

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2020**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2020*

Data de edição: 18 de junho de 2021 (revisão em 09/09/2021)

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, n.º 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

E-mail: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Depósito legal: 419804/16

Execução gráfica: Palmigráfica – Artes Gráficas, Lda.

Tiragem: 55 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Ana Cristina Vieira** (Organização Empresarial | CCP)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Ernestina Silva (suplente)
- DGERT - Rui Manuel do Carmo Abreu (suplente)
- GEP - **Antonietta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo); Maria Teresa Fernandes Feliciano (suplente)
- IEFP - **António Valadas da Silva** (efetivo); Catarina Campos (suplente)

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **Ana Isabel Lopes Pires** (efetivo); Fernando José Machado Gomes (suplente)
José Rodrigues Oliveira (efetivo); Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT - **Sérgio Monteiro do Monte** (efetivo); Luis F. Oliveira Costa (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José M. da Luz Cordeiro (suplente)

Organizações Empresariais:

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

AUTORES DO RELATÓRIO

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

– *Colaboração técnica:*

- **Manuel Alves** (*equipa do CRL*)
- **Micael Pereira** (*equipa do CRL*)
- **Humberto Tomás** (*equipa do CRL*)

– *Secretariado:*

- **Rosa Luís** (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– *Composição:*

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

ÍNDICE

Introdução	13
Sumário Executivo	16
1 Nota prévia	32
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo	34
2.1 Contexto económico	34
2.2 Contexto normativo	43
3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2020 e sua evolução nos quinze anos anteriores	50
3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2020 e a evolução desde 2005.....	50
3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais	50
3.1.2 Remunerações.....	56
3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções	61
3.1.4 Portarias de Condições de Trabalho	64
3.1.5 Cessação da vigência das convenções coletivas	64
3.2 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre negociação coletiva	68
3.2.1 Conciliação e mediação	68
3.2.2 Arbitragem	69
3.3 Contencioso de anulação e interpretação de convenções coletivas	70
3.4 Dados Nacionais sobre a contratação coletiva	71
4 A negociação coletiva em 2020	77
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2020	77
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas.....	83
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2020	84
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2020	88
4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho	89
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2020	94
4.4.1 Introdução	94
4.4.2 Análise geral 2020	94
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho	99
4.4.3.1 Introdução	99
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CT	100
4.4.4 Reflexos das alterações legislativas de 2019 na contratação coletiva.....	117
4.4.4.1 Efeitos da Lei 93/2019 de 4 de setembro na contratação coletiva de 2020.....	117
4.4.4.2 Em especial quanto ao Período Experimental	120
4.4.4.3 Em especial quanto à Contratação a Termo	123
4.4.5 Aplicação das convenções	126
4.4.5.1 Âmbito geográfico de aplicação	126
4.4.5.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação.....	127
4.4.5.3 Âmbito temporal de aplicação.....	130
4.4.5.4 Caducidade e sobrevigência	135

4.4.5.5	Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	140
4.4.5.6	Regulamentos e acordos complementares	142
4.4.6	Tempo de trabalho	146
4.4.6.1	Duração do tempo de trabalho	146
a)	<i>Limites máximos do PNT</i>	146
b)	<i>Duração do período anual de férias</i>	148
4.4.6.2	Organização dos tempos de trabalho	151
a)	<i>Nota prévia</i>	151
b)	<i>Previsão de diferentes regimes</i>	153
c)	<i>Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais</i>	154
d)	<i>Banco de horas: principais características dos regimes convencionais</i>	160
e)	<i>Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais</i>	166
f)	<i>Regimes de prevenção ou disponibilidade</i>	167
g)	<i>Trabalho suplementar</i>	171
h)	<i>Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador</i>	177
i)	<i>Isenção de horário de trabalho</i>	180
4.4.7	Promoção das qualificações dos trabalhadores	183
4.4.7.1	Enquadramento geral	183
4.4.7.2	Formação Profissional	186
4.4.7.3	Trabalhadores-estudantes	190
4.4.8	O princípio da igualdade nas relações laborais	192
4.4.8.1	Nota prévia	192
4.4.8.2	Assédio Moral	194
4.4.8.3	Conciliação entre a vida familiar e profissional	197
4.4.8.4	Igualdade em geral	202
4.4.9	Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva	204
4.4.9.1	Nota prévia	204
4.4.9.2	Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores	206
4.4.10	Novas Tecnologias e relações de trabalho	206
4.4.10.1	Teletrabalho	207
4.4.10.2	Direito à desconexão	208
4.4.11	Avaliação de desempenho	208
4.4.12	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	211
4.4.13	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais	218
5	A contratação coletiva na Administração Pública	225
5.1	Enquadramento	225
5.2	Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2009 e 2020	226
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2020	228

