a implementação de boas práticas nas relações laborais. No AE F&C Portugal/SBSI – BTE 9/2018 [cl.135ª,2.a)] prevê-se a competência para apreciar conflitos relativos a organização e gestão de tempos de trabalho, nomeadamente em matéria de compensação de horas.

¹⁶⁶ CC ITA/FESAHT - BTE 12/2018 (Anexo III, Cap. VII, n. 92).

¹⁶⁷ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (anexo VII, cl. 4ª) e o AE SCML/SIM BTE 26/2018 (anexo VI, cl.4ª), com redação idêntica ao AE H Lusíadas /SIM - BTE 36/2016.

convenção, mais duas comissões¹⁶⁸: uma para a resolução de conflitos, individuais e coletivos das empresas abrangidas pelo CC – composta por um representante da associação patronal, um da empresa e dois dos trabalhadores¹⁶⁹ – e outra para o *desenvolvimento do diálogo social*, composta por três elementos da associação patronal e três da associação sindical¹⁷⁰.

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

Em 2018, foram publicadas cinco deliberações de comissões paritárias¹⁷¹, pelo que, no período iniciado em 2015, este é o ano com maior número de Deliberações publicadas em BTE. As matérias versadas em 2018 reportam-se às seguintes matérias: integração em níveis de qualificação das profissões¹⁷²; categoriais profissionais¹⁷³; realização de testes de alcoolemia e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores¹⁷⁴ Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho- RUPT¹⁷⁵.

¹⁶⁸ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITESE – BTE 47/2018.

¹⁶⁹ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITESE – BTE 47/2018 (cl.72ª).

¹⁷⁰ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITESE – BTE 47/2018 (cl.73ª e 74ª, trata-se de uma comissão nova, que não figurava versão anterior dos CC - respetivamente, BTE 31/2011 e BTE 40/2011).A comissão para o desenvolvimento do diálogo social compete, nomeadamente: promover o diálogo social; contribuir para a melhoria das condições laborais do Sector para a promoção da segurança e saúde no trabalho e de formação profissional; emitir documentos de divulgação e recomendações de boas práticas laborais; elaborar recomendações para sistemas de avaliação e desempenho. Por outro lado, sempre que lhe seja requerida, aprecia propostas de novas categorias e classificações profissionais, respetivos graus e definição de funções para posterior integração em IRCT.

¹⁷¹ No período a partir de 2015 (coberto pelos Relatórios anteriores) apenas foi publicada uma deliberação em 2016: AE CICCOPN/ STFPSN – BTE 45/2016, (ver Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017, pág. 99).

¹⁷² Deliberação da comissão paritária do AE CMPEA (Empresas de Águas do Município do Porto) / SINTAP – BTE Nº 5/2018

¹⁷³ Deliberação da comissão paritária do CC APICER / SINTICAVS - BTE Nº 33/2018.

¹⁷⁴ Deliberações das comissões paritárias do: CC ANIL/ FESETE - BTE Nº 30/2018 (ultima publicação completa - BTE 21/2017) e CC ANIL/COFESINT e outra - BTE Nº 42/2018 (ultima publicação completa- BTE 23 /2017).

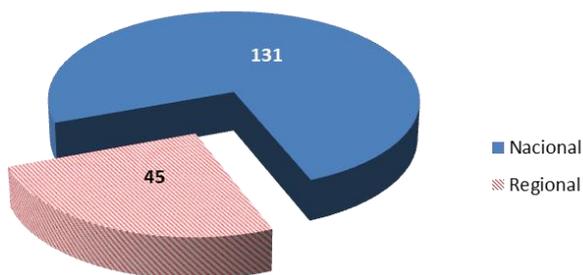
¹⁷⁵ Deliberação da comissão paritária do AE TAP/ SNPVAC – BTE Nº 45/2018 (última publicação completa- BTE 8/2006).

4.4.4. Aplicação das convenções

4.4.4.1. Âmbito geográfico de aplicação

O ano de 2018 não apresenta novidade no que concerne ao âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas: mantém-se o predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional.

Gráfico 15 - Âmbito geográfico das Convenções - 2018



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

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

Âmbito geográfico das convenções - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional	18	47	55	120	99
Nacional e Estrangeiro	2	4	5	11	14
Regional	4	27	14	45	38
Total	24	78	74	176	151

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

Cabe referir que 11 das convenções de âmbito nacional alargam o âmbito geográfico para além do território português, prevendo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional quer no estrangeiro. Estas referências ocorrem maioritariamente nos

sectores dos transportes¹⁷⁶ (7) e financeiro¹⁷⁷ (2), mas também existem menções da mesma natureza em duas convenções da indústria¹⁷⁸. Na linha do que vem sendo assinalado nos Relatórios anteriores, trata-se de um desenvolvimento não previsto na lei, assente no exercício da autonomia coletiva.

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

I. Como é sabido, o âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas é estabelecido de acordo com o princípio da filiação, consagrado nos arts. 496.º a 498.º do CT. É a partir de indicação das entidades outorgantes [492.º, 1, a), do CT] e do âmbito sectorial, profissional e geográfico [492.º, 1, c) do CT] que se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção (isto é, se identificam os sujeitos dos contratos de trabalho em relação aos quais se terá de verificar a filiação, do empregador e do trabalhador, para que a convenção se lhes aplique).

II. Por outro lado, a lei permite que os trabalhadores não sindicalizados possam unilateral e potestativamente aderir a uma convenção coletiva aplicável na respetiva empresa (art. 497.º, 1 CT), ficando assim abrangidos no seu âmbito de aplicação. Para estes casos, o Código do Trabalho admite (492.º, 4) que se convencie a obrigação de esses trabalhadores pagarem um montante “às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação”. Em 2018 persiste a reduzida consagração de previsões convencionais deste tipo, tal como nos anos anteriores. Nas convenções publicadas em 2018 há 21 (19 AE e 2 AC) que regem a adesão de não sindicalizados, fixando as respetivas condições¹⁷⁹, entre as quais se pode incluir a obrigação de pagar uma contribuição.

¹⁷⁶ AC ENM/FESMAR – BTE 17/2018; AE Promarinha/FESMAR – BTE 17/2018; CC ANTROP/STTAMP; CC ANTROP/SNM; CC ANTROP/STRUP – BTE 23/2018; AE UECCU/FESMAR – BTE 25/2018; AE TINITA/SISTEMAQ – BTE 36/2018.

¹⁷⁷ AE F&C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018; AC Ageas Portugal/SINAPSA – BTE 22/2018.

¹⁷⁸ CC AIMMAP/SINDEL – BTE 17/2018; CC AIMMAP/SIMA – BTE 23/2018.

¹⁷⁹ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 1ª, 3); AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018 (cl. 52ª); AE F&C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 1ª, 4); AE Colégio Valsassina/SPGL e outros – BTE 9/2018 (cl. 1ª, 3); AE Tomaz do Douro/FESMAR – BTE 11/2018 (cl. 1ª); AE CELTEJO/FIEQUIMETAL e outros – BTE 12/2018 (cl. 1ª); AE LUSOSIDER/COFESINT e outros – BTE 12/2018 (cl. 1ª); AE CELTEJO/COFESINT e outros – BTE 13/2018 (cl. 1ª); AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª); AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 66ª); AE Universidade de Aveiro/SPRC e outros; AE Universidade de Aveiro/STE; AE Universidade de Aveiro/SNESup – BTE 15/2018 (cl. 1ª, 2); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 62ª); AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 16ª); AE PETROGAL/COFESINT e outros; AE

III. Pela existência de particularidades face ao regime legal, destacam-se uma convenção que prevê a possibilidade de adesão por parte de trabalhadores que não se encontram filiados no sindicato outorgante ou em situações nas quais o empregador “desconheça a sua filiação”¹⁸⁰ e outra na qual se considera que “é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas”¹⁸¹.

Relativamente à produção de efeitos da adesão, várias convenções exigem que a adesão se realize nos 30 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 então¹⁸². Outras estipulam que a produção de efeitos ocorrerá a partir do primeiro dia do mês seguinte¹⁸³. Uma convenção prevê um regime particular: as adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos do acordo de empresa produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa; após a entrada em vigor do AE, as adesões até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte, e as adesões a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão¹⁸⁴.

Em regra, prevê-se expressamente que a adesão seja comunicada pelo trabalhador ao empregador¹⁸⁵.

Nalgumas convenções, o valor da contribuição associada à adesão é fixado numa percentagem da retribuição mensal – 0,6%¹⁸⁶ e 0,4%¹⁸⁷. Uma convenção consagra um pagamento único, de valor igual ao salário mínimo nacional¹⁸⁸. Noutra estabelece-se que o valor da participação será fixado e comunicado às entidades empregadoras pelo sindicato “no final de cada negociação

PETROGAL/SITESE e outros – BTE 29/2018 (cl. 1ª, 1); AE CARRIS/SITESE – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª).

¹⁸⁰ AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 66ª).

¹⁸¹ AE F&C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 1ª, 4).

¹⁸² AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 62ª); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 16ª).

¹⁸³ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 1ª, 3); AE Colégio Valsassina/SPGL e outros – BTE 9/2018 (cl. 1ª, 3); AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/SITESE – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª).

¹⁸⁴ AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 66ª).

¹⁸⁵ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 1ª, 3); AE Colégio Valsassina/SPGL e outros – BTE 9/2018 (cl. 1ª, 3); AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018 (cl. 52ª); AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª); AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 66ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 62ª); AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/SITESE – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 16ª).

¹⁸⁶ AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 62ª).

¹⁸⁷ AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/SITESE – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª).

¹⁸⁸ AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018 (cl. 52ª).

de revisão”¹⁸⁹. Deve referir-se que certas convenções estipulam que a interrupção do pagamento da contribuição dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à convenção¹⁹⁰. Algumas convenções preveem que o trabalhador possa optar por ver o valor da participação descontado no seu vencimento mensal¹⁹¹, sendo que uma estipula desde logo que será essa a forma do pagamento da referida contribuição¹⁹².

Uma das convenções refere expressamente que a possibilidade da adesão também é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço da empresa outorgante da convenção, devendo a comunicação da escolha ser feita pelo trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora¹⁹³.

4.4.4.3. Âmbito temporal de aplicação

I. Como nos Relatórios anteriores, dá-se agora nota do período temporal em que as convenções revistas em 2018 permaneceram inalteradas (Quadro 35). Observa-se que continua a existir uma percentagem assinalável – 65,9 % das convenções (118 em 179) – que foi revista até atingir 24 meses de vigência¹⁹⁴, enquanto 14,5% das convenções tiveram um período sem alteração igual ou superior a 96 meses (8 anos) – isto é, cuja última publicação foi até 2010, o que constitui o dobro relativamente a 2017 (26 em 2018¹⁹⁵ e 13 em 2017).

¹⁸⁹ AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 16ª).

¹⁹⁰ AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/SITese – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª).

¹⁹¹ AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 62ª); AE CARRIS/SITRA; AE CARRIS/SNM – BTE 27/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/SITese – BTE 30/2018 (cl. 76ª); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 76ª).

¹⁹² AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 16ª).

¹⁹³ AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 61ª).

¹⁹⁴ Neste grupo, 25 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses.

¹⁹⁵ As 26 convenções deste grupo podem ser desagregadas, como se segue: 11 destas convenções integram o Sector dos “transportes e armazenagem”, incluindo empresas do Sector público (CARRIS e STCP); “comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (6); “atividades financeiras e de seguros” (3); “captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (2); “indústrias transformadoras” (2); “alojamento, restauração e similares” (1); “atividades de informação e de comunicação” (1). Note-se, por outro lado, que, das 26 convenções, 8 correspondem ao perímetro do SPE (ver quadro SPE).

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2018 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2018										2017
<i>Total de convenções publicadas: 220</i>										(208)
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	2	2	12	2	25	6	39	10	49	42
12 < 24 meses	3	3	27	0	30	6	60	9	69	75
24 < 48 meses	1	1	7	4	7	0	15	5	20	27
48 < 96 meses	0	0	9	3	1	2	10	5	15	29
= > 96 meses	1	0	6	7	3	9	10	16	26	13
	7	6	61	16	66	23	134	45	179	186

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

Em contrapartida decresce o número de convenções com um período de eficácia entre 24 e 95 meses, o qual abrange a negociação coletiva outorgada nos anos de 2011 a 2016, em que, como se sabe, ocorreu uma quebra na contratação coletiva publicada (ver gráfico 7).

Na repartição sectorial, verifica-se que a renovação mais regular da contratação coletiva ocorre essencialmente no sector das “indústrias transformadoras” (C), onde mais de 80% é revista até 24 meses; no extremo contrário situa-se o sector dos transportes, onde 29,7% das convenções revistas igualaram ou ultrapassaram os 96 meses e onde a convenção mais antiga das convenções revistas em 2018 remonta a 1998¹⁹⁶. Ainda neste grupo (=> 96 meses), 6 das 26 convenções não eram revistas há mais de 12 anos e integram os sectores dos “transportes e armazenagem”, “comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” e “alojamento, restauração e similares”.

¹⁹⁶ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (anterior BTE 32/1998).

Quadro 35 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2018 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por sector de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES							
CAE rev.3	Sector de Atividade	<12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	=> 96 meses	Total
A	Agricultura	0	0	0	2	0	2
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	23	28	6	3	2	62
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água	2	0	0	1	2	5
F	Construção	0	1	0	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	9	13	3	0	6	31
H	Transportes e armazenagem	7	10	5	4	11	37
I	Alojamento e restauração e similares	2	7	0	2	1	12
J	Actividades de informação e comunicação	0	1	0	1	1	3
K	Actividades financeiras e de seguros	0	0	2	2	3	7
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1	0	0	0	0	1
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	0	3	1	0	0	4
O	Administração pública, defesa e ss obrigatória	0	0	0	0	0	0
P	Educação	2	3	1	0	0	6
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	2	1	2	0	0	5
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	2	0	0	0	3
S	Outras actividades de serviços	0	0	0	0	0	0
T	Activ. das famílias empregadoras de pessoal dom. e activ. de prod.	0	0	0	0	0	0
U	Actividades dos organismos internacionais e outras inst. Extra-terr.	0	0	0	0	0	0
Total		49	69	20	15	26	179

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

II. Examinado desta perspectiva – período de eficácia das convenções coletivas publicadas –, verifica-se que, em 4 anos, o comportamento da contratação coletiva não tem sido sempre linear e que, paulatinamente, se tem vindo a recuperar a revisão de convenções com longos períodos de vigência, tal como ilustra o quadro abaixo.

Quadro 36 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas nos anos 2015 a 2018 - peso relativo dos vários intervalos

PERÍODO DE EFICÁCIA (Nº de Convenções)	2015 (138)		2016 (146)		2017 (208)		2018 (220)	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
< 12 meses	30	24%	27	21%	42	23%	49	27%
12 < 24 meses	44	35%	63	49%	75	40%	69	39%
24 < 48 meses	17	13%	15	12%	27	15%	20	11%
48 < 96 meses	25	20%	21	16%	29	16%	15	8%
= > 96 meses	11	9%	2	2%	13	7%	26	15%
Total	127	100%	128	100%	186	100%	179	100%

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

III. O quadro seguinte refere-se ao período em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2018 e à respetiva abrangência em termos de número de trabalhadores potencialmente abrangidos. Em 2018, a grande maioria de trabalhadores está coberta por convenções com um período de eficácia "12<24" meses (53,9%)¹⁹⁷, o que coincide aproximadamente com o período de vigência mais usual fixado nas convenções coletivas (ver *infra* quadro 40). Comparativamente ao ano anterior, destaca-se a quebra do número de trabalhadores do quarto intervalo, isto é, 36.069 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com períodos de eficácia "48<96" meses (enquanto em 2017 o mesmo grupo cobria 99.494 trabalhadores)¹⁹⁸.

Quadro 37 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2018 - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)		%	2017
Total de Convenções publicadas: 220			
< 12 meses	236.573	28,38%	300.333
12 < 24 meses	449.761	53,96%	213.478
24 < 48 meses	19.925	2,39%	16.392
48 < 96 meses	36.069	4,33%	99.494
> = 96 meses	91.135	10,93%	81.308
Total	833.463	100%	711.005

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

IV. A maioria das convenções publicadas em 2018 (57,3 %), incluindo as que realizaram apenas revisões parciais, trata de matérias relacionadas com o âmbito temporal de vigência, contendo previsões em matéria de período de vigência da convenção, renovação automática, termos em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevigência e caducidade (Quadro 39).

¹⁹⁷ No segundo intervalo – "12<24 meses" (449.761 trabalhadores) – existem mais de 219.000 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com períodos de eficácia de 12 meses.

¹⁹⁸ Uma parte deste período corresponde à negociação coletiva celebrada em 2012, 2013, em que, como tem sido referido, houve uma quebra acentuada. Mas o número de trabalhadores potencialmente abrangidos varia muito em função do Sector de atividade e do nível da contratação coletiva (sectorial ou empresa).

Quadro 38 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo)

VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (2018)						2017
Total de Convenções publicadas: 220					100%	(208)
tipo	subtipo				%	TOTAL
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	TOTAL		
Acordo Coletivo	10	4	6	20	15,9%	12
Acordo de Empresa	20	24	16	60	47,6%	61
Contrato Coletivo	7	18	21	46	36,5%	47
Total	37	46	43	126	100,0%	120

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

V. Em 121 das 220 convenções analisadas é definido o respetivo período de vigência (Quadro 40), observando-se que é mais comum a fixação de um período de 24 meses (em 54 das convenções que regulam a matéria), sendo o período mais curto encontrado de 12.meses¹⁹⁹ e o de maior duração de 60 meses²⁰⁰. Continua a ser comum a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, quase sempre correspondente a 12 meses (apenas não é assim em 6 casos)²⁰¹.

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência)

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2018			2017
Total de Convenções publicadas: 220			(208)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	27	22,3%	19
> 12 e ≤ 24 meses	54	44,6%	57
> 24 e ≤ 36 meses	24	19,8%	15
> 36 e ≤ 48 meses	7	5,8%	4
> 48 meses	7	5,8%	9
CT	2	1,7%	3
Total	121	100%	107

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

VI. 10 das convenções analisadas acolhem o regime legal supletivo de vigência temporal de um ano com renovação automática por igual período (art. 499.º, 2 do CT). Algumas convenções

¹⁹⁹ Por exemplo: AE JI – Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl.2.ª).

²⁰⁰ Por exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 2.ª).

²⁰¹ Sobre a tabela salarial, CC ANIL (Lanifícios) /FESETE – BTE 17/2018 (cl.2.ª); CC ANIL (Lanifícios) /COFESINT – BTE 19/2018 (cl.2.ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 27/2018 (cl.2.ª); CC APROSE/STAS e outro – BTE 40/2018 (cl. 3ª); AE STCP/STAMP – BTE 40/2018 (cl. única); AE STCP/FECTRANS e outros – BTE 40/2018 (cl. 1ª).

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 ano²⁰². Em todo o caso, a duração mais frequente do período de renovação é de um ano, enquanto 60 meses corresponde ao período mais dilatado (Quadro 41).

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas sobre Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2018			2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>			<i>(208)</i>
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
12 meses	28	45,9%	29
24 meses	25	41,0%	18
36 meses	3	4,9%	4
48 meses	1	1,6%	0
60 meses	1	1,6%	0
Nos termos das normas legais em vigor a cada momento	3	4,9%	0
<i>Total</i>	61	100%	51
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	36	59,0%	28
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	25	41,0%	23

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

4.4.4.4. Caducidade e sobrevigência

I. São poucas as convenções que regulam as matérias da caducidade e da sobrevigência: num total de 220 convenções celebradas em 2018, 28 regulam a sobrevigência e só 16 preveem expressamente a caducidade. De resto, esta é uma tendência já observada em anos anteriores, registando-se, também à semelhança dos anos anteriores, que existem várias convenções que remetem para o regime legal (ver Quadros 42 e 43) – tal ocorre, por exemplo, quanto à sobrevigência, em 32,1%.

Três convenções estabelecem um prazo de sobrevigência inferior ao máximo legal supletivo e cinco consagram um prazo superior ao referido máximo (arts. 500º e 501º, CT).

²⁰² Por exemplo: AE SVITZER – Lisboa/SITEMAQ - BTE 36/2018 (cl.2.ª); AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL - BTE 37/2018 (cl.2ª); AC BP – Portugal/SITese- BTE 38/2018 (cl.2ª); AE GERBERIT/EUROCER-ASTE - BTE 44/2018 (cl.3.ª).

Quadro 41 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período)

SOBREVIGÊNCIA - 2018						2017
Total de Convenções publicadas: 220						(208)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
6 meses (+ 12 meses, se estiverem em negociação)	0	0	0	0	0,0%	1
Durante as negociações ou no máximo de 12 meses (+ 30 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	0	0	0	0	0,0%	3
12 meses, mas só caduca se já tiver 5 anos de vigência	0	0	0	0	0,0%	1
12 meses	0	1	0	1	3,6%	
Máximo de 12 meses, se estiverem em negociação	0	2	0	2	7,1%	
12 meses, se estiverem em negociação (+ máximo de 6 meses, se tiver iniciado conciliação, mediação ou arbitragem voluntária)	0	1	0	1	3,6%	2
Mínimo de 12 e máximo de 18 meses (+ 45 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	2	0	0	2	7,1%	
Máximo de 18 meses	1	1	1	3	10,7%	
18 meses	4	1	0	5	17,9%	
Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 18 meses	0	1	0	1	3,6%	
Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 24 meses (+ 60 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	3	0	0	3	10,7%	1
Até nova convenção	0	1	0	1	3,6%	1
CT/LEI	1	6	2	9	32,1%	6
Totais	11	14	3	28	100%	15

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

II. O quadro seguinte identifica as convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade. Nele se constata que, no conjunto das 16 convenções que preveem expressamente a caducidade, encontramos 10 cujas disposições indicam expressamente os efeitos cuja manutenção é assegurada quando se verifique a caducidade (ou seja, os efeitos que se mantêm na esfera jurídica dos trabalhadores até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral). Nas 10 convenções assinaladas observam-se, fundamentalmente, quatro modalidades de regulação:

- menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei²⁰³;
- redação semelhante à da lei²⁰⁴;
- reprodução do elenco legal com aditamento de outras matérias²⁰⁵;
- previsão de matérias diferentes das previstas no CT²⁰⁶.

²⁰³ AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 3ª, 5).

²⁰⁴ AE SCMA/SINTAP – BTE 32/2018 (cl. 3ª, 7); AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 3ª, 5); AE Banco de Portugal/SNQT – BTE 48/2018 (cl. 3ª, 5).

²⁰⁵ AC BP-Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 32/2018 (cl. 2ª, 8); AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 2ª, 8); AC BP-Portugal e outras/SITESE – BTE 38/2018 (cl. 2ª, 8) - aditamento de “enquadramento, carreiras e progressões profissionais”.

Importa, também, ter em conta que a diferença de conteúdos sobre a matéria da caducidade conduz a subtotais não coincidentes nos três grupos: sobrevigência, previsão expressa e efeitos da caducidade (Quadro 43).

III. Também em 2018, como ocorreu em 2017, não foram publicados avisos de cessação de vigência, conforme mencionado *supra*²⁰⁷.

²⁰⁶ AC Ageas Portugal/SINAPSA e outros – BTE 22/2018 (cl. 3ª, 9); CC APROSE/STAS e outro – BTE 40/2018 (cl. 3ª, 8); AE CARAVELA/STAS e outro- BTE 44/2018 (cl. 3ª, 10) – por exemplo: promoções; progressões salariais; organização dos horários; dispensas; duração das férias; subsídio de refeição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma; fusão de sociedades e transmissão de carteira de seguros.

²⁰⁷ Cfr. 3.1.5.

Quadro 42 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2018								Análise das convenções de 2018 em comparação com a convenção anterior (30/220)	
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	Paralelos	CADUCIDADE			
						Sobrevigência	Previsão expressa		Efeitos
3	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SNPL	BTE 3/2018; BTE 9/2018	Máximo de 12 meses, se estiverem em negociação	Sim		NOVO
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB			Sim	Sim	Altera BTE 20/2011
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM		18 meses			NOVO
9	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SPGL	BTE 3/2018; BTE 9/2018	Máximo de 12 meses, se estiverem em negociação	Sim		NOVO
9	AE	Alteração	H	STCP STTAMP			Sim		(=) BTE 13/2016
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO		Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 18 meses			NOVO
15	AE	1ª convenção	P	Universidade de Aveiro SPRC	BTE 15/2018; BTE 15/2018; BTE 15/2018	CT/LEI			NOVO
15	AE	1ª convenção	P	Universidade de Aveiro STE	BTE 15/2018; BTE 15/2018; BTE 15/2018	CT/LEI			NOVO
15	AE	1ª convenção	P	Universidade de Aveiro SNEsup	BTE 15/2018; BTE 15/2018; BTE 15/2018	CT/LEI			NOVO
15	AE	1ª convenção	P	II - O Baloço SINTAP		Até nova convenção			NOVO
20	CC	Alteração salarial e outras	M	ANCIA FETESE		CT/LEI			(=) BTE 26/2017
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA		Máximo de 18 meses	Sim	Sim	NOVO
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	BTE 23/2018; BTE 23/2018	18 meses			NOVO
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	BTE 23/2018; BTE 23/2018	18 meses			NOVO
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS		18 meses			NOVO
25	AE	Alteração salarial e outras	I	CCL SITESE		CT/LEI	Sim		(=) BTE 17/2017
26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM		12 meses			NOVO
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV		CT/LEI			(=) BTE 41/2016
32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal COFESINT	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018;	Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 24 meses (+ 6 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	(=) BTE 32/2016
32	AE	1ª convenção	Q	SCMA SINTAP		12 meses, se estiverem em negociação (+ máximo de 6 meses, se tiver iniciado conciliação, mediação ou arbitragem voluntária)	Sim	Sim	NOVO
37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018;	Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 24 meses (+ 6 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	(=) BTE 17/2017
38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal SITESE	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018	Durante a negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) ou no mínimo durante 24 meses (+ 6 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim	Sim	(=) BTE 35/2016
40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS		Máximo de 18 meses	Sim	Sim	Altera BTE 20/2008
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	BTE 41/2018 BTE 41/2018	Mínimo de 12 e máximo de 18 meses (+ 45 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim		NOVO
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	BTE 41/2018 BTE 41/2018	Mínimo de 12 e máximo de 18 meses (+ 45 dias após comunicação ao MTSSS e à outra parte)	Sim		NOVO
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF		18 meses			NOVO
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS		Máximo de 18 meses	Sim	Sim	Altera BTE 4/2016
48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM		CT/LEI			(=) BTE 21/2010
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	BTE 48/2018; BTE 48/2018	CT/LEI	Sim	Sim	Altera BTE 46/2009
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	BTE 48/2018; BTE 48/2018	CT/LEI	Sim	Sim	Altera BTE 1/2010
Total de Convenções: 30						28	16	10	

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

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

I. A propósito da aplicação das convenções, continua-se a acompanhar as cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, ainda que algumas dessas disposições possam não se reconduzir às situações previstas no art. 482.º, 5, do CT208.

II. Apenas em dez casos se encontraram cláusulas do tipo indicado (Quadros 44 e 45).

Quadro 43 - Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas

Cláusulas de articulação de várias convenções coletivas (2018)		2017
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	220	(208)
	Nº de convenções	Nº de convenções
artigo 482º, 5, a), CT	10	5
artigo 482º, 5, b), CT	0	0

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

Esta é uma matéria usualmente concentrada num conjunto determinado de sectores de atividade, de entre os quais, em 2018, prevalecem o das instituições de crédito e o segurador, como se verifica no quadro seguinte.

²⁰⁸ Onde, a propósito da concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, se consagra a possibilidade de as convenções regularem a aplicação de convenções de diferente nível [alínea a)] ou a conjugação de regras provenientes de diversas convenções, remetendo a regulamentação de certas matérias para outras convenções [alínea b)].

Quadro 44 - Cláusulas de articulação

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2018(10/220)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec	Outorgantes			
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL (**) SINDEL	art. 482º, 5, a)	Cl. 91ª - aos casos omissos do AE aplicam-se as disposições do CCTV para as indústrias químicas, na parte mais favorável aos trabalhadores.	(=) BTE 43/2009
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	art. 482º, 5, a)	Cl. 136ª - trabalhadores que, até 31-12-2002, cumpram os requisitos do AC anterior para promoção ou aquisição de diuturnidades têm direito ao respetivo benefício. Cl. 141ª - são garantidos os benefícios adquiridos à data da entrada em vigor do AE, s/ empréstimos à habitação, conforme AC anterior.	Altera BTE 39/2011
18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	art. 482º, 5, a)	Cl. 56ª - os trabalhadores reformados até entrada em vigor do AE, continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da reforma. Cl. 57ª - os beneficiários do regime complementar de reforma por velhice ou invalidez previsto no CC para a actividade seguradora mantém os regimes que vigoravam à data em que se reformaram. Cl. 59ª - os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação do CC para a actividade seguradora, auferidos p/ trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição.	NOVO
18	AE	Alteração salarial e outras	C	LEICA (***) FEVICCOM	art. 482º, 5, a)	Cl. Prévia, 2 - para além do presente AE, aplicar-se-á o CC para a Indústria Vidreira.	(=) BTE 21/2016
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal e outras (****) SINAPSA e outros	art. 482º, 5, a)	Cl. 60ª - suplementos remuneratórios auferidos ao abrigo de IRCT anteriores, mantêm-se enquanto se mantiverem os pressupostos sua atribuição. Cls. 61ª e 62ª - os trabalhadores abrangidos pelo CC do setor, mantêm o regime dos prémios de antiguidade e de permanência durante um certo período de tempo.	NOVO
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo e outros (*) FNSTFPS	art. 482º, 5, a)	14ª, 9 - o regime de horário flexível fixado fica prejudicado se vier a ser regulado em sentido mais favorável, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.	NOVO
29	AC	Revisão Global	J	MEO e outras SINTTAV e outros	art. 482º, 5, a)	Cls. 103ª e 104ª - a alguns trabalhadores, continua a aplicar-se o AE da PT Comunic, quanto a regimes complementares de segurança social, diuturnidades(...).	(=) BTE 41/2016
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS e outro	art. 482º, 5, a)	Cl. 56ª - os trabalhadores reformados até 1-1-2012 continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, conforme normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da reforma. Cl. 58ª - o valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2013, atribuídos por aplicação de IRCT anterior, manter-se-á. Cl. 59ª - o valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anterior, auferido a 31-12-2011, manter-se-á enquanto se verificarem as situações que determinaram a sua atribuição.	(=) BTE 4/2016
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	art. 482º, 5, a)	Cl. 131ª - os trabalhadores abrangidos pelo SBSI que optaram pela manutenção da aplicação do ACT para o sector bancário mantêm a situação, com a possibilidade de, a todo o momento, optarem, de forma irrevogável, pela aplicação do presente AE.	Altera BTE 46/2009

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

NOTA: Cláusulas de articulação em 2017: 5/208.

A redação é comum às respetivas convenções paralelas:

(*) CH Montijo e outros/FNSTFPS e CH Montijo e outros/SINTAP e outros - BTE 23/2018.

(**) Idêntico a AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017.

(***) Idêntico a AE LEICA/FEVICCOM - BTE 20/2017.

(****) Idêntico a AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 37/2017.

III. Num outro prisma, já relatado em 2017, encontra-se a regra aplicável ao contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, quando existam diferentes regimes convencionais

nas entidades que ocupam a posição de empregador e admitindo possibilidade de aplicação de diversos regimes convencionais²⁰⁹.

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

O quadro seguinte retrata as convenções com regimes transitórios.

Quadro 45 - Regimes transitórios (2018)

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2018 (5/220)					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Observações
			Sec		
4	CC	Revisão Global	C	AIBA SITESE	Cl. 46ª - trabalhador com categoria profissional sem correspondência nas novas categorias, poderá mantê-la, extinguindo-se com a cessação do contrato de trabalho.
6	CC	Revisão Global	G	ACA CESP	Cl. 26ª, 4 e 5 - para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do CC, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado. Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do CC gozavam como descanso complementar o sábado à tarde, manterão o regime.
20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA	Anexo IV - salvagam-se os direitos adquiridos s/ complemento de reforma, a trabalhadores administrativos e profissionais de lactínios admitidos até 30-11-1979.
36	AE	Revisão Global	H	SVITZER - Lisboa SITEMAQ	Cl. 56ª e anexo IV - aos trabalhadores com contrato anterior a 1-1-2012, e afetos às operações no Porto de Lisboa podem optar por continuar a aplicar-se o AE anterior num conjunto de matérias: trabalho fora do local habitual, remuneração de deslocações; remuneração de navegação; transferência do trabalhador, regime de disponibilidade (...).
40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS e outro	Cl. 47ª - são mantidos transitória e excepcionalmente em vigor, até 31-12-2019, os sistemas de promoções obrigatórias e prémios de antiguidade, conforme estavam regulamentados no anterior CC.

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

²⁰⁹ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 17/2018 (cl. 1.ª, 3); CC AIMMAP/SIMA - BTE 23/2018 (cl. 1.ª, 3) – “o presente contrato aplica-se (...) sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato”.

4.4.5. Tempo de trabalho

A matéria do tempo de trabalho constitui objeto tradicional da contratação coletiva, não só pelo protagonismo que a lei confere à negociação (uma vez que as normas legais apenas estabelecem máximos de duração) como pela ligação estrutural à matéria salarial (a remuneração base é fixada para o período normal de trabalho). Mais recentemente, a abertura legal a mecanismos de flexibilidade do tempo de trabalho tem sido conjugada com a concessão de significativa margem para a contratação coletiva. Estes fatores levaram, nos Relatórios anteriores, a que o tema do tempo de trabalho merecesse particular desenvolvimento, abordagem que é mantida no presente Relatório, que conserva, também, a linha de exposição anterior: inicia-se com dois pontos relacionados com a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias), tratando de seguida os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar). Tal como no Relatório de 2017, dar-se-á relevância a mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, com destaque para as previsões relativas aos horários flexíveis, e far-se-á também menção aos regimes de isenção de horário de trabalho.

4.4.5.1. Duração do tempo de trabalho

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do PNT constitui um elemento habitualmente presente na contratação coletiva. Assim o confirma a quase totalidade das primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2018, ao estabelecer o limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal.

Quadro 46 - PNT tempo completo - 2018 (por subtipo)

PNT tempo completo - 2018		2017
<i>Total de convenções publicadas: 220</i>		(208)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	36	21
Revisão parcial	3	9
Revisão global	44	37
Total	83	67

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

II. Sem novidade face a anos anteriores, a maioria das convenções que aborda o tema (67,5%) adota a duração máxima de 40 horas coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Também na sequência do que se verificou em 2017, há a registar um número relevante (19,3%) que consagra duração inferior para o período normal de trabalho aplicável a todos os trabalhadores (usualmente, 35 horas²¹⁰).

Algumas convenções definem os períodos de tempo relevantes para este efeito²¹¹.

III. Tal como se assinalou nos Relatórios anteriores, várias convenções coletivas consagram modelos de duração do trabalho que diferenciam grandes grupos de categorias. Quando tal acontece, opta-se, na maior parte dos casos, por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias (por exemplo: 40 horas em geral e 37,5 horas para certas categorias²¹²; -35 horas como regra e 40 horas apenas para funções de vigilância e semelhantes²¹³). Noutros, fixam-se 5 categorias de PNT diferentes, variando entre 35 e 40H, em função dos grupos de trabalhadores²¹⁴. Outras vezes consagram-se regimes diferentes para dois grandes grupos, distinguindo os trabalhadores administrativos dos da área de produção²¹⁵. Continuam ainda a encontrar-se, como

²¹⁰ Por exemplo: AE CICCOPN/STFPSN - BTE 17/2018 (cl. 37ª); AE Mútua/ SINAPSA - BTE 18/2018 (cl.18ª). Existem ainda três convenções paralelas que fixam horários semanais de 38 horas, reproduzindo o texto publicado no BTE 17/2017, trata-se do AC BP e outras/COFESINT e outra – BTE 32/2018, BP/FIEQUIMETAL outros – BTE 37/2018 e BP/SITese – BTE 38/2018 (cl. 31.ª).

²¹¹ Por exemplo, AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 (cl. 21.ª, 3) e convenção paralela.

²¹² Por exemplo, AC Douro Azul e outros/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 21.ª, 22ª) - 40 h para trabalhadores marítimos e 37,5 para trabalhadores da área da gestão, mantendo a redação anterior (AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 17/2017).

²¹³ AE Banco de Portugal/SNQTb e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018 (29ª).

²¹⁴ AE JI – O Baloioço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 24).

²¹⁵ CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 10/2018 (cls. 24ª); CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 13/2018 (cl.24ª).

em 2016 e 2017, convenções que diferenciam os limites máximos em função do tipo de horário praticado²¹⁶.

IV. Quanto ao período normal de trabalho diário, a maior parte das convenções onde a matéria é regulada determina uma duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal (art. 203.º do CT). Existem, porém, convenções, em particular no sector dos serviços, que fixam a jornada de trabalho em 7 h diárias²¹⁷.

b) Duração do período anual de férias

I. A matéria das férias é tratada em 41,4% das convenções publicadas em 2018 (percentagem semelhante à dos anos anteriores). Figura em quase todas as revisões globais (43 em 45) e primeiras convenções (37 em 41). Surge, também, em 11 das revisões parciais (134).

Quadro 47 - Férias - 2018 (por subtipo)

FÉRIAS - 2018		2017
<i>Total de convenções publicadas: 220</i>		(208)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	37	21
Revisão parcial	11	23
Revisão global	43	37
Total	91	81

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

Mantendo a abordagem adotada nos Relatórios anteriores, apenas se terá em consideração, na presente análise, a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho (em termos anuais).

Sem surpresa, o perfil do enquadramento convencional deste ponto não se afasta do retratado nos Relatórios anteriores, caracterizando-se pela substancial diversidade de soluções, dentro da matriz identificada nesses Relatórios: a maioria das convenções reproduz o regime legal; outras

²¹⁶ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 10ª), redação idêntica ao AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 10.ª) prevê 36,8 horas, para o regime de três turnos e de laboração contínua, 37 horas, nos restantes regimes.

²¹⁷ Por exemplo: AE MÚTUA/SINAPSA - BTE 18/2018 (cl.18ª).

optam por soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais²¹⁸, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal. Estas situações reconduzem-se a quatro grandes grupos, seguidamente descritos.

II. No primeiro grupo incluem-se 26 convenções que reproduzem o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração²¹⁹.

III. O segundo grupo é constituído por 25 convenções, que consagram um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator. Em termos quase idênticos aos registados em 2017, a duração das férias anuais oscila entre 23 (1 convenções)²²⁰, 24 (1 convenção)²²¹, 25 dias (19 convenções)²²² e 30 dias úteis (4 convenções)²²³.

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

- há convenções que consagram 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (4 convenções²²⁴), da idade (3 convenções²²⁵) ou de outros fatores (9 convenções²²⁶);

²¹⁸ O CT/2003 consagrou um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia o acréscimo de um, dois ou três dias de férias, consoante o número de faltas justificadas dadas pelo trabalhador no ano a que as férias se reportam (art. 213.º, 3 e 4). A solução transitou para o CT/2009 (art. 238.º, 3 e 4), tendo sido eliminada pela Lei n.º 23/2012, de 23 de junho.

²¹⁹ CC AIBA/ SITESE- BTE 4/2018 (cl.22ª,1); AE AENL/ CESP - BTE 9/2018 (cl.20ª); CC ITA/SINCESAHT -BTE 14/2018 (cl.19ª); AC COOPTOCHA/ SETAAB- BTE 29/2018 (cl.43ª).

²²⁰ AE CAIMA/ FIEQUIMETAL - BTE 17/2018 (cl. 27ª).

²²¹ AE Parmalat Portugal/ SETAAB - BTE 19/2018 (cl. 47ª).

²²² Por exemplo: AE 321 Credito/ SIB - BTE 4/2018 (cl. 42ª); AC Douro Azul/ FESMAR - BTE 15/2018 (cl. 30ª); AE MÚTUA/SINAPSA - BTE 18/2018 (cl. 23ª); AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (cl.58ª).

²²³ AE CARRIS/ SITRA e AE CARRIS/SNM ambas BTE 27/2018 (cl.29ª); AE CARRIS/ SITESE -BTE 30/2018 (cl.29ª); AE CARRIS/ASPTC - BTE 35 (cl.29ª).

²²⁴ AE CICCOPN/ STFPSN - BTE 17/2018 (cl.65ª); AE A.S/ STAL - BTE 18/2018 (cl.48ª); AC APA/SNTAP - BTE 28/2018 (cl.21ª).

²²⁵ AE JL-BALOIÇO/SINTAP - BTE 15/2018 (cl.41ª); AE CICCOPN/ STFPSN -BTE 17/2018 (cl.65ª).

²²⁶ Por exemplo: AE Colégio Valsassina/ SPGL- BTE 9/2018 e paralelo (cl.23ª) acresce mais um dia de férias por ter sido prestado trabalho suplementar; AE Grupo Pestana Pousadas/ FESAHT - BTE 41/2018 (cl 37ª) acresce 3 dias de férias se marcadas entre 1 de janeiro e 15 de abril ou entre 1 de novembro e 31 de dezembro; AE EMEM/ SINTAP- BTE 46/2018 (cl.41ª) acresce por avaliação de desempenho com determinada pontuação.

- outras convenções consagram 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (3 convenções²²⁷) e da idade (2 convenção²²⁸);
- existem convenções (revisões parciais) que, apesar de não se referirem ao período anual de férias, preveem majorações em função do gozo de um período mínimo de férias em determinadas épocas do ano (3 convenções²²⁹).

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

- há convenções que consagram 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (2 convenções²³⁰);
- certas convenções consagram 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (2 convenções²³¹).

²²⁷ AE CEFPI/ STFPSN - BTE 11/2018 (cl.52ª); AE CICCOPN/ STFPSN - BTE 17/2018 (cl.65ª); AE A.S/ STAL - BTE 18/2018 (cl. 48ª).

²²⁸ AE CEFPI/ STFPSN - BTE 11/2018 (cl.52ª); AE CICCOPN/ STFPSN - BTE 17/2018 (cl.65ª).

²²⁹ AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT - BTE 41/2018 (cl. 37ª); AE SATA/SNPVAC - BTE 42/2018 (cl.27ª); CC UACS/ SITESE - BTE 43 (cl. 32ª).

²³⁰ CC AIMMAP/SINDEL - BTE 17/2018 (cl.68ª); CC AIMMAP/SIMA - BTE 23/2018 (cl.68ª).

²³¹ AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (cl.58ª); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 27ª).

4.4.5.2. Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. A propósito da análise da organização do tempo de trabalho, serão de seguida abordados os três regimes de gestão flexível regulados no Código do Trabalho, aí disciplinados como mecanismos de modulação do Período Normal de Trabalho (PNT): adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), banco de horas (art. s 208.º a 208.º-B) e horário concentrado (art. 209.º).

Para efeitos da presente abordagem, procede-se à qualificação das soluções convencionais dentro da tipologia legal (independentemente da concreta designação adotada nas diferentes convenções)²³², que é entendida nos seguintes termos:

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

²³² Deve sublinhar-se que esta recondução a um dos vários regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear ou isenta de dúvidas.

Para a compreensão da análise que se segue, é também útil recordar os seguintes aspetos do regime legal:

- 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 trabalhador²³³, verificando-se que esta dicotomia nem sempre encontra paralelo nas convenções analisadas;
- 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).

II. Depois de analisados os regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho, será abordada a disciplina convencional dos regimes de prevenção ou disponibilidade, dada a sua conexão com a matéria do tempo de trabalho. Referencia-se, de seguida, o tratamento dado nas convenções coletivas à matéria de trabalho suplementar. Por fim, dando continuidade à abordagem iniciada com o Relatório de 2017, far-se-á menção aos regimes de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador e à disciplina convencional da isenção de horário de trabalho.

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

III. Como se deixou assinalado nos Relatórios anteriores, a análise dos conteúdos convencionais nesta matéria evidencia duas notas.

Por um lado, os regimes construídos pelas convenções coletivas em matéria de organização do tempo de trabalho frequentemente estabelecem conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Esta articulação muitas vezes abrange a disciplina do trabalho por turnos e do trabalho noturno. A análise dos conteúdos convencionais irá, pontualmente, evidenciar estas conexões e modos de articulação.

²³³ 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).

De outra parte, e confirmando também relativamente à contratação coletiva produzida em 2018 uma observação enunciada nos Relatórios relativos aos anos anteriores, regista-se alguma padronização em função dos sectores e dos sujeitos coletivos intervenientes. No ano a que se refere este Relatório isso é, por exemplo, patente nas convenções coletivas outorgadas por um sindicato do sector agrícola²³⁴, assim como em anos anteriores tal era sugerido pela negociação no âmbito do sector bancário²³⁵.

b) Previsão de diferentes regimes

De entre os vários regimes de flexibilidade, a adaptabilidade continua a ser o mais comum, apresentando-se, as mais das vezes como o único previsto. Surge, depois, em termos de frequência, a previsão conjunta dos regimes de adaptabilidade e banco de horas. São mais reduzidos os casos em que apenas se contemplam os bancos de horas. É pouco frequente a abertura aos horários concentrados, isoladamente ou em conjugação com outro instrumento (em 2018, apenas se encontram 4 regimes de horários concentrados e, em três desses casos, é prevista também a adaptabilidade).

Quadro 48 - Adaptabilidade e banco de horas

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					(208)
Conteúdos convencionados	tipo				Total
	AE	AC	CC	Total	
Adaptabilidade e Banco de Horas	5	1	10	16	15
Adaptabilidade (apenas)	16	4	1	21	26
Banco de Horas (apenas)	1	0	7	8	7
Total	22	5	18	45	48

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

No ano de 2018, a adaptabilidade surge em 37 das 220 convenções celebradas (17%) que compara com as 41 ocorrências em 208 convenções registadas em 2017 (20%), enquanto o banco de horas surgiu em 24 convenções (ou seja, a percentagem foi de 10,9% em 2018, contra 10,5%

²³⁴ Por exemplo, CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cl19.ª) e CC CAP/SETAAB -BTE 18/2018 (cl. 23.ª), embora com períodos de referencia diferentes.

²³⁵ Vide Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, pág. 99 e Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017, pág. 122.

em 2017). Estas oscilações não se afiguram significativas, já que devem ser relacionadas quer com a incidência sectorial da negociação coletiva quer com o número de convenções paralelas.

Continua, como seria expectável, a verificar-se que a regulação destas matérias é largamente preponderante nas primeiras convenções e revisões globais (95% e 92% do universo de convenções que preveem, respetivamente, adaptabilidade e banco de horas). Observa-se uma convenção coletiva cuja revisão eliminou o regime de adaptabilidade²³⁶ e uma outra em que se operou muito pequena alteração às regras sobre banco de horas²³⁷.

Encontra-se uma ligeira preponderância dos regimes de flexibilidade nos acordos de empresa. Tal não se deve apenas ao crescimento do número de acordos de empresa em 2018, já que, embora ligeiramente, essa maior incidência se verifica também em termos percentuais²³⁸.

Quadro 49 - IRCT publicados em 2018 com cláusulas sobre Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS - 2018				
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>				
2018	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total
	16	4	25	45

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

c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. Como se referiu, existe em 2018 uma descida em termos absolutos no que concerne à previsão de regimes de adaptabilidade, que corresponde, também, a um decréscimo percentual.

²³⁶ AE CIMPOR/FEVICOM e outras – BTE 19/2018.

²³⁷ CC Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico/ FETESE e outros – BTE 14/2018.

²³⁸ Ver *supra* quadro 46.

Quadro 50 - IRCT publicados em 2018 com cláusulas sobre Adaptabilidade

Adaptabilidade - 2018		2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		(208)
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	5	5
Acordo de Empresa	21	20
Contrato Coletivo	11	16
Total	37	41

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

Como apontado nos Relatórios anteriores, a tendência para alguma padronização por sectores ou por sujeitos outorgantes é acompanhada, o que bem se percebe pela lógica própria dos instrumentos de flexibilização – que visam responder às especificidades dos modelos organizativos, dos processos produtivos, etc. –, por uma assinalável diversificação de soluções e de equilíbrios. Assim, para além da modelação dos elementos estruturais do regime – margens de aumento e diminuição das jornadas diária e semanal, período de referência, formas de compensação, fixação de horários –, encontramos a previsão de regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas. Nesta linha, não encontramos meras remissões para a lei, ainda que os ajustamentos possam ser marginais²³⁹ ou que a adaptabilidade surja de modo meramente implícito, a propósito do período normal de trabalho²⁴⁰.

II. Nem sempre se mostra clara a presença de verdadeiro regime de adaptabilidade, não apenas pela proximidade entre o regime convencionado e a figura do banco de horas como pela presença de mecanismos específicos, designadamente associados às particularidades do sector ou da profissão, cuja qualificação é complexa²⁴¹.

Por outro lado, embora o regime de adaptabilidade usualmente figure em cláusula própria – com designações variáveis²⁴² –, por vezes aparece, como já referido, no quadro da definição do período normal de trabalho²⁴³.

III. Nas convenções de 2018, encontramos IRCT em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo do trabalhador²⁴⁴ – uma convenção limita a eficácia temporal

²³⁹ Por exemplo, AE Font Salem Portugal, SA/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 80.ª), que apenas regula especificamente e, ainda assim, em termos substantivos, os aspetos quantitativos (limite máximo de alargamento das jornadas diária e semanal e período de referência).

²⁴⁰ AE CAIMA/FIEQUIMTAL e outros - BTE 17/2018 (cl.19.ª).

²⁴¹ Assim, por exemplo, AE MEDWAY/ASCEF - BTE 27/2018 (cl. 22.ª).

²⁴² “Adaptabilidade”, “regime de adaptabilidade”, “horário adaptado”, “regime especial de horário”, etc.

²⁴³ AE 321 Crédito/ Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 28.ª).

desse acordo a 2 anos²⁴⁵ –, ou em que este acordo deve ser encontrado para a definição dos termos da compensação dos períodos de alargamento de jornada²⁴⁶. Noutros casos, em número bastante limitado, a aplicação do regime depende da verificação de certos pressupostos²⁴⁷.

Certas convenções circunscrevem a aplicação do regime a determinadas categorias de trabalhadores²⁴⁸, enquanto outras diferenciam o regime em função das categorias²⁴⁹.

IV. O CT consente que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até 4 horas diárias e 60 horas semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art.204.º, 1 e 2). Continua a ser predominante nas convenções coletivas de 2018 a fixação desses limites em 2h diárias e 50h semanais. Em todo o caso, observam-se soluções bastante diferentes, designadamente:

- maior aproveitamento da margem legal²⁵⁰;
- limitação da margem de aumento semanal²⁵¹ (eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário)²⁵²;
- maior limitação das margens diária e semanal²⁵³.

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal convencionados em 2018, assim como os períodos de referência admitidos.

²⁴⁴ AE 321 Crédito/ Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 28.ª) e AE Banco de Portugal/ FEBASE (BTE 48/2019, cl.44.ª) e convenção paralela. Esta é a solução que vem sendo adotada no Sector financeiro, como se refere no Relatório de 2017.

²⁴⁵ CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

²⁴⁶ AE Viking Cruises/FESMAR - BTE 19/2018 (cl.24.ª).

²⁴⁷ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 34.ª).

²⁴⁸ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 29/2018 (cl. 21.ª).

²⁴⁹ AE F&C Portugal/ SBSI - BTE 9/2018 (cl. 43.ª).

²⁵⁰ CC Associação dos Empregadores do Ribatejo/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 25.ª).

²⁵¹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 29/2018 (cl. 21.ª) e AE Font Salem Portugal, SA/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 80.ª).

²⁵² CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (cl. 16.ª).

²⁵³ AE Viking Cruises/FESMAR - BTE 19/2018 (cl.24.ª) e AC Douro Azul/FESMAR - BTE 15/2018 (cl. 24.ª).

Quadro 51 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - 2018										
Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 220										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 37										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
≤ 2 horas	> 2 e ≤ 4 horas	CT	< 50 horas	≥ 50 e < 60 horas	= 60 horas	CT	≤ 4 meses	> 4 meses e < 8 meses	≥ 8 meses e < 12 meses	= 12 meses
14	5	0	7	13	1	0	17	11	0	4

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

V. O regime de adaptabilidade pressupõe, necessariamente, a determinação de um período de referência a partir do qual se faça o apuramento, em termos médios, do volume horário do trabalho prestado. Quando o regime seja estabelecido por IRCT, a lei assume que dele possa constar a determinação do período de referência, impondo um limite de 12 meses, estabelecendo supletivamente um período de 4 meses, em termos gerais, ou de 6 meses, para certas situações (art. 207.º, 1 e 2, CT).

Nas convenções publicadas em 2018 encontramos, também, quanto a este ponto, grande variação. Só num caso o período de referência corresponde a 1 ano²⁵⁴, encontrando-se períodos de 6²⁵⁵, 5²⁵⁶, 4²⁵⁷ e 2 meses²⁵⁸ ou mesmo inferiores (18 semanas²⁵⁹ e 24 semanas²⁶⁰). Uma convenção coletiva regula a possibilidade de alteração do período de referência durante a sua execução²⁶¹.

VI. Integra também a estrutura do regime de adaptabilidade a fixação de horários com jornadas diferentes para vigorar durante o período de referência, a qual cabe, em princípio, ao empregador no quadro do planeamento da atividade e da gestão deste instrumento de flexibilidade da gestão temporal da prestação.

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,

²⁵⁴ AE Font Salem/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 80.ª).

²⁵⁵ CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

²⁵⁶ Cc CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 23.ª).

²⁵⁷ AC Meo e outros/ SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 48.ª).

²⁵⁸ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 43.ª).

²⁵⁹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 29/2018 (cl. 21.ª).

²⁶⁰ CC ANIL/SIMA - BTE 20/2018 (cl. 16.ª).

²⁶¹ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 43.ª).

de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios, devendo, nesta última situação, ser observadas as regras legais sobre a alteração do horário de trabalho (art.217.º, 2, do CT, exigindo que os novos horários sejam afixados com a antecedência de 7 dias ou, no caso de microempresa, de 3 dias).

Conforme ficou sublinhado nos Relatórios anteriores, 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.

Este ponto não é objeto de tratamento em várias das convenções que regulam a adaptabilidade e assim acontece também em 2018²⁶². Relativamente aos IRCT convencionais que tratam este ponto encontramos significativa variedade de soluções. Ora se repete a solução legal²⁶³, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 7 dias²⁶⁴, ora esse período é alargado para 15 dias²⁶⁵ ou 2 semanas²⁶⁶, ora se verifica uma redução (por exemplo, 5 dias ou menos em situações de urgência²⁶⁷). Por vezes, exige-se acordo do trabalhador para a alteração do horário²⁶⁸.

VII. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração o trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário corresponda a este, em termos médios.

Para este efeito, na linha do reportado nos Relatórios anteriores, a maior parte das convenções estabelece limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas²⁶⁹), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador se traduzir em dias ou meios dias de descanso²⁷⁰. Em certos casos prevê-se, igualmente, a possibilidade de a redução operar através do acréscimo de dias de férias²⁷¹ (eventualmente sujeitos, a regime especial, não implicando o pagamento de subsídio de férias e não determinando a perda do subsídio de refeição²⁷²).

²⁶² Por exemplo, nos termos habituais no Sector bancário, AE 321 Crédito/ Sindicato Independente da Banca e outro BTE 4/2018 (cl. 28.º, 2). Mas veja-se também, entre outros, AE Font Salem/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 80.º).

²⁶³ CC FAPEL/COFESINT - BTE 19/2018 (cl. 12.º).

²⁶⁴ CC Associação dos Empregadores do Ribatejo/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 25.º).

²⁶⁵ CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 19.º).

²⁶⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 29/2018 (cl. 21.º).

²⁶⁷ CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 19.º).

²⁶⁸ AC Douro azul/FESMAR - BTE 15/2018 (cl. 24.º).

²⁶⁹ Em certos casos é inferior: 1 hora no CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (cl. 16.º) ou 1,5 horas no AC Douro azul/FESMAR - BTE 15/2018 (cl. 24.º).

²⁷⁰ Por exemplo, CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 19.º).

²⁷¹ CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 23.º).

²⁷² AC Douro azul/FESMAR - BTE 15/2018 (cl. 24.º).

Algumas convenções nada referem a este propósito²⁷³, tal como aliás sucede na lei, que apenas impõe limites aos horários com menor duração no caso da adaptabilidade não prevista em IRCT.

Outra matéria regulada nas convenções é a que se prende com as situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, determinando-se que serão pagas como trabalho suplementar²⁷⁴. Igual solução se encontra para as hipóteses em que a compensação não possa ter lugar por força da cessação do contrato de trabalho²⁷⁵.

É também comum o estabelecimento de regras para os casos em que no final do período de referência o número de horas prestado seja inferior ao PNT acordado, prevendo-se que se tal se dever a razões não imputáveis ao trabalhador se considera saldado a favor deste o período de tempo em falta²⁷⁶.

VIII. Não é habitual a previsão de compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade. Ainda assim, encontramos, por exemplo, uma convenção que prevê que as horas de trabalho prestado em acréscimo ao PNT diário que excedam as 2 horas por dia serão pagas como trabalho suplementar²⁷⁷.

Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais²⁷⁸ ou acompanhada de elenco exemplificativo do tipo de despesas que pode ser considerado²⁷⁹.

IX. No âmbito do tratamento convencional da adaptabilidade encontramos ainda, com regularidade, outras matérias:

- estabelecimento de dispensas de aplicação do regime, para além das que resultam da lei²⁸⁰;
- procedimentalização da aplicação do regime²⁸¹;
- esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar²⁸².

²⁷³ AC Meo e outros/ SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 48.ª).

²⁷⁴ CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

²⁷⁵ CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 19.ª).

²⁷⁶ CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 23.ª).

²⁷⁷ CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 19.ª).

²⁷⁸ CC ANIL e outras /SIMA - BTE 20/2018 (cl. 16.ª) e CC FAPEL/COFESINT e outra - BTE 19/2018 (cl. 12.ª).

²⁷⁹ CC Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 23.ª).

²⁸⁰ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 48.ª).

²⁸¹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 29/2018 (cl. 21.ª).

Por fim, verifica-se pela comparação dos conteúdos outorgados em 2018, face à versão anterior do mesmo instrumento, que existem em revisões globais duas convenções que prevêm pela primeira vez a matéria e 6 alterações do regime anterior (anexo - quadro 7).

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. Tal como prevista na lei (art. 208.º do CT), a figura do banco de horas corresponde à possibilidade de fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho.

Tem sido notado nos Relatórios anteriores que nas situações em que o acréscimo de horas de trabalho é total ou parcialmente compensado com descanso pode tornar-se difícil a distinção perante a adaptabilidade. A plasticidade da figura tem correspondência nas convenções coletivas, existindo situações de difícil qualificação.

Conforme referido no Relatório de 2017, ter-se-á, em particular, presente que, ao contrário do que sucede no regime de adaptabilidade, o banco de horas não envolve a definição de horários de trabalho diferentes no decurso de um período de referência, sendo tanto o acréscimo do tempo de trabalho como a utilização da compensação em descanso geridos casuisticamente. Para além disso, é típica do banco de horas a definição de um volume horário total a ser gerido nestes termos²⁸³.

Quadro 52 - IRCT publicados em 2018 com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo)

Banco de Horas - 2018		2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		<i>(208)</i>
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	2
Acordo de Empresa	6	6
Contrato Coletivo	17	14
Total	24	22

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

²⁸² CC FAPEL/COFESINT e outra - BTE 19/2018 (cl. 12.ª).

²⁸³ Com base nestas duas notas, qualificamos como banco de horas, no âmbito deste Relatório, o mecanismo previsto na cl. 34.ª, 4 do AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 bem como o “regime especial de organização do tempo de trabalho” regulado na cl. 24.ª do CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 e o disposto na cl.20.ª, 4 do AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT - BTE 41/2018.

II. Na linha do que ficou evidenciado nos Relatórios anteriores, as convenções coletivas de 2018 apresentam desenhos muito variados da figura do banco de horas, articulando em termos diferentes os diversos elementos que a estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

Deve ser sublinhado, confirmando a análise dos anos anteriores que várias convenções dão abertura à utilização do banco de horas também no interesse²⁸⁴ e por iniciativa do trabalhador²⁸⁵ (eventualmente sujeita à anuência do empregador²⁸⁶), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismos de flexibilização.

De outra parte, o regime surge em contextos também distintos: na maior parte dos casos, em cláusula própria com epígrafe que a identifica; noutros casos, a propósito da regulação do período normal de trabalho²⁸⁷ ou da adaptabilidade²⁸⁸; noutros ainda aparece sem qualificação, através de uma identificação genérica (“regime especial”²⁸⁹, “organização especial do trabalho”²⁹⁰).

Noutro plano ainda, o recurso ao banco de horas tanto pode depender apenas de iniciativa do empregador²⁹¹, como carecer de instituição por iniciativa deste mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador²⁹², ou depender de acordo do trabalhador²⁹³ ou, ainda, fazer depender de acordo do trabalhador certos aspetos do seu exercício²⁹⁴. Pode ainda o banco de horas ser concebido como instrumento indiferenciadamente utilizável por empregador e trabalhador²⁹⁵. Encontramos, anda, a previsão da possibilidade de o trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em “motivo legalmente atendível”²⁹⁶

Finalmente, a aplicação do banco de horas não depende, na generalidade dos casos, da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Contudo, algumas convenções tipificam as situações em que pode ser aplicado, ainda que com grande amplitude²⁹⁷, ou limitam essa

²⁸⁴ CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 [(cl.26.ª, 1, a)].

²⁸⁵ CC AHTA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 3).

²⁸⁶ CC AIBA/SITESE - BTE 4/2018 (cl. 13.ª, 10).

²⁸⁷ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl.28.ª, 3).

²⁸⁸ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 34.ª, 4).

²⁸⁹ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl.ª 24.ª).

²⁹⁰ CC ANIECA/FECTRANS - BTE 10/2018 (cl. 27.ª).

²⁹¹ CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl.17.ª).

²⁹² AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 [(cl.28.ª, 3, e)].

²⁹³ CC AIBA/SITESE - BTE 4/2018 (cl. 13.ª, 1). A exigência de acordo aproxima estas previsões do banco de horas por acordo previsto no art. 208.º-A do CT, embora no caso a convenção estabeleça uma margem de alargamento do volume horário anual maiores do que as admitidas nesta disposição legal.

²⁹⁴ CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl.24.ª, 2 e 3).

²⁹⁵ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 24.ª, 8).

²⁹⁶ CC AHTA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 5). O AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT - BTE 41/2018 (cl. 21.ª, 9) prevê que o trabalhador possa recusar a aplicação deste regime “nos mesmos termos em que poderia recusar prestar trabalho suplementar”.

²⁹⁷ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 (cl.22.ª, 1).

possibilidade a situações precisas²⁹⁸, embora num caso com utilização de conceitos indeterminados²⁹⁹. Uma convenção exclui a possibilidade de os trabalhadores aos quais se aplica o regime de banco de horas estarem simultaneamente sujeitos ao regime de adaptabilidade³⁰⁰.

Prevê-se, por vezes, a possibilidade de o empregador fazer cessar unilateralmente a aplicação do regime³⁰¹.

III. O alargamento da jornada de trabalho facultado pelo Código do Trabalho, no âmbito do regime banco de horas instituído por convenção coletiva, está sujeito aos seguintes limites: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano (art. 208.º, 2)³⁰².

Nas convenções coletivas publicadas em 2018 encontramos regimes que replicam estes limites, em termos gerais³⁰³ ou apenas para certas situações³⁰⁴. Contudo, a quase totalidade das convenções estabelece limites inferiores (quer para a jornada diária, quer para a jornada semanal, quer para a jornada anual, na maior parte dos casos para todas elas, em alguns apenas para parte³⁰⁵). É comum a determinação de um máximo de alargamento diário de 2 horas e de 50 horas por semana³⁰⁶, embora as soluções sejam, como se tem referido, muito variáveis (já ficaram mencionadas soluções de aumento de 3 ou 4 horas diárias; encontramos, no período semanal, para além dos volumes já referidos de 50 e 60 horas, máximos de 45³⁰⁷ e 55 horas³⁰⁸). Também os máximos anuais são muito diversificados: para além das 150 horas encontramos previsões de 175 horas³⁰⁹ ou 200 horas³¹⁰.

O quadro seguinte apresenta uma síntese dos acréscimos horários ao período de trabalho diário e semanal, bem como do volume horário anual afeto ao banco de horas, convencionados em 2018.

²⁹⁸ O CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ªA) circunscreve o recurso ao banco de horas ao período das vindimas (já no relatório de 2017 foi identificada uma situação deste tipo), em convenção celebrada pelo mesmo sujeito empregador). Cfr. também o CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 17.ª, 3).

²⁹⁹ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl.34.ª, 6).

³⁰⁰ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 24.ª, 15).

³⁰¹ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 28.ª, 4).

³⁰² Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art. 208.º, 3).

³⁰³ CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 4) e CC ANIECA/FECTTRANS - BTE 10/2018 (cl. 27.ª, 1).

³⁰⁴ CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 (cl.26.ª, 2).

³⁰⁵ Por exemplo, o CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 17.ª, 1) limita o acréscimo diário a 3 horas, não refere a jornada semanal e estabelece um máximo de 200 horas anuais. O AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 [(cl.28.ª, 3, a)] prevê um máximo diário de 4 horas, sem que a duração semanal possa exceder 55 horas – como é bom de ver, estas particularidades prendem-se também com os PNT fixados, sendo que neste caso a jornada semanal é de 35 horas.

³⁰⁶ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 37.ª, 1).

³⁰⁷ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl.34.ª, 6).

³⁰⁸ CC FAPEL/COFESINT e outra - BTE 19/2018 (cl. 13.ª, 2).

³⁰⁹ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 37.ª, 1).

³¹⁰ CC FAPEL/COFESINT e outra - BTE 19/2018 (cl. 13.ª, 3).

Quadro 53 - Convenções que regulam Banco de Horas - 2018 (Acréscimos)

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2018								
Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 220								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 24								
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)			Período normal de trabalho (ano)		
2 horas	3 horas	4 horas	≤ 40 horas	> 40 e < 60 horas	= 60 horas	< 160 horas	≥ 160 e ≤ 180 horas	> 180 horas
9	2	3	0	4	1	0	1	0

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

Várias convenções coletivas expressamente contemplam a possibilidade de o trabalho prestado ao abrigo do regime de banco de horas ser prestado em dia de descanso semanal ou feriado³¹¹. Outras, pelo contrário, afastam liminarmente essa possibilidade (exceto nos casos em que o feriado seja dia normal de trabalho)³¹². Outras são omissas a este respeito³¹³.

É bastante comum nas convenções coletivas de 2018 a previsão de que a utilização do banco de horas poderá ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho³¹⁴.

IV. Determina o Código do Trabalho [art. 208.º, 4, b) e c)] que os IRCT que instituíam regimes de bancos de horas devem definir a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo.

As convenções coletivas publicadas em 2018 oferecem um panorama diversificado. Regra geral, as convenções estabelecem uma antecedência de 3³¹⁵, 5³¹⁶ ou 7³¹⁷ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição dessa antecedência em certas circunstâncias, estabelecendo regime paralelo para a efetivação da redução³¹⁸.

No entanto, encontramos igualmente várias situações em que se remete a sua fixação para acordo entre empregador e trabalhador³¹⁹. Deparamos, ainda, com uma convenção que admite

³¹¹ CC AUSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 7).

³¹² CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 26.ª, 3).

³¹³ CC CAP/SETAAB - 18/2018 (cl. 24.ª).

³¹⁴ Por exemplo, CC AIBA/SITese - BTE 4/2018 (cl. 13.ª-A, 9).

³¹⁵ CC ANIECA/FECTTRANS - BTE 10/2018 (cl. 27.ª, 3 e 4).

³¹⁶ CC Ancave/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 26.ª, 4 e 6).

³¹⁷ CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (Anexo V, cl. 5ª).

³¹⁸ Por exemplo, CC AIBA/SITese - BTE 4/2018 (cl. 13.ª-A, 6 e 7). Mantendo o paralelismo, o CC Associação dos Agricultores do Ribatejo/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 26.ª, 1 e 2) impõe uma antecedência de 15 dias.

³¹⁹ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 37.ª, 3).

antecedência bastante menor (48 horas)³²⁰ e outra na qual, limitando o recurso ao banco de horas a certos pressupostos taxativamente definidos, se dispõe que o pedido será formulado logo que a necessidade seja conhecida³²¹.

V. O banco de horas envolve, como se acaba de referir, a possibilidade de, em certos momentos, ter lugar um alargamento da jornada de trabalho. Coloca-se, deste modo, a questão de saber de que modo será feita a compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado. O CT [art. 208.º, 4, a)] 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 análise das convenções publicadas em 2018 permite traçar um perfil que não se afasta do que se observou nos Relatórios anteriores:

- é patente a diversidade de soluções encontradas;
- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho³²² (eventualmente, com aplicação de majoração³²³);
- esta redução tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador como por escolha do trabalhador, sendo, neste caso, mais frequente a exigência de concordância da outra parte;
- a compensação em dinheiro tende a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução em compensação no período estabelecido na convenção³²⁴.

Continua a verificar-se que várias convenções admitem a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador³²⁵, noutros determinando que tal será determinado por acordo³²⁶ ou, ainda, admitindo as várias modalidades mas regulando apenas a compensação através da redução do trabalho³²⁷.

A determinação do período em que deve ter lugar a compensação é deferida, pelo Código do Trabalho, à convenção coletiva (art. 208.º, 4, c), do CT). Também quanto a este ponto não se registam alterações relevantes no quadro apresentado nos Relatórios anteriores:

- encontram-se soluções muito diversas;

³²⁰ CC FAPEL/COFESINT - BTE 19/2018 (cl. 13.ª, 6).

³²¹ CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 17.ª, 2).

³²² Em certos casos, esta regra é articulada com a previsão de que, existindo acordo entre trabalhador e empregador, o tempo de redução da atividade pode ser remido a dinheiro – CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 17.ª, 6). O gozo da redução equivalente, pode ser nos dias normais de trabalho ou por “aumento do período de férias”, como se prevê no CC FAPEL/COFESINT - BTE 19/2018 (cl. 13.ª, 4).

³²³ CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (Anexo V, cl. 6ª).

³²⁴ Ilustra este modelo o AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 (cl.22.ª).

³²⁵ Por exemplo, CC AIBA/SITese - BTE 4/2018 (cl. 13.ª-A, 7).

³²⁶ CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 24.ª, 2).

³²⁷ CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ª).

- algumas convenções são omissas quanto a esta matéria³²⁸;
- é largamente prevalente a solução que reporta o período de compensação ao ano civil³²⁹, com eventual possibilidade de extensão em certos casos³³⁰ encontrando-se, ainda assim, soluções diferentes, como o estabelecimento de um período de 4 meses³³¹ ou o mês seguinte à prestação do trabalho a mais³³².

Continua a ser comum a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período estabelecido, fundamentalmente de acordo com as seguintes linhas de solução:

- em várias convenções, prevê-se que o número de horas não trabalhadas (para os casos em que o banco de horas começou a ser utilizado através da diminuição da jornada, sem que o tempo a menos tenha sido recuperado) se considera saldado a favor do trabalhador³³³;
- se a falta de compensação decorrer de facto relativo ao trabalhador, a compensação poderá ser operada durante o ano civil subsequente, não contando nesse ano para efeitos das limitações horárias relativas ao banco de horas³³⁴;
- quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo³³⁵, ora como trabalho suplementar³³⁶, ora, ainda com acréscimo especificamente determinado³³⁷, admitindo-se por vezes, em alternativa que com o acordo do trabalhador possa ser recuperado por redução do tempo de trabalho em momento posterior³³⁸;
- quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, estabelece-se a obrigatoriedade de pagamento, a singelo³³⁹ ou com acréscimo³⁴⁰.

VI. Da contratação coletiva produzida em 2018 constam várias convenções que admitem o recurso ao banco de horas grupal.

Na fórmula mais comum, constante de várias convenções celebradas com um mesmo sindicato, prevê-se que “o empregador pode aplicar o regime do banco de horas (...) ao conjunto

³²⁸ CC Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 24.ª).

³²⁹ Em alguns casos, esta opção é apenas implícita – AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 [(cl. 28.ª, 3, f)].

³³⁰ Sobretudo, quando o trabalho a mais seja prestado no segundo semestre – por exemplo AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 (cl.22.ª, 8).

³³¹ CC ANIECA/FECTRANS - BTE 10/2018 (cl. 27.ª, 4) e CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 [(cl.24.ª, 9, a)]; e AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT - BTE 41/2018 (cl. 21.ª, 7).

³³² CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 17.ª, 5).

³³³ Por exemplo, AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 (cl.22.ª, 8).

³³⁴ CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ª, 14).

³³⁵ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 [(cl. 28.ª, 3, f)].