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 A 2019)	37
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2019.....	38
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012 A 2020)	39
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2011 A 2020)	39
QUADRO 5 - NÚMERO DE TCO (2005 A 2019)	42
QUADRO 6 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011 A 2020)	42
QUADRO 7 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT(*) (2005 A 2019).....	55
QUADRO 8 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO E ANO (2005 A 2019)	56
QUADRO 9 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL (2020)	59
QUADRO 10 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2020 E POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	60
QUADRO 11 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020.....	62
QUADRO 12 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005 A 2020)	63
QUADRO 13 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020	64
QUADRO 14 - CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES: AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005 A 2020)	65
QUADRO 15 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO PUBLICADOS EM BTE COM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005 A 2020), POR CAE	65
QUADRO 16 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005 A 2020), POR CAE.....	67
QUADRO 17 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2005 A 2020)	68
QUADRO 18 - DECISÕES ARBITRAIS (2005 A 2020)	70
QUADRO 19 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2020 E 2019).....	77
QUADRO 20 - IRCT PUBLICADOS EM 2020 E 2019 (POR TIPO).....	78
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2020 E 2019 (POR TIPO).....	79
QUADRO 22 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020 E 2019 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	80
QUADRO 23 - N.º DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020 E 2019 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO).....	82
QUADRO 24 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2020 E 2019).....	83
QUADRO 25 - TIPO DE CONVENÇÕES ESTENDIDAS (2020 E 2019).....	85
QUADRO 26 - 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 (2020).....	88
QUADRO 27 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2020 E 2019	88
QUADRO 28 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2020 E 2019	92
QUADRO 29 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL (2020).....	93
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2020 E 2019)	97
QUADRO 31 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR SUBTIPO (2020 E 2019)	98
QUADRO 32 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (2020 E 2019)	100
QUADRO 33 - ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE TRABALHO (REV. CT - LEI 93/2019) NAS CONVENÇÕES COLETIVAS, 2020.....	118
QUADRO 34 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE PERÍODO EXPERIMENTAL (2020 E 2019) (TIPO E SUBTIPO).....	120
QUADRO 35 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE CONTRATAÇÃO A TERMO (TIPO E SUBTIPO), 2020 E 2019.....	124

QUADRO 36 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO), 2020 E 2019	127
QUADRO 37 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL (2020 E 2019)	129
QUADRO 38 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA (2020 E 2019)	130
QUADRO 39 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2020 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	131
QUADRO 40 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS NOS ANOS 2015 A 2020 – PESO RELATIVO DOS VÁRIOS INTERVALOS	132
QUADRO 41 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES (2020 E 2019)	132
QUADRO 42 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO), 2020 E 2019	133
QUADRO 43 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 2020 E 2019	134
QUADRO 44 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO), 2020 E 2019	135
QUADRO 45 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2020 E 2019	136
QUADRO 46 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE (2020)	138
QUADRO 47 - AVISOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA (2020)	139
QUADRO 48 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO (2020)	141
QUADRO 49 - REGIMES TRANSITÓRIOS 2020	142
QUADRO 50 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2020 E 2019)	144
QUADRO 51 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES POR TÓPICO (2020)	145
QUADRO 52 - PNT TEMPO COMPLETO, 2020 E 2019 (POR SUBTIPO)	147
QUADRO 53 - FÉRIAS 2020 E 2019 (POR SUBTIPO)	149
QUADRO 54 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (2020 E 2019)	153
QUADRO 55 - IRCT PUBLICADOS EM 2020 SOBRE ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	154
QUADRO 56 - IRCT PUBLICADOS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, 2020 E 2019	155
QUADRO 57 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2020)	157
QUADRO 58 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO), 2020 E 2019	161
QUADRO 59 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS), 2020	163
QUADRO 60 - HORÁRIO CONCENTRADO (2020)	167
QUADRO 61 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 2020 E 2019	168
QUADRO 62 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE	170
QUADRO 63 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) (2020 E 2019)	171
QUADRO 64 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS) 2020	175
QUADRO 65 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2020 E 2019)	178
QUADRO 66 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2020 E 2019)	180
QUADRO 67 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO, 2020 E 2019	184
QUADRO 68 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO), 2020 E 2019	184
QUADRO 69 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO), 2020 E 2019	185
QUADRO 70 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2020 E 2019)	194
QUADRO 71 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL (2020)	196