³³⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 [(cl.22.ª, 9, b)].

³³⁷ CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ª, 13).

³³⁸ CC FAPEL/COFESINT - BTE 19/2018 (cl. 13.ª, 5).

³³⁹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 [(cl.22.ª, 9, b)].

³⁴⁰ CC ANIL e outras/SIMA - BTE 20/2018 (Anexo V, cl. 9ª).

dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da mesma equipa, secção ou unidade económica”³⁴¹. Numa outra convenção, com diferentes outorgantes, este limiar baixa para os 60%³⁴². Através desta formulação, combina-se o regime de adaptabilidade grupal (art. 208.º CT) com o do banco de horas individual (art. 208.º- A CT), uma vez que não apenas é necessário o acordo dos trabalhadores como a extensão apenas pode ocorrer se o assentimento for dado por certa percentagem do universo considerado, a qual, no primeiro caso, coincide mesmo com a exigida no n.º 2 do art. 208.º- B do Código do Trabalho.

VII. É nítida a diversificação de regimes, à semelhança do registado quanto à adaptabilidade. Também neste caso, se conjugam a tendência para alguma padronização com a necessidade de adequação à realidade organizativa e profissional a que se aplica a convenção. As remissões para os diversos regimes que fomos realizando a título ilustrativo permitem ainda perceber que mesmo quando é comum o sujeito sindical outorgante (o que pressupõe uma certa homogeneidade da realidade subjacente), existe espaço para a diferenciação de regimes.

A criatividade das convenções coletivas expressa-se ainda com a frequente adição ao regime dos bancos de horas de regras sobre questões particulares: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente³⁴³ ou livro próprio³⁴⁴ com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada³⁴⁵; previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada³⁴⁶, fornecimento de meio de transporte³⁴⁷.

No exercício de comparação face à versão anterior da mesma convenção, constata-se que cinco revisões globais regulam o BH pela primeira vez e duas alteram o regime anterior (anexo - quadro 7).

e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais

A previsão, em termos substantivos³⁴⁸, da aplicação do regime de horários concentrados mantém-se, como nos anos anteriores, extremamente residual. Em 2018 apenas figura em dois

³⁴¹ Por exemplo, CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 25.ª).

³⁴² CC AIBA/SITESE - BTE 4/2018 (cl. 13.º-A, 13).

³⁴³ CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ª, 15).

³⁴⁴ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 24.ª, 7).

³⁴⁵ CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 6, 7 e 9).

³⁴⁶ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB e outro - BTE 8/2018 [(cl.22.ª,10, h)].

³⁴⁷ CC AIBA/SITESE - BTE 4/2018 (cl. 13.º-A,10).

³⁴⁸ Algumas convenções referem o trabalho concentrado apenas para estabelecerem dispensas no âmbito do regime de tutela da parentalidade, isto é, sem regularem efetivamente o recurso a este instrumento de flexibilidade temporal da prestação de trabalho, AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018(cl.73.ª) e AE Font Salem/FESAHT - BTE 32/2018(cl. 63.ª).

contratos coletivos, celebrados pelos mesmos outorgantes e que procedem à revisão global de instrumentos anteriores³⁴⁹. Ou seja, para além da diminuta incidência, regista-se mesmo um decréscimo relativamente aos anos anteriores (em 2016 e 2017 encontraram-se, respetivamente, 4 e 5 ocorrências).

As cláusulas pertinentes limitam-se a admitir a organização de horários com concentração do trabalho semanal em 4 dias e podendo a jornada diária atingir as 10 horas, condicionando-a, porém, a acordo escrito do trabalhador – ou seja, também nesta matéria as convenções coletivas combinam em sentido restritivo os regimes legais desenhados para as situações de previsão em IRCT e por estipulação com o trabalhador.

Quadro 54 - Horário Concentrado

CARATERIZAÇÃO					Adaptabilidade	B.H.	HORARIO CONCENTRADO - 2018				
BTE-2016	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			cl.	Limites máximos PNT		OBS.	Convenção anterior
			Sec					Dia	Semana		
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL ----- SINDEL	sim	73ª			dispensa de H.concentrado trabalhador no ambito do regime de parentalidade.	novo (BTE 43/2009)	
29	CC	Revisão Global	G	AEVP ----- FESAHT		13ª, 2	10h	4D	com acordo escrito do trabalhador	(=) BTE 15/2005	
29	CC	Revisão Global	G	AEVP ----- FESAHT	sim	13ª, 1	10h	4D	HC com acordo escrito do trabalhador, e respeito dos limites da lei	(=) BTE 15/2005	
32	AE	Revisão Global	C	FONT SALEM ----- FESAHT	sim	63ª			dispensa de H.concentrado trabalhador no ambito do regime de parentalidade.	NOVO (BTE 15/2015)	

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

f) Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. No âmbito deste Relatório, mantendo os parâmetros de análise dos Relatórios de 2016 e 2017, consideram-se regimes de prevenção ou disponibilidade as regras convencionais-coletivas que se reportam a 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.

A consideração da disciplina destes períodos é essencial para uma plena compreensão dos regimes desenhados nas convenções coletivas em matéria de duração e organização do tempo de

³⁴⁹ CC AEVP/FESAHT para os trabalhadores administrativos - BTE 29/2018 (cl. 12.ª, 2) e CC AEVP/FESAHT para os trabalhadores dos armazéns - BTE 29/2018 (cl. 13.ª, 1).

trabalho – já que estão ainda em causa a determinação do tempo de trabalho que pode ser utilizado pelo empregador e a respetiva organização.

II. Esta matéria encontra-se prevista em 23 das convenções publicadas em 2018, o que compara com as 24 registadas em 2017 e as 23 verificadas em 2016. Em termos puramente quantitativos, a oscilação é diminuta mas pode adquirir algum significado se colocada no contexto do número total de convenções publicadas no ano (respetivamente, 220, 208 e 146). Encarada a evolução nesta perspetiva, regista-se um decréscimo percentual^{350 351}.

Ainda em termos de contexto, continua a manifestar-se a preponderância da previsão destes regimes na contratação empresarial, conforme se evidencia no quadro seguinte. Como tem sido adiantado nestes Relatórios, esta predominância das convenções de empresa parece dever-se à circunstância de os regimes de prevenção serem desenhados em função das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida).

Quadro 55 - Prevenção ou Disponibilidade (por tipo)

PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE - 2018		2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		<i>(208)</i>
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	2
Acordo de Empresa	10	20
Contrato Coletivo	3	2
Total	23	24

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

No ano de 2018, há ainda a observar que a prevenção destes regimes tem lugar, em termos proporcionalmente relevantes, em convenções da área da saúde (várias do sector hospitalar, uma do sector das farmácias), onde esta realidade apresenta especial relevância e contornos particulares. O peso da área da saúde exprime-se também em termos de regime, uma vez que em

³⁵⁰ Que será ainda mais acentuado se tivermos presente que em cinco casos se trata apenas de alterações nos quantitativos devidos aos trabalhadores.

³⁵¹ Em todo o caso, este tipo de conclusão carece de uma análise mais fina, que pondere a existência de convenções paralelas. Tem ainda relevância a consideração dos sectores preponderantes nas convenções coletivas de cada período anual.

duas das convenções apenas encontramos uma remissão para “os termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público”³⁵².

III. No que concerne à fisionomia dos regimes, é nítida uma linha de continuidade com os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- grande variabilidade dos regimes convencionais;
- várias convenções restringem a aplicação do regime a certas áreas de atividade³⁵³, enquanto outras referem a definição por ato de gestão³⁵⁴ e uma convenção expressamente o admite para todos os trabalhadores³⁵⁵;
- em 9 das 23 convenções coletivas prevê-se a necessidade de acordo³⁵⁶, enquanto noutras está expressamente associado ao desempenho de determinadas funções³⁵⁷;
- é por vezes contemplada a possibilidade de dispensa, designadamente por razões de carácter pessoal ou familiar³⁵⁸, mesmo quando a aplicação do regime depende de acordo³⁵⁹;
- em 16 das convenções prevê-se a compensação através de um subsídio de disponibilidade³⁶⁰, sendo bastante variáveis a forma de determinação do valor desse complemento e o respetivo montante³⁶¹;
- a aplicação deste regime está quase sempre associada à elaboração de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção³⁶²;
- tem também associada a obrigação de apresentação ao serviço ou em termos de “rápida comparência”³⁶³ ou num período de tempo determinado³⁶⁴, o que implica a necessidade de os trabalhadores se manterem contactáveis.

Muito embora não seja matéria habitualmente tratada, uma convenção coletiva regula a cessação do regime, por denúncia de qualquer das partes³⁶⁵.

³⁵² AC Centro Hospitalar Barreiro Montijo e outros/FNSTFPS - BTE 23/2018 (cl. 12.ª, 5) e convenção paralela.

³⁵³ AE Parques Tejo – Oeiras/STMO - BTE 15/2018 (cl. 29.ª).

³⁵⁴ AE MEO/SINTTAV - BTE 29/2018 (cl. 59.ª, 3 e 4).

³⁵⁵ AE SVITZER-Lisboa/SITEMAQ - BTE 36/2018 (cls. 18.º e 24.ª).

³⁵⁶ Por exemplo, AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2018 (cl. 44.ª, 2).

³⁵⁷ Por exemplo, AE A.S. – Empresa das Águas de Santarém/STAL - BTE 18/2018 (cl. 26.ª e Anexo V).

³⁵⁸ AE A.S. – Empresa das Águas de Santarém/STAL - BTE 18/2018 (cl. 26.ª e Anexo V).

³⁵⁹ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 14.ª, 4).

³⁶⁰ Por exemplo, CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 35.ª).

³⁶¹ Pode, por exemplo, corresponder a um valor fixo mensal, em certa percentagem da retribuição base [AE A.S. – Empresa das Águas de Santarém/STAL - BTE 18/2018 (art. 5.º do Anexo V)] ou ser proporcional ao número de dias de serviço de disponibilidade [CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 35.ª)].

³⁶² Por exemplo, AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra - BTE 32/2018 (cl. 44.ª, 2).

³⁶³ Por exemplo, AE A.S. – Empresa das Águas de Santarém/STAL - BTE 18/2018 [(art. 4.º, 1, Anexo V)].

³⁶⁴ O AE Parques Tejo – Oeiras/STMO - BTE 15/2018 (cl. 29.ª) fixa um período de 60 minutos, enquanto o AC CH – Montijo/SNF impõe, em certos casos, um intervalo de 45 minutos (BTE 42/2018, cl. 19.ª).

IV. Em caso de efetiva presença do trabalhador, é estabelecido, em regra, o pagamento das horas prestadas com acréscimo remuneratório, designadamente nos termos do trabalho suplementar, majorado através da consideração de certo período para deslocação³⁶⁶ ou da determinação que será sempre pago um período mínimo³⁶⁷. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte³⁶⁸.

No quadro seguinte, para além de outros parâmetros de análise, verifica-se que um contrato coletivo (revisão global) disciplina, pela primeira vez o instituto da disponibilidade e prevenção e mais nove revisões globais alteram o regime anterior, traduzido, maioritariamente em acréscimos remuneratórios.

³⁶⁵ AE Parques Tejo – Oeiras/STMO - BTE 15/2018 (cl. 29.ª).

³⁶⁶ AE VALORSUL/SINDES - BTE 9/2018 (cl.22.ª).

³⁶⁷ AE MEO/SINTTAV - BTE 29/2018 (cl. 59.ª,3 e 4).

³⁶⁸ AE VALORSUL/SINDES - BTE 9/2018 (cl.22.ª).

Quadro 56 - Convenções publicadas em 2018 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Prevenção ou Disponibilidade - 2018 (23/220)											
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Acordo	Possibilidade de dispensa	Obrigação da empresa pagar o transporte	Subsídio de disponibilidade	Acréscimo remuneração em caso de prestação de trabalho efetivo	Observações	Comparação com regime anterior
4	AE	1ª convenção	Q	Escola Vila Franca	X	X		X		prev regime de prevenção e de chamada	Novo
				SIM							
7	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEFE						apenas atualiza o valor do subsídio mensal	Altera BTE 5/2017
				FERCES							
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL	X	X	X	X	X		(-) BTE 43/2009
				SINDEL							
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras	X			X			Novo
				STMO							
18	AE	1ª convenção	E	A.S	X	X	X	X	X		Novo
				STAL							
19	AE	Alteração salarial e outras e tema consolidado	C	QMPOR				X			Altera BTE 20/2017
				FEVICOM							
19	AE	Alteração salarial e outras e tema consolidado	E	PORTAMBIENTE				X	X		Altera BTE 44/2012
				SIFOMATE							
21	AE	Alteração salarial e outras	C	Saint-Gobain Sekurit				X			Altera BTE 21/2017
				FEVICOM							
22	AE	Alteração salarial e outras e tema consolidado	C	QMPOR				X			Altera BTE 19/2017
				SITSE							
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo					X	remete para LTFP	Novo
				FNSTFPS							
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo						remete para LTFP	Novo
				SINTAP							
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo						Trabalhadores devem comparecer dentro de 45m	Novo
				STSS							
27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY				X	X		Novo
				ASCEF							
29	AC	Revisão Global	J	MEO				X	X	prevenção e chamada adicional	(-) BTE 41/2016
				SINTTAV							
32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	X			X	X	artícula TS e disponibilidade	Altera BTE 36/2017
				COFESINT							
34	CC	Revisão Global	H	ANTRAM					X		Novo (BTE 9/1990)
				FECTRANS							
36	AE	Revisão Global	H	SVITZER - Lisboa				X	X	artícula turnos e disponibilidade	Altera BTE 13/2013
				SITEMAQ							
37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	X			X	X	artícula TS e disponibilidade	Altera BTE 17/2017
				FI EQUIMETAL							
38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	X			X	X	artícula TS e disponibilidade	Altera BTE 35/2016
				SITSE							
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE.SA	X			X	X		Novo
				SINDEL							
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE.SA	X			X	X		Novo
				STAL							
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo						Trabalhadores devem comparecer dentro de 45m	Novo
				SNF							
48	CC	Revisão Global	G	ANF	X			X	X		(-) BTE 21/2010
				SINPROFARM							
Total					10	3	10	16	14		

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

g) Trabalho suplementar

I. A contratação coletiva publicada em 2018 continua a evidenciar a relevância atribuída pelas partes negociais ao trabalho suplementar, atestando, deste modo, a sua importância no quotidiano das relações de trabalho. Em continuidade com os dados constantes dos Relatórios anteriores, esta matéria surge também neste ano como uma das mais frequentemente tratadas: apenas 6 das primeiras convenções publicadas (correspondentes a duas partes empregadoras) não a referem³⁶⁹ e todas as revisões globais o versam. Das 134 revisões parciais publicadas durante o ano de 2018, 17 convenções limitam-se a ligeiras alterações ao regime legal, que se prendem, essencialmente, como nos anos anteriores, com a atualização das regras remuneratórias, em sentido lato.

Quadro 57 - Convenções publicadas em 2018 com cláusulas sobre trabalho suplementar (por subtipo)

TRABALHO SUPLEMENTAR - 2018			%	2017
<i>Total de IRCT negociais publicados (AC+AE+CC): 220</i>				(208)
	Nº convenções			Nº convenções
1ª convenção	35	36,1%		21
Revisão Parcial	17	17,5%		31
Revisão Global	45	46,4%		37
Total	97	100%		89

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

II. Quanto à noção de trabalho suplementar, a par da reprodução do CT³⁷⁰, encontram-se soluções convencionais diferentes. Por exemplo:

- explicitando que é considerado trabalho suplementar “o tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte ou derivem da prestação de trabalho do trabalhador”³⁷¹;
- admitindo que, mediante acordo, o empregador pode substituir as 2 horas diárias de formação fora do horário de trabalho (que não são consideradas pelo CT como trabalho suplementar) por um período de até 8 horas de formação profissional, em dia de

³⁶⁹ AC CH–Algarve/SEP – BTE 11/2018; AC CH–Algarve/SIPE – BTE 11/2018; AC CH–Algarve/ASPE – BTE 24/2018; AE Universidade de Aveiro/SPRC – BTE 15/2018; AE Universidade de Aveiro/STE – BTE 15/2018; AE Universidade de Aveiro/SNESup – BTE 15/2018.

³⁷⁰ Por exemplo: AE JI-O Baloíço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 34ª, 1); CC GROQUIFAR-Químicos/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 8ª); CC CAP/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 31ª).

³⁷¹ AE AENL/CESP – BTE 9 /2018 (cl. 15ª, 9).

- descanso semanal complementar³⁷²; ou apenas excluindo do trabalho suplementar a formação profissional fora do horário de trabalho que não exceda uma hora diária³⁷³;
- no Sector do ensino, não considerando trabalho suplementar a presença dos trabalhadores no dia do colégio, o qual ocorre anualmente ao sábado (mas tendo em compensação mais um dia de férias)³⁷⁴;
 - na área das atividades marítimo-turísticas, excluindo da noção de trabalho suplementar o trabalho necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação, bem como o trabalho ordenado a fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo³⁷⁵.

III. Várias convenções parametrizam a fundamentação para o recurso ao trabalho suplementar (art. 227.º do CT), ora reproduzindo³⁷⁶ ou para ele remetendo³⁷⁷, ora densificando, para o específico campo de aplicação da disciplina convencional, os fundamentos contemplados na lei, designadamente prevendo a sua admissibilidade:

- para execução de tarefas de balanço e inventário, bem como se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respetivos³⁷⁸;
- para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa³⁷⁹;
- definindo como sendo de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz³⁸⁰.

Outras convenções apresentam conteúdo inovador, por exemplo:

- limitando o recurso ao trabalho suplementar a situações inteiramente imprescindíveis justificáveis³⁸¹;

³⁷² AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 22ª, 7).

³⁷³ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 15ª, 5, c)).

³⁷⁴ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cls. 23ª, 3 e 4).

³⁷⁵ AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 27ª, 6).

³⁷⁶ Por exemplo, AE Escala Vila Franca/SIM – BTE 4/2018 (anexo III, cl. 20ª, 2); AE F & C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 49ª, 3); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 44ª, 2).

³⁷⁷ Por exemplo: AE ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 25ª, 3); CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 20ª, 2); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 25ª, 3).

³⁷⁸ CC ACA/CESP – BTE 6/2018 (cl.34ª, 2).

³⁷⁹ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 12ª, 2).

³⁸⁰ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 24ª, 3).

³⁸¹ Por exemplo: AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 22ª, 1); AE Colégio Valsassina/SPGL – BTE 9/2018 (cl. 24ª, 1); CC ACISDP/SITese – BTE 18/2018 (cl. 8ª, 2).

- apenas admitindo o recurso a trabalho suplementar por acordo, em geral³⁸² ou fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves³⁸³.

IV. Conforme se verificou nos Relatórios anteriores, a maior parte das convenções coletivas atem-se, em matéria de trabalho suplementar, aos limites previstos na lei (art. 228.º, 1 e 2 do CT): 2 horas em dia normal de trabalho; um período igual ao PNT diário nos dias de descanso semanal e feriados; 150, 175 ou 200 horas por ano, sendo este último largamente predominante³⁸⁴.

Em todo o caso, há convenções que, além de estabelecerem um limite anual por trabalhador, definem outras condicionantes³⁸⁵, para além da prática, ainda assim restrita, observada nos anos anteriores, de fixar também um limite semanal ou mensal para o trabalho suplementar³⁸⁶.

V. Sem novidade ao observado nos Relatórios anteriores, algumas convenções reproduzem as regras legais em matéria de obrigatoriedade, dispensa e proibição de prestação de trabalho suplementar³⁸⁷, enquanto outras concretizam os motivos atendíveis de dispensa³⁸⁸ e/ou contemplam situações de diferenciação em relação à lei, por exemplo:

- alargando ligeiramente as situações de inexistência de obrigação associadas à parentalidade³⁸⁹;

³⁸² CC ACISDP/SITese – BTE 18/2018 (cl. 8ª, 2); CC ADCP/SETAAB – BTE 27/2018 (cl. 13ª, 1).

³⁸³ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 24ª, 2).

³⁸⁴ Exemplos: AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl.44ª,6) – 150 h; AE AENL/CESP – BTE 9/2018 (cl.17ª,3) – 175 h; AE Font Salem Portugal/FESAHT – BTE 32/2018 (cl.81ª,3); AE CARRIS/SITese – BTE 30/2018 (cl.26ª); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 16ª, 5) - 200 h; refira-se, também, os AE ITA/FESAHT – BTE 12/2018 e ITA/SinCESAHT – BTE 14/2018 (cl. 17ª,2) – 120 h.

³⁸⁵ AE CEFPI/STFPSN – BTE 11/2018 (cl. 32ª, 6) e AE CICCOPN/ STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 42ª, 6) estabelecem o limite de 150h por ano, acrescentando que não pode exceder 15 dias em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado; o AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 38ª, 3) admite 200 horas por trabalhador por ano, mas a nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas individual máximo.

³⁸⁶ Por exemplo: AE MEDWAY/ASCEF – BTE 27/2018 (cl. 29ª) – 10 h; AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2018 (cl. 23ª) - 48 horas totais de trabalho por semana; AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 25ª, 5) - o PNT e o TS, em conjunto, não podem ultrapassar 50 h por semana.

Todos os 4 AE celebrados pela CARRIS – BTE 27, 30 e 35/2018 (cl. 26ª) fixam o limite mensal de 16 h.

³⁸⁷ Por exemplo, AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 22.ª, 2); AE Escala Vila Franca/SIM – BTE 4/2018 (cl. 39ª, 5); AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 74ª); AE AENL/CESP – BTE 9 /2018 (cl. 16ª, 6); AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 30ª); AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 34ª, 2); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 24ª, 5) – havendo desacordo quanto ao motivo é ouvido o delegado sindical.

³⁸⁸ Por exemplo: AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 38ª, 6); CC CAP/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 32ª): assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar; residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado; além destes, o AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 27ª, 3) e o AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 27ª, 3) acrescentam “participação na vida sindical”; o AE SVITZER-Lisboa/SITEMAQ – BTE 36/2018 (cl. 17ª) e o CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 16ª) preveem como motivo de dispensa a frequência de ações de formação ou, no caso da última convenção, de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

³⁸⁹ Por exemplo: AE Escala Vila Franca/SIM – BTE 4/2018 (anexo III, cl. 20ª, 3) para “trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência”.

- restringindo ligeiramente as situações de inexistência de obrigação³⁹⁰;
- restringindo, no caso de filho de idade inferior a 12 meses, a inexistência de obrigação à mãe, só se aplicando ao pai que beneficiou de licença por paternidade³⁹¹;
- prevendo a inexistência de obrigação no caso de filhos menores de 6 anos³⁹² ou de idade inferior a dois anos³⁹³.

VI. Em sede determinação dos acréscimos remuneratórios devidos pela execução de trabalho suplementar persiste igualmente o modelo conhecido e identificado nos Relatórios anteriores, em relação às 96 convenções referenciadas³⁹⁴, seja para o trabalho executado em dia útil seja para o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado. Continua a ser relevante a agregação em quatro grupos de soluções³⁹⁵:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei 23/2012 (10 convenções): 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 feriado³⁹⁶;
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012 (13 convenções), 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 feriado³⁹⁷;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados (6 convenções)³⁹⁸;
- consagração de valores mais elevados do que os mínimos legais anteriores a 2012, por vezes substancialmente mais altos, encontrando-se acréscimos que vão até aos 100% para a primeira hora de trabalho suplementar em dia útil e aos 200% para o trabalho

³⁹⁰ Por exemplo: AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cls. 34ª, 3 e 86ª), não referindo os trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

³⁹¹ Por exemplo: CC ACA/CESP – BTE 6/2018 (cl. 84.ª); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 15ª, 6).

³⁹² Por exemplo: AE F & C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018 [cl. 49ª, 6].

³⁹³ Por exemplo: AE CEFPI/STFPSN – BTE 11/2018 (cl. 32ª, 4, b)); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 [cl. 44ª, 4, b)].

³⁹⁴ A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (que analisa o universo de IRCT publicados no período de agosto/2012 a dezembro/2014) e no âmbito dos relatórios anuais anteriores sobre a evolução da negociação coletiva.

³⁹⁵ Existe um outro nível de complexidade, que não analisamos, e se prende com a falta de uniformidade no cômputo da base de cálculo destes acréscimos.

³⁹⁶ Por exemplo: AE CEFPI/STFPSN – BTE 11/2018 (cls. 43ª e 44ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 58ª); AC LACTICOOP/SPLAAECSTRMCCM – BTE 45/2018 (cls. 22ª e 23ª).

³⁹⁷ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cls. 43ª e 44ª); AE SCMA/SINTAP – BTE 32/2018 (cl. 48ª); AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT – BTE 41/2018 (cl. 27ª).

³⁹⁸ Por exemplo: CC FAPEL/COFESINT – BTE 19/2018 (cl. 20ª); AC ÁGUAS DO NORTE, SA/STAL – BTE 41/2018 (cl. 48ª); AE CARAVELA/STAS – BTE 44/2018 (cl. 21ª).

suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado³⁹⁹.

Como se verifica no quadro seguinte, o dado a destacar em 2018 prende-se com a predominância de convenções que fixam acréscimos/hora de valor igual ou superior aos previstos na versão original do CT 2009. Para trabalho suplementar em dia útil, 67 % das convenções que regulam os respetivos acréscimos remuneratórios fixam, na primeira hora, acréscimos por hora de 50% ou percentagens superiores (em 2017, 78,5%); e para a segunda hora cerca de 50,6% das convenções fixa acréscimos remuneratórios de 75% ou superiores (em 2017, 60,2%). Quando se trata da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou de descanso semanal 64,2% das convenções preveem acréscimos de 100% ou valores superiores (em 2017, 80,3%).

Dezassete convenções alteraram, relativamente ao regime convencional anterior, a matéria dos acréscimos remuneratórios devidos pela execução de trabalho suplementar: 7 baixaram os valores e 10 subiram.

³⁹⁹ Há 9 convenções que fixam valores acima dos mínimos anteriores a 2012 para todas as situações: dia útil, de descanso e feriado. Por exemplo: AE Font Salem Portugal/FESAHT – BTE 32/2018 (cl. 82ª); CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 16ª, 8); AC BP-Portugal/SITese – BTE 38/2018 (cl. 55ª).

Quadro 58 - Trabalho Suplementar – Acréscimos Remuneratórios - 2018

TRABALHO SUPLEMENTAR (2018)				
REMUNERAÇÃO				
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>				
<i>Total de Convenções que regulam TS: 97</i>				
Acréscimos (%)	Dia da semana		Feriado / DDO / DDC / outro	
	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
(+) 25%	12	0	(+) 50%	12
(+) 35%	2	0	(+) 70%	2
(+) 37,5%	0	11	(+) 75%	3
(+) 40%	2	2	(+) 75% / 150%	1
(+) 45%	0	2	(+) 100%	22
(+) 50%	33	9	(+) 100% / 125%	5
(+) 55%	1	1	(+) 100% / 150%	4
(+) 62,5%	0	3	(+) 100% / 200%	1
(+) 75%	6	26	(+) 105% / 200%	1
(+) 80%	0	1	(+) 120%	1
(+) 95%	1	1	(+) 125% / 140%	2
(+) 100%	11	12	(+) 125% / 200%	1
CT / Lei	3	3	(+) 140%	1
CT / Lei (+) 10 p.p.	1	1	(+) 150%	6
CT / Lei (+) 20 p.p.	1	1	(+) 160%	1
CT / Lei (+) 25%	1	1	(+) 200%	7
Outros	5	5	CT / Lei	3
			CT / Lei (+) 10 p.p.	1
			CT / Lei (+) 20 p.p.	1
			CT / Lei (+) 25%	1
			Outros	5
Total	79	79	Total	81

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

Também relativamente ao trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado não se altera a fisionomia dos regimes convencionais: persiste a existência de IRCT que determinam o pagamento de um número mínimo de horas, independentemente da respetiva efetividade⁴⁰⁰, bem como de estipulações que admitem em alternativa ao pagamento do trabalho suplementar a redução equivalente do tempo de trabalho⁴⁰¹ ou, por acordo, a redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades⁴⁰², assim como de previsões que determinam que o acréscimo devido pela prestação de trabalho suplementar pode corresponder a um

⁴⁰⁰ Por exemplo: pagamento mínimo de 2 horas, em dia de descanso, feriado e no caso de trabalho suplementar que não seja em sequência do PNT – AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 20ª, 3); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cls. 55ª, 2 e 56ª, 1); em dia de descanso ou feriado, pagamento do dia completo, em geral ou no caso de o trabalho suplementar ser superior a metade do PNT – CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 42ª, 3); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cls. 43ª e 44ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl.44ª).

⁴⁰¹ Por exemplo: AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 39ª); AE Colégio Valsassina/SPGL – BTE 9/2018 (cl. 41ª).

⁴⁰² Por exemplo: AE MÚTUA/SINAPSA – BTE 18/2018 (cl.21ª); AC Ageas Portugal/SINAPSA – BTE 22/2018 (cl. 22ª); CC APROSE/STAS – BTE 40/2018 (cl. 18ª).

montante fixo (e não a um acréscimo percentual)⁴⁰³.

Ainda na linha dos anos anteriores, várias convenções que preveem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns **acrécimos de despesas**, nomeadamente de transporte e de alimentação, de forma genérica⁴⁰⁴ ou em determinadas situações⁴⁰⁵ e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e de refeição como trabalho suplementar⁴⁰⁶.

Relativamente à dimensão retributiva deve notar-se que a comparação entre convenções se mostra extremamente difícil, uma vez que a base de cálculo dos acréscimos remuneratórios é muitíssimo variável. A título de exemplo, tanto pode corresponder à remuneração de base⁴⁰⁷ como por integrar outras prestações, em termos extremamente diversificados⁴⁰⁸.

VII. Quanto ao descanso compensatório, refira-se que algumas convenções, em complemento ao estabelecido no CT, preveem descanso por trabalho suplementar em dia útil⁴⁰⁹, em dia de descanso complementar⁴¹⁰ e em dia feriado⁴¹¹.

⁴⁰³ AC Douro Azul/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 49ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 49ª); AE SVITZER-Lisboa/SITEMAQ – BTE 36/2018 (cl. 23ª).

⁴⁰⁴ Por exemplo: AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 34ª, 6).

⁴⁰⁵ Por exemplo: AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 22ª, 4 e 5); AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 65ª, 2 e 5); AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 12ª, 6 e 8); AE AENL/CESP – BTE 9/2018 (cl. 23ª, 3); AE F & C – Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 88ª, 2 e 5); AE CEFPI/STFPSN – BTE 11/2018 (cl. 32ª, 5, 7 e 8 e 44ª, 2); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 16ª, 4); CC NORQUIFAR/COFESINT-BTE 16/2018 (cl. 21ª, 7) e paralelo; CC GROQUIFAR-Químicos/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 8ª, 5 e 6); AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 21ª, 4 e 5 e 24ª); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 44ª, 5, 7 e 8 e 56ª, 2).

⁴⁰⁶ Por exemplo: AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 12ª, 7 e 9); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 16ª, 6); AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 21ª, 5 e 6).

⁴⁰⁷ Por exemplo: AE Grupo Pestana Pousadas/FESAHT – BTE 41/2018 (cl. 27ª, 5).

⁴⁰⁸ Por exemplo: AC LACTICOOP/SPLAAECSTRMCCM – BTE 45/2018 (cls. 22ª, 2) - retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por IHT e antiguidade.

⁴⁰⁹ Por exemplo: AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 39ª, 3) – equivalente a 10% do trabalho realizado; CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 14/2018 (cl. 29ª) – 25% do trabalho realizado.

⁴¹⁰ Por exemplo: CC ACA/CESP – BTE 6/2018 (cl. 39ª, 1 e 2) - 25% do trabalho realizado; AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 13ª, 1 e 2) – 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

⁴¹¹ Por exemplo: AE JI-O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 35ª, 1) - 25% do trabalho realizado; AE Colégio Valsassina/SPGL – BTE 9/2018 (cl. 25ª, 1) - 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

VIII. Reiterando esta perspetiva de continuidade, conserva relevância a articulação que algumas convenções estabelecem entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, sobretudo em matéria de compensação devida ao trabalhador, como sucede com mais frequência no âmbito do trabalho suplementar noturno, continuando a verificar-se que, em alguns casos, os valores consagrados nas convenções são mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais, nos termos da lei⁴¹². Quanto à conjugação com o trabalho por turnos regista-se que, por vezes, se estabelecem normas específicas de articulação do trabalho suplementar com o trabalho por turnos, nomeadamente sobre regime de substituição de trabalhadores ausentes com recurso a trabalho suplementar⁴¹³.

IX. À semelhança de outros regimes jurídicos analisados, na regulação do trabalho suplementar é aflorado o **princípio da igualdade** e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente em diversos regimes relativos à inexistência de obrigação, dispensa e proibição de prestação de trabalho suplementar⁴¹⁴.

X. No anexo-quadro 8 elencam-se as 97 convenções que abordam o tema do trabalho suplementar e demonstra-se o resultado da comparação com o **regime convencional anterior**.

⁴¹² Por exemplo: AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 76ª) - dia útil 1ª hora (diurno + 50%, noturno + 87,5%); dia útil horas ss. (diurno + 75%, noturno + 118,75%); dia de descanso e feriado (diurno + 100%/150%, noturno + 150%/212,5%).

⁴¹³ Por exemplo: AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (anexo III, art.º 7.º); CC FAPEL/COFESINT – BTE 19/2018 (cl. 14ª, 3); CC FAPEL/FETESE – BTE 21/2018 (cl. 14ª, 3).

⁴¹⁴ Ver ponto 4.4.7, sobre o princípio da igualdade nas relações laborais.

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. A análise dos regimes convencionais de adaptabilidade e de banco de horas permitiu perceber que em alguns IRCT a disciplina das convenções coletivas dá abertura, por diversas formas, à ponderação de interesses dos trabalhadores. Assim acontece com mais frequência com o banco de horas, onde é relativamente frequente a previsão de que o regime pode ser estabelecido também por iniciativa e no interesse do trabalhador. Para além disso, também no regime de isenção de horário de trabalho encontramos convenções que lhe retiram o carácter unilateral de flexibilização no interesse do trabalhador, acontecendo mesmo que se reduzem a mera dispensa de horário de trabalho.

De todo o modo, tal como se referiu no Relatório do ano anterior, o instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador é a consagração de horário flexível. Muito embora o Código do Trabalho (art. 56.º) apenas se refira aos horários flexíveis no âmbito da tutela da parentalidade, uma percentagem considerável de convenções coletivas contempla a sua utilização para a generalidade dos trabalhadores, embora sempre na dependência da vontade do empregador: são considerados como uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador.

Conforme se pode verificar no quadro seguinte, os horários flexíveis estão presentes em 38 das 220 convenções coletivas publicadas em 2018, correspondendo a um ligeiro crescimento relativamente ao ano anterior, mantendo-se a predominância dos acordos de empresa.

Quadro 59 - Horários Flexíveis – 2018

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>
subtipo	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	8	11	3	22	11
Revisão Global	4	7	5	16	18
TOTAL	12	18	8	38	29

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

II. O aprofundamento do regime é muito variável. Podemos encontrar a simples abertura à eventual fixação de horários flexíveis, sem mais⁴¹⁵, ou a genérica previsão desta modalidade entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição (v.g. “aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios”⁴¹⁶). Noutros casos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação, mais ou menos ampla, de aspetos de regime, embora sem desenvolvimento ulterior⁴¹⁷. Finalmente, num número significativo de convenções são regulados com algum detalhe os horários flexíveis⁴¹⁸.

III. Os pontos mais frequentemente tocados na disciplina convencional dos horários flexíveis são os seguintes, cumulativa ou alternativamente:

- amplitude da plataforma fixa e da margem de variação⁴¹⁹;
- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁴²⁰;
- período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia, a semana⁴²¹ ou o mês^{422 423};
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁴²⁴;
- condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente para o funcionamento da organização produtiva⁴²⁵;
- existência de mapa de horário especial⁴²⁶;

⁴¹⁵ AE CIMPOR/FEVICOM e outros - BTE 19/2018 (cl. 16.ª).

⁴¹⁶ CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 [(cl. 27.ª, d)]. Na mesma linha, mas com diferente formulação, AC Águas do Norte/SINDEL - BTE 41/2018 (cl. 26.ª, 4).

⁴¹⁷ É o modelo utilizado num número proporcionalmente considerável de convenções. cfr, por exemplo, CC APHORT/SITESE - BTE 47/2018 (cl. 23.ª, 4) e AE Font Salem Portugal/FESAHT - BTE 32/2018 [(cl.76.ª, 2, b)].

⁴¹⁸ É o que sucede, por exemplo, à semelhança do assinalado no Relatório anterior, com convenções do Sector bancário – cfr, por exemplo, AE Banco de Portugal/FEBASE - BTE 48/2018 (cl. 43.ª) e convenção paralela.

⁴¹⁹ AE A.S./STAL - BTE 18/2018 (cl. 20.ª).

⁴²⁰ Por exemplo, de segunda a sexta, entre as 7h e as 20h – AE Banco de Portugal/FEBASE -BTE 48/2018 (cl. 43.ª, 2).

⁴²¹ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 32.ª, 3 e 4).

⁴²² AC Centro Hospitalar Barreiro Montijo/FNSTFPS - BTE 23/2018 [(cl. 14.ª, 3, c)].

⁴²³ Podem. Naturalmente, ser outros: o AE BP Portugal/COFESINT e outra - BTE 32/2018 (cl. 35.ª, 4) estabelece que os créditos ou débitos devem ser compensados no mínimo em 4 e no máximo em 13 semanas.

⁴²⁴ As soluções são variáveis, embora normalmente o débito seja computado como falta e o saldo positivo tanto pode ser anulado [AE MEDWAY/ASCEF e outros (BTE 27/2018, cl. 20.ª, 3)] como dar origem a um crédito de tempo a gozar no período seguinte [AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 32.ª, 4) e AE Escala Vila Franca/SIM e outro - BTE 4/2018 (cl. 33.ª, 4)].

⁴²⁵ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 34.ª, 2).

⁴²⁶ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 34.ª, 5).

- imposição ao trabalhador do dever de assegurar o cumprimento das tarefas em curso nos prazos estipulados, bem como da presença em reuniões e continuidade de contactos⁴²⁷.

Por vezes prevê-se expressamente a possibilidade de o empregador fazer, unilateralmente, cessar a aplicação deste regime⁴²⁸.

Em 2018, observa-se, nas revisões globais, a regulação, pela primeira vez, do regime de horários flexíveis em 4 convenções e igual número de alterações ao regime anteriormente fixado (anexo - quadro 10).

i) Isenção de horário de trabalho

I. À semelhança do trabalho suplementar – o outro instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho –, a isenção de horário de trabalho está presente numa parte significativa das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2018, seja através de mera remissão para o regime legal⁴²⁹, seja com uma regulação mais detalhada, introduzindo modulações nesse regime ao abrigo das margens de adaptação que o CT concede.

Em 2018, a previsão da isenção de horário de trabalho consta de 63 convenções coletivas, com predominância dos acordos de empresa, mas com uma menor diferença relativamente aos outros tipos de convenção coletiva do que nos anos anteriores. O quadro seguinte permite perceber a evolução quantitativa desde 2016.

Quadro 60 - Isenção de Horário de Trabalho – 2018 (comparação 2016 e 2017)

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - 2018		2017	2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		<i>(208)</i>	<i>(146)</i>
tipo	Nº convenções	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	16	7	10
Acordo de Empresa	29	31	19
Contrato Coletivo	20	18	9
Total	65	56	38

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

⁴²⁷ AE Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 32.ª, 8).

⁴²⁸ AE Banco de Portugal/FEBASE - BTE 48/2018 (cl. 43.ª, 6) e convenção paralela.

⁴²⁹ Por exemplo, AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 21.ª).

II. Em termos de âmbito de aplicação do regime, boa parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º/1 do CT, enquanto outras procedem a uma densificação dessas situações reportada à realidade específica a que se aplicam e/ou instituem um elenco mais limitado⁴³⁰. Várias convenções, porém, ao abrigo da faculdade concedida aos IRCT pelo art. 218.º/2 do CT, contemplam situações diferentes das previstas na lei⁴³¹ ou, em certos casos, admitem a aplicação generalizada por regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo (num caso, exige-se também o acordo do sindicato⁴³²), eventualmente aditando a fórmula “cuja funções o justifiquem”⁴³³. Algumas convenções reportam o regime de isenção apenas aos trabalhadores em comissão de serviço⁴³⁴.

A maior parte das convenções aqui consideradas admite as várias modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei⁴³⁵, embora em alguns casos se considerem apenas a modalidade tradicional (não observância dos limites do PNT)⁴³⁶ ou esta e a de alargamento do PNT⁴³⁷.

III. A fixação de limites à prestação de trabalho no regime de isenção de horário de trabalho tem suscitado dúvidas. Ainda assim, a maior parte das convenções não aborda a matéria ou remete para a lei, eventualmente curando apenas de esclarecer que a isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso e feriados⁴³⁸. Em todo o caso, encontramos convenções que expressamente estabelecem limites, determinando a observância do PNT⁴³⁹, outras fixando esta regra mas admitindo acordo em sentido diferente com o trabalhador⁴⁴⁰. Encontramos também o estabelecimento de limites específicos⁴⁴¹.

⁴³⁰ Por exemplo, AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 48.ª, 1 e 2)

⁴³¹ Vejam-se, por exemplo, o AE MEO/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 54.ª); CC Associação dos Agricultores do Ribatejo/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 35.ª) e CC ANIL/SIMA - BTE 20/2018 (cl. 18.ª, 1).

⁴³² CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 14.ª).

⁴³³ Por exemplo, AE Ponto Seguro/SINAPSA - BTE 19/2018 (cl. 19.ª, 1).

⁴³⁴ AC Aguas do Norte, S. A. e outras/SINDEL - BTE 41 (cl. 29.ª) e convenções paralelas.

⁴³⁵ Por exemplo, AE MEDWAY/ASCEF e outros - BTE 27/2018 (cl. 23.ª, 2).

⁴³⁶ Por exemplo, GEBERIT/EUROCER-ASTE - BTE 44/2018 (cls. 15.ª e 31.ª).

⁴³⁷ AC Ageas Portugal /SINAPSA - BTE 22/2018 (cls. 20.ª e 42.ª).

⁴³⁸ Por exemplo, AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 32.ª, 3). Referindo também o descanso diário, por exemplo, CC Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 30.ª, 2).

⁴³⁹ Assim, AC Centro Hospitalar Montijo/SINTAP.

⁴⁴⁰ CC APHORT/SITESE - BTE 47/2018 (cl. 29.ª, 3).

⁴⁴¹ Por exemplo, a isenção de horário de trabalho não poderá envolver a prestação de trabalho por um período superior a 10 horas para além do PNT semanal, aferidas em termos médios – AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 48.ª, 3). No

IV. Neste domínio, o ponto em que mais incide a regulação convencional e com maior diversidade é do da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho. Não falta convenções que acolhem o regime legal⁴⁴², limitando-se, eventualmente, a especificar a base de cálculo do subsídio⁴⁴³. Deparamos, contudo, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

- o estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal⁴⁴⁴, que pode ser diferenciada em função da modalidade de isenção⁴⁴⁵ ou da categoria⁴⁴⁶;
- a fixação de um montante a partir do valor da hora de trabalho suplementar, mas em moldes diferentes do previsto na lei⁴⁴⁷.
- Encontramos uma convenção que, fixando o subsídio de isenção de horário de trabalho, prevê que se a atividade exceder 200 horas para além do trabalho máximo anual o tempo excedente será pago como trabalho suplementar⁴⁴⁸. Noutro caso, o subsídio é fixado em 3 horas de prestação de trabalho normal por dia⁴⁴⁹.

V. No ano de 2018 encontramos diversas convenções coletivas que regulam a cessação da aplicação do regime de isenção. Prevê-se, por exemplo, que a isenção cessa com a verificação do prazo estabelecido ou, quando não tenha sido fixado prazo, por comunicação por qualquer das partes, com determinada antecedência⁴⁵⁰, que cessa com o desaparecimento dos “fundamentos que lhe deram origem” mediante comunicação à contraparte que observe um período de pré-aviso⁴⁵¹.

Várias convenções contemplam a manutenção temporária do subsídio de isenção de horário de trabalho após a sua cessação quando o regime se tenha mantido durante certo tempo⁴⁵² ou a sua manutenção com absorção por futuros acréscimos retributivos⁴⁵³.

CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 51.ª, 2) prescreve-se que o limite é constituído pelos limites máximos do PNT semanal e do trabalho suplementar.

⁴⁴² CC Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 64.ª, 1).

⁴⁴³ AE CIMPOR/FEVICOM - BTE 19/2018 (cl. 21.ª, 3).

⁴⁴⁴ AE Parmalat Portugal/SETAAB - BTE 19/2018 (cl. 25.ª, 4).

⁴⁴⁵ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 51.ª, 1).

⁴⁴⁶ CC APHORT/SITese - BTE 47/2018 (cl. 29.ª, 2).

⁴⁴⁷ Por exemplo, AE Caima/FIEQUIMETAL e outros - BTE 17/2018 (cl. 22.ª, 2).

⁴⁴⁸ AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (cl. 15.ª, 2).

⁴⁴⁹ AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 23.ª, 2).

⁴⁵⁰ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 48.ª, 6).

⁴⁵¹ AE A.S./STAL - BTE 18/2018 (cl. 21.ª, 4).

⁴⁵² AC Águas do Norte/STAL - BTE 41/2018 (cl. 50.ª) e convenções paralelas.

⁴⁵³ AE MEDWAY/ASCEF - BTE 27/2018 (cl. 50.ª).

VI. As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei são taxativas, não consentido a criação de esquemas diferentes. Encontramos, porém, um regime⁴⁵⁴ que prevê que ao trabalhador isento de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, apresentando-se, nesta medida, como verdadeira dispensa de horário de trabalho (e não tanto como verdadeira isenção de horário).

Na comparação com versão anterior do mesmo instrumento negocial (anexo – quadro 9), salienta-se a existência de um novo conteúdo numa revisão global e oito revisões globais com modificação do regime anterior.

4.4.6. Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1. Enquadramento geral

I. O presente capítulo é dedicado à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante, ambos associados à promoção das qualificações dos trabalhadores, que o legislador tem vindo a reforçar nas últimas duas décadas (arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A do CT e Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

Pretende-se, deste modo, complementar a análise efetuada no capítulo relativo às recomendações do artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho⁴⁵⁵, na linha da abordagem dos Relatórios anteriores⁴⁵⁶.

Apresenta-se no quadro seguinte (Quadro 62) a totalidade de convenções coletivas que regulam a qualificação dos trabalhadores, matéria versada em 87 das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2018, ou seja, em cerca de (40%) do total das 220 convenções.

⁴⁵⁴ AC Centro Hospitalar Barreiro Montijo e outros/FNSTFPS - BTE 23/2018 (cl. 16.ª, 3).

⁴⁵⁵ A análise desenvolvida no ponto 4.4.3.

⁴⁵⁶ Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, págs. 126 e ss., e R. A.E.N.C. 2017, págs. 167 e ss. - <https://www.crlaborais.pt>.

Quadro 61 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante (por tipo) – 2018 e 2017

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - 2018					2017 (208)			
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>								
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	14	25	16	55	6	25	22	53
Formação Profissional (apenas)	3	10	9	22	1	9	2	12
Trabalhador-Estudante (apenas)	0	4	6	10	0	7	2	9
Total	17	39	31	87	7	41	26	74

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

A partir deste quadro é também observável a predominância da negociação destes temas ao nível da empresa (2018 e 2017). Por sua vez, os quadros (63 e 64) mostram que a matéria é sobretudo tratada em primeiras convenções e revisões globais. O peso das revisões parciais é marginal e trata, essencialmente, de matérias de expressão pecuniária⁴⁵⁷.

II. Na linha dos anos anteriores, em 2018 os conteúdos sobre formação profissional são tratados com maior frequência (em 35%) e profundidade, comparativamente a trabalhador-estudante (29%). Em qualquer dos casos, surgem tipicamente em primeiras convenções e revisões globais.

Quadro 62 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo) - 2018

Formação Profissional (FP) - 2018			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2017 (208)
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>				<i>(208)</i>
subtipo	Nº Convenções FP (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções
1ª Convenção	34	41	82,9%	21
Revisão parcial	5	134	3,7%	8
Revisão global	38	45	84,4%	36
Total	77	220	35,0%	65

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

⁴⁵⁷ AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 4/2018 (cl. 56.ª – 57.ª); AE CEFP/STFPSN – BTE 11/2018 (cl. 74.ª); AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 76.ª); AE BP Portugal/Gebalis – BTE 32/2018 (cl. 29.ª,9).

Quadro 63 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo)

Trabalhador-Estudante (TE) - 2018			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2017 (208)
Total de Convenções publicadas: 220				(208)
subtipo	Nº Convenções TE (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções
1ª Convenção	23	41	56,1%	17
Revisão parcial	5	134	3,7%	11
Revisão global	37	45	82,2%	34
Total	65	220	29,5%	62

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

III. Em 2018, os conteúdos negociais dedicados à formação profissional e ao estatuto de trabalhador-estudante, seguem de perto o figurino de anos anteriores: os textos convencionais ora remetem simplesmente para a lei⁴⁵⁸, ora reproduzem o regime legal⁴⁵⁹, ora consagram soluções só ligeiramente diferentes da lei⁴⁶⁰. Dá-se, de seguida, nota dos pontos mais relevantes.

4.4.6.2. Formação Profissional

I. A formação profissional surge frequentemente no elenco dos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador⁴⁶¹ a que correspondem, por parte dos trabalhadores os direitos à formação profissional⁴⁶² e a participar na elaboração dos planos de formação identificando as necessidades⁴⁶³, bem como o dever de frequentar ações de formação⁴⁶⁴. Noutros casos, são valorizadas as qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador⁴⁶⁵, prevendo-se, por vezes, a remuneração dessa atividade⁴⁶⁶.

II. No geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁴⁶⁷. Assim se

⁴⁵⁸ AE Colégio Valsassina/SNPL - BTE 3/2018 (cl. 49.ª); CC AIBA/SITese - BTE 4/2018 (cl. 34.ª).

⁴⁵⁹ AE F&C Portugal/SBS - BTE 9/2018 (cl. 35.ª); AE JI - O Baloço/SINTAP - BTE 15/2018 (cl. 95.ª); CC ANCAVE/SETTAB - BTE 16/2018 (cl. 93.ª, 3); AC BP Portugal/COFESINT - BTE 32/2018 (cl. 29.ª).

⁴⁶⁰ AC CICCOPN/STFPSN - BTE 17/2018 (cl. 28.ª, 5, c); CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 12.ª, 8); CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 [cl. 9.ª, 6, 7]; AC BP Portugal/COFESINT - BTE 32/2018 (cl. 27.ª, 9).

⁴⁶¹ Por exemplo, AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (cl. 5.ª, m) e AC CH - Montijo/SINTAP - BTE 23/2018 (cl. 7.ª, 1, a b)].

⁴⁶² Por exemplo: AE Ponto Seguro /SINAPSA - BTE 19/2018 (cl. 9.ª, 5); CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 12.ª, 1) AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (cl. 32.ª, 5)]; CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 49.ª, 4, b)].

⁴⁶³ AE CEFPI/STFPSN - BTE 11/2018 [cl. 17.ª, 5, c)]; CC ANORECA/FECTTRANS - BTE 13/2018 [cl. 11.ª, 8).

⁴⁶⁴ Por exemplo: AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (cl. 27.ª, 2).

⁴⁶⁵ CC ANIECA/FECTTRANS - BTE 10/2018 (cl. 11.ª, 7); CC ANORECA/FECTTRANS - BTE 13/2018 (cl. 11.ª, 7).

⁴⁶⁶ Todos os AE celebrados pela Carris. Por exemplo, AE CARRIS/SITRA - BTE 27/2018 (cl. 44.ª).

⁴⁶⁷ CC ANF/SINPROFARM - BTE 48/2018 (cl. 4.ª).

verifica enquanto critério de preferência na admissão⁴⁶⁸ ou quando releva para acesso a determinadas profissões ou carreiras⁴⁶⁹. Há também situações em que é dispensado o período de aprendizagem dos trabalhadores que já detenham curso de formação profissional em “escolas oficiais, oficializadas ou do ensino profissional”⁴⁷⁰.

Ainda no domínio da qualificação inicial, encontram-se convenções que admitem a contratação de trabalhadores menores de 18 anos⁴⁷¹ (que, como se sabe, estão abrangidos pela escolaridade obrigatória). Nestes casos, as convenções não só mencionam a determinação legal de cumprimento da escolaridade, como preveem formas de articulação com as competências adquiridas no seio da empresa – por exemplo, ao estabelecer que os jovens trabalhadores devem ser abrangidos por ações de formação no posto de trabalho, conciliados com horários de trabalho ajustados à frequência de programas de educação ou formação⁴⁷²; ou preconizando a intervenção do empregador no cumprimento das disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais⁴⁷³. Surge, ainda, como obrigação do empregador assegurar a realização de exames médicos que salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor⁴⁷⁴.

III. No que toca à formação profissional contínua, o aprofundamento das matérias, assim como a determinação dos níveis de intervenção do empregador, trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, obedecem a uma abordagem diferente. Desde logo, porque a lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, exigindo o cumprimento da formação anual mínima de 35 horas, abrindo, por outro lado, espaço à autonomia coletiva para definir o recorte dos conteúdos da formação profissional adaptados «às características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa» (art. 131º nº 9 do CT), numa perspetiva de incentivar a formação ao longo da vida.

IV. Começando pelos conteúdos de formação a ministrar, as convenções seguem de perto a lei, que determina a preferência da sua definição por acordo ou, na falta deste, pelo empregador,

⁴⁶⁸ CC FAPEL/COFESINT e outra – BTE 19/2018 (cl. 5.ª, 2,3). CC CAP/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 5ª, 2).

⁴⁶⁹ AE Portugalia/SIPLA - BTE 47/2018 (Anexo I, cl. 9.ª); CC ANF/SINPROFARM – BTE 48/2018 (cl. 4º).

⁴⁷⁰ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 17ª, 1-3).

⁴⁷¹ Em 2018, são 36 as convenções que referem a contratação de menores. A maioria remete para cumprimento da lei. Por exemplo CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 48ª).

⁴⁷² CC AHS/SETAAB - BTE 18/2018 (cl. 4ª, 3, d)); CC AABA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 4ª, 3 E 4).

⁴⁷³ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 51.ª, 2); ANORECA/FECTRANS BTE 13/2018 (cl. 51.ª) e CC AEVP/FESAHT – BTE 29/2018 (cl. 43.ª, 2); AE SCMA/SINTAP - BTE 32/2018 (cl. 61.ª, 1).

⁴⁷⁴ Por exemplo, CC ADCP/SETAAB- BTE 27/2018 (cls.50ª e 51ª); CC ANORECA/FECTRANS- BTE 13/2018 (cl. 51.ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 11.ª, 7); CC AEVP/FESAHT (administrativos) e AEVP /FESAHT (armazéns) – ambos BTE 29/2018 (respetivamente, cl. 43.ª e cl. 46.ª).

exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁴⁷⁵ ou que o trabalhador venha a prestar, no âmbito de um processo de mobilidade ou transferência⁴⁷⁶.

Observa-se maior detalhe quando compete ao empregador particular responsabilidade na promoção dessa formação, tendo em vista a aquisição do certificado de aptidão profissional⁴⁷⁷ e de formação sindical certificada⁴⁷⁸. Igualmente detalhadas são as disposições dedicadas à formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas⁴⁷⁹, em conformidade, as mais das vezes, com normas legais do Sector (assim se observa nos transportes e saúde)⁴⁸⁰.

As referências aos conteúdos da formação, são conformes ao art.133º do CT: qualificações em tecnologias de informação e comunicação (TIC)⁴⁸¹, áreas tecnológicas⁴⁸², línguas estrangeiras⁴⁸³ ou segurança e saúde no trabalho⁴⁸⁴.

Com alguma frequência prevê-se que as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores intervenham através da emissão de parecer, nomeadamente sobre os planos de formação ou sobre cursos específicos⁴⁸⁵.

V. Existem, a propósito da contabilização daquele mínimo de 35 horas de formação contínua, regras específicas sobre o modo de a realizar, a par de algumas modulações nos direitos e deveres de ambas as partes. Assim, encontra-se:

- o alargamento para 6 dias de formação anual⁴⁸⁶;

⁴⁷⁵ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl.12ª,2); AC ARB – Vale do Sorraia/SETAAB - BTE 28/2018 (cl.74ª).

⁴⁷⁶ AE Ponto Seguro/SINAPSA e outros – BTE 19/2018 (cl. 9ª, 4).

⁴⁷⁷ AE STCP/STTAMP – BTE 9/2018 (cl. 2ª).

⁴⁷⁸ AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 88.ª, 1); AE SCML/SIM – BTE 26/2018 (cl. 27ª, 8);

⁴⁷⁹ Considera-se profissão regulamentada aquela cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso quer para manutenção do respetivo exercício profissional.

⁴⁸⁰ É o caso das seguintes convenções: AE Portugal/SIPLA – BTE 47/2018 (cl. 8.ª, 1, a), b)); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 11.ª, 3); AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (cl. 15ª,6); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl.78ª, 1).

⁴⁸¹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 12ª,2).

⁴⁸² CC ANF/SINPROFARM – BTE 48/2018 (cl. 4ª); CC APROSE/STAS - BTE 40/2018 (cl. 8ª, 1, c)).

⁴⁸³ Exemplo, AC BP Portugal/COFESINT - BTE 32/2018 (cl. 27.5ª). Os sectores do turismo e restauração e da agricultura atribuem um destaque particular à formação em línguas: um valorizando os trabalhadores que invistam nessa qualificação, através da atribuição do prémio de línguas [por exemplo, CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 12ª,8) e paralelo]; o outro fixando a responsabilidade do empregador de promover frequência de cursos de formação em português, o que indicia a existência de trabalhadores de outras nacionalidades [exemplo CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 23ª,6 e 7)].

⁴⁸⁴ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl.12.ª, 2).

⁴⁸⁵ Por exemplo, AE MÚTUA/SINAPSA – BTE 18/2018 e AE Ponto Seguro/SINAPSA 19/2018 (ambos cl.9ª,9), relativamente a planos de formação.

⁴⁸⁶ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 60ª,5).

- nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, a previsão de que o número mínimo de horas de formação será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho⁴⁸⁷;
- a ampliação da percentagem mínima de trabalhadores a abranger anualmente para 20 % dos trabalhadores efetivos da empresa⁴⁸⁸;
- a extensão da obrigação de formação à empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de contrato de trabalho temporário, nela desempenhe a sua atividade⁴⁸⁹ (arts.172^a e ss. e 187.º do CT);
- a possibilidade do trabalhador utilizar o crédito de horas, de uma só vez, intermitentemente, ou, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral, desde que com o acordo da empresa⁴⁹⁰;
- a faculdade de o trabalhador utilizar o crédito de horas anual, mediante pré-aviso mínimo de 10 dias⁴⁹¹, quando a formação anual não seja assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável (habitualmente pode acumular esse crédito até ao máximo de três anos)⁴⁹²;
- a antecipação do cumprimento das 35 horas de formação anual até 5 anos, para frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) ou de formação que confira dupla certificação (fazendo uso da faculdade prevista no art. 131º, n.7 CT⁴⁹³);
- em caso de cessação do contrato de trabalho, a concessão ao trabalhador do direito ao recebimento da retribuição correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado⁴⁹⁴ ou que não tenha utilizado nos últimos 3 anos⁴⁹⁵.

⁴⁸⁷ AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 32/2018, AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL– BTE 37/2018 e AC BP Portugal e outras/SITese – BTE 38/2018 (todos cl. 27^a, 3); AE Valorsul/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 76^a), no caso de licença para assistência a filhos menores e outros familiares.

⁴⁸⁸ AE CEFPI/STFSPN - BTE 11/2018 (cl. 18^a) e AE CICCOPN/STFSPN – BTE 17/2018 (cl. 29^a).

⁴⁸⁹ CC AABA/ SETAAB BTE 28/2018 (cl. 8.ª, 8); CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 22ª,8).

⁴⁹⁰ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 9.ª, 5-8); AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 10.ª, 5-8), refere que o crédito de horas só vence a partir de dois anos sem que o empregador cumpra o dever de assegurar a formação das 35 horas anuais.

⁴⁹¹ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB outros – BTE 28/2018 (CL.72ª, 3);-CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 12ª, 3); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 12ª, 3).

⁴⁹² CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 12.ª, 3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 12.ª, 3).

⁴⁹³ as convenções do Sector agrícola, nesse sentido - BTE 28/2018 CC AABA/ SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 8.ª, 8); CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 22ª,8); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB outros – BTE 28/2018 (CL.72ª).

⁴⁹⁴ AC BP Portugal/COFESINT e outra – BTE 32/2018 (cl. 27.ª, 9).

⁴⁹⁵ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB outros – BTE 28/2018 (CL.72ª, 6); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 12.ª, 5); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 12.ª, 5).

Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

VI. A relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras, tais como:

- a valorização da qualificação profissional obtida, em termos de progressão na carreira profissional⁴⁹⁶;
- o reconhecimento de preferência no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa, valorizando-se a classificação obtida nessa formação profissional⁴⁹⁷;
- a possibilidade de acréscimo salarial de montante de 10%, quando o trabalhador obtiver um certificado de aptidão profissional, pela frequência de curso de formação profissional com aproveitamento⁴⁹⁸.

Por outro lado, também em 2018 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para permitir reconversões, por condições de saúde que imponham limitações no exercício da função⁴⁹⁹ ou por adaptação às novas tecnologias⁵⁰⁰ ou em caso de mobilidade funcional⁵⁰¹.

Persiste, também, a inclusão nos textos convencionais de regras que relacionam avaliação do desempenho e formação profissional, quer na ponderação atribuída a esta no juízo de avaliação a atribuir ao trabalhador⁵⁰² quer, na sequência do juízo formulado, pela identificação das necessidades de formação aptas a contribuir para o desenvolvimento profissional do trabalhador⁵⁰³.

VII. Igualmente à semelhança dos anos anteriores, assinala-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho, através do estabelecimento de parâmetros para a formação a desenvolver em função da sua inclusão ou não no tempo de trabalho.

Algumas convenções preveem expressamente que a formação deve ocorrer durante o horário

⁴⁹⁶ AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 76.ª,8); AC MEO/SINTTAV – BTE 29/2018 (cl.16ª,4).

⁴⁹⁷ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e APHORT/SITSESE – BTE 47/2018 em ambos (CL.12ª,7).

⁴⁹⁸ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2018 (cl. 23ª,8), AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB (cl..72ª, 6) - BTE 28/2018; AC COOPTOCHA e outras/SETAAB e outro – BTE 29/2018 (cl. 71ª, 6).

⁴⁹⁹ AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 62ª, 5).

⁵⁰⁰ AE CFPIC/STFPSC e outra – BTE 11/2018 (cl. 17.ª,1); AC CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 8ª,1). CC AEVP/FESAHT (administrativos) e AEVP /FESAHT (armazéns) – ambos BTE 29/2018 (respetivamente, cls. 46, 1.ª e 48.ª,1), constitui responsabilidade do empregador a formação para “reciclagem, aperfeiçoamento ou formação em novas funções”, sempre que necessário.

⁵⁰¹ AE Mútua/SINAPSA e outros – BTE 18/2018 (cl. 11.ª, 3 e 4).

⁵⁰² CC AHSA/SETAAB - BTE 18/2018 (Anexo I, II; 2.2); CC ANILACT/SINA – BTE 20/2018 (cl. 7ª, 2).

⁵⁰³ AE CFPIC/STFPSC outra – BTE 11/2018 (II, 1.ª, a)); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 28ª,1;5, a)).

de trabalho⁵⁰⁴; outras especificam que o tempo despendido em formação, dentro do crédito das 35 horas⁵⁰⁵, é considerado como tempo de trabalho, sendo retribuído nos mesmos termos.

Na formação ministrada fora do horário de trabalho, há diversas situações: por exemplo, podem ser estabelecidas, caso a caso, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁵⁰⁶.

VIII. Tendo como pressuposto o art.131º do CT, é frequente as convenções imporem ao empregador o financiamento da formação⁵⁰⁷ – como, de resto, foi ilustrado a propósito das situações de formação inicial, observando-se também a propósito do desempenho de profissões regulamentadas. Existem outras modalidades de apoio do empregador à formação, tais como:

- contribuição com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação no valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária⁵⁰⁸, quando o trabalhador utilize o crédito de horas a seu favor e a formação não seja assegurada pela empresa;
- comparticipação de uma parte dos custos de formação da iniciativa dos trabalhadores sempre que se revele de interesse direto para o empregador⁵⁰⁹.

Os custos de deslocação decorrentes de formação profissional fora do local de trabalho habitual são também previstos, amiúde, como encargo do empregador, ao fixar-se, por exemplo, as condições de pagamento caso a caso⁵¹⁰.

Existem ainda outras formas de apoio do empregador à formação. Na formação por iniciativa do trabalhador, há a possibilidade de o empregador apoiar a formação, desde que ela corresponda a necessidades do cargo que ocupa ou venha a ocupar⁵¹¹; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art.92.ºCT), embora com ampliação dos períodos de licença admitidos⁵¹², introduzindo-se algumas especificidades quanto ao respetivo regime⁵¹³. Há ainda soluções mais inovadoras face ao desenho legal, concedendo benefícios como:

⁵⁰⁴ AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 22/2018 (cl.10.ª,7); AE Font Salem Portugal/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 73.ª,3); AE EMEM/SINTAP – BTE 46/2018 (cl.8.ª,7, c)).

⁵⁰⁵ AE APIMPrensa/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 57.ª, 2); AC BP Portugal/FIEQUIMETAL 37/2018 (cl.27ª,8);

⁵⁰⁶ AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 11/2018 (cl. 17.ª, 4).

⁵⁰⁷ Por exemplo, AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cls. 88.ª), se a formação for da iniciativa do empregador.

⁵⁰⁸ AC BP-Portugal/COFESINT e outra – BTE 32/2018 (cl. 27.ª, 6 e 7).

⁵⁰⁹ AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 11/2018 (cl. 74.ª).

⁵¹⁰ AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 11/2018 (cl. 17.ª, 4).

⁵¹¹ AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 11/2018 (cl. 74.ª).

⁵¹² -AE Colégio Valsassina/SNPL - BTE 9/2018 (cl.33.ª, 6), refere licença de longa duração.

⁵¹³ AE Colégio Valsassina/SNPL - BTE 9/2018 (cl.33.ª, 6).

- licença de curta duração, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, obtenção ou renovação de certificados de aptidão profissional (CAP), que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação⁵¹⁴;
- flexibilização do horário de trabalho para permitir a frequência de ações de formação profissional por iniciativa do trabalhador, a definir por acordo⁵¹⁵.

IX. As projeções do princípio da igualdade e não discriminação no que respeita ao acesso à formação, nomeadamente quanto a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante da idade, doença ou acidente⁵¹⁶, serão desenvolvidas no ponto 4.4.7.

4.4.6.3. Trabalhadores-estudantes

I. Na senda do que se identificou nos Relatórios anteriores, as previsões constantes das convenções publicadas em 2018 relacionadas com o estatuto do trabalhador-estudante apresentam algumas soluções complementares ao regime legal, sendo muitas delas articuladas com o regime convencional coletivo da formação profissional, *maxime* com a formação por iniciativa do trabalhador.

II. Como habitualmente, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante. Entre as medidas relacionadas com a organização do tempo de trabalho destacam-se:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁵¹⁷ ou a redução de horário até ao máximo de 120H ano, sem perda de quaisquer regalias⁵¹⁸;
- o direito do trabalhador-estudante requerer jornada contínua⁵¹⁹;
- a isenção da prestação de trabalho suplementar⁵²⁰;

⁵¹⁴ AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 28.ª, 2) e AC BP Portugal e outras/SITESE – BTE 38/2018 (cl. 28.ª, 2,3).

⁵¹⁵ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cls. 33ª) admite horário flexível para trabalhador estudante.

⁵¹⁶ CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 47/2017 (cl. 97.ª).

⁵¹⁷ AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018 (Anexo III, cl. 12ª, b); AC CH Montijo/FNSTFPS – BTE 23/2018 (cl.18ª, 1, c).

⁵¹⁸ CC ACRAL /SITESE – BTE 25/2018 (cl.50.ª,1). No AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 76.ª, 2),120H de dispensa para formação da iniciativa do trabalhador; se for da iniciativa do empregador toda a formação é considerada como tempo de serviço (cl. 76.ª, 3).

⁵¹⁹ AC CH - Montijo/SINTAP e outros – BTE 23/2018 (cl. 19.ª, 3, e) AC CH - Montijo/FNSTFPS – BTE 23/2018 (cl. 19.ª, 3, e).

- a concessão de dispensa no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências⁵²¹;
- a concessão de dispensa de uma hora diária, para frequência de aulas⁵²² e máximo de duas, sem perda de retribuição⁵²³ ou a concessão de dispensa entre três a seis horas semanais, consoante a carga horária letiva⁵²⁴;
- facilitação na *dispensa* de prestação de trabalho em regime de turnos, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando coincida com o horário letivo⁵²⁵ ou dispensa de prolongamento de horário, em geral⁵²⁶; ou dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral⁵²⁷;
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁵²⁸;
- o gozo de licença anual sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, até 15 dias úteis⁵²⁹;
- o recurso à realização do trabalho em regime de tempo parcial, por interesse fundamentado do próprio trabalhador (havendo acordo do empregador), com vista à
- obtenção de habilitações académicas que lhes permitam transitar e progredir nas carreiras⁵³⁰.

III. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, mas com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais sobre o financiamento dos estudos, prevendo o pagamento integral ou parcial das propinas e um subsídio mensal de estudo⁵³¹; estabelecendo uma participação que pode ser determinada em função da retribuição do trabalhador⁵³² ou fixando um montante de apoio anual, igual ou superior a 50% da retribuição mínima garantida⁵³³. Noutras situações, prevê-se que a empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente uma

⁵²⁰ AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018 (Anexo III, cl. 20^a, 3, b).

⁵²¹ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 71.^a, 4).

⁵²² AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 (cl. 16.^a, 2).

⁵²³ AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 (cl. 16.^a, 2).

⁵²⁴ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 93.^a, 2, c) –g)).

⁵²⁵ CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 53.^a, 2, j).

⁵²⁶ CC ACRAL /SITESE – BTE 25/2018 (cl. 16.^a, j)).

⁵²⁷ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 [cl. 52.^a, 1, b)].

⁵²⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 [cl. 52.^a, 1, c)]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 [cl. 52.^a, 1, c)].

⁵²⁹ AC BP-Portugal/COFESINT e outra – BTE 32/2018 (cl. 29.^a, 7); AC BP-Portugal/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 29.^a, 7)); AC BP-Portugal/SITese – BTE 38/2018 (cl. 29.^a, 7).

⁵³⁰ AE Escala Vila Franca/SIM – BTE 4/2018 [cl. 37.^a, 3).

⁵³¹ AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 81.^a, 1 a 3); AE Banco de Portugal/SNQTb – BTE 48/2018 (cl. 81.^a, 1-3)

⁵³² AC BP-Portugal e outras/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 29.^a, 9).

⁵³³ AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 18.^a, 2).

evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário⁵³⁴.

IV. Como nos anos anteriores, encontramos esporadicamente nas convenções publicadas em 2018 a previsão da obrigação de permanência do trabalhador, por período não inferior a 3 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação, quando suportada pelo empregador. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁵³⁵.

V. Também em linha com as regras sobre formação profissional, prevê-se que a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais contribua para a evolução na carreira profissional⁵³⁶, tendo o trabalhador, nomeadamente, preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁵³⁷.

VI. Continuam a ser habituais as regras convencionais que determinam a cessação das regalias mencionadas no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar⁵³⁸ (mas essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador⁵³⁹).

Certos textos convencionais concretizam as previsões legais quanto à obrigação de comprovação da assiduidade e da definição de aproveitamento escolar⁵⁴⁰.

⁵³⁴ AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018 (cl. 18.ª, 2 e 4).

⁵³⁵ AE Portugal/SIPLA - BTE 47/2018 (cl. 10.ª, 1 a 3).

⁵³⁶ AC BP-Portugal/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 29.ª, 10).

⁵³⁷ AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 96.ª).

⁵³⁸ AE JI – O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 (cl. 93.ª, 2).

⁵³⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 [cl. 52.ª, 4]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 [cl. 52.ª, 4].

⁵⁴⁰ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 [cl. 52.ª, 3]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 [cl. 52.ª, 3].

4.4.7. O princípio da igualdade nas relações laborais (2018)

4.4.7.1. Nota prévia

Pelo segundo ano consecutivo, é dedicado um capítulo próprio ao **princípio da igualdade nas relações laborais**. Recorde-se que o princípio da igualdade e não discriminação tem respaldo constitucional, através do princípio geral enunciado no art.13.º CRP, com projeções de relevo no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º CRP), sendo desenvolvido na legislação laboral.