QUADRO 72 - PARENTALIDADE, POR SUBTIPO DE CONVENÇÃO (2020 E 2019)	199
QUADRO 73 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL (2020)	202
QUADRO 74 - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2020)	205
QUADRO 75 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO (2020)	207
QUADRO 76 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2020 E 2019)	209
QUADRO 77 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2020 E 2019)	212
QUADRO 78 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2020)	213
QUADRO 79 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2020 E 2019)	219
QUADRO 80 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2020 E 2019)	219
QUADRO 81 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2020	227
QUADRO 82 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2020 E 2019)	228
QUADRO 83 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2020 E 2019)	228
QUADRO 84 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2020 E 2019)	229
QUADRO 85 - TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2020)	230

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2005 A 2020).....	35
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2020 E 2019).....	36
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR - TAXA DE INFLAÇÃO (%), 2005 A 2020.....	36
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR SETOR DE ATIVIDADE (2016 A 2020).....	40
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS, EM MILHARES (2005 A 2020).....	41
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT (AE, AC, CC; AA, PE), 2005 A 2020.....	52
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020 (POR TIPO).....	53
GRÁFICO 8 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2005 A 2020.....	54
GRÁFICO 9 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2005 A 2019).....	55
GRÁFICO 10 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2005 A 2020).....	58
GRÁFICO 11 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2020.....	61
GRÁFICO 12 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2008 A 2020).....	63
GRÁFICO 13 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005 A 2020).....	66
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2020 POR CAE.....	87
GRÁFICO 15 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2020).....	126

ÍNDICE de GRÁFICOS/QUADROS – DADOS NACIONAIS

DADOS NACIONAIS 1 - TOTAL DE IRCT PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2020 - DADOS NACIONAIS	72
DADOS NACIONAIS 2 - APURAMENTOS NACIONAIS DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, POR NUTS (2005 A 2020)	73
DADOS NACIONAIS 3 - CONVENÇÃO POR TIPO, CONTINENTE 2005 A 2020 (%).....	74
DADOS NACIONAIS 4 - CONVENÇÕES POR TIPO, AÇORES E MADEIRA 2005 A 2020 (%).....	74
DADOS NACIONAIS 5 - APURAMENTOS NACIONAIS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS POR SUBTIPO (2020 E 2019).....	75
DADOS NACIONAIS 6 - APURAMENTOS NACIONAIS DA PUBLICAÇÃO DE PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), POR TIPO (2020)	75
DADOS NACIONAIS 7 - QUADRO TOTAL DE CONVENÇÕES COLETIVAS (*) E TCO (EM MILHARES) AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR NUTS E ANO (2005 A 2019)	76

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
- ACT** - Autoridade para as Condições do Trabalho
- AE** - Acordo de Empresa
- ART.** - Artigo
- ASF** - Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões
- BH** - Banco de Horas
- BTE** - Boletim do Trabalho e Emprego
- CAE** - Classificação das Atividades Económicas
- CAP** - Confederação dos Agricultores de Portugal
- CC** - Contrato Coletivo
- CCP** - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
- CES** - Conselho Económico e Social
- CGTP-IN** - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
- CIP** - Confederação Empresarial de Portugal
- CITE** - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- COVID** - *Corona virus disease* (doença por Coronavírus)
- 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
- CTP** - Confederação do Turismo de Portugal
- DGAEP** - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
- DGERT** - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- DGTF** - Direção-Geral do Tesouro e Finanças
- DL** - Decreto-Lei
- DLD** - Desempregados de Longa Duração
- DR** - Diário da República
- EPE** - Entidade Pública Empresarial
- GEP** - Gabinete de Estratégia e Planeamento
- IEFP** - Instituto do Emprego e Formação Profissional
- IHT** - Isenção de Horário de Trabalho

IPC - Índice de Preços no Consumidor
IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho
LOE - Lei do Orçamento do Estado
LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações
MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
NACE - *Statistical classification of economic activities in the European Community*
NUTS - Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos
OMS - Organização Mundial da Saúde
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
RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida
RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SARS - *Severe Acute Respiratory Syndrome*
SEE - Setor Empresarial do Estado
SEL - Setor Empresarial Local
SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado
SPE - Setor Público Empresarial
SST - Segurança e Saúde no Trabalho
STJ - Supremo Tribunal de Justiça
TCO - Trabalhadores por conta de outrem
TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação
TS - Trabalho Suplementar
UE - União Europeia
UGT - União Geral de Trabalhadores
VAB - Valor Acrescentado Bruto

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.

O CRL realiza anualmente o Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva, dando cumprimento ao previsto na sua lei orgânica e no regulamento interno. Esta edição é dedicada ao ano de 2020.

Como vem sendo habitual, este trabalho segue a matriz de análise, estrutura, fontes e critérios dos relatórios anteriores, favorecendo, por esta via, uma perspetiva evolutiva da dinâmica da contratação coletiva, ao respeitar os mesmos parâmetros quantitativos e qualitativos.

A elaboração do Relatório é o resultado de um processo participado, que beneficia do envolvimento de várias entidades. Nesse sentido, é assegurado:

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

Durante a execução, o Relatório seguiu as etapas dos relatórios anteriores, onde se destaca:

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

O relatório caracteriza a negociação coletiva num ano particularmente extraordinário e disruptivo, provocado pelo surto pandémico da COVID-19. Vários indicadores demonstram que o impacto da pandemia vai muito além da dimensão sanitária. Refletiu-se no domínio económico, social e no mercado de trabalho em geral. Este contexto afigura-se incontornável para enquadrar a contratação coletiva publicada no ano de 2020. Dito isto e, em linhas gerais, mencionam-se alguns aspetos relevantes:

- em termos gerais, em 2020 foram publicados 258 IRCT, traduzindo um decréscimo nas duas categorias de IRCT: os negociais e os não negociais;
- regista-se um crescimento assinalável do número de IRCT no setor público empresarial (SPE), o que corresponde a 38% do total de IRCT negociais publicados em 2020;
- em matéria de remunerações, 2020 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 22,5 meses (superior a 2019). Mas a variação salarial média nominal anualizada intertabelas continua positiva pelo quinto ano consecutivo;
- no plano qualitativo, destaca-se, pela novidade, um mapeamento exaustivo dos conteúdos convencionais que integram o perímetro das alterações do Código do Trabalho operado pela Lei n.º 93/2019 e pela lei 90/2019, de 4 de setembro, cuja eficácia plena se verificou em 2020. No seu conjunto, regista-se um nível apreciável de adaptação das normas convencionais à lei.

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 evolução da 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.

Por fim, reserva-se uma palavra de agradecimento para 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o Gabinete de Estratégia e Planeamento e, nas Regiões Autónomas, a Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego, da Região Autónoma dos Açores, assim como a Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 02 de junho de 2021

A Presidente do CRL

Ana Vieira

Sumário Executivo

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2020 insere-se na série anual, iniciada em 2016, e pretende dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea d) do n.º 1 do art. 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto.
2. O presente Relatório acompanha a estrutura das edições anteriores, mantendo o objeto e as perspetivas de análise, assegurando também a consistência das fontes utilizadas e estabilizando, quanto à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência (Capítulo 1).
3. No enquadramento geral (Capítulo 2) indicam-se os aspetos fundamentais quanto ao contexto económico (2.1.) e normativo (2.2.) que constituem a matriz da negociação coletiva. Aqui são sumariadas as grandes variáveis macroeconómicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva. Em 2020 merece particular destaque o surto pandémico da COVID-19, cujo impacto, para além da dimensão sanitária, se alastrou ao domínio económico, social e do mercado de trabalho em geral. Este contexto constitui, deste modo, o pano de fundo para perceber a contratação coletiva promovida em 2020, no âmbito do Código do Trabalho (CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).
4. O Capítulo 3 evidencia, numa perspetiva geral e predominantemente quantitativa, as linhas de desenvolvimento da contratação coletiva em 2020, colocando-a no contexto da evolução registada desde 2005, a par do destaque concedido a algumas das dimensões mais relevantes da negociação coletiva (as mesmas focadas nos Relatórios anteriores).