No geral, mantém-se a estrutura de análise a partir de três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

- assédio moral [arts. 29.º e 127.º, n.º 1, als. k) e l], do CT, entre outros];
- conciliação entre a vida familiar e profissional (arts 33.º e ss do CT);
- igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (arts 23.º e ss. e 85.º. e ss. do CT).

A evolução positiva da presença daqueles regimes jurídicos nos textos convencionais dos últimos três anos, espelha, essencialmente, as alterações legislativas ocorridas a este propósito⁵⁴¹:

Quadro 64 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2016-2018)

Temas / anos	2018	2017	2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>	<i>(220)</i>	<i>(208)</i>	<i>(146)</i>
Total	82	55	47
<i>Assédio moral</i>	9	5	2
<i>Igualdade e não discriminação</i>	53	25	15
<i>Parentalidade</i>	82	55	47

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

⁵⁴¹ O Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º 73/2017, 16 de agosto, quanto ao regime de proteção do assédio moral, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, quanto ao alargamento dos direitos de maternidade e parentalidade. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu, mais recentemente, a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

4.4.7.2. Assédio Moral

I. A disciplina relativa à proibição do assédio consta, no Código do Trabalho, da subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [art. 29.º, e com reflexos no art. 127.º, 1, als. *k*) e *l*); art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. *b*) e art. 394.º, 2, al. *f*), CT⁵⁴²].

II. Em 2018, encontramos nove convenções coletivas que tratam o tema, o que representa um aumento relativamente ao ano anterior (em 2017 existiram 5, todos AE). A informação constante do quadro seguinte dá nota de que existem: 1 AE; 3 AC, sendo dois deles instrumentos paralelos; e cinco CC, dos quais dois são instrumentos paralelos. A circunstância de prevalecer a negociação sectorial ou de grupos de empresas constitui um fator de ampliação do seu âmbito subjetivo. Em termos qualitativos, o quadro seguinte também sistematiza os principais tópicos versados nas convenções, embora com níveis de aprofundamento variáveis⁵⁴³. Deve, em todo o caso, assinalar-se que as convenções acabam por reproduzir, de forma mais ou menos desenvolvida, o quadro legal, sublinhando, em todo o caso, a relevância que os outorgantes entendem reconhecer a esta matéria.

⁵⁴² Com a Lei n.º 73/2017, de 16/08 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas.

⁵⁴³ Incluindo o dever do empregador adotar códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [art. 127.º, 1, als. *k*) e *l*), CT] e a proteção do trabalhador relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art. 283.º, 8 e 9, do CT), bem como a possibilidade de defesa de trabalhador no que toca à denúncia de assédio moral.

Quadro 65 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2018)

Assédio Moral - 2018 (9/220)										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	X	X		X		Novo BTE 12/2017
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	X	X		X		Novo BTE 12/2017
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT		X				Altera BTE 31/2011
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB		X			X	Novo
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	X		X			(=) BTE 41/2016
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	X					Novo
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	X					Novo
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	X	X	X			Novo
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE		X				Altera BTE 40/2011
Total					6	6	2	2	1	

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

III. Destaque-se a publicação, em 2018, de uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória⁵⁴⁴, a qual estabelece que o empregador deve adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cl. 3ª, 1, k) e l)).

⁵⁴⁴ BTE 10/2018 (Acórdão de 18/12/2017) - decisão arbitral relativa à FERTAGUS - Travessia do Tejo, Transportes, SA e ao Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses – SMAQ.

4.4.7.3. Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. No tópico relativo à conciliação da vida familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – art. 59.º, 1, b), da CRP] procurou-se perceber, para além da tutela da maternidade e da parentalidade, outras dimensões deste princípio, cada vez mais presentes na narrativa das relações laborais. Foram, pois, consideradas as duas vertentes:

- a tutela da parentalidade e da maternidade, considerando, para este efeito, duas disposições do Código do Trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (art. 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

II. Na proteção da maternidade e parentalidade convergem um conjunto de normas previstas na legislação laboral que, por sua vez, se articulam com o sistema de segurança social. Esta inter-relação decorre, desde logo, do facto da tutela da parentalidade constituir uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social⁵⁴⁵. Por esse motivo, a proteção social da maternidade e paternidade é objeto de legislação específica, de natureza previdencial, para a qual remete a lei laboral (art.34.º CT)⁵⁴⁶.

III. Para além das licenças, o catálogo de direitos dos trabalhadores, sistematizado no Código do Trabalho (art. 35.º e arts. 36.º a 65º CT) contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

⁵⁴⁵ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

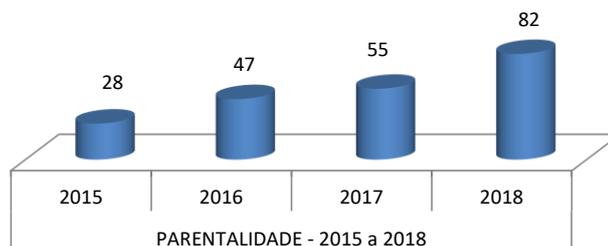
Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente através da taxa social única (arts 50.º ss., art. 52º, n. º1, al. b LBSS; e art. 6.º e ss., do Código Contributivo). Complementarmente, existe ainda a dimensão proteção social ou regime não contributivo.

⁵⁴⁶ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, do CT), tal significa que o gozo de uma das modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º-91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

Na mesma linha, as convenções dedicam, por vezes, um capítulo ou cláusula específicos para descrever o conjunto de licenças e dispensas de que beneficia o exercício do direito de parentalidade⁵⁴⁷. Também no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei, esclarece-se que são computadas para todos os efeitos como tempo de serviço e nele figuram faltas dadas pelos progenitores e pelos avós. Neste domínio, é habitual encontrar-se a mera reprodução dos preceitos legais⁵⁴⁸ ou a simples remissão para a lei⁵⁴⁹. Afastando-se da mera reprodução da lei, duas convenções adequam o regime legal: uma estabelece a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço⁵⁵⁰; outra concede mensalmente a 1 dos progenitores com filhos até 12 meses uma dispensa de 2 dias⁵⁵¹.

A trajetória de crescimento do tema da parentalidade, encetada em 2016 (incluindo regime de faltas, dispensas e licenças) é ilustrada no gráfico seguinte⁵⁵². Comparativamente a 2017, registou-se um aumento de 49%, em 2018.

Gráfico 16 - Parentalidade (2015-2018)



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

⁵⁴⁷ Importa assinalar que algumas convenções atribuem ao pai e/ou à mãe um complemento do “subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço”, é o caso do AE CELBI/SNTICI - BTE 18/2018 (cls. 6ª e 7ª).

⁵⁴⁸ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cls.76.ª – 83.ª); CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cls. 82.ª- 89.ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 27/2018 (cls.42.ª-49.ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cls.15ª,36ª,50ª); AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cls. 48ª-80ª).

⁵⁴⁹ Por exemplo, CC LACTICOOP/SETAAB – BTE 23/2018 (cl.48.ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl.64ª); CC AIBA/SITese – BTE 4/2018 (cl.32ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 48ª).

⁵⁵⁰ AE Portugal/SIPLA - BTE47/2018 (cl.46ª), semelhante ao AE Easyjet Airlines Company/SPAC – BTE 23/2017 (11.5).

⁵⁵¹ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl.12ª,1, d), é cláusula nova (anterior BTE 41/2016) que densifica o disposto na al. d), n.º 1, art.51º, CT.

⁵⁵² As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.8.

IV. No âmbito das regras dedicadas aos tempos de trabalho, as convenções reproduzem, uma vez mais, as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade, mas também com a conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade da de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho. Assim:

- no **trabalho suplementar**, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁵⁵³ da isenção de prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art. 59.º do CT)⁵⁵⁴;
- no direito a **férias**, é frequente encontrar dois planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos, abrangendo:
 - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade⁵⁵⁵;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁵⁵⁶;
- na definição e **organização do horário de trabalho**, há convenções que referem que havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, deve-se assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁵⁵⁷; ou, simplesmente, ter em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador⁵⁵⁸ (situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho menor portador de deficiência, prevista na lei – art.54º do CT – e reproduzida nalgumas convenções⁵⁵⁹);
- no recorte previsto para organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, refere-se nalguns casos a necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de

⁵⁵³ CC AARIBATEJO/SETAAB- BTE 29/2018 (cl.29ª,1, a)).

⁵⁵⁴ Por exemplo, AE Banco de Portugal/SNQTB e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018 [ambos cl.38.ª, n. 93, al. a)), sobre dispensa de trabalho suplementar por assistência inadiável a membro do agregado familiar e n.º 4, al. b), sobre isenção por motivos de parentalidade].

⁵⁵⁵ Exemplo, AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 50.ª, 4); CC AEVP (administrativos)/FESAHT e AEVP (armazéns)/FESAHT – ambos BTE 29/2018 (respetivamente, cls. 22.ª,4; 24.ª, 4).

⁵⁵⁶ Por exemplo, AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl.28ª,4); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 30ª,10); CC AIBA/SITese – BTE 4/2018 (cl.22ª,7) CC ACA/CESP e outro – BTE 6/2018 (cl.55ª,5).

⁵⁵⁷ Exemplo, CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e APHORT/SITese – BTE 47/2018 em ambos (cl. 25ª. 2, d)).

⁵⁵⁸ Exemplo, AE A.S / STAL - BTE 18 /2018 (cl. 15.ª,7).

⁵⁵⁹ AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (cl.69.ª), idêntico a AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.69.ª). Aumentando a redução para 10 horas semanais (art. 54ª, n.1CT, prevê 5H), AC Douro Azul e outros/FESMAR– BTE 15/2018 (cl. 67ª).

trabalhadores do mesmo agregado familiar⁵⁶⁰, que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para mulheres grávidas ou com filhos menores (seguindo o art. 58º, 1, do CT)⁵⁶¹.

Em 2018, há, ainda, convenções que optam por reproduzir a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou também do pai em caso de aleitação, em disposição específica⁵⁶².

V. A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 61ª CT)⁵⁶³; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 62.º CT)⁵⁶⁴ – que podem originar a própria dispensa da trabalhadora grávida⁵⁶⁵ –; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁵⁶⁶.

Retomando a matéria do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, correspondendo à repetição do regime legal, algumas previsões ainda relativas à tutela da parentalidade, *maxime* nos aspetos seguintes:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional (nestas situações, a

⁵⁶⁰ CC AARIBATEJO/SETAAB- BTE 29/2018 (cl.25ª,9), dá-se prioridade na dispensa do regime de adaptabilidade a um dos trabalhadores do mesmo agregado familiar.

⁵⁶¹ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB – BTE 29/2018 prevê a conciliação de horários de trabalho (cl.21ª, n. 10 g) e a isenção de adaptabilidade de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes (assim como de menores e trabalhadores deficientes (cl. 21ª, n. 13 e cl. 64ª), redação igual a AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017. No mesmo sentido, AE FONT SALEM PORTUGAL/FESAHT – BTE 32/2018 (cl. 63ª).

⁵⁶² Exemplo, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 63ª).

⁵⁶³ Reproduzindo a lei, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 66ª) e AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 76ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 67ª).

⁵⁶⁴ Por exemplo, o AC BP-Portugal/SITese – BTE 38/2018 (cl. 87ª), determina que em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição de grávida, puérpera ou lactante, no sentido de adaptar essas condições, atribuir funções compatíveis com o seu estado, ou dispensando-a do trabalho durante a gravidez. Noutras, por exemplo, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 67ª), prevê-se que o empregador avalie os riscos do trabalho e tome as medidas necessárias para evitar a exposição dessas trabalhadoras, informando-as do seu resultado e das medidas de proteção adotadas. Por fim, há convenções que se referem, em geral, a condições especiais dos locais de trabalho para evitar exposição a riscos para a segurança e saúde e desenvolvimento do nascituro e da mãe, por exemplo CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 24ª,1).

⁵⁶⁵ Por exemplo, CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 [cl. 83.ª, 1, i)], no qual são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de “dispensa da prestação de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da sua proteção, segurança e saúde”.

⁵⁶⁶ Exemplo, AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cls. 65ª e 66ª).

- aplicação do regime de BH é da iniciativa do trabalhador⁵⁶⁷); em sentido inverso há casos de previsão de dispensa de BH para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante⁵⁶⁸;
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (seguindo o art. 56.º do CT)⁵⁶⁹; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁵⁷⁰ com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência⁵⁷¹;
 - é também prevista a possibilidade de autorização de jornada contínua⁵⁷² ou de horário específico⁵⁷³ com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência ou doença crónica .

O quadro abaixo ilustra, em termos quantitativos, diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, nas convenções coletivas de 2018.

Quadro 66 - Conciliação da vida familiar e profissional – 2018

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2018						
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
21	8	20	11	9	31	16

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

⁵⁶⁷ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 22.ª, n. 1, al. b); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl.26ª, 1, b)); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl.12.ª-A,10).

⁵⁶⁸ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl.75.ª), numa redação idêntica ao AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.73.ª).

⁵⁶⁹ Por exemplo, AE Font Salem Portugal/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 62ª).

⁵⁷⁰ Por exemplo, os AE Universidade de Aveiro/SPRC e outros, Universidade de Aveiro/STE e Universidade de Aveiro/SNESup – todos BTE 15/2018 (cl. 4.ª); AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl.37ª).

⁵⁷¹ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 62.ª). No AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl.49ª,2, a)), alargando-se a trabalhadores que tenham a cargo familiares incapacitados, para além dos próprios trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

⁵⁷² Exemplo, AE ESCALA VILA FRANCA/SIM - BTE 4/2018 (cl.35.ª 3); os AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS, CH MONTIJO e outros/SINTAP e CH MONTIJO e outros/STSS - BTE 23/2018 (cl.19ª,3); AC Parques Tejo e Parques de Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 33.ª, 5).

⁵⁷³ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (Anexo III, cl.12ª), e horário específico para trabalhadores portadores de deficiência.

4.4.7.4. Igualdade em geral

I. Observa-se, cada vez mais, o aprofundamento nos textos convencionais da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo pela atenção dedicada às condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Para além das que remetem simplesmente para a lei⁵⁷⁴, encontram-se a este propósito duas modalidades de tutela:

- disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e organização do trabalho e na progressão na empresa;
- medidas que disciplinam as condições de acesso ao emprego ou de trabalho de certos grupos de trabalhadores, introduzindo, por vezes, medidas de discriminação positiva.

II. No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais que versam a matéria referirem que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no recrutamento⁵⁷⁵.

Existem, porém, algumas previsões dirigidas à tutela de trabalhadores de grupos sociais desfavorecidos, nomeadamente deficientes ou portadores de doença crónica, referindo que a empresa os deve admitir, dentro do possível, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁵⁷⁶ ou, indo mais longe, determinando que o empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente adaptação do posto de trabalho e formação profissional⁵⁷⁷. Ainda no sentido da tutela deste grupo de trabalhadores, prevê-se, por vezes, na organização dos tempos de trabalho a agilização de regimes mais flexíveis de organização do tempo de trabalho, em sede de

⁵⁷⁴ Exemplo, AE Baloço/SINTAP - BTE 15/2018 (cl. 13.ª).

⁵⁷⁵ Exemplo, AE A.S./STAL - BTE 18 /2018 (cl. 4.ª); AE EMEM/SINTAP - BTE 46 /2018 (cl. 3.ª); AC ÁGUAS do Norte, S.A e outros /SINDEL e AC ÁGUAS do Norte, S.A e outros /STAL ambos BTE - 41/2018 (cl. 12ª); AE EMEM/SINTAP- BTE 46 /2018 (cl. 3.ª).

⁵⁷⁶ AC BP – Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl.15ª,2) e paralelos.

⁵⁷⁷ É o caso de CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cl.94.ª); e os instrumentos parelos CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITese – BTE 47/2018 (ambos cl. 5ª. 2). Estes dois últimos fixam, ainda, quotas de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e a articulação com as associações de deficientes locais para o seu recrutamento. Embora com conteúdo diferente, o princípio da não discriminação e a proteção de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida já estava presente na versão anterior desta convenção (CC APHORT/FESAHT – BTE 31/2011 e APHORT/SITese – BTE 40/2011 (cl.8ª).

horário flexível⁵⁷⁸, jornada contínua⁵⁷⁹, trabalho a tempo parcial⁵⁸⁰ e, até, do designado horário específico⁵⁸¹.

III. Numa outra perspetiva, a tutela da paridade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, reportando-a aos processos de seleção a dada categoria profissional dentro da empresa, prevendo-se que a empresa deve promover a paridade no acesso ao emprego⁵⁸² na retribuição⁵⁸³ ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional⁵⁸⁴. Outras referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁵⁸⁵.

IV. Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores com deficiência. É o caso da dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.88.º, CT)⁵⁸⁶ e da maior amplitude de gestão do horário flexível dos trabalhadores com deficiência⁵⁸⁷. Esta circunstância também constitui fundamento para aplicação de trabalho a tempo parcial⁵⁸⁸ ou para instituir o regime de teletrabalho⁵⁸⁹.

A proteção de trabalhadores em função da idade constitui outra dimensão referida amiúde nas convenções. Nesse sentido, existem convenções que proíbem a fixação de uma idade máxima para no acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁵⁹⁰; noutras alude-se à observância das normas legais que isentam os menores de certas formas de organização do trabalho⁵⁹¹ ou concede-

⁵⁷⁸ AE ESCALA/SIM – BTE 4/2018 (cl.35.ª 3); AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS e CH MONTIJO e outros/SINTAP (cl. 14ª,5) e CH MONTIJO e outros/STSS (cl. 12ª) – todos BTE 23/2018.

⁵⁷⁹ Prevendo a aplicação de jornada contínua no interesse do trabalhador, por exemplo, AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 35.ª 3).

⁵⁸⁰ Por exemplo, AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl.49ª).

⁵⁸¹ Prevendo horário específico da iniciativa do trabalhador, AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl.35.ª 3), AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS, CH MONTIJO e outros/SINTAP e CH MONTIJO e outros/STSS (Diagnóstico e Terapêutica) – todos BTE 23/2018 [cl.18ª, 1, a) parentalidade; b) trabalhador deficiente].

⁵⁸² Por exemplo AC Parques Tejo - Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 4.ª, 3).

⁵⁸³ CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 9 /2018 (cl. 55ª, 1, a)); CC UAC/SITESE – BTE 43 /2018 (anexo I,1-2).

⁵⁸⁴ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18 /2018 (cl. 8.ª, 4).

⁵⁸⁵ CC ACA/CESP e outro – BTE 6/2018 (cl.69ª); CC GROQUIFAR /FIEQUIMETAL (controlo de pragas) – BTE 17/2018 (cl. 3.ª).

⁵⁸⁶ AE AENL/CESP - BTE 9/2018 (cl. 16ª, 6 e7); AE F&C – Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 49ª, 6); AE CEFPI/STFPSN- BTE 11/2018 (cl. 32ª, 4); AE CICCOPN/STFPSN- BTE 17/2018 (cl. 44ª, 4); CC LACTICOOP/SETAAB – BTE 23/2018 (cl. 15.ª, 4).

⁵⁸⁷ Por exemplo, AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS e AC CH MONTIJO e outros/SINTAP, ambos BTE 23/2018 (cl. 14ª, 2); AC CH MONTIJO e outros/STSS - BTE 23/2018 (cl. 12ª, 3); AC CH MONTIJO e outros/SNF - BTE 42/2018 (ambos cl. 12ª, 5).

⁵⁸⁸ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl. 37ª, 3); AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 42ª,3).

⁵⁸⁹ Por exemplo, AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 42ª, 2, d)).

⁵⁹⁰ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18/2018 (cl. 8.ª,2); AC Parques Tejo - Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 4.ª, 1).

⁵⁹¹ Exemplo, CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2018 (cl.19ª,9), relativo ao direito de dispensa dos horários em regime de adaptabilidade, mediante atestado médico que refira o prejuízo que daí pode decorrer para a saúde e segurança no trabalho do menor.

se uma proteção especial para trabalhadores a partir de certa idade, no que toca à dispensa de trabalho noturno⁵⁹², por turnos⁵⁹³ ou trabalho suplementar⁵⁹⁴.

Por último, e num prisma mais alargado, existem várias convenções que preconizam a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença, deficiência ou acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e promovendo ações de formação e de aperfeiçoamento profissional⁵⁹⁵.

⁵⁹² AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 37ª, 3) e AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 37ª, 3), dispensa de trabalho noturno e serviço de urgência a partir dos 50 anos e 55 anos, respetivamente (cls. 38ª, 4; 40ª, 6); também os AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM, ambos BTE 27/2018; AE CARRIS/SITESE – BTE 30/2018 e AE CARRIS/ASPTC – BTE 35/2018 (todos cl. 27ª, 3) admitem a dispensa de trabalho noturno dos trabalhadores com 25 anos de serviço ou 50 de idade.

⁵⁹³ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (anexo III, cl. 13ª), redação idêntica AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017: dispensa de trabalho por turnos, a trabalhadores com 20 anos de turnos ou a partir de 50 anos de idade e 15 de turnos.

⁵⁹⁴ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl.58ª, 3, e)), podem ser dispensados os trabalhadores com 30 anos de serviço ou 50 de idade.

⁵⁹⁵ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 22.ª, 1, b); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 16/2018 (cl. 26ª, 1, b)); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 54.ª); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 31ª).

4.4.8. As TIC e a proteção de dados pessoais na contratação coletiva

4.4.8.1. Nota prévia

I. A relevância da economia digital nas relações laborais e os seus impactos na negociação coletiva foram, recentemente, objeto de um estudo no âmbito do CRL⁵⁹⁶, onde se dá conta das suas múltiplas projeções nos contextos de trabalho e dos desafios que se colocam à contratação coletiva. Por outro lado, já no Relatório de 2017⁵⁹⁷ se apontou a presença de alguns afloramentos nos textos convencionais do tratamento de matérias associadas à evolução tecnológica. Neste capítulo, retomam-se os quatro tópicos identificados no ponto 2.4.2. associados às tecnologias (TIC) nos IRCT negociais, cujo denominador comum é, justamente, a sua inter-relação com a dimensão tecnológica:

- Teletrabalho;
- Meios de vigilância eletrónica;
- Meios de comunicação eletrónica;
- Processo individual dos Trabalhadores.

No universo de convenções publicadas em 2018 (220), as matérias assinaladas são estabelecidas, primordialmente, em primeiras convenções e revisões globais, ao nível da empresa (AE e AC)⁵⁹⁸ e, em regra, a propósito dos direitos e deveres das partes na relação de trabalho⁵⁹⁹.

II. O aprofundamento destes tópicos remete-nos, ainda, para outras dimensões de análise onde se conjuga a utilização das TIC nas relações laborais com os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho, em especial na sua crescente relação com a evolução tecnológica no âmbito das TIC e as regras proteção de dados pessoais, assim como a reserva da vida privada dos trabalhadores.

⁵⁹⁶ Maria do Rosário Palma RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, 2019, www.crlaborais.pt.

⁵⁹⁷ Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017, pág. 85.

⁵⁹⁸ Com algumas exceções, no que toca às referências à proteção de dados.

⁵⁹⁹ Nesse sentido, ver CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017, págs. 96 e ss.

Por essa razão, nos pontos seguintes, procurar-se-á estabelecer um diálogo com os direitos de personalidade, sempre que a análise dos temas referenciados o justifique, em complementação da abordagem realizada anteriormente (cfr. 4.4.3.2)⁶⁰⁰.

Quadro 67 - Presença das Tecnologias de informação e Comunicação na Contratação Coletiva por subtipo (2017-2018)

TIC - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
Teletrabalho	6	0	3	9	6
Meios de comunicação eletrónica	8	0	7	15	10
Meios de vigilância eletrónica	2	0	1	3	4
Processo Individual dos Trabalhadores	16	3	25	44	8

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

4.4.8.2. Contrato de teletrabalho

I. O contrato de teletrabalho surge no Código do Trabalho (arts. 165º a 171º) como modalidade de contrato de trabalho diretamente assente na tecnologia, regulando situações em que a prestação laboral é desempenhada fora das instalações do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (art.165º, CT). A lei delimita os demais aspetos relativos à forma e execução do contrato de teletrabalho, cujos contornos são reproduzidos, parcialmente, nas nove convenções⁶⁰¹ que preveem esta figura.

Em todo o caso, a legislação laboral abre espaço à autonomia coletiva para delimitar alguns pontos do regime legal. Essa autonomia é utilizada em duas convenções, incidindo as previsões na matéria relativa aos instrumentos de trabalho [art.166ª, n. 5, e) CT], no sentido de determinar que, salvo acordo em sentido diferente, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de

⁶⁰⁰ Ver supra 4.4.3.2 - *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]*, onde se indicam disposições convencionais que configuram direitos de personalidade.

⁶⁰¹ Em 2018, existem 9 convenções que disciplinam o regime de teletrabalho (arts. 165.º-171.º, CT), embora com aprofundamentos diferentes: AE CICCOPON/STFPSN - BTE 17/2018 (cl.9.ª); AE Mutua/SINAPSA- BTE 18/2018 (cl. 15.ª); AE Porto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 15ª); AC Ageas Portugal/SINAPSA - BTE 22/2018 (cl.16ª). Em bom rigor, o CC Associação dos Empregadores do Ribatejo/SETAAB -BTE 29/2018 [cl. 35.ª, c)] desenha um conceito diferente de teletrabalho como “exercício regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia”, afastando-se da definição legal.

trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas⁶⁰².

II. No que toca aos destinatários, todas as convenções do Sector bancário e segurador optam por admitir a possibilidade de o regime de teletrabalho ser acordado com trabalhador anteriormente vinculado à empresa, durante um período de vigência inicial de 3 anos, renovável por períodos de um ano⁶⁰³. Uma outra convenção, reproduzindo a lei, concede primazia no acesso ao exercício de funções em regime de teletrabalho aos trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo⁶⁰⁴.

Quanto à cessação do acordo que titula o regime de prestação de teletrabalho, admite-se que o mesmo pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito de regressar ao posto de trabalho que ocupava⁶⁰⁵ ou a funções equivalentes às anteriormente exercidas, salvaguardando que o trabalhador não pode, por isso, ser prejudicado nos seus direitos e regalias (em consonância com o art. 167º, nº 3 do CT).

Em 2018, existe uma convenção que procura evitar os riscos de isolamento ou desatualização do teletrabalhador, estabelecendo que anualmente o trabalhador deve regressar à empresa, pelo menos uma semana, com o objetivo de reforçar a sua integração na estrutura e cultura da mesma e/ou frequência de ações de formação. Essa mesma convenção prevê a possibilidade do empregador visitar o local de trabalho, entre as 9h00 e as 19h00 (cfr. art. 170º do CT), mas dentro do período normal de trabalho acordado com o trabalhador e com comunicação prévia não inferior a 24 horas⁶⁰⁶.

III. No anexo-quadro 11 elencam-se as 9 convenções que abordam o tema do teletrabalho e demonstra-se o resultado da comparação com o regime convencional anterior.

⁶⁰² AC ÁGUAS DO NORTE, SA/SINDEL – BTE 41/2018 (cl. 31ª); AC ÁGUAS DO NORTE, SA/STAL – BTE 41/2018 (cl. 31ª).

⁶⁰³ AE Mutua/ SINAPSA - BTE 18/2018 (cl. 15ª); AE Ponto Seguro/ SINAPSA - BTE 19/2018 (cl. 15ª); AC Ageas Portugal/ SINAPSA e outros - BTE 22/2018 (cl. 16ª); AE CARAVELA/STAS - BTE 44/2018 (cl. 14ª). AE CICCOPN/ STFPSN e outra - BTE 17/2018 (cl. 9ª, 4).

⁶⁰⁴ AE CICCOPN/ STFPSN e outra - BTE 17/2018 (cl. 9ª, 8).

⁶⁰⁵ AE CICCOPN/ STFPSN e outra - BTE 17/2018 (cl. 9ª, 6).

⁶⁰⁶ AE CICCOPN/ STFPSN e outra - BTE 17/2018 (cl. 9ª, 5 e 11).

4.4.8.3. Meios de vigilância eletrónica

I. O uso de meios de vigilância a distância figura no Código do Trabalho a propósito do elenco dos direitos de personalidade (arts.20º e 21º CT), pela sua relação com a necessidade de reserva da vida privada do trabalhador⁶⁰⁷.

Em 2018, existem 2 instrumentos paralelos⁶⁰⁸ que regulam o uso de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância do local de trabalho, em moldes idênticos ao consagrado no art.20.º do Código do Trabalho, no que toca à finalidade da sua utilização. Ou seja, como regra geral, proíbe-se a utilização destes equipamentos com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador; considera-se, todavia, lícita a sua utilização se tiver como propósito a proteção de pessoas e bens ou quando particulares exigências da atividade a justifiquem. Em todo o caso, o empregador deve respeitar as regras de informação e divulgação dos locais nestas condições e demais condições legais decorrentes da proteção de dados pessoais.

II. Existe uma terceira convenção do Sector dos transportes que, pelo contrário, admite a licitude de utilização de equipamento tecnológico nas viaturas, tais como GPS e telemetria, com o propósito de proteger a segurança de trabalhadores móveis, do veículo e equipamentos, assim como das mercadorias transportadas, e não os qualifica como meios de vigilância a distância no local de trabalho⁶⁰⁹.

4.4.8.4. Meios de comunicação eletrónica

I. A referência aos meios de comunicação eletrónica, como forma de comunicação na empresa, surge em 15 convenções coletivas (todas primeiras convenções e revisões globais) e, quase sempre, para parametrizar o uso da comunicação eletrónica, numa dupla vertente:

- proteção da confidencialidade das mensagens relativa a dados privados e à vida pessoal do trabalhador;

⁶⁰⁷ Ver supra 4.4.3.2 - *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].*

⁶⁰⁸ AC ÁGUAS DO NORTE, SA/SINDEL e ÁGUAS DO NORTE, SA/STAL – ambos BTE 41/2018 (cl. 9ª).

⁶⁰⁹ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 65ª), cláusula nova (anterior BTE 32/1998).

- definição de regras sobre a utilização do equipamento e endereço eletrónico disponibilizados pelo empregador, confinando o seu uso exclusivo à atividade profissional.

Com efeito, a comunicação eletrónica na empresa situa-se num domínio de intensa relação com os direitos de personalidade do trabalhador, em especial, o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal⁶¹⁰ e de acesso a informação não profissional, que envie ou receba através do correio eletrónico (art. 22º do CT). Ou seja, este regime tem subjacente a tutela de dois direitos de personalidade do trabalhador: o direito à inviolabilidade da correspondência e o direito à reserva da intimidade da vida privada (arts. 75º, 76º e 80º do CC, e art. 16º nº 2 do CT), sendo certo que pode o empregador estabelecer regras sobre a utilização dos meios de comunicação e informação eletrónica, tal como estabelecem algumas convenções⁶¹¹.

Assim, é comum admitir-se a comunicação com o trabalhador por correio eletrónico, mas com menção ao cumprimento das regras sobre a proteção de dados pessoais⁶¹². Algumas convenções não referem expressamente a comunicação por mail, estando embora presente a desmaterialização dos processos de comunicação, quando se refere que a informação sobre a listagem de trabalhadores sindicalizados pode ser feita em suporte digital⁶¹³.

II. Por fim, a propósito das regras sobre o uso dos meios eletrónicos, a reserva da vida privada do trabalhador e o respeito pela separação entre tempo de trabalho e os tempos de não trabalho, já se deu conta *supra* da previsão em três convenções do direito à desconexão⁶¹⁴.

4.4.8.5. Processo individual dos trabalhadores

I. A temática associada ao processo individual dos trabalhadores, comunga, em parte, do catálogo de direitos de personalidade do trabalhador que enquadra a comunicação por meios

⁶¹⁰ Por exemplo, AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 17ª,1, b) e 2).

⁶¹¹ AC ÁGUAS DO NORTE, SA/SINDEL – BTE 41/2018 (cl. 31ª); AC ÁGUAS DO NORTE, SA/STAL – BTE 41/2018 (cl. 10ª2). NO CC APIMPrensa/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 27ª, h) e i)), constitui dever do trabalhador não utilizar, sem autorização superior, blogs ou plataformas digitais assim como o endereço eletrónico do empregador, para contatos alheios à sua atividade profissional.

⁶¹² Exemplo: AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018 (cl. 17ª,2), idêntico ao AE 321 Crédito/FEBASE – BTE 38/2017 (cl. 17ª, 2); AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (Cl 19ª).

⁶¹³ AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 13ª,5) e convenção paralela.

⁶¹⁴ Supra 4.4.3.2 - *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]*, AE Banco de Portugal/SNQTb e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018 (14ª, h) – e CC APROSE/ STAS- BTE 40/2018 (44ª).

eletrónicos. Tal ocorre no que toca à tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 16º CT) e à proteção de dados pessoais (art. 17º CT), a que se juntam outros direitos que delimitam o uso de informação dos trabalhadores (art.17º CT), a proteção dos dados biométricos (art. 18ºCT) e, ainda, a limitação de realização de testes e exames médicos dos trabalhadores ou dos candidatos a emprego (art.19º CT).

As regras convencionais que incidem sobre o acesso a dados pessoais aplicam-se, na maioria das situações, aos processos individuais dos trabalhadores, numa formulação expressa⁶¹⁵ ou remetendo para a lei sobre proteção de dados pessoais⁶¹⁶. Todavia, o perímetro subjetivo desta proteção é alargado ao empregador e a terceiros em duas convenções paralelas⁶¹⁷ e, num outro caso, ao conjunto de utentes de um determinado empregador (toda a comunidade educativa, incluindo pais e alunos)⁶¹⁸.

A proteção do trabalhador é assegurada quer a propósito do acesso ao emprego e formação do contrato de trabalho, nas situações de recrutamento⁶¹⁹, quer durante a execução do contrato de trabalho, quando são mencionadas as garantias de proteção associadas aos processos individuais dos trabalhadores, fazendo-se alusão expressa a formas digitais de armazenamento de tais dados⁶²⁰. Nalguns destes casos é referido que o processo individual pode ser consultado “pelo próprio trabalhador, pelo seu advogado e pelas estruturas de representação dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei, no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar”⁶²¹, numa formulação próxima do disposto no art. 16º,n.º2 CT⁶²².

Noutros casos é feita alusão à existência de processo individual do trabalhador, simplesmente como obrigação do empregador e a faculdade de consulta do trabalhador⁶²³.

⁶¹⁵ Exemplo: AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (cl 13ª).

⁶¹⁶ O AE SCML/SIM - BTE 26/2018 (cl.18ª), alude ao processo biográfico do trabalhador, que pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor sobre proteção de dados pessoais.

⁶¹⁷ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 E APHORT/SITese – BTE 47/2018 em ambos (cls. 9ª. n) e 10ª, o) constituindo, respetivamente, dever do empregador e trabalhador.

⁶¹⁸ No CC CNEF/FNE BTE 32/2018 (cl.4ª, u), constitui dever do trabalhador: “Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa”.

⁶¹⁹ AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (Anexo II parte B, Cl 9ª, 3).

⁶²⁰ AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl.18ª); AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (cl. 13.ª).

⁶²¹ AE F&C Portugal/ SBSI - BTE 9/2018, cl. 7.ª,2); AC Parques Tejo e Parques de Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 16.ª, 2); AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (Cl 19ª, 2).

⁶²² AE 321 Crédito/SIB – BTE 4/2018, idêntico ao AE 321 Crédito/SIB - BTE 38/2017 (cl 13ª); e AE Escala Vila Franca/SIM - BTE 4/2018 (cl 13ª).

⁶²³ Todos os AE celebrados pela Carris. Por exemplo, AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018 [cl. 4.ª, o)]; AE CEFPI/STFPSN - BTE 11/2018 (cl.9ª); CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 7ª, j) e 46ª,5).

4.4.9. Avaliação de desempenho

I. As convenções coletivas vêm dando guarida à regulação da avaliação de desempenho, deste modo enquadrando através de normas convencionais o que tradicionalmente era entendido como uma prerrogativa estritamente gestonária do empregador.

Conforme se pode verificar pelo quadro seguinte, a matéria foi, no ano de 2018, regulada sobretudo em acordos de empresa, seguindo-se depois, em termos de frequência, os acordos coletivos. Esta distribuição parece sinalizar uma ligação estreita com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva.