No plano estritamente quantitativo (3.1.1.), em 2020, inverteu-se a tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), que se vinha observando desde 2013 - em número quer de convenções, quer de Portarias de Extensão (PE). A exceção recai no número de Acordos de Adesão (AA) que, para além de crescer face a 2019, apresenta o valor mais elevado da série. Ao longo do período 2005 a 2020, na repartição tipológica das convenções - Acordo Coletivo (AC), Acordo de Empresa (AE) e Contrato Coletivo (CC) (3.1.1, III, Gráfico 7) -, sobressai, no ano em análise, o peso da negociação coletiva ao nível da empresa com níveis próximos dos três anos anteriores.

5. Inversamente, na perspetiva da cobertura, em 2020, há uma natural superioridade do número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas ao nível setorial, mas insuficiente para amortecer o pequeno número de trabalhadores cobertos por negociação ao nível da empresa (cfr. Quadro 23). Como consequência, assiste-se a uma redução geral do número de trabalhadores abrangidos por convenções publicadas nesse ano (Gráfico 8), invertendo a tendência ascendente que se vinha observando desde 2015 (4.1.).
6. Em matéria de remunerações (3.1.2.I), 2020 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 22,5 meses, intervalo superior ao registado em 2019 (16,3 meses), ainda assim é igual ao verificado em 2018. Para esta subida contribuíram certamente as 20 convenções, revistas no ano em referência, que traziam períodos de eficácia superiores a 48 meses. Já a variação salarial média nominal anualizada intertabelas continua positiva pelo quinto ano consecutivo, registando-se, por outro lado, uma variação salarial real de 2,3%, ou seja, a segunda mais alta desde 2005 (Gráfico 10). Por sua vez, a remuneração mínima convencionada segue o padrão de outros anos e aproxima-se à retribuição mínima mensal garantida, em quase todos os setores (3.1.2.II).
7. Em 2020, também foi publicada a revisão da PCT para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, a qual reviu a PCT de 2019, quanto à tabela salarial e ao subsídio de refeição (3.1.4).
8. Pelo prisma da cessação de vigência de convenções coletivas (3.1.5.), em 2020, não foi publicado qualquer acordo de revogação de convenção anterior. A publicação dos avisos de cessação de vigência de convenção tem sido irregular: no intervalo 2016-2018 não ocorreu qualquer publicação, em 2019 foram publicados dois avisos e em 2020 seis.
9. No reporte dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, persiste a natural diferença entre o número de processos entrados, ao longo de todo o ano, dos pendentes e dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Há uma redução da atividade neste domínio, com descida dos pedidos de conciliação (34 em 2020, 42 em 2019) e dos pedidos de mediação (3 em 2020, 7 em 2019), quebra que já vinha de 2018. Nos processos de conciliação, continua a ser favorável o número de concluídos com acordo (15 em 27), face aos concluídos sem acordo (12 - quadro 17). Por outro lado, não foi publicada qualquer decisão arbitral, como de resto na maioria dos anos que integram esta série (3.2.2)