Quadro 68 - Avaliação de desempenho (2016-2018)

Avaliação de Desempenho - 2018		2017	2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		(208)	(146)
	Nº convenções	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	12	6	3
Acordo de Empresa	27	18	9
Contrato Coletivo	10	8	3
Total	49	32	15

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

II. A diversidade de modelos dificulta uma sistematização das linhas de força dos sistemas de avaliação de desempenho. Poder-se-á, eventualmente, em termos muito simplificados, considerar que existem no essencial, três grandes linhas de abordagem:

- a convenção limita-se a prever a eventual existência de um regime de avaliação de desempenho, quase sem mais⁶²⁴;
- a convenção impõe a existência de um regime, incluindo alguns princípios fundamentais e remetendo o seu estabelecimento para ato regulamentar do empregador⁶²⁵;
- a convenção regula minuciosamente o regime de avaliação de desempenho, normalmente através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado através de regulamento anexo⁶²⁶.

⁶²⁴ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cl. 26.ª); AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 19.ª).

⁶²⁵ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 18.ª/3 e 4).

⁶²⁶ AE Carris/SITRA – BTE 27/2018 e AE Escala Vila Franca/SIM e outro – BTE 4/2018. Aproximam-se deste modelo as convenções que remetem o regime de avaliação de desempenho para o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público – AC Centro Hospitalar Barreiro Montijo e outros/FNSTFPS- BTE 23/2018 (cl. 10.ª).

Encontramos, ainda, uma outra modalidade: a regulação do desenvolvimento profissional do trabalhador, desacompanhada da construção formal de um regime de avaliação de desempenho, que é, ainda assim, pressuposto⁶²⁷.

É muito frequente (38 das 47 convenções que regulam o tema) a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁶²⁸, embora tal nem sempre suceda, mesmo em convenções que regulam com algum detalhe o regime de avaliação⁶²⁹ (inversamente, encontramos esta conexão mesmo em convenções com um muito parco tratamento da avaliação de desempenho⁶³⁰).

III. De entre as matérias usualmente tratadas neste âmbito, encontramos, designadamente:

- previsão de certa periodicidade, tipicamente anual⁶³¹;
- definição de critérios de avaliação⁶³²;
- exigência de prévio conhecimento pelo trabalhador dos critérios e/ou objetivos⁶³³;
- instituição de uma reunião de avaliação com o trabalhador⁶³⁴;
- consagração do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁶³⁵;
- envolvimento das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (através de emissão de parecer em caso de reclamação⁶³⁶, de audição na aprovação das normas regulamentares⁶³⁷ ou de participação na instância de recurso⁶³⁸);
- fixação de regras específicas para os representantes coletivos dos trabalhadores⁶³⁹.

As alterações verificadas no regime convencional, face à regulação constante da versão anterior da mesma convenção, figura em anexo - quadro 12. Aqui verificam-se alterações em 7 situações de revisão global da convenção e 4 novos conteúdos em revisões globais, num total de 49 convenções.

⁶²⁷ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cls. 16.ª, 18.ª e 20.ª).

⁶²⁸ Por exemplo, AE EMEM/SINTAP - BTE 46/2018, (Anexos I e II).

⁶²⁹ Assim, AE Banco de Portugal/FEBASE - BTE 48/2018.

⁶³⁰ AE 321 Crédito/Sindicato Independente da Banca e outro - BTE 4/2018 (cls. 21.ª e 26.ª).

⁶³¹ AE CARAVELA/STAS - BTE 44/2018 (cl. 15.ª).

⁶³² CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 18.ª/4).

⁶³³ AE Banco de Portugal/FEBASE - BTE 48/2018 (cl. 7.ª/3-a).

⁶³⁴ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 19.ª).

⁶³⁵ AE Ponto Seguro/SINAPSA - BTE 19/2018 (cl. 15.ª/2).

⁶³⁶ AE Carris/SITRA - BTE 27/2018 (Anexo).

⁶³⁷ CC APHORT/FESAHT - BTE 23/2018 (cl. 18.ª/3).

⁶³⁸ AE AENL/CESP - BTE 32/2018, (Anexo II) e AE Ponto Seguro/SINAPSA - BTE 19/2018 (cl. 15.ª/5).

⁶³⁹ AE F&C Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 20/3.ª).

4.4.10. Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. Desenvolvendo os princípios constitucionais em matéria de garantia da atividade de representação coletiva na empresa, em particular no que concerne à ação sindical, o Código do Trabalho, para além de estabelecer o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁶⁴⁰ (arts. 404.º a 414.º), regula, nos arts. 460.º a 468.º, a atividade sindical no seio das empresas, garantindo um conjunto de direitos. Ao mesmo tempo, o Código assume, em termos gerais, que se trata de mínimos que podem ser objeto de derrogação em sentido mais favorável através de IRCT [art. 3.º, 3, n)]. Existe, pois, um amplo espaço conferido à negociação coletiva neste âmbito.

II. No ano considerado, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa está presente em 91 das 220 convenções publicadas, o que, como se pode retirar do quadro seguinte, representa uma subida tanto absoluta como proporcional relativamente ao ano anterior. A distribuição por modalidade de convenção coletiva mostra, em termos proporcionais, uma maior presença da matéria nas convenções supra-empresariais (contratos coletivos e acordos coletivos). Continua, como nos anos anteriores, a surgir sobretudo nas primeiras convenções e revisões globais⁶⁴¹.

Quadro 69 - Convenções publicadas com cláusulas publicadas sobre Atividade Sindical na Empresa – 2018

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2018					2017
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	10	17	7	34	20
Revisão Parcial	1	4	9	14	8
Revisão Global	6	16	20	42	35
Total	17	37	36	90	63

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

Persiste, igualmente, a circunstância, apontada nos Relatórios anteriores, de algumas convenções se não limitarem a tratar das associações sindicais, reportando-se também ao estatuto

⁶⁴⁰ O art. 404.º CT considera estruturas de representação coletiva dos trabalhadores as associações sindicais, as comissões de trabalhadores e as comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus. Desta última categoria não se encontrou qualquer referência nas convenções de 2017.

As comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus têm na sua base o Direito Comunitário (respetivamente, por via das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE). A disciplina legal destas comissões está prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

⁶⁴¹ Existem 14 convenções que operam revisão parcial nas quais esta matéria é versada.

de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁶⁴² e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁶⁴³. De todo o modo, tratar-se-á aqui sobretudo da regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas.

III. A abordagem deste tema apresenta as habituais variações: nuns casos, a convenção limita-se a uma remissão genérica para a lei⁶⁴⁴, na maior parte dos casos, como veremos de seguida, são referidas matérias específicas, limitando-se essencialmente a reproduzir o regime legal mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal⁶⁴⁵.

Persiste, como vem sendo usual, a referência:

- ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º do CT), incluindo dentro do PNT;
- ao direito a instalações (art. 464.º do CT);
- ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º do CT);
- ao direito de informação e consulta (art. 466.º do CT).

Também o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é, frequentemente, objeto de menção nos textos convencionais, seja a propósito dos deveres da entidade empregadora⁶⁴⁶, seja como garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador⁶⁴⁷. Mais uma vez, e mantendo a linha sinalizada nos Relatórios anteriores, trata-se fundamentalmente de consagração convencional expressa do dever de cumprimento das prescrições legais neste domínio, tendendo a abarcar, em geral, os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, por vezes, membros das comissões de trabalhadores⁶⁴⁸.

O quadro seguinte representa, em termos quantitativos, alguns dos aspetos versados nas convenções publicadas em 2018.

⁶⁴² Assim, por exemplo, CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 [cl. 12.ª, 1 a) e c)].

⁶⁴³ Por exemplo, AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 32/2018 (cl. 105.ª) e convenções paralelas.

⁶⁴⁴ Entre outros, AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB – BTE 28/2018 (cl. 15.ª) e AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2018 [cl. 60.ª, g)].

⁶⁴⁵ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cls. 58.ª a 63.ª).

⁶⁴⁶ CC Associação dos Agricultores do Ribatejo/SETAAB – BTE 29/2018 [cl. 10.ª, n), o), q)].

⁶⁴⁷ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 20.ª, 1).

⁶⁴⁸ Por exemplo, CC Associação dos Agricultores do Ribatejo/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

Quadro 70 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa - 2018

DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2018					
Total de Convenções publicadas: 220					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 90					
Direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa	Direito de reunião no local de trabalho	Direito a instalações	Direito de afixação e distribuição de informação	Direito a informação e consulta	Crédito de horas
18	43	36	43	69	43

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

IV. As linhas de abordagem das diversas matérias acima elencadas não se afastam das indicadas nos Relatórios anteriores. Assim:

- Quanto ao direito de reunião no local de trabalho, as convenções observam, no essencial, o figurino legal, conjugado, eventualmente, com a previsão de ligeiros desvios: limitando a antecedência da convocatória a 1 dia ou prevendo a possibilidade de as reuniões serem convocadas pelos sindicatos, em alternativa⁶⁴⁹ ou como regra⁶⁵⁰. A quase totalidade das convenções reproduz o limite legal para a realização de reuniões no decurso do horário de trabalho (15 horas por ano). É frequente a previsão dos termos da participação nestas reuniões de elementos do sindicato sem ligação à empresa⁶⁵¹. Algumas convenções estabelecem regras precisas para assegurar a normalidade de laboração⁶⁵².
- Relativamente ao direito a instalações, embora a maior parte das convenções se limite a transcrever o regime legal, algumas estabelecem regras mais favoráveis para os sindicatos, designadamente impondo a disponibilização permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁶⁵³ ou requerendo, para este efeito, um limiar inferior ao legal⁶⁵⁴.
- No que concerne à afixação e de divulgação de informação sindical as convenções que tratam especificamente a matéria limitam-se a reiterar os direitos legalmente previstos.
- Em sede de crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores persiste a tendência para a reprodução do regime legal (5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão

⁶⁴⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 19.ª, 4).

⁶⁵⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 98.ª, 2).

⁶⁵¹ CC CAP/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 90.ª, 4).

⁶⁵² CC APHORT/SITese – BTE 47/2018 (cl. 67.ª, 1 e 2).

⁶⁵³ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 [cl. 33.ª, 1, e)].

⁶⁵⁴ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl. 62.ª).

intersindical e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais)⁶⁵⁵, acompanhada da presença de um número relevante de convenções que concedem tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado sindical (fixando um crédito de seis⁶⁵⁶, oito⁶⁵⁷, onze⁶⁵⁸ ou doze⁶⁵⁹ horas mensais) e/ou aos dirigentes sindicais (para 5⁶⁶⁰ ou 6⁶⁶¹ dias mensais). Em alguns casos, o crédito conferido aos membros da comissão sindical é fixado conjuntamente, remetendo-se a sua distribuição para a própria comissão⁶⁶². Continuam, em 2018, a encontrar-se convenções que afastam a regra legal sobre antecedência da comunicação relativa à utilização do crédito de horas, prevendo, designadamente, um dia de antecedência⁶⁶³, em vez dos 2 dias previstos na lei (art. 408.º, 3, do CT), assim como convenções que admitem a gestão semestral do crédito de horas⁶⁶⁴. Para além do crédito de horas, algumas convenções referem expressamente, à semelhança da lei, a possibilidade de justificação de ausências para além do crédito de horas⁶⁶⁵. Encontramos ainda convenções que atribuem créditos para a negociação das convenções coletivas⁶⁶⁶ para frequência de iniciativas (v.g. cursos, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical) ou a atribuição de horários especiais⁶⁶⁷.

- Várias convenções coletivas reproduzem parcialmente o estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente em matéria de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, do CT)⁶⁶⁸ e de transferência de local de trabalho (art. 411.º)⁶⁶⁹. Trata-se, quase sempre, da mera transcrição do regime legal, embora por vezes surjam previsões específicas, como seja a proteção contra mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho⁶⁷⁰.

⁶⁵⁵ Por exemplo, AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cls. 60.ª).

⁶⁵⁶ AE Mútua dos Pescadores/SINAPSA (BTE 18/2018, cl. 35.ª).

⁶⁵⁷ AE AENL/Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – BTE 9/2018 (cl. 14.ª, 2).

⁶⁵⁸ AE A.S./STAL (BTE 18/2018, cl. 78.ª, 4).

⁶⁵⁹ AC Meo e outras/SINTTAV – BTE 29/2018 (cl. 95.ª, 1).

⁶⁶⁰ AC AGEAS Portugal/SINAPSA – BTE 22/2018 (cl. 36.ª).

⁶⁶¹ CC ACRAL/SITESE – BTE 25/2018 [cl. 7.ª, 1, b)].

⁶⁶² AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 4.ª, 3 e 4).

⁶⁶³ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 22.ª, 3).

⁶⁶⁴ AC Águas do Norte/STAL – BTE 41/2018 (cl. 67.ª, 1) e convenção paralela.

⁶⁶⁵ Por exemplo, AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 12.ª, 5) e convenção paralela.

⁶⁶⁶ AE LAUAK/SINTAC – BTE 40/2018 (cl. 44.ª, 3).

⁶⁶⁷ AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cls. 60.ª, 5 e 63.ª).

⁶⁶⁸ CC APHORT/SITESE – BTE 47/2018 (cl. 69.ª).

⁶⁶⁹ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 33.ª, 2).

⁶⁷⁰ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 20.ª, 1).

V. Na linha dos Relatórios que incidiram sobre os anos de 2016 e de 2017, justifica destaque particular o tratamento dado pelas convenções coletivas ao direito de informação e consulta genericamente previsto no art. 466.º do Código do Trabalho.

Para além de referências dispersas ao longo do texto das convenções a matérias em que é necessária a audição dos representantes sindicais (várias delas apontadas ao longo do presente Relatório), um número considerável de IRCT convencionais expressamente consagra e/ou desenvolve este direito.

No que respeita às referências pontuais a propósito de matérias específicas, tem vindo a assumir relevância a exigência de participação sindical em matérias relativas à organização do tempo de trabalho e, em especial, aos regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho, como sejam a adaptabilidade e os bancos de horas⁶⁷¹. Têm, de outra parte, surgido menções a outro tipo de matérias, como as referentes à proteção de dados pessoais⁶⁷²

Por vezes, a convenção inclui um elenco das matérias em que, para além das referidas na lei ou pontualmente identificadas na convenção, existe direito à informação e consulta, compreendendo, designadamente, a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica, a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho⁶⁷³.

Noutros casos, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva 2002/15/CE, de 11 de março de 2002⁶⁷⁴.

VI. Para além destas matérias, em que se trata de reproduzir ou aprofundar direitos previstos na lei, frequentemente as convenções coletivas consagram garantias do exercício da atividade de representação coletiva que vão além do previsto no Código do Trabalho. Apontam-se, de seguida, algumas de maior relevância.

VII. Tal como assinalado no Relatório anterior, várias convenções coletivas atribuem aos representantes sindicais o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa [o que é relevante,

⁶⁷¹ Por exemplo, AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 21.ª, 10), AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB – BTE 28/2018 (cl. 20.ª) e CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2018 (cls. 28.ª, 37.ª e 38.ª).

⁶⁷² Cfr., por exemplo, AE Tabaqueira/FESAHT – BTE 38/2018 (cl. 87.ª) e AE Tabaqueira/FESAHT – BTE 46/2018 (cl. 94.ª).

⁶⁷³ CC APHORT/SITSE – BTE 47/2018 (cl. 64.ª).

⁶⁷⁴ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2018 (cl. 105.ª).

uma vez que o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art. 423.º, 1, g)]. As mais das vezes, prevê-se a realização de reuniões sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem⁶⁷⁵, especifica-se que as reuniões devem, normalmente, ter lugar dentro do horário de trabalho e indica-se que o tempo despendido é considerado como tempo de serviço efetivo, embora não seja computado para efeito de crédito de horas⁶⁷⁶. Encontra-se, também, a previsão de que nessas reuniões poderão tomar parte dirigentes sindicais⁶⁷⁷.

VIII. Várias convenções admitem a possibilidade de requisição, em certos termos, de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes nas associações sindicais permanecendo o empregador obrigado ao pagamento da respetiva retribuição⁶⁷⁸, ou a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro (para além daqueles a quem seja conferido esse estatuto pela lei ou pela convenção), a solicitação do sindicato e com acordo do empregador, assumindo aquele os respetivos encargos⁶⁷⁹.

IX. Em algumas convenções estabelece-se expressamente o dever de os sindicatos comunicarem à empresa os nomes dos respetivos delegados sindicais⁶⁸⁰ ou, noutros casos, a obrigatoriedade de manutenção e disponibilização no local de trabalho, pelo empregador, de informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e seus representantes em matéria de atividade sindical⁶⁸¹.

X. A análise comparativa com a versão anterior da respetiva convenção dá conta de dois conteúdos novos em revisões parciais e outro numa revisão global, 12 alterações parciais à disciplina anterior desta matéria e nas restantes situações os textos mantêm-se igual ao anterior, para além dos conteúdos novos constantes em primeiras convenções (anexo – quadro 13).

⁶⁷⁵ CC Associação dos Agricultores do Ribatejo/SETAAB – BTE 29/2018 (cl. 17.ª, 1).

⁶⁷⁶ CC APHORT/SITese – BTE 47/2018 (cl. 65.ª, 3 e 4).

⁶⁷⁷ CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 (cl. 65.ª, 5).

⁶⁷⁸ Assim, AE F&C Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 34.ª, 2).

⁶⁷⁹ AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 12.ª, 3).

⁶⁸⁰ AE CIMPOR/FEVICOM e outras – BTE 19/2018 (cl. 71.ª, 1 e 2).

⁶⁸¹ AE AENL/CESP – BTE 9/2018 (cl. 14.ª, 3).

4.4.11. Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. Dando continuidade à análise iniciada no Relatório relativo ao ano de 2016 e nos termos da tipologia enunciada nesse Relatório e no seguinte⁶⁸², faz-se agora referência à previsão, nas convenções coletivas publicadas em 2018, de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social para proteção de eventualidades cobertas por este regime e de benefícios de outra ordem, relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Em termos gerais, cabe destacar que não se registam alterações significativas na fisionomia e prevalência dos benefícios concedidos, como resulta dos quadros seguintes.

Quadro 71 - Convenções que abordam apoios sociais complementares - 2018 (por tipo e subtipo)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2018					2017 (208)
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	5	12	2	19	15
Revisão Parcial	2	11	1	14	33
Revisão Global	6	14	13	33	22
TOTAL	13	37	16	66	70

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

Quadro 72 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares – 2018

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2018		2017 (208)
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>		
<i>Total de convenções de abordam os temas:</i>		70
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	24	37
Filhos	9	17
Creche	8	11
Apoio escolar	9	23
Descendentes com deficiências psicomotoras	10	7
Seguros de vida	15	0
Complementos Sociais	38	47
Reforma	16	18
Subsidio de Doença	41	26
Seguros de Saúde	20	26

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

⁶⁸² Cfr, quanto aos referenciais da análise, os pontos 4.4.7 e 4.4.8 dos Relatórios de 2016 e 2017 respetivamente.

Para além disso, uma perspetiva geral do conteúdo das convenções permite verificar, como se detetava já nos Relatórios anteriores – e, por natureza, está associado à negociação coletiva –, que a estrutura dos regimes e a previsão dos concretos benefícios atribuídos tem clara conexão com os sectores e atividades abrangidos pelos instrumentos em causa (como se vê, no primeiro caso, com o perfil dos regimes aplicáveis às instituições financeiras – seja no que concerne à morfologia específica do regime previdencial aplicável nas instituições de crédito, seja nos benefícios previstos nas convenções do Sectorsegurador - e, no segundo, com as previsões vigentes para atividades relacionadas com trabalhadores móveis – nas quais é, designadamente, habitual a criação de seguros ou de mecanismos de proteção na doença relacionados com as deslocações).

II. Persiste, como indicado, a prevalência de mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social (surgem em 33 das convenções, ou seja, 15% das convenções publicadas em 2018).

Apesar da grande diversidade dos regimes, tanto na extensão como no tipo de vantagens que proporcionam, trata-se, quase sempre, da 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.

O perfil destes mecanismos corresponde, fundamentalmente, ao identificado nos Relatórios anteriores:

- na maior parte dos casos, prevê-se o pagamento deste complemento durante todo o tempo de doença⁶⁸³, referindo-se por vezes expressamente que estão incluídos os primeiros 3 dias⁶⁸⁴, enquanto outras só o atribuem nos primeiros 3 dias⁶⁸⁵;
- por vezes, apenas há lugar à atribuição do benefício em caso de internamento hospitalar⁶⁸⁶
- certas convenções excluem do complemento o pagamento dos primeiros 3 dias⁶⁸⁷ ou só o atribuem em ausências duradouras (por exemplo, quando ultrapassem 30 dias⁶⁸⁸),
- em alguns casos, o benefício tem uma limitação anual (por exemplo, 20⁶⁸⁹, 30⁶⁹⁰, 40⁶⁹¹ ou 90⁶⁹² dias por ano);

⁶⁸³ AE Carris/SITRA – BTE 27/20128 (cl. 59.º, 1), AE Valorsul/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 82.ª) AC Ageas Portugal/SINAPSA e outros – BTE 22/2018 (cl. 45.ª).

⁶⁸⁴ AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 45.ª, 3).

⁶⁸⁵ AE O Baloço/SINTAP – BTE 15/2018 [cl. 90.ª, 1, a)].

⁶⁸⁶ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 73.ª, 1).

⁶⁸⁷ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 60.ª, 2).

⁶⁸⁸ AC APA e outras/SNTAP – BTE 28/2018 (cl. 23.ª, 2).

⁶⁸⁹ CC ACRAL/SITESE – BTE 25/2018 (cl. 51.ª).

⁶⁹⁰ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 73.ª, 1).

⁶⁹¹ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 13/2018 (cl. 60.ª, 1).

- algumas convenções preveem a possibilidade de revisão da atribuição do benefício⁶⁹³, designadamente ao fim decerto tempo⁶⁹⁴;
- embora na grande maioria dos casos a atribuição do benefício decorra automaticamente da ausência por doença, noutros exige-se ponderação casuística⁶⁹⁵;
- os montantes em causa são bastante variáveis, compreendendo, designadamente, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença⁶⁹⁶, a remuneração líquida⁶⁹⁷, a retribuição efetiva⁶⁹⁸ ou a que integre um conjunto preciso de componentes⁶⁹⁹.

A atribuição do complemento pressupõe, logicamente, a perceção de subsídio de doença ao abrigo do regime legal. Todavia, algumas convenções estabelecem o pagamento de um montante aos trabalhadores que ainda não tenham adquirido esse direito junto da respetiva instituição de Segurança Social⁷⁰⁰ ou que não beneficiem desse subsídio pela circunstância de a entidade empregadora não realizar as contribuições legalmente devidas⁷⁰¹.

III. Tal como apontado nos Relatórios anteriores, os benefícios associados à proteção em situações de doença não se limitam às prestações que se acabam de referir, encontrando-se, ainda, nas convenções publicadas em 2018, os seguintes:

- acesso a sistemas de saúde próprios (solução típica do Sector bancário)⁷⁰²;
- comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica⁷⁰³;
- atribuição de seguro de saúde⁷⁰⁴;
- comparticipação nos custos com assistência médica e medicamentosa⁷⁰⁵.

⁶⁹² AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2018 (cl. 43.ª, 1).

⁶⁹³ AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 77.ª, 5).

⁶⁹⁴ AC BRISA e outras/SETACOOOP e outros – BTE 29/2018 (cl. 72.ª, 4).

⁶⁹⁵ AE Viking Cruises/FESMAR – BTE 19/2018 (cl. 77.ª, 2) e AC APA/SNTAP – BTE 28/2018 (cl. 23.ª, 2).

⁶⁹⁶ CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 ((cl. 56.ª-A, 1).

⁶⁹⁷ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2018 (cl. 43.ª, 1).

⁶⁹⁸ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 44.ª, 1).

⁶⁹⁹ CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 34/2018 (cl. 73.ª, 2).

⁷⁰⁰ AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 17/2018 (cl. 43.ª, 2) e AE BP Portugal/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 98.ª, 2).

⁷⁰¹ AE Colégio Valsassina/ SNPL – BTE 3/2018 (cl. 55.ª).

⁷⁰² AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 109.ª e seguintes) e convenção paralela.

⁷⁰³ AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 99.ª) e convenções paralelas.

⁷⁰⁴ AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 46.ª).

⁷⁰⁵ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 82.ª, 3) e AE Carris/SITRA – BTE 27/20128 (cl. 59.ª, 1 a 4).

Ainda neste âmbito, encontramos previsões convencionais que estabelecem especial estatuto de proteção, equiparado às situações de incapacidade resultante de acidente de trabalho, a trabalhadores com doenças do foro oncológico⁷⁰⁶.

Por fim, uma outra convenção limita a atribuição de benefícios complementares na assistência na doença aos trabalhadores vinculados por contrato sem termo⁷⁰⁷.

IV. Encontramos também com frequência, como observado em 2016 e 2017, a previsão de benefícios atinentes à complementação da retribuição em caso de impedimento decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional, com o mesmo perfil básico: vincular o empregador ao pagamento da retribuição enquanto se mantiver a suspensão do contrato⁷⁰⁸, deduzindo-se as quantias que receber das companhias seguradoras⁷⁰⁹, estabelecendo-se, em alguns casos, limitações temporais⁷¹⁰ ou quantitativas⁷¹¹ a este benefício. Uma convenção prevê o pagamento de um subsídio de 30% da remuneração mensal certa mínima enquanto durar a incapacidade temporária⁷¹². Várias convenções regulam, para além disso, de forma expressa, a obrigação patronal de encontrar ocupação compatível com a incapacidade permanente decorrente de acidente de trabalho, com garantia de manutenção da retribuição auferida no momento da baixa⁷¹³.

V. No que concerne a benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez acentua-se a tendência para que se concentrem nos sectores bancário⁷¹⁴ e segurador⁷¹⁵. Nos demais casos, as previsões convencionais limitam-se, quase sempre⁷¹⁶, a referir a salvaguarda dos regimes existentes para os trabalhadores admitidos até certa data⁷¹⁷. Uma convenção coletiva admite a possibilidade de celebração de acordo entre empresa e trabalhadores para a antecipação da idade de reforma no sentido de estabelecer o pagamento de uma compensação pela diminuição associada a essa antecipação⁷¹⁸.

⁷⁰⁶ AC Águas do Norte e outro/SINDEL e outro – BTE 41/2018 (cl. 64.ª).

⁷⁰⁷ AE CIMPOR/SITESE – BTE 22/2018 (cl. 58.ª, 2).

⁷⁰⁸ Por exemplo, AE CICCOPN/STFPSN e outra – BTE 17/2018 (cl. 87.ª, 3) e AC Douro Azul e outras/FESMAR – BTE 15/2018 (cl. 78.ª).

⁷⁰⁹ Assim, AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 48.ª).

⁷¹⁰ AC Cooperativa Agrícola da Tocha/SETAAB e outro – BTE 29/2018 (cl. 32.ª, 4).

⁷¹¹ CC ACRAL/SITESE – BTE 25/2018 (cl. 52.ª, 1).

⁷¹² CC APHORT/SITESE – BTE 47/2018 (cl. 52.ª).

⁷¹³ Entre outras, CC APEC/FECTRANS – BTE 12/2018 (cl. 57.ª), CC FAPEL/COFESINT e outra – BTE 19/2018 (cl. 30.ª) e CC ACRAL/SITESE – BTE 25/2018 (cl. 52.ª, 2).

⁷¹⁴ Por exemplo, AE F&C Portugal/SBSI – BTE 9/2018 (cl. 107.ª).

⁷¹⁵ Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2018 (cl. 50.ª) e AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 52.ª).

⁷¹⁶ Continuando a prever um regime desta natureza com caráter geral, AE Carris/SITRA – BTE 27/20128 (cl. 61.ª).

⁷¹⁷ Assim, CC ANIL e outras/SIMA – BTE 20/2018 (Anexo IV) e AC MEO e outras/SINTTAV e outros – BTE 29/2018 (cl. 103.ª).

⁷¹⁸ AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 101.ª).

VI. Para além do sector bancário, no qual a proteção quanto a esta eventualidade continua a assumir natureza substitutiva da proteção assegurada pelo regime previdencial legal⁷¹⁹, encontra-se noutras convenções coletivas a previsão de benefícios na eventualidade de sobrevivência⁷²⁰. Noutros casos, a convenção institui um seguro de vida⁷²¹, designadamente para o caso de desaparecimento no mar⁷²². Encontramos, igualmente, a previsão de complemento ao subsídio de funeral⁷²³

VII. Em sede de regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador, cabe referir, para as convenções publicadas em 2018, o seguinte elenco de benefícios, num padrão de continuidade com o panorama descrito nos Relatórios anteriores:

- subsídio escolar ou de estudos, para apoio às despesas com filhos em idade escolar⁷²⁴, que pode variar em função do ciclo de estudos⁷²⁵ ou da idade do educando⁷²⁶;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardins-de-infância⁷²⁷, embora não necessariamente⁷²⁸.
- subsídio de apoio a filhos portadores de deficiência⁷²⁹;
- subsídio de nascimento, em certos casos designado como apoio à natalidade⁷³⁰.

VIII. Para além dos seguros já referidos, algumas convenções coletivas preveem, ainda, seguros de acidentes pessoais⁷³¹ ou no caso de deslocações⁷³².

IX. Deparamos ainda, com benefícios como a concessão de especial proteção (envolvendo, para além de incidências pecuniárias, apoios de outro tipo) em caso de assalto ou tentativa de assalto⁷³³ ou o apoio ao agregado familiar do trabalhador em sujeito a medida de coação penal privativa de liberdade⁷³⁴.

⁷¹⁹ Por isso mesmo, esta situação está garantida nas convenções do Sector – cfr., por todos, AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 104.ª).

⁷²⁰ AE Carris/SITRA – BTE 27/20128 (cl. 62.ª).

⁷²¹ Habitual no Sector segurador – cfr. Ac Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros – BTE 22/2018 (cl. 47.ª).

⁷²² AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 38/2018 (cl. 68.ª).

⁷²³ AE Carris/SITRA – BTE 27/20128 (cl. 63.ª).

⁷²⁴ AAE 321 Crédito/Sindicato independente da Banca e outro – BTE 4/2018 (cl. 89.ª).

⁷²⁵ AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 51.ª).

⁷²⁶ AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2018 (cl. 49.ª).

⁷²⁷ AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 23/2018 (cl. 77.ª).

⁷²⁸ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 85.ª).

⁷²⁹ AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 100.ª).

⁷³⁰ AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 84.ª).

⁷³¹ CC AES/FETESE e outro – BTE 48/2018 (cl. 69.ª).

⁷³² AE ADP Fertilizantes/SITESE – BTE 27/2018 (cl. 60.ª).

⁷³³ CC AES/FETESE e outro – BTE 48/2018 (cl. 69.ª-A).

⁷³⁴ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 19/2018 (cl. 29.ª).

V. A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. Mantendo a grelha de análise dos Relatórios anteriores, dedica-se um capítulo próprio aos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública⁷³⁵.

Em traços gerais, recorda-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública mantém uma dupla vertente, estabelecida no artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁷³⁶: visa, por, 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”⁷³⁷; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Persistindo a indisponibilidade de informação suscetível de tratamento para efeitos do presente Relatório relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT⁷³⁸, analisa-se apenas a segunda vertente.

II. Deixou-se enunciado nos Relatórios atinentes à negociação coletiva nos anos de 2015 e 2016, para os quais se remete⁷³⁹, o recorte jurídico da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública, assinalando-se as diferenças face ao regime do Código do Trabalho⁷⁴⁰.

⁷³⁵ Sobre a regulamentação coletiva na Administração pública consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

⁷³⁶ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

⁷³⁷ 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.

⁷³⁸ Cabe referir que alguns membros do CRL têm questionado a falta de inclusão desta informação. Conforme se refere no texto, subsiste um problema de recolha sistemática e em termos estritamente objetivos dos elementos necessários, que obsta à sua consideração no Relatório, atenta a metodologia e critérios assentes deste o Relatório de 2015.

⁷³⁹ Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, págs. 152 – 155.

⁷⁴⁰ Consultar a LTFP a propósito: da articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos (art. 14.º); dos sujeitos com legitimidade para celebrar convenções (arts. 27.º, 349.º e 364.º); sobre âmbito de aplicação pessoal dos IRCT (art. 370.º); e, ainda, quanto ao conteúdo das convenções, redução do período experimental (art. 51.º, n.º 1); deveres do trabalhador (art. 73.º, n.º 1); obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos (art. 75.º, n.º 4); redução do período normal de trabalho (art. 105.º, n.º 3); isenção de horário de trabalho (arts. 117.º, 118.º e 164.º); trabalho suplementar (arts. 120.º e 162.º); duração das férias (art. 126.º); faltas ao trabalho (art. 134.º); crédito de horas de dirigentes sindicais (art. 345.º); articulação subsidiária do CT (art. 4.º), assim como outras matérias admitidas à negociação coletiva (artigo 355.º).

5.2 Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública desde 2009

I. Como se sabe, a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁷⁴¹, constitui um marco relevante ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas⁷⁴² e ao generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Por essa razão, a série apresentada retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2009 e 2018 (1254), dos quais 16 são acordos de adesão e a quase totalidade são ACEP (1245), concentrados essencialmente a partir de 2014 (1211). Quanto aos acordos coletivos de carreira, não ocorreram alterações desde 2016⁷⁴³.

Quadro 73 - ACT publicados entre 2009 e 2018

NÚMERO DE ACT POR ANO (2009-2018)										
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1	3	0	0
ACEP	0	12	10	4	8	156	331	414	133	177
Total	2	12	11	5	8	157	332	417	133	177

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

II. Recorde-se que as oscilações encontradas no quadro 73, com o crescimento exponencial registado a partir de 2014, estão associadas à negociação coletiva do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica, em consequência das alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito⁷⁴⁴, que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública em 2015 e explica o depósito de cerca de 75% do total de acordos coletivos desse ano.

⁷⁴¹ 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).

⁷⁴² O art. 13.º, LTFP, considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (ACT) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (ACC) e de acordo coletivo de empregador público (ACEP) – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de carácter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

⁷⁴³ Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, pág. 152 – 155.

⁷⁴⁴ Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, 21 de novembro (DR, II série, de 18-12-2013) e n.º 494/2015, de 7 de outubro (DR, I, em 22 de outubro de 2015), consultar, para a adequada contextualização, os Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120, e em 2016, págs. 152 – 155.

III. No quadro anterior (Quadro 73) também se verifica, a partir de 2017, uma inversão da trajetória ascendente iniciada em 2014. A diminuição foi influenciada, pelo menos, em parte, pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015⁷⁴⁵.

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2018

I. Em 2018, tal como em 2017, apenas foram subscritos ACEP e um AA, mas verificou-se um aumento de 32,33% nos ACEP celebrados.

Quadro 74 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2018

IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - 2018						2017
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parciais	Globais			
Acordo Coletivo de Carreira (ACC)	0	0	0	0	0	0
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	43	28	105	0	176	133
Total	43	28	105	0	176	133
Acordo de Adesão					1	0
Total	43	28	105		177	133

Fonte: DGAEP/DRCT (dados actualizados extraídos no site em 20.03.2018) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

A distribuição por área geográfica e por tipo de outorgante público – documentada no quadro seguinte – demonstra que toda a negociação coletiva do ano se concentrou no domínio da administração local (168 em autarquias, 8 em serviços municipalizados e 1 em associação de municípios).

Quadro 75 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2018

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO - 2018							2017	
Área geográfica	Tipo de Administração						Total	
	Central Direta	Associação de Municípios	Autárquica			Regional		
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
RA Açores				5			5	8
RA Madeira			20	8			28	6
Continente		1	81	54	8		144	119
Total	0	1	101	67	8	0	177	133

Fonte: DGAEP / DRCT (dados actualizados extraídos no site em 20.03.2018) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

⁷⁴⁵ Ver nota anterior.

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (163), mais concretamente por 9 sindicatos diferentes. Surgem 4 acordos subscritos por uma associação de segundo grau (FESAP) e 10 acordos celebrados por grupos de associações sindicais, designadas no *site* da DGAEP por “consórcios”.

Quadro 76 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração, em 2018

DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO - 2018								2017
Associações sindicais	Tipo de Administração						Total	
	Central Direta	Associação de Municípios	Autárquica			Regional		Total
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Associações 1º Grau	0	1	100	56	6	0	163	126
Associações 2º Grau	0	0	0	4	0	0	4	0
Consórcios sindicais	0	0	1	7	2	0	10	7
Total	0	1	101	67	8	0	177	133

Fonte: DGAEP / DRCT (dados actualizados extraídos no site em 20.03.2018) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

III. Em síntese, o ano de 2018, regista uma tendência crescimento da contratação coletiva na Administração Pública confirmando-se a vitalidade da contratação coletiva ao nível da administração local. Neste processo de regulação coletiva continua a destacar-se o dinamismo do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) que continua a ser a associação sindical que maior número de acordos celebrou.

Dos 177 acordos coletivos de empregador público celebrados, 43 são 1.ªs convenções e 133 consubstanciam revisões de acordos existentes, verificando-se a celebração de um acordo de adesão. De entre os acordos coletivos revistos, 105 operaram “revisões globais”, procedendo à revogação dos anteriormente celebrados, e 28 operaram revisões parciais. Estes últimos materializaram o aditamento de novas cláusulas no âmbito de matérias relativas ao regime da duração e organização do tempo de trabalho⁷⁴⁶. A generalidade dos ACEP regula a duração e organização do tempo de trabalho, assim como, muitas vezes, a segurança e saúde no trabalho, a composição e funcionamento da comissão paritária, a resolução de conflitos colectivos de trabalho, serviços mínimos e a atividade sindical no serviço⁷⁴⁷.

⁷⁴⁶ Por exemplo: ACT n.º 63/2018 (DR 2ª série, n.º 104); ACT n.º 140/2018 (DR 2ª série, n.º 233).

⁷⁴⁷ Por exemplo: ACT n.º 4/2018 (DR 2ª série, n.º 1); ACT n.º 27/2018 (DR 2ª série, n.º 62); ACT n.º 75/2018 (DR 2ª série, n.º 110).

IV. Ao nível da resolução de conflitos coletivos, 2018 registou apenas 1 pedido de conciliação requerido por uma associação sindical para celebração de um acordo coletivo de empregador público que terminou em desistência do pedido, decorrente de acordo entre as partes.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida para 2018 - Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 (com Retificação n.º 15/2003, de 28/10), alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20/03, 59/2007, de 04/09, 12-A/2008, de 27/02, 59/2008, de 11/09, e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 (com Retificação n.º 21/2009, de 18/03), alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06 (com Retificação n.º 38/2012, de 23/07), 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08 (com Retificação n.º 28/2017, de 02/10) e 14/2018, de 19/03.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30/12, pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30/12, pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 20/2012, de 14/05, 66-B/2012, de 31/12, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12, 42/2016, de 28/12, 93/2017, de 01/08, e pelo Decreto-Lei n.º 2/2018 de 09/01.

Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30/09, 1/89, de 08/07, 1/92, de 25/11, 1/97, de 20/09, 1/2001, de 12/12, 1/2004, de 24/07 e 1/2005, de 12/08.

Critérios mínimos, necessários e cumulativos a observar no procedimento para a emissão de portaria de extensão, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31/10, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27/06, e revogada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 09/06.

Critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 09/06.

Duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas - Lei n.º 68/2013, de 29/08.

Lei das Relações Coletivas de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29/12, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 87/89, de 23/03, 209/92, de 2/10 e pela Lei n.º 118/99, de 11/08 e revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08.

Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08), alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Orçamento do Estado para 2011, aprovado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 (com Retificação n.º 3/2011, de 16/02), alterado pelas Leis n.ºs 48/2011, de 26/08, 60-A/2011, de 30/11, 64-B/2011, de 30/12, 82/2013, de 17/06, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12 e 7-A/2016, de 30/03.

Orçamento do Estado para 2017, aprovado pela Lei n.º 42/2016, de 28/12.

Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29/12 (com Retificação n.º 6/2018, de 26/02).

Recomendação ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens - Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20/03.

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - Lei n.º 62/2017, de 01/08.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais - Lei 98/2009, de 04/09.

Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31/12, 3-B/2010, de 28/04, 34/2010, de 02/09, 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 66/2012, de 31/12, e 66-B/2012, de 31/12, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 05/04, e revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º).

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28/08, 3/2014, de 28/01, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28/05, e pelas Leis n.ºs 146/2015, de 09/09 e 28/2016, de 23/08.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09/04, alterado pelo Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16/06, e 133/2012, de 27/06, e pela Lei n.º 120/2015, de 01/09.

Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 13/10, alterado pelas Leis n.ºs 75-A/2014, de 30/09 e 42/2016, de 28/12.

Regulamentação do conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa - Portaria n.º 55/2010, de 21/01, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14/03.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016.

WEBSITES CONSULTADOS

- Boletim do Trabalho e Emprego - Digital (GEP):
<http://bte.gep.msess.gov.pt/>
- Centro de Relações Laborais (CRL):
<https://www.crlaborais.pt/>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):
<http://www.cite.gov.pt/>
- Conselho Economico e Social (CES):
<http://www.ces.pt/>
- Diário da República Eletrónico
<https://dre.pt/>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP):
<http://www.dgaep.gov.pt>
- Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (DGERT):
<http://www.dgert.gov.pt/>
- Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)
<http://www.dgtf.pt>
- EUROSTAT
<http://ec.europa.eu/eurostat>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP):
<http://www.gep.msess.gov.pt/>
- Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP (IGFEJ):
<http://www.dgsi.pt/>
- Instituto Nacional de Estatística (INE)
<https://www.ine.pt/>
- Relatório Único (ACT)
<https://www.relatoriounico.pt/>

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018.....	215
ANEXO - QUADRO 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018	219
ANEXO - QUADRO 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2018 – QUADRO SÍNTESE	220
ANEXO - QUADRO 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2018 - QUADRO SÍNTESE (*)	221
ANEXO - QUADRO 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018 (POR TIPO)	222
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018 (POR TIPO)	222
ANEXO - QUADRO 7 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	223
ANEXO - QUADRO 8 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	224
ANEXO - QUADRO 9 - ISENÇÃO DE HORÁRIO – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	226
ANEXO - QUADRO 10 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	227
ANEXO - QUADRO 11 - TELETRABALHO – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	228
ANEXO - QUADRO 12 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E EVOLUÇÃO PROFISSIONAL – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	229
ANEXO - QUADRO 13 - ATIVIDADE SINDICAL – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	231
ANEXO - QUADRO 14 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES.....	233
ANEXO - QUADRO 15 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	235

Anexo - Quadro 1 - Convenções Publicadas em 2018

1/8

2/8

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
1	AE	Alteração	H		NAV- PORTUGAL SITECSA	
2	AE	Alteração	H		Metro-Lisboa SENSIQ	
3	AC	Alteração salarial	K		ARAG SE STAS	
3	AE	1ª convenção	P		Colégio Valsassina SNPL	BTE 3/2018; BTE 9/2018
4	CC	Revisão Global	C	10	ALBA SITESE	
4	AE	Revisão Global	K		321 Crédito SIB	
4	AE	1ª convenção	Q		Escala Vila Franca SIM	
4	AE	Alteração salarial e outras	H		SPdH SITAVA	BTE 4/2018; BTE 4/2018
4	AE	Alteração salarial e outras	H		SPdH STAMP	BTE 4/2018; BTE 4/2018
6	CC	Revisão Global	G		ACA CESP	
7	CC	Alteração salarial e outras	G		AGEFE FEPCE	
9	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA SITESE	
9	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	
9	AE	Revisão Global	E		VALORSUL SINDEL	BTE 9/2018; BTE 33/2018; BTE 36/2018
9	AE	Revisão Global	H		AENL CESP	
9	AE	Revisão Global	K		F&C - Portugal SBSI	
9	AE	1ª convenção	P		Colégio Valsassina SPGL	
9	AE	Alteração	H		STCP STAMP	
10	CC	Revisão Global	P		ANIECA FECTRANS	
11	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	20	APEQ COFESINT	
11	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		GROQUIFAR-Químicos FEPCE	BTE 11/2018; BTE 12/2018; BTE 12/2018
11	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Retalhistas) SITESE	
11	AC	1ª convenção	Q		CH - Algarve SEP	BTE 11/2018; BTE 11/2018; BTE 24/2018
11	AC	1ª convenção	Q		CH - Algarve SIPE	BTE 11/2018; BTE 11/2018; BTE 24/2018
11	AE	1ª convenção	P		CEPFI STFPSN	
11	AE	Alteração salarial e outras	H		Tomaz do Douro FESMAR	
12	CC	Revisão Global	C	10	ITA FESAHT	BTE 12/2018; BTE 14/2018
12	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANILACT SPLAESTRMMCCM	BTE 12/2018; BTE 20/2018

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
12	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	AIM SITECCVAC	
12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos COFESINT	BTE 11/2018; BTE 12/2018; BTE 12/2018
12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos SITESE	BTE 11/2018; BTE 12/2018; BTE 12/2018
12	CC	Revisão Global	P	0	APEC FECTRANS	BTE 12/2018; BTE 15/2018
12	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	BTE 12/2018; BTE 13/2018
12	AE	Alteração salarial e outras	C	24	LUSOSIDER COFESINT	
13	CC	Revisão Global	P	0	ANORECA FECTRANS	
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	AITVPP FEVICOM	
13	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	BTE 13/2018; BTE 14/2018
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT	BTE 12/2018; BTE 13/2018
14	CC	Revisão Global	C	10	ITA SinCESAHT	BTE 12/2018; BTE 14/2018
14	CC	Revisão Global	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	
14	CC	Alteração salarial e outras	C	26	ANIMEE FETESE	
14	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	BTE 13/2018; BTE 14/2018
14	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACRAL CESP	BTE 14/2018; BTE 25/2018
15	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	10	ANIMTMC FESAHT	
15	CC	Alteração salarial e outras	P	0	APEC SITESE	BTE 12/2018; BTE 15/2018
15	AC	Revisão Global	H	0	Douro Azul FESMAR	
15	AE	1ª convenção	H	0	Parques Tejo - Oeiras STMO	
15	AE	1ª convenção	P	0	Universidade de Aveiro SPRC	BTE 15/2018; BTE 15/2018
15	AE	1ª convenção	P	0	Universidade de Aveiro STE	BTE 15/2018; BTE 15/2018
15	AE	1ª convenção	P	0	Universidade de Aveiro SNESup	BTE 15/2018; BTE 15/2018; BTE 15/2018
15	AE	1ª convenção	P	0	Jl - O Baloço SINTAP	
15	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	FIBO FEVICOM	
15	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	POLO FEVICOM	
16	CC	1ª convenção	C	10	ANCAVE SETAAB	
16	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR COFESINT	BTE 16/2018; BTE 17/2018
17	CC	Revisão Global	N	0	GROQUIFAR-Controlo de pragas FIEQUIMETAL	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
17	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) FESETE	BTE 17/2018; BTE 19/2018
17	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SINDEL	BTE 17/2018; BTE 23/2018
17	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Grossistas) SITESE	
17	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR FIEQUIMETAL	BTE 16/2018; BTE 17/2018
17	AC	Alteração salarial e outras	H		ENM FESMAR	
17	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL	
17	AE	Revisão Global	P		CICOPN STFPSN	
17	AE	Alteração salarial e outras	H		Porto Santo Line - TM FESMAR	
17	AE	Alteração salarial e outras	H		PROMARINHA FESMAR	
17	AE	Alteração salarial e outras	N		GNB SINTAF	
18	CC	1ª convenção	A		CAP SETAAB	
18	CC	1ª convenção	A		AHSA SETAAB	
18	CC	Revisão Global	G		ACISDP SITESE	
18	AE	1ª convenção	E		A.S STAL	
18	AE	1ª convenção	K		MÚTUA SINAPSA	
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	17	CELBI SNTICI	
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Morais Matias FEVICCOM	
18	AE	Alteração salarial e outras	C	26	LEICA FEVICCOM	
19	CC	Revisão Global	C	17	FAPEL COFESINT	BTE 19/2018; BTE 21/2018
19	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios) COFESINT	BTE 17/2018; BTE 19/2018
19	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACISB FEPCEs	
19	AE	1ª convenção	C	10	Parmalat Portugal SETAAB	BTE 19/2018; BTE 36/2018
19	AE	1ª convenção	K		Ponto Seguro SINAPSA	
19	AE	Revisão Global	R		Viking Cruises Portugal FESMAR	
19	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR FEVICCOM	BTE 19/2018; BTE 22/2018
19	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	E		PORT'AMBIENTE SIFOMATE	
20	CC	Revisão Global	C	10	ANILACT SIMA	BTE 12/2018; BTE 20/2018
20	CC	Alteração salarial e outras	H		AOPPD L SECTPD L	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
20	CC	Alteração salarial e outras	M		ANCI A FETESE	
21	CC	Revisão Global	C	17	FAPEL FETESE	BTE 19/2018; BTE 21/2018
21	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APIFARMA COFESINT	BTE 21/2018; BTE 22/2018; BTE 23/2018
21	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS FNSTFPS	BTE 21/2018; BTE 34/2018; BTE 47/2018
21	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APIFARMA SITESE	BTE 21/2018; BTE 22/2018; BTE 23/2018
22	AC	1ª convenção	K		Ageas Portugal SINAPSA	
22	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR SITESE	BTE 19/2018; BTE 22/2018
22	AE	Alteração salarial e outras	H		PORTUGÁLIA SNPVAC	
23	CC	Revisão Global	I		APHORT FESAHT	BTE 23/2018; BTE 47/2018
23	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APIFARMA FIEQUIMETAL	BTE 21/2018; BTE 22/2018; BTE 23/2018
23	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SIMA	BTE 17/2018; BTE 23/2018
23	CC	Alteração salarial e outras	H	0	ANTROP STTAMP	BTE 23/2018; BTE 23/2018
23	CC	Alteração salarial e outras	H		ANTROP SNM	
23	CC	Alteração salarial e outras	H		ANTROP STRUP	BTE 23/2018; BTE 23/2018
23	AC	1ª convenção	G		LACTICOOP SETAAB	BTE 23/2018; BTE 45/2018
23	AC	1ª convenção	Q		CH - Montijo FNSTFPS	BTE 23/2018; BTE 23/2018
23	AC	1ª convenção	Q		CH - Montijo SINTAP	BTE 23/2018; BTE 23/2018
23	AC	1ª convenção	Q		CH - Montijo STSS	
23	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company COFESINT	BTE 23/2018; BTE 26/2018; BTE 40/2018
23	AE	Alteração salarial e outras	H		TAP SICONT	
23	AE	Alteração salarial e outras	I		C.C.P SinCESAHT	
24	CC	Alteração salarial	G		ANF SNF	
24	CC	Alteração salarial e outras	G		NORQUIFAR COFESINT	
24	CC	Alteração salarial e outras	G		ACCCL STICCS	
24	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		Auto-Estradas do Atlântico SETACCOP	
24	AE	Alteração salarial e outras	H		TAP SPAC	BTE 23/2018; BTE 24/2018
24	AC	1ª convenção	Q		CH - Algarve ASPE	BTE 11/2018; BTE 11/2018; BTE 24/2018

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
25	CC	Revisão Global	G		ACRAL SITESE	BTE 14/2018; BTE 25/2018
25	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT	BTE 25/2018; BTE 32/2018
25	AE	Alteração salarial / texto consolidado	H		UECCU FESMAR	
25	AE	Alteração salarial e outras	I		CCL SITESE	
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		AOP SINPORSINES	
26	CC	Alteração salarial e outras	Q		APHP SEP	
26	AE	1ª convenção	Q		SCML SIM	
26	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company FIEQUIMETAL	BTE 23/2018; BTE 26/2018; BTE 40/2018
27	CC	1ª convenção	C	11	ADCP SETAAB	BTE 27/2018; BTE 39/2018
27	AE	1ª convenção	H		MEDWAY ASCEF	
27	AE	Revisão Global	H		CARRIS SITRA	BTE 27/2018; BTE 30/2018
27	AE	Revisão Global	H		CARRIS SNM	
27	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes COFESINT	BTE 27/2018; BTE 27/2018; BTE 27/2018
27	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL	BTE 27/2018; BTE 27/2018; BTE 27/2018
27	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes SITESE	BTE 27/2018; BTE 27/2018; BTE 27/2018
27	AE	Alteração salarial e texto consolidado	H		CTT SINDETELCO	
28	CC	1ª convenção	A		AABA SETAAB	
28	CC	1ª convenção	A		ANEFA SETAAB	
28	CC	Alteração salarial e outras	F		AECOPS FETESE	
28	AC	1ª convenção	A		ARB - Vale do Sorraia SETAAB	
28	AC	Alteração	H		APA SNTAP	
29	CC	1ª convenção	A		AARIBATEJO SETAAB	
29	CC	Revisão Global	G		AEVP FESAHT	
29	CC	Revisão Global	G		AEVP FESAHT	
29	CC	Revisão Global	C	32	APIO FIEQUIMETAL	
29	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I		AIHSA FESAHT	
29	AC	1ª convenção	G		COOPTOCHA SETAAB	
29	AC	Revisão Global	J		MEO SINTTAV	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
29	AC	Alteração salarial e outras	H		BRISA SETACOP	
29	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL COFESINT	BTE 29/2018; BTE 29/2018
29	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL SITESE	BTE 29/2018; BTE 29/2018
30	CC	Alteração salarial e outras	R		LPPF SJPF	
30	AC	Alteração salarial e outras	G		LACTICOOP SINDCES	
30	AE	Revisão Global	H		CARRIS SITESE	BTE 27/2018; BTE 30/2018
31	CC	Alteração salarial	G		ACDE CESP	
32	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV FESETE	BTE 25/2018; BTE 32/2018
32	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR SINDCES	
32	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME SITESE	
32	CC	Alteração salarial e outras	I		AHETA SITESE	
32	CC	Alteração salarial e outras	P		CNEF FNE	
32	AC	Revisão Global	G		BP - Portugal COFESINT	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018;
32	AE	Revisão Global	C	11	Font Salem Portugal FESAHT	
32	AE	1ª convenção	H		Autoestrada do Algarve - Via do Infante - CESP	
32	AE	1ª convenção	Q		SCMALVOR SINTAP	
33	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA FESAHT	
33	AE	Alteração salarial e outras	C	23	GALLOVIDRO COFESINT	BTE 33/2018; BTE 33/2018
33	AE	Alteração salarial e outras	C	23	GALLOVIDRO FEVICCOM	BTE 33/2018; BTE 33/2018
33	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Verallia Portugal FEVICCOM	
33	AE	Alteração salarial e outras	E		VALORSUL SITE-CSRA	BTE 9/2018; BTE 33/2018; BTE 36/2018
34	CC	Revisão Global	H		ANTRAM FECTRANS	
34	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR FEVICCOM	
34	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS FNE	BTE 21/2018; BTE 34/2018; BTE 47/2018
34	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa FEVICCOM	BTE 34/2018; BTE 40/2018
35	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	I		AHRESP FESAHT	BTE 35/2018; BTE 46/2018
35	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS FEPCE	
35	AE	Revisão Global	H		CARRIS ASPTC	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
36	AE	Revisão Global	H		SVITZER - Lisboa SITEMAQ	
36	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	Parmalat Portugal FIEQUIMETAL	BTE 19/2018; BTE 36/2018
36	AE	Alteração salarial e outras	E		VALORSUL SINDEL	BTE 9/2018; BTE 33/2018; BTE 36/2018
36	AE	Alteração salarial e outras	H		TINITA SITEMAQ	
37	CC	Revisão Global	J		APIMPRENSA FIEQUIMETAL	
37	AC	Revisão Global	G		BP - Portugal FIEQUIMETAL	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018
38	AC	Revisão Global	G		BP - Portugal SITESE	BTE 32/2018; BTE 37/2018; BTE 38/2018
38	AE	Alteração salarial e outras	C	12	TABAQUEIRA FESAHT	
38	AE	Alteração salarial e outras	H		REBOPORT SITEMAQ	
38	AE	Alteração	G		Tabaqueira II FESAHT	
39	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	11	ADCP SITESE	BTE 27/2018; BTE 39/2018
39	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		AEVC CESP	
39	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP FESAHT	BTE 39/2018; BTE 45/2018
39	AC	Alteração salarial e outras	C	23	NORMAX FEVICOM	
40	CC	Revisão Global	K		APROSE STAS	
40	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	10	AIBA FESAHT	
40	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The navigator company FETESE	BTE 23/2018; BTE 26/2018; BTE 40/2018
40	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Santos Barosa COFESINT	BTE 34/2018; BTE 40/2018
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	30	LAUAK SINTAC	
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E		AC, Águas de Coimbra, EM SINTAP	
40	AE	Alteração salarial	H		STCP STTAMP	BTE 40/2018; BTE 46/2018
41	AC	1ª convenção	E		ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	BTE 41/2018; BTE 41/2018
41	AC	1ª convenção	E		ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	BTE 41/2018; BTE 41/2018
41	AE	1ª convenção	I		Grupo Pestana Pousadas FESAHT	
41	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	A		DOCAPESCA FSSP	
41	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	A		DOCAPESCA SINDEPESCAS	BTE 41/2018; BTE 41/2018

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
41	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	R		FCP CESP	
42	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	J		APE Cinematográficas SINTTAV	
42	AC	1ª convenção	Q		CH - Montijo SNF	
42	AE	Alteração	H		SATA Internacional SNPVAC	
43	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		UACS SITESE	
44	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	
44	AE	1ª convenção	C	23	GEBERIT EUROCER - ASTE	
44	AE	Revisão Global	K		CARAVELA STAS	
45	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	BTE 39/2018; BTE 45/2018
45	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP SPLAAECSTRMCCM	BTE 23/2018; BTE 45/2018
45	AE	Alteração salarial e outras	I		SERVIRAIL FESAHT	
45	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	GENERAL CABEL CELCAT SITESE	BTE 45/2018; BTE 45/2018
45	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	26	GENERAL CABEL CELCAT SIESI	BTE 45/2018; BTE 45/2018
46	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP SITESE	BTE 35/2018; BTE 46/2018
46	AE	1ª convenção	H		EMEM SINTAP	
46	AE	Alteração salarial e texto consolidado	H		STCP FECTRANS	BTE 40/2018; BTE 46/2018
47	CC	Revisão Global	I		APHORT SITESE	BTE 23/2018; BTE 47/2018
47	CC	Alteração salarial	Q		CNIS FNSTFPS	BTE 21/2018; BTE 34/2018; BTE 47/2018
47	AE	1ª convenção	H		PORTUGÁLIA SIPLA	
47	AE	Alteração salarial e outras	H		Metro-Lisboa FECTRANS	
47	AE	Alteração salarial	H		Metro-Lisboa SENSIQ	
48	CC	Revisão Global	G		ANF SINPROFARM	
48	CC	Alteração salarial e outras	N		AES FETESE	BTE 48/2018; BTE 48/2018
48	CC	Alteração salarial e outras	N		AES STAD	BTE 48/2018; BTE 48/2018
48	AE	Revisão Global	K		Banco de Portugal FEBASE	BTE 48/2018; BTE 48/2018
48	AE	Revisão Global	K		Banco de Portugal SNQTB	BTE 48/2018; BTE 48/2018

Anexo - Quadro 2 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2018

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2018							2017
Total de Convenções publicadas: 220							
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	329	421	19.059	19.809	2,2%	341
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	79	6.610	194.976	201.665	22,4%	238.892
10	Indústrias alimentares	0	177	7.974	8.151	0,9%	6.640
11	Indústria das bebidas	0	220	1.175	1.395	0,2%	6.640
12	Indústria do tabaco	0	500	0	500	0,1%	0
13	Fabricação de têxteis	0	0	14.844	14.844	1,6%	14.187
14	Indústria do vestuário	0	0	36.917	36.917	4,1%	36.404
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	1.789	1.789	0,2%	30.723
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2.074	2.074	0,2%	2.000
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	1.248	3.110	4.358	0,5%	4.789
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	1.222	0	1.222	0,1%	1.254
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	279	44.513	44.792	5,0%	33.861
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	0	0	0,0%	10.128
23	Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	79	1.810	1.155	3.044	0,3%	11.225
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	167	0	167	0,0%	870
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	55.322	55.322	6,1%	53.624
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	424	25.977	26.401	2,9%	23.338
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	0	0	0	0,0%	0
30	Fabricação de outro equipamento de transporte	0	563	0	563	0,1%	6.294
32	Outras indústrias transformadoras	0	0	126	126	0,0%	263
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	0	0	0	0,0%	3.292
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	605
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2.520	783	0	3.303	0,4%	853
F	Construção	0	0	101.988	101.988	11,3%	104.734
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.004	274	67.471	68.749	7,6%	49.026
H	Transportes e armazenagem	3.150	19.554	42.341	65.045	7,2%	23.834
I	Alojamento, restauração e similares	0	822	234.057	234.879	26,1%	210.230
J	Atividades de informação e comunicação	8.634	0	1.437	10.071	1,1%	0
K	Atividades financeiras e de seguros	7.085	2.038	3.068	12.191	1,4%	13.276
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	208
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.493	1.493	0,2%	1.497
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	77	21.312	21.389	2,4%	25.883
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0	0	0,0%	20
P	Educação	0	794	33.873	34.667	3,9%	38.413
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	35.700	251	84.611	120.562	13,4%	102.108
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	128	4.443	4.571	0,5%	6.392
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%	4.571
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		58.501	31.752	810.129	900.382	100%	820.883

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

Anexo - Quadro 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2018 – QUADRO SÍNTESE

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2018 - QUADRO SÍNTESE					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	C	APIFARMA/SIMA	CC	BTE 40/2017	APIFARMA/FIEQUIMETAL e outro
12	K	Banco de Sabadell, SA/FEBASE	AC	BTE 29/2016	várias instituições de crédito/FEBASE
24	H	TAP/STTAMP	AE	BTE 19/2007	TAP/SIMA
24	K	Santander Totta Seguros/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE e outras/STAS e outro
24	K	Eurovida/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE e outras/STAS e outros
27	K	MetLife Europe D.A.C./STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE e outras/STAS e outro
29	K	BNP Paribas/SBN	AE	BTE 34/2017	BNP Paribas/SBSI
29	K	ASF/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE e outras/STAS e outro
31	K	España SA, Compañia Nacional de Seguros/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE e outras/STAS e outro
32	K	Banco de Sabadell, SA/SNQTB	AC	BTE 29/2016	várias instituições de crédito/FSIB
37	C	APIFARMA/SIMA	CC	BTE 23/2018	APIFARMA/FIEQUIMETAL e outro
39	C	ANIVEC, APIV/SIMA	CC	BTE 32/2018	ANIVEC, APIV/FESETE
42	K	Banca Farmafactoring SPA/FEBASE	AC	BTE 29/2016	várias instituições de crédito/FEBASE
47	H	SPdH/STAMA	AE	BTE 4/2018	SPdH/STHA

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

Anexo - Quadro 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2018 - QUADRO SÍNTESE (*)

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão					1/2		Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão					1/2	
BTE (2018)	DR	Identificação	TIP O	CAE	BTE	Tipo de Entidade	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE	BTE (2018)	DR	Identificação	TIP O	CAE	BTE	Tipo de Entidade	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE		
Portaria	Portaria							BTE (2018)	Portaria								
1	385/2017	Alterações do CC: AHRESP E SITESE (restauração e bebidas)	CC	I	43/2017	Sindical	1	28	210/2018	alterações do CC: APIFARMA - SITESE	CC	C	22/2018	Sem oposição	1		
2	6/2018	Alterações do CC: ANAREC E FEPCES	CC	G	44/2017	Sem oposição	2	29	219/2018	Alterações do CC: APIFARMA - FIEQUIMETAL e outro	CC	C	23/2018	Sem oposição	1		
2	7/2018	CC: Liga Port. Futebol Prof. e Associação. Nacional Treinadores de Futebol	CC	R	20/2012	Sindical	68	29	220/2018	CC: APHORT - FESAHT	CC	I	23/2018	Sem oposição	1		
4	18/2018	CC: APAVT e SIMAMEVIP	CC	N	41/2017	Sem oposição	2	30	222/2018	Alterações do CC: NORQUIFAR - COFESINT e outra (produtos químicos)	CC	G	24/2018	Sem oposição	2		
8	49/2018	AE e sua alteração: Portway, SINDAV e outros	AE	H	32/2017	Sindical	5	30	223/2018	Alterações do CC: ACCL e outros - AESTICCS	CC	G	24/2018	Sem oposição	2		
9	54/2018	Alterações do CC: Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP-Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e	CC	G	13/2017	Sem oposição	10	30	224/2018	Alterações do CC: ANIVEC/APIV - COFESINT e outra	CC	C	25/2018	Sem oposição	1		
13	81/2018	CC: Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP-Sindicatos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.	CC	G	6/2018	Sem oposição	1	32	231/2018	Alterações do CC: APHP - SEP	CC	Q	26/2018	Sem oposição	1		
13	88/2018	Alterações do CC: AGEFE - FEPCES e outros	CC	G	07/2018	Sem oposição	1	33	234/2018	CC: ADCP - SETAAB	CC	C	27/2018	Sindical	1		
15	99/2018	Alterações do CC: APIC - FESETE	CC	C	09/2018	Sem oposição	1	34	244/2018	CC: ANEFA - SETAAB	CC	A	28/2018	Sem oposição	2		
15	100/2018	Alterações do CC: ANCIPIA - SITESE (Administrativos)	CC	C	09/2018	Sem oposição	1	34	250/2018	CC: AABA - SETAAB	CC	A	28/2018	Sindical	2		
16	106/2018	Alterações do CC: ADIPA - SITESE (comercio a retalho de produtos alimentares)	CC	G	11/2018	Sindical	1	34	251/2018	Alterações do CC: AECOPS e outras - FETESE e outros	CC	F	28/2018	Sem oposição	2		
16	107/2018	Alterações do CC: GROQUIFAR - FEPCES	CC	G	11/2018	Sem oposição	1	34	252/2018	AC: COOPTOCHA e outras - SETAAB e outro	AC	G	29/2018	Sem oposição	1		
18	114/2018	CC: APEC - FECTRANS	CC	P	12/2018	Sem oposição	1	34	253/2018	CC: AARIBATEJO - SETAAB	CC	A	29/2018	Sindical	1		
18	115/2018	CC: ITA e a FESAHT	CC	C	12/2018	Sem oposição	1	35	261/2018	CC: AEVP - FESAHT (administrativos)	CC	G	29/2018	Sindical	1		
18	116/2018	CC: ANIL e outras e o SPLAAECSTRMMCCM	CC	C	12/2018	Sindical	1	35	262/2018	CC: AEVP - FESAHT (Armazéns)	CC	G	29/2018	Sindical	1		
18	117/2018	Alterações do CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra	CC	G	12/2018	Sem oposição	1	36	263/2018	Alterações do CC: ANCIA - FETESE	CC	M	20/2018	Sem oposição	1		
19	129/2018	Alterações do CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	CC	G	13/2018	Sem oposição	1	36	264/2018	Alterações do CC: AIHSA - FESAHT e outros	CC	I	29/2018	Sem oposição	1		
20	133/2018	Alterações do CC: ACRAL - CESP	CC	G	14/2018	Sem oposição	1	36	265/2018	CC: APIO e a FIEQUIMETAL	CC	C	29/2018	Sem oposição	1		
20	134/2018	Alterações do CC: GROQUIFAR - SITESE (Produtos farmacêuticos)	CC	G	14/2018	Sem oposição	1	38	271/2018	Alterações do CC: FENAME - SITESE e outros	CC	C	32/2018	Sem oposição	2		
20	135/2018	CC: ANIPC - FIEQUIMETAL	CC	C	14/2018	Sem oposição	1	38	272/2018	Alterações do CC: APCOR - SINDCES/UGT (pessoal do escritório)	CC	C	32/2018	Sem oposição	2		
20	136/2018	CC: ITA - SINCESAHT	CC	C	14/2018	Sem oposição	1	38	273/2018	Alterações do CC: ACDE - CES e outros	CC	G	31/2018	Sem oposição	2		
20	137/2018	CC: APESEE (ANIMEE?) - FETESE e outros	CC	C	14/2018	Sem oposição	1	38	274/2018	Alterações do CC: ANIVEC/APIV - FESETE	CC	C	32/2018	Sem oposição	2		
21	145/2018	CC e suas alterações: ANIMTMC - FESAHT	CC	C	15/2018	Sem oposição	1	39	276/2018	Alterações do CC: ANCIPIA - FESAHT e outros (indústria de hortofrutícolas)	CC	C	33/2018	Sem oposição	1		
21	153/2018	Alterações do CC: APEC - SITESE	CC	P	15/2018	Sem oposição	1	39	277/2018	Alterações do CC: CNIS - FNSTFFS	CC	Q	21/2018	Sem oposição	4		
21	157/2018	Alterações do CC: NORQUIFAR - COFESINT	CC	G	16/2018	Sem oposição	1	40	280/2018	Alterações do CC: ANTROP - STRUP	CC	H	23/2018	Sem oposição	4		
21	158/2018	CC: ANCAVE - SETAAB	CC	C	16/2018	Sindical	1	40	281/2018	Alterações do CC: APCOR - FEVICOM e outros (pessoal fabril)	CC	C	34/2018	Sem oposição	1		
23	164/2018	Alterações do CC: AIMMAP - SINDEL	CC	C	17/2018	Sem oposição	1	41	287/2018	CC: ANTRAM - FECTRANS	CC	H	34/2018	Sindical	1		
23	165/2018	Alterações do CC: ADIPA - SITESE (Comercio por grosso)	CC	G	17/2018	Sem oposição	1	41	288/2018	Alterações do CC: AHRESP e a FESAHT (restauração e bebidas)	CC	I	35/2018	Sem oposição	1		
24	169/2018	CC: AHSA - SETAAB	CC	A	18/2018	Sem oposição	1	41	289/2018	Alterações do CC: CNIS - FEPCES e outros	CC	Q	35/2018	Sindical	1		
24	170/2018	CC: GROQUIFAR - FIEQUIMETAL (Controlo de Pragas)	CC	N	17/2018	Sem oposição	1	44	299/2018	Alterações do CC: ADCP - SITESE	CC	C	39/2018	Sindical	1		
24	171/2018	CC: CAP - SETAAB	CC	A	18/2018	Sindical	1	44	300/2018	Alterações do CC: AEVC e outras - CESP	CC	G	39/2018	Sem oposição	1		
24	172/2018	Alterações do CC: ANIL e outra - FESETE	CC	C	17/2018	Sem oposição	1	45	301/2018	Alterações do CC: AHRESP - FESAHT	CC	I	39/2018	Patronal	1		
24	177/2018	Alterações do CC: Associação dos Industriais transformadores de vidro plano de PT - FEVICOM	CC	C	13/2018	Sem oposição	2	45	304/2018	Alterações do CC: AIBA - FESAHT (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	CC	C	40/2018	Sem oposição	1		
24	179/2018	Alterações do CC: ANIL - COFESINT e outra	CC	C	19/2018	Sem oposição	1	46	313/2018	AC: Águas do Norte, SA e outras - STAL	AC	E	41/2018	Sem oposição	1		
25	187/2018	CC: FAPEL - COFESINT e outra	CC	C	19/2018	Sindical	1	46	314/2018	AC: Águas do Norte, SA e outras - SINDEL	AC	E	41/2018	Sem oposição	1		
26	190/2018	alterações do CC: ACISB e outra - FEPCES	CC	G	19/2018	Sem oposição	2	47	323/2018	Alterações do CC: AHETA - SITESE	CC	I	32/2018	Sindical	4		
27	199/2018	alterações do CC: APIFARMA - COFESINT e outra	CC	C	21/2018	Sem oposição	1	48	330/2018	Alterações do CC: Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - SINTTAV	CC	J	42/2018	Sem oposição	1		
27	200/2018	CC: FAPEL - FETESE	CC	C	21/2018	Sindical	1										

Fonte: DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <https://www.crlabonais.pt> | <http://bte.ggp.mtes.gov.pt>)

(*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

Anexo - Quadro 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018 (por tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 e 2018														
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69	91	96
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19	21	26
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58	96	98
Total	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146	208	220

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

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018 (por tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2018														
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CC	1.015.976	1.343.643	1.430.660	1.778.216	1.299.371	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025	648.974	766.862	810.129
AC	68.748	73.390	58.233	47.232	59.902	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501
AE	36.748	37.267	32.384	69.398	37.952	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624	34.530	37.812	31.752
Total	1.121.472	1.454.300	1.521.277	1.894.846	1.397.225	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348	820.883	900.382

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

Anexo - Quadro 7 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Adaptabilidade (37/220)	Banco de Horas (24/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			
3	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SNPL	Novo		
4	CC	Revisão Global	C	AIBA SITESE		Novo (BTE 34/2004)	
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Altera BTE 3/2009	Novo (BTE 20/2011)	
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo		
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SINDEL	Novo (BTE 43/2009)	Novo (BTE 43/2009)	
9	AE	Revisão Global	H	AENL CESP	(=) BTE 32/2013		
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	(=) BTE 39/2012		
9	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SPGL	Novo	Novo	
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS		(=) BTE 12/2017	
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS		(=) BTE 18/2017	
14	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIMEE FETESE		altera BTE 15/2017	
15	AC	Revisão Global	H	Douro Azul FESMAR	(=) BTE 18/2016		
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloço SINTAP	Novo		
16	CC	1ª convenção	C	ANCAVE SETAAB	Novo	Novo	
17	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 25/2017		
18	CC	1ª convenção	A	CAP SETAAB	Novo	Novo	
18	CC	1ª convenção	A	AHSA SETAAB	Novo	Novo	
19	CC	Revisão Global	C	FAPEL COFESINT	(=) BTE 25/2017	(=) BTE 25/2017	
19	AE	Revisão Global	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	(=) BTE 25/2017		
19	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CIMPOR FEVICCOM	Altera BTE 20/2017		
20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA	(=) BTE 5/2008	Novo (BTE 21/2017)	
21	CC	Revisão Global	C	FAPEL FETESE	(=) BTE 24/2017	(=) BTE 24/2017	
22	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CIMPOR SITESE	Altera BTE anterior		

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Adaptabilidade (37/220)	Banco de Horas (24/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT			Altera BTE 31/2011
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo		
27	CC	1ª convenção	C	ADCP SETAAB			Novo
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	Altera BTE 12/2009		
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	Altera BTE 12/2009		
28	CC	1ª convenção	A	AABA SETAAB	Novo	Novo	
28	CC	1ª convenção	A	ANEFA SETAAB	Novo	Novo	
28	AC	1ª convenção	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	Novo	Novo	
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB	Novo	Novo	
29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	Novo (BTE 15/2005)		
29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB	Novo	Novo	
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	(=) BTE 41/2016		
30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	Altera BTE 12/2009		
32	AE	Revisão Global	C	Font Salem Portugal FESAHT	Altera BTE 15/2015	Novo (BTE 15/2015)	
35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	Altera BTE 17/2009		
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	LALJAK SINTAC		(=) BTE 39/2013	
41	AE	1ª convenção	I	Grupo Pestana Pousadas FESAHT	Novo		
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo	Novo	
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE			Altera BTE 40/2011
48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM	(=) BTE 21/2010	(=) BTE 21/2010	
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	(=) BTE 46/2009		
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	(=) BTE 1/2010		

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

Anexo - Quadro 8 - TRABALHO SUPLEMENTAR - Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (97/220)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (97/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
3	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SNPL	Novo	17	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 31/2014
4	CC	Revisão Global	C	AIBA SITESE	Altera BTE 34/2004	17	CC	Alteração salarial e outras	G	NORQUIFAR FIEQUIMETAL	Altera BTE 16/2017
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Altera BTE 20/2011	17	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	Altera BTE 25/2017
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo	17	AE	Revisão Global	P	CCOPN STFPSN	Regime (=) BTE 29/2014
6	CC	Revisão Global	G	ACA CESP	Regime (=) BTE 1/2015	18	CC	1ª convenção	A	CAP SETAAB	Novo
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SINDEL	Altera BTE 43/2009	18	CC	1ª convenção	A	AHSA SETAAB	Novo
9	AE	Revisão Global	H	AENL CESP	Regime (=) BTE 32/2013	18	CC	Revisão Global	G	ACSDP SITESE	Altera BTE 23/2016
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	Regime (=) BTE 39/2011	18	AE	1ª convenção	E	A.S STAL	Novo
9	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SPGL	Novo	18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	Novo
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	Regime (=) BTE 12/2017	19	CC	Revisão Global	C	FAPEL COFESINT	Regime (=) BTE 24/2017
11	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	APEQ COFESINT	Altera BTE 13/2017	19	AE	1ª convenção	C	ParmaLat Portugal SETAAB	Novo
11	AE	1ª convenção	P	CEFPI STFPSN	Novo	19	AE	1ª convenção	K	Ponto Seguro SINAPSA	Novo
12	CC	Revisão Global	C	ITA FESAHT	Regime (=) BTE 14/2015	19	AE	Revisão Global	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	Altera BTE 25/2017
12	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	Regime (=) BTE 9/2017	19	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CIMPOR FEVICCOM	Altera BTE 20/2017
12	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 21/2016	20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA	Regime (=) BTE 6/2015
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	Regime (=) BTE 18/2017	20	CC	Alteração salarial e outras	H	AOPDDL SECTPDL	Altera BTE 20/2012
13	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO COFESINT	Regime (=) BTE 20/2016	21	CC	Revisão Global	C	FAPEL FETESE	Regime (=) BTE 25/2017
14	CC	Revisão Global	C	ITA SinCESAHT	Regime (=) BTE 18/2015	22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo
14	CC	Revisão Global	C	ANIPC FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 4/2016	22	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CIMPOR SITESE	Altera BTE 19/2017
15	AC	Revisão Global	H	Douro Azul FESMAR	Regime (=) BTE 18/2016	23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT	Altera BTE 31/2011
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	Novo	23	AC	1ª convenção	G	LACTICOOP SETAAB	Novo
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloioço SINTAP	Novo	23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	Novo
16	CC	1ª convenção	C	ANCAVE SETAAB	Novo	23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	Novo
16	CC	Alteração salarial e outras	G	NORQUIFAR COFESINT	Altera BTE 12/2017	23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (97/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
23	AE	Alteração salarial e outras	C	The Navigator Company COFESINT	Altera BTE 14/2017
24	CC	Alteração salarial e outras	G	NORQUIFAR COFESINT	Regime (=) BTE 12/2017
24	AE	Alteração salarial e outras	H	TAP SPAC	Altera BTE 24/2010
25	CC	Revisão Global	G	ACRAL SITESE	Regime (=) BTE 30/1997
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	AOP SINPORSINES	Altera BTE 37/2017
26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM	Novo
26	AE	Alteração salarial e outras	C	The Navigator Company FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 19/2017
27	CC	1ª convenção	C	ADCP SETAAB	Novo
27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY ASCEF	Novo
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	Altera BTE 12/2009
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	Altera BTE 15/2009
28	CC	1ª convenção	A	AABA SETAAB	Novo
28	CC	1ª convenção	A	ANEFA SETAAB	Novo
28	AC	1ª convenção	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	Novo
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB	Novo
29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	C	APIO FIEQUIMETAL	Altera BTE 18/2010
29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB	Novo
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	Regime (=) BTE 41/2016
29	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA SETACCOP	Altera BTE 27/2017
30	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP SINDCES	Regime (=) BTE 39/2017
30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	Altera BTE 12/2009
32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal COFESINT	Regime (=) BTE 32/2016
32	AE	Revisão Global	C	Font Salem Portugal FESAHT	Altera BTE 15/2015

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (97/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
32	AE	1ª convenção	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA CESP	Novo
32	AE	1ª convenção	Q	SCMALVOR SINTAP	Novo
34	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTRANS	Altera BTE 16/1982
35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	Altera BTE 17/2009
36	AE	Revisão Global	H	SVITZER - Lisboa SITEMAQ	Altera BTE 13/2013
37	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA FIEQUIMETAL	Altera BTE 29/2008
37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	Regime (=) BTE 17/2017
38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal SITESE	Regime (=) BTE 35/2016
40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS	Altera BTE 20/2008
40	AE	Alteração salarial e outras	C	The navigator company FETESE	Altera BTE 44/2017
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	LAUAK SINTAC	Altera BTE 39/2013
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	Novo
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	Novo
41	AE	1ª convenção	I	Grupo Pestana Pousadas FESAHT	Novo
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF	Novo
44	AE	1ª convenção	C	GEBERIT EUROCCER - ASTE	Novo
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS	Regime (=) BTE 4/2016
45	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAECSTRMCCM	Regime (=) BTE 34/2017
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE	Altera BTE 40/2011
47	AE	1ª convenção	H	PORTUGÁLIA SIPLA	Novo
48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM	Altera BTE 21/2010
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	Altera BTE 46/2009
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	Altera BTE 1/2010

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

Anexo - Quadro 9 - ISENÇÃO DE HORÁRIO – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

1/2

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (65/220)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (65/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec						Sec		
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Altera BTE 3/2009	27	CC	1ª convenção	C	ADCP SETAAB	Novo
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo	27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY ASCEF	Novo
6	CC	Revisão Global	G	ACA CESP	(=) BTE 1/2015	27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	Altera BTE 12/2009
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SINDEL	(=) BTE 43/2009	27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	Altera BTE 15/2009
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	(=) BTE 39/2011	28	CC	1ª convenção	A	AABA SETAAB	Novo
11	AE	1ª convenção	P	CEFPI STFPSN	Novo	28	CC	1ª convenção	A	ANFA SETAAB	Novo
11	AE	Alteração salarial e outras	H	Tomaz do Douro FESMAR	Altera BTE 12/2016	28	AC	1ª convenção	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	Novo
12	CC	Revisão Global	C	ITA FESAHT	(=) BTE 14/2015	29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB	Novo
14	CC	Revisão Global	C	ITA SinCESAHT	(=) BTE 18/2015	29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	(=) BTE 15/2005
14	CC	Revisão Global	C	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 4/2016	29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB	Novo
15	AC	Revisão Global	H	Douro Azul FESMAR	(=) BTE 4/2016	29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	(=) BTE 41/2016
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	Novo	30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	Altera BTE 12/2009
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloço SINTAP	Novo	32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal COFESINT	(=) BTE 32/2016
16	CC	1ª convenção	C	ANCAVE SETAAB	Novo	32	AE	1ª convenção	Q	SCMALVOR SINTAP	Novo
17	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas FIEQUIMETAL	(=) BTE 31/2014	35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	Altera BTE 17/2009
17	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 25/2017	37	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA FIEQUIMETAL	Altera BTE 29/2008
17	AE	Revisão Global	P	CICCOFN STFPSN	(=) BTE 29/2014	37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2017
18	CC	1ª convenção	A	CAP SETAAB	Novo	38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal SITESE	(=) BTE 35/2016
18	CC	1ª convenção	A	AHSA SETAAB	Novo	40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS	Novo BTE 20/2008
18	CC	Revisão Global	G	ACISDP SITESE	(=) BTE 23/2016	40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E	AC, Águas de Coimbra, EM SINTAP	Altera BTE 47/2007
18	AE	1ª convenção	E	A.S STAL	Novo	41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	Novo
18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	Novo	41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	Novo
19	AE	1ª convenção	C	Parmalat Portugal SETAAB	Novo	41	AE	1ª convenção	I	Grupo Pestana Pousadas FESAHT	Novo
19	AE	1ª convenção	K	Ponto Seguro SINAPSA	Novo	42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF	Novo
19	AE	Revisão Global	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	(=) BTE 25/2017	44	AE	1ª convenção	C	GEBERIT EUROCCER - ASTE	Novo
20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA	Altera BTE 21/2017	44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS	Altera BTE 4/2016
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	(=) BTE 31/2017	45	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAAECSTRMCCM	(=) BTE 38/2016
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT	(=) BTE 31/2011	46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo
23	AC	1ª convenção	G	LACTICOOP SETAAB	Novo	47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE	(=) BTE 40/2011
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	Novo	48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM	(=) BTE 21/2010
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	Novo	48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	(=) BTE 46/2009
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo	48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	(=) BTE 1/2010
26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM	Novo						

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

Anexo - Quadro 10 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (38/220)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (38/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec						Sec		
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Novo (BTE 20/2011)	23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo	26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM	Novo
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SINDEL	Altera BTE 43/2009	27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY ASCEF	Novo
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	(=) BTE 39/2011	28	CC	1ª convenção	A	AABA SETAAB	Novo
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 12/2017	29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB	Novo
11	AE	1ª convenção	P	CEFPI STFPSN	Novo	29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	(=) BTE 41/2016
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	(=) BTE 18/2017	32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal COFESINT	(=) BTE 32/2016
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	Novo	32	AE	Revisão Global	C	Font Salem Portugal FESAHT	Novo (BTE 15/2015)
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloioço SINTAP	Novo	37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	Novo
17	AE	Revisão Global	P	CICCOPN STFPSN	Altera BTE 29/2014	38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal SITESE	(=) BTE 35/2016
18	CC	1ª convenção	A	CAP SETAAB	Novo	40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS	Novo (BTE 20/2008)
18	CC	1ª convenção	A	AHSA SETAAB	Novo	41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	Novo
18	AE	1ª convenção	E	A.S STAL	Novo	41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	Novo
18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	Novo	42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF	Novo
19	AE	1ª convenção	K	Ponto Seguro SINAPSA	Novo	44	AE	1ª convenção	C	GEBERIT EUROCER - ASTE	Novo
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo	46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT	(=) BTE 31/2011	47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE	(=) BTE 40/2011
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	Novo	48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	Altera BTE 46/2009
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	Novo	48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	Altera BTE 1/2010

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

Anexo - Quadro 11 - TELETRABALHO – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Teletrabalho (9/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
17	AE	Revisão Global	P	CICCOPN	(=) BTE 29/2014
				STFPSN	
18	AE	1ª convenção	K	Mútua	Novo
				SINAPSA	
19	AE	1ª convenção	K	Porto Seguro	Novo
				SINAPSA	
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal	Novo
				SINAPSA	
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO	Novo
				SETAAB	
40	CC	Revisão Global	K	APROSE	Altera BTE 20/2008
				STAS	
41	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte, SA	Novo
				SINDEL	
41	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte, SA	Novo
				STAL	
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA	(=) BTE 4/2016
				STAS	

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

Anexo - Quadro 12 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E EVOLUÇÃO PROFISSIONAL – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (49/220)	Evolução Profissional (81/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
3	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SNPL		Novo
4	CC	Revisão Global	C	AIBA SITESE	Altera BTE 34/2004 (cl.14ª e anexo II)	Altera BTE 34/2004 (cl.14ª e anexo II)
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Novo (BTE 20/2011)	Novo (BTE 20/2011)
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo (BTE 20/2011)	Novo
6	CC	Revisão Global	G	ACA CESP	(=) BTE 01/2015	(=) BTE 01/2015
9	AE	Revisão Global	H	AENL CESP	(=) BTE 32/2012	(=) BTE 32/2013
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	(=) BTE 39/2011	(=) BTE 39/2011
9	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SPGL		Novo
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS		(=) BTE 12/2017
11	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve SEP	Novo	Novo
11	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve SIPE	Novo	Novo
11	AE	1ª convenção	P	CEPFI STFPSN	Novo	Novo
11	AE	Alteração salarial e outras	H	Tomaz do Douro FESMAR		Altera BTE 12/2016
12	CC	Revisão Global	C	ITA FESAHT		(=) BTE 14/2015
12	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS		(=) BTE 9/2017
12	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL	Altera BTE 22/2017	
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS		(=) BTE 18/2017
13	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO COFESINT	Altera BTE 21/2017	
14	CC	Revisão Global	C	ITA SinCESAHT		(=) BTE 18/2015
14	CC	Revisão Global	C	ANIPC FIEQUIMETAL		(=) BTE 4/2016
14	CC	Alteração salarial e outras	G	ACRAL CESP		Altera BTE 25/2016
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO		Novo

1/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (49/220)	Evolução Profissional (81/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloço SINTAP		Novo
17	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de FIEQUIMETAL		(=) BTE 31/2014
17	CC	Alteração salarial e outras	C	AIMMAP SINDEL	Altera BTE 21/2016	Altera BTE 21/2016
17	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL		(=) BTE 25/2017
17	AE	Revisão Global	P	CICOPN STFPSN		Altera BTE 29/2014
18	CC	Revisão Global	G	ACISDP SITESE	Altera BTE 23/2016	Altera BTE 23/2016
18	AE	1ª convenção	E	A.S STAL	Novo	Novo
18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	Novo	Novo
19	AE	1ª convenção	C	Parmalat Portugal SETAAB		Novo
19	AE	1ª convenção	K	Ponto Seguro SINAPSA	Novo	Novo
20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA		Novo (BTE 21/2017)
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo	Novo
22	AE	Alteração salarial e outras	H	PORTUGÁLIA SNPVAC		Altera BTE 20/2010
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT	Altera BTE 31/2011	Altera BTE 31/2011
23	CC	Alteração salarial e outras	C	AIMMAP SIMA	Altera BTE 21/2016	Altera BTE 35/2016
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	Novo	Novo
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	Novo	Novo
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo	Novo
24	AC	1ª convenção	Q	CH - Algarve ASPE	Novo	
25	CC	Revisão Global	G	ACRAL SITESE		Altera BTE 30/1997
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	AOP SINPORSINES		Altera BTE 21/2015
26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM	Novo	Novo

2/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (49/220)	Evolução Profissional (81/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY ASCEF	Novo	Novo
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	(=) BTE 12/2009	(=) BTE 12/2009
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	(=) BTE 15/2009	(=) BTE 15/2009
27	AE	Alteração salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes COFESINT	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
27	AE	Alteração salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
27	AE	Alteração salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes SITESE	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
28	AC	1ª convenção	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB		Novo
28	AC	Alteração	H	APA SINTAP	Altera BTE 46/2015	Altera BTE 46/2015
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB		Novo
29	CC	Revisão Global	G	A EVP FESAHT		Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	G	A EVP FESAHT		Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	C	APIO FIEQUIMETAL		Altera BTE 18/2010
29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB		Novo
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	(=) BTE 41/2016	(=) BTE 41/2016
29	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA SETACOP		Altera BTE 30/2016
30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	(=) BTE 12/2009	(=) BTE 12/2009
32	CC	Alteração salarial e outras	P	CNEF FNE		Altera BTE 31/2017
32	AE	Revisão Global	C	Font Salem Portugal FESAHT		Altera BTE 15/2015
32	AE	1ª convenção	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante CESP	Novo	Novo
32	AE	1ª convenção	Q	SCMALVOR SINTAP		Novo
34	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTTRANS		Altera BTE 9/1980

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (49/220)	Evolução Profissional (81/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	(=) BTE 17/2009	(=) BTE 17/2009
36	AE	Revisão Global	H	SVITZER - Lisboa SITEMAQ		Altera BTE 13/2013
37	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA FIEQUIMETAL	Novo (BTE 29/2008)	Novo (BTE 29/2008)
39	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	A EVC CESP		Altera BTE 31/2017
40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS	Novo (BTE 20/2008)	Altera BTE 20/2008
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E	AC, Águas de Coimbra, EM SINTAP	Altera (BTE 47/2007)	
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE, SA SINDEL	Novo	Novo
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE, SA STAL	Novo	Novo
41	AE	1ª convenção	I	Grupo Pestana Pousadas FESAHT		Novo
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF	Novo	Novo
43	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	UACS SITESE		Altera BTE 26/2004
44	AE	1ª convenção	C	GEBERIT EUROCCER - ASTE	Novo	Novo
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS	Altera BTE 14/2016	Altera BTE 14/2016
45	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAAECSTRMCCM		(=) BTE 38/2016
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo	Novo
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE	Altera BTE 40/2011	Altera BTE 40/2011
47	AE	1ª convenção	H	PORTUGÁLIA SIPLA	Novo	Novo
48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM	Novo (BTE 21/2010)	Altera BTE 21/2010
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	Altera BTE 46/2009	Altera BTE 46/2009
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	Altera BTE 1/2010	Altera BTE 1/2010

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

Anexo - Quadro 13 - ATIVIDADE SINDICAL – Análise das convenções de 2018 relativamente à convenção anterior

1/4

2/4

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (90/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
3	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SNPL	Novo
4	CC	Revisão Global	C	AIBA SITESE	(=) BTE 34/2004
4	AE	Revisão Global	K	321 Crédito SIB	Altera BTE 20/2011
4	AE	1ª convenção	Q	Escala Vila Franca SIM	Novo
6	CC	Revisão Global	G	ACA CESP	(=) BTE 1/2015
9	CC	Alteração salarial e outras	C	APIC (Curtumes) FESETE	(=) BTE 28/2017
9	AE	Revisão Global	E	VALORSUL SINDEL	(=) BTE 43/2009
9	AE	Revisão Global	H	AENL CESP	Altera BTE 32/2013
9	AE	Revisão Global	K	F&C - Portugal SBSI	(=) BTE 39/2011
9	AE	1ª convenção	P	Colégio Valsassina SPGL	Novo
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 12/2017
11	AE	1ª convenção	P	CEFPI STFPSN	Novo
12	CC	Revisão Global	C	ITA FESAHT	(=) BTE 14/2015
12	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2017
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	(=) BTE 18/2017
14	CC	Revisão Global	C	ITA SinCESAHT	(=) BTE 4/2016
14	CC	Revisão Global	C	ANIPC FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2016
15	AC	Revisão Global	H	Douro Azul FESMAR	Altera BTE 18/2016
15	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	Novo
15	AE	1ª convenção	P	Jl - O Baloço SINTAP	Novo
16	CC	1ª convenção	C	ANCAVE SETAAB	Novo
17	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios) FESETE	(=) BTE 21/2017
17	CC	Alteração salarial e outras	C	AIMMAP SINDEL	Altera BTE 10/2010
17	AE	Revisão Global	C	CAIMA FIEQUIMETAL	(=) BTE 25/2017
17	AE	Revisão Global	P	CICCOPN STFPSN	(=) BTE 29/2014
18	CC	1ª convenção	A	CAP SETAAB	Novo
18	CC	1ª convenção	A	AHSA SETAAB	Novo
18	CC	Revisão Global	G	ACISDP SITESE	Altera BTE 23/2016
18	AE	1ª convenção	E	A.S STAL	Novo
18	AE	1ª convenção	K	MÚTUA SINAPSA	Novo
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios) COFESINT	(=) BTE 23/2017
19	AE	1ª convenção	C	ParmaLat Portugal SETAAB	Novo
19	AE	1ª convenção	K	Ponto Seguro SINAPSA	Novo
19	AE	Revisão Global	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	(=) BTE 25/2017
20	CC	Revisão Global	C	ANILACT SIMA	(=) BTE 5/2008
22	AC	1ª convenção	K	Ageas Portugal SINAPSA	Novo
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT	Altera BTE 31/2011
23	CC	Alteração salarial e outras	C	AIMMAP SIMA	Altera BTE 30/2010
23	AC	1ª convenção	G	LACTICOOP SETAAB	Novo
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo FNSTFPS	Novo
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SINTAP	Novo
23	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo STSS	Novo
25	CC	Revisão Global	G	ACRAL SITESE	(=) BTE 30/1997
26	AE	1ª convenção	Q	SCML SIM	Novo
27	CC	1ª convenção	C	ADCP SETAAB	Novo
27	AE	1ª convenção	H	MEDWAY ASCEF	Novo

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (90/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITRA	(=) BTE 12/2009
27	AE	Revisão Global	H	CARRIS SNM	(=) BTE 15/2009
28	CC	1ª convenção	A	AABA SETAAB	Novo
28	CC	1ª convenção	A	ANEFA SETAAB	Novo
28	CC	Alteração salarial e outras	F	AECOPS FETESE	(=) BTE 26/2017
28	AC	1ª convenção	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	Novo
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB	Novo
29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	G	AEVP FESAHT	Altera BTE 15/2005
29	CC	Revisão Global	C	APIO FIEQUIMETAL	(=) BTE 18/2010
29	AC	1ª convenção	G	COOPTOCHA SETAAB	Novo
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTTAV	(=) BTE 41/2016
29	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA SETACCOP	Altera BTE 30/2016
30	AE	Revisão Global	H	CARRIS SITESE	(=) BTE 12/2009
32	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal COFESINT	(=) BTE 41/2016
32	AE	Revisão Global	C	Font Salem Portugal FESAHT	Altera BTE 15/2015
32	AE	1ª convenção	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante CESP	Novo
32	AE	1ª convenção	Q	SCMALVOR SINTAP	Novo
34	CC	Revisão Global	H	ANTRAM FECTRANS	Altera BTE 9/1980
35	AE	Revisão Global	H	CARRIS ASPTC	(=) BTE 17/2009
36	AE	Revisão Global	H	SVITZER - Lisboa SITEMAQ	Altera BTE 13/2013
37	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA FIEQUIMETAL	Altera BTE 29/2008

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2018 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (90/220)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
37	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2017
38	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal SITESE	(=) BTE 35/2016
38	AE	Alteração salarial e outras	C	TABAQUEIRA FESAHT	Novo (BTE 22/2016)
39	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	AEVC CESP	Altera BTE 5/2013
40	CC	Revisão Global	K	APROSE STAS	Altera BTE 20/2008
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	LAUAK SINTAC	Altera BTE 39/2013
40	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E	AC, Águas de Coimbra, EM SINTAP	Novo (BTE 47/2007)
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	Novo
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	Novo
41	AE	1ª convenção	I	Grupo Pestana Pousadas FESAHT	Novo
42	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo SNF	Novo
44	AE	Revisão Global	K	CARAVELA STAS	Altera BTE 4/2016
45	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SPLAECSTRMCCM	Novo (BTE 34/2017)
45	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	GENERAL CABEL CELCAT SIESI	Altera BTE 43/2013
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	Novo
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE	Altera BTE 31/2011
47	AE	1ª convenção	H	PORTUGÁLIA SIPLA	Novo
48	CC	Revisão Global	G	ANF SINPROFARM	(=) BTE 21/2010
48	CC	Alteração salarial e outras	N	AES FETESE	Altera BTE 38/2017
48	CC	Alteração salarial e outras	N	AES STAD	Altera BTE 38/2017
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal FEBASE	Altera BTE 46/2009
48	AE	Revisão Global	K	Banco de Portugal SNQTB	Altera BTE 1/2010

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

Anexo - Quadro 14 - 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)		OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA	ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
A.S	Empresa das Águas de Santarém, EM, SA	ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo	ANIMTMC	Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio
AARIBATEJO	Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro	ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
ACDE	Associação Comercial do Distrito de Évora - Comércio, Turismo e Serviços	ANTRAM	Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
ACISDP	Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre	AOP	Associação Marítima e Portuária
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve	APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio por grosso)	AOPDL	Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões
ADIPA (Retailistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio a retalho)	APE Cinematográficas	Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços	APEQ	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
AENL	Auto-Estradas NorteLitoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	APHORT	Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo
AES	Associação de Empresas de Segurança	APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
AEVP	Associação das Empresas de Vinho do Porto	APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
Ageas Portugal	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA	APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
AGEFE	Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico	APIMPRENSA	Associação Portuguesa de Imprensa (ex-AIND)
AHETA	Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve	APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal	ARAG SE	ARAG SE - Sucursal em Portugal
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano	ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
AIBA	Associação dos Industriais de Bolachas e Afins	Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
AIHSA	Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve	Banco de Portugal	Banco de Portugal
AIM	Associação Industrial do Minho	BP - Portugal	BP Portugal S.A.
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	C.C.P	Clube de Campismo do Porto
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	CAIMA	CAIMA - Indústria de Celulose, S.A.
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves	CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
ANCI	Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel	CCL	Clube de Campismo de Lisboa
ANCIPA	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	CEFPI	Centro de Educação e Formação Profissional Integrada
ANF	Associação Nacional das Farmácias	CELBI	Celulose Beira Industrial, SA
ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel	CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A.
ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios	CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
CH - Algarve	Centro Hospitalar do Algarve, EPE
CH - Montijo	Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE
CICCOPN	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
Colégio Valsassina	Colégio Valsassina, SA
COOPTOCHA	Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.
Douro Azul	Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, S.A.
EMEM	Empresa Municipal de Estacionamento da Maia, EM
ENM	Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª
Escala Vila Franca	Escala Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA
F&C - Portugal	F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão
FCP	Futebol Clube do Porto
FENAME	Federação Nacional do Metal
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.
Font Salem Portugal	Font Salem Portugal
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA
GNB	Recuperação de Crédito, ACE
GROQUIFAR- Controlo de pragas	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Controlo de pragas)
GROQUIFAR- Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)
GROQUIFAR- Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
Jl - O Baloijo	Associação para o Jardim de Infância «O Baloijo»
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
LPPF	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
LUSOSIDER	LUSOSIDER - Aços Planos, S.A.
MEDWAY	Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA
MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (ex-PT Comunicações SA)
Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
Morais Matias	Morais Matias, S.A.

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Mútua	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL
NAV- PORTUGAL	Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores / Armazenistas e Retailistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Ld.ª
Parques Tejo - Oeiras	Parques Tejo - Parqueamento de Oeiras, EM, SA
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.
Ponto Seguro	Mediação de Seguros, Lda
PORT'AMBIENTE	PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA
PORT'AMBIENTE	Tratamento de Resíduos Industriais, SA
Porto Santo Line - TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Ld.ª
PORTUGÁLIA	Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
PROMARINHA	PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA
REBOPORT	Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
Santos Barosa	Santos Barosa - Vidros, SA
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
SCMALVOR	Santa Casa da Misericórdia de Alvor
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
SERVIRAIL	Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal Ld.ª
SPdH	SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA
SVITZER - Lisboa	SVITZER Lisboa - Reboques Marítimos, S.A
TABAQUEIRA	TABAQUEIRA - Empresa Industrial de Tabacos, S.A.
Tabaqueira II	Tabaqueira II - Empresa Industrial de Tabacos, SA
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA
The Navigator Company	The Navigator Company, SA (ex-PORTUCEL)
TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Ld.ª
UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.
Universidade de Aveiro	Universidade de Aveiro
VALORSUL	VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA
Verallia Portugal	Verallia Portugal
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, S.A

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

Anexo - Quadro 15 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)	
Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais	Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais
ASCEF	Associação Sindical das Chefiadas Intermédias de Exploração Ferroviária	SINTAF	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira
ASPE	Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros	SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	SIPE	Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem
FEBASE	Federação do Sector Financeiro	SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações	SITECSA	Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA (TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas)
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	SITE-CSRA	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	SITEMAQ	Sindicato de Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
FESMAR	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar	SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	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
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro	SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
FIEQUIMETAL	Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	SNESup	Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores)
FNE	Federação Nacional da Educação	SNF	Sindicato Nacional dos Farmacêuticos
FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas
SBSI	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas	SNPL	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados
SECTPDL	Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões	SNPVAC	Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos	SNQTB	Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SETAAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins	SNTICI	Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial
SETACOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços	SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil
SIB	Sindicato Independente da Banca	SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL
SICONT	Sindicato dos Contabilistas	SPLAAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras
SIESI	Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas	SPRC	Sindicato dos Professores da Região Centro
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras	STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas
SIM	Sindicato Independente dos Médicos	STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins	STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado
SinCESAHT	Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços	STFPSN	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte
SINDEL	Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
SINDELTELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média	STMO	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa
SINPORSINES	Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines	STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia	STSS	Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil	STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

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

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

O relatório que agora se analisa, caracterizado por uma notável profundidade de análise, de pesquisa e recolha de informação, beneficia da experiência anterior do trabalho do CRL. Com efeito, nesta quarta edição do Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva, regista-se uma evolução consistente, nomeadamente, em termos metodológicos, uma vez que se mantém a matriz dos relatórios anteriores (relativamente a estrutura, fontes e critérios de análise), permitindo, assim, que a contratação colectiva seja monitorizada, numa perspectiva evolutiva, segundo parâmetros não só quantitativos, como qualitativos.

Com este exercício começa a ser possível uma apreciação diacrónica do conjunto de conteúdos regulados nos IRCT negociais, uma vez que ao fazer-se uma análise acumulada do universo de convenções publicadas ao longo de vários anos, é perceptível a padronização de conteúdos de alguns sectores, as especificidades de certos contextos laborais, assim como as tendências da negociação em várias áreas.

A metodologia de análise, a organização e qualidade do texto, a riqueza da informação, trabalhada e interpretada com clareza e objetividade, tornam este documento relevante para a caracterização da negociação coletiva e de grande utilidade para quem participa em processos de negociação coletiva. A nossa apreciação, enquanto Comissão Científica, é, por isso, e não poderia deixar de ser, positiva. Nesse sentido, prossegue os fins que, à partida, eram pretendidos e que, em nosso entender, foram plenamente alcançados.

Essa concordância e apreço pelo Relatório, e pelos seus autores - o perito António Nunes de Carvalho, a coordenadora executiva e a restante equipa do CRL -, inclui, nomeadamente, lado a lado com o aprofundamento de outros aspetos já objeto de análise nos relatórios anteriores (*v.g.*, matérias associadas à igualdade e não discriminação ou à negociação colectiva do sector público empresarial), os novos pontos nele incluídos, *v.g.*, as tecnologias de informação e Comunicação (TIC) e a sua relação com a proteção de dados pessoais na contratação coletiva, bem como a matéria relativa à avaliação de desempenho.

Lisboa, 16 de maio de 2018

António Monteiro Fernandes

Daniel Bessa

José João Abrantes (Relator)

Luís Gonçalves da Silva

Maria do Rosário Palma Ramalho

DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN

SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2018

1. A CGTP-IN considera que o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Colectiva (Relatório) constitui uma importante fonte de informação sobre a evolução da Negociação Colectiva em Portugal. O tipo de informação que fornece, aliada ao tratamento quantitativo e qualitativo que caracteriza este instrumento, permite aprofundar a análise e o conhecimento sobre o papel, a abrangência e a importância da contratação colectiva de trabalho. Neste sentido, o Relatório vem também complementar, relacionar e organizar a informação que vem sendo disponibilizada pela DGERT e pela DGAEP. A sua utilidade para o estudo e conhecimento da negociação colectiva é inequívoca.

2. Importa referir progressos, nos últimos anos, no tratamento que dá na abrangência das matérias tratadas onde destacamos, este ano, as questões relacionadas com a introdução e tecnologias de informação e comunicação, concretamente as que têm efeitos ao nível da reserva da intimidade e vida privada dos trabalhadores. Embora tratadas, pensamos que as matérias relativas à Segurança e Saúde no Trabalho deveriam merecer um maior desenvolvimento.

3. Não obstante os progressos observados, o Relatório continua a minimizar aspectos fundamentais do direito de contratação colectiva como a caducidade das convenções e o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, nomeadamente a forma como as convenções contribuem ou não para a consagração deste princípio estruturante do direito do trabalho, esquecendo que o objetivo primordial da contratação colectiva é o de estabelecer condições mais favoráveis que os da legislação de trabalho.

4. Por outro lado consideramos também que o Relatório continua a ser desequilibrado, principalmente em dois dos capítulos que integra: por um lado, continua a privilegiar o tratamento que faz da flexibilização do tempo de trabalho, reservando-lhe um importantíssimo espaço de análise quando comparado com outros conteúdos; por outro lado, a par do que sucedeu no Relatório de 2017, o espaço dedicado à administração pública e à negociação colectiva com entidades empregadoras públicas, é demasiado diminuto, não se fazendo o tratamento que a importância da temática exige.

5. A CGTP-IN pronunciou-se relativamente à versão preliminar do Relatório fazendo observações que, nalguns dos casos, tinham aspeto técnico ou de detalhe. Reconhecendo que foram introduzidas algumas alterações, de detalhe, que a CGTP-IN indicou no seu parecer, lamentamos que relativamente às questões de fundo apresentadas, as mesmas não tenham merecido o acolhimento que, na nossa opinião, elevariam a qualidade do conteúdo apresentado no relatório.

6. A CGTP-IN reitera na presente Declaração de voto observações feitas, este ano e em anos anteriores, em particular:

- Entendemos que se mantêm desequilíbrios no tratamento dos vários conteúdos, já atrás referidos e também referidos em anos anteriores;
- Reiteramos que a evolução deveria iniciar-se no ano da publicação do Código de Trabalho (CT), ou mesmo no ano anterior, pois o CT de 2003 introduziu uma rutura no direito de contratação colectiva ao, nomeadamente, admitir a cessação de vigência das convenções colectivas e ao pôr em causa, subvertendo-o, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;

- Entendemos que o Relatório deveria conter informação que permitisse conhecer o número de convenções que permaneceram inalteradas por um período de 12 meses;
- Discordamos que, no ponto sobre o “Âmbito temporal de aplicação”, se afirme que está a haver uma “recuperação paulatina das convenções”, pois existem várias convenções em que tal não acontece, sendo o caso, particularmente grave, de convenções em relação às quais foram publicados avisos de cessação de vigência, não só pela cessação em si - que representa um atentado ao direito de contratação colectiva, que a Constituição atribui aos sindicatos -, como por, em muitos dos casos, não terem sido substituídas por outras convenções;
- Entendemos que a importância dos benefícios complementares por velhice ou invalidez justificaria um maior desenvolvimento;
- Consideramos haver um tratamento insuficiente no ponto “A contratação coletiva na Administração Pública”. A CGTP-IN sempre defendeu que o Relatório se deve circunscrever à contratação coletiva no sector privado não devendo abranger a Administração Pública. Não obstante, a haver tratamento desta matéria, entendemos que se deve abranger: a negociação coletiva anual sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas; e a contratação colectiva, isto é a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. O Relatório alega a indisponibilidade de informação quando a verdade é que esta informação é do domínio público. Consideramos ainda que o elevado número de convenções colectivas publicadas em 2018 (176 ACEP e um acordo de adesão) deveria merecer um maior destaque.

7. Pelos motivos apresentados, a CGTP-IN abstém-se.

Lisboa, 20.05.2019