10. Neste relatório reserva-se um ponto para apresentar os dados do Contencioso de anulação e interpretação de convenções coletivas, embora com dados residuais (3.3.).
11. Apresentam-se, pela primeira vez, dados nacionais sobre a contratação coletiva, no período 2005-2020. Estes apuramentos retratam o conjunto de IRCT do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores, com níveis de repartição ligeiramente diferentes entre as várias fontes coletivas (3.4).
12. No Capítulo 4 apresenta-se a análise dos conteúdos convencionais negociados em 2020, em regra, enriquecido pelo cotejo com a situação verificada no ano anterior. O Capítulo inicia-se com uma panorâmica global dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e dos relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), abordando-se depois, em particular, a contratação coletiva no setor público empresarial (4.3). De seguida, e como habitualmente, analisam-se os conteúdos da contratação coletiva publicada em 2020 (4.4.), abrangendo um vasto conjunto de temas, o qual preserva a sistematização de edições anteriores e amplia o âmbito de análise à contratação a termo e ao período experimental.
13. Nos dados gerais sobre a negociação coletiva em 2020 (4.1.), merecem destaque os seguintes aspetos:
 - quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os AA), foram publicadas 169 convenções (um decréscimo de 30%, face 2019). Comparativamente ao ano anterior, sobressai a descida do número de primeiras convenções (menos 56,5% face a 2019), seguida da quebra em revisões parciais (menos 29,2%, face a 2019), apesar destas revisões parciais conservarem o seu peso relativo no universo do ano (67,5% em 2020, face 67,1% em 2019). Em contrapartida assiste-se a um ligeiro aumento do número de revisões globais (mais 6%), que representam cerca de 20% do total do ano;
 - foram publicados 258 IRCT, traduzindo um decréscimo nas duas categorias de IRCT: os negociais e os não negociais (contra 352 IRCT, em 2019) (Quadro 20);
 - O número de convenções paralelas corresponde a 36% do universo (169 convenções), refletindo uma ligeira vantagem comparativamente a 2019 (32% de 240 convenções) (Quadro 21);
 - na repartição setorial, continuam a predominar três setores de atividade: “Transportes e armazenagem” (H) (55 convenções), “Indústrias transformadoras” (C) (45 convenções), e “comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (20

- convenções). Eles equivalem a 71% do total de convenções e, destes setores, só os “Transportes e Armazenagem” cresceu face a 2019;
- pelo prisma da cobertura, estes três setores [(C), (H) e (G)] revelam uma configuração diferente, face à tendência dos últimos anos. Desce o “comércio por grosso e a retalho; a reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), mas cresce o número de trabalhadores abrangidos por negociação coletiva nos “Transportes e armazenagem” (H). Já o peso das “Indústrias transformadoras” (C) é semelhante a 2019 (Quadro 22);
 - o número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção apresenta uma descida, à exceção do rácio de AC/número médio de trabalhadores, que é superior relativamente a 2019 (Quadro 23).
14. Em 2020, as 49 portarias de extensão (PE) foram publicadas nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho. Realçam-se os pontos principais (4.2):
- a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (36 em 49);
 - existem dois ciclos de emissão de PE, quanto a quatro situações;
 - existem 6 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
 - estão cobertos por PE 10 setores de atividade, com predomínio da indústria(C) (21) e do comércio (G) (10) e serviços de saúde humana e apoio social (Q) (5);
 - são 13 as PE objeto de oposição à extensão na fase de consulta pública ao projeto de extensão, cinco com origem no lado empregador, quatro no lado sindical e outras quatro com oposição de sindicatos e de empregadores.
15. No Setor público empresarial (4.3.), assiste-se, em 2020, a um crescimento assinalável do número de IRCT publicados (78 IRCT: 32 AA e 46 AE) (face a 36 IRCT em 2019) repartidos por 23 empresas (Quadro 28), maioritariamente do setor dos transportes (78% de 78 IRCT). Estes apuramentos revelam a existência de várias convenções paralelas, destacando-se 3 empresas que, em conjunto, outorgaram 27 convenções. Observa-se, por outro lado, a primazia das revisões parciais (61% de 46 AE), com períodos de eficácia muito díspares (Quadro 29).
16. O aprofundamento dos conteúdos das convenções coletivas em 2020, segue a linha de análise de relatórios anteriores (4.4.1), assente em dois tipos de abordagens:

- uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e
- outra mais aprofundada, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade; avaliação de desempenho; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores; e, ainda direito à proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade. Dedicar-se, ainda, um capítulo específico aos reflexos das alterações legislativas de 2019 na contratação coletiva, com particular incidência em dois tópicos: período experimental e contratação a termo.

17. No plano dos conteúdos (4.4.2), e em termos gerais, o mapeamento das 169 convenções coletivas do ano em referência apresenta um perfil semelhante ao de anos anteriores, embora o peso relativo de algumas matérias seja superior nuns e inferior noutros casos. Assim, pode verificar-se que:

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

- os temas relativos à parentalidade e à igualdade e não discriminação conservam a relevância já evidenciada em relatórios anteriores;
 - continuam a emergir os temas associados à proteção de dados pessoais, com inter-relação com os direitos de personalidade.
18. O aprofundamento das convenções coletivas pelo prisma do art. 492.º do CT (4.4.3) observa em que medida as convenções atendem às recomendações plasmadas nos n.ºs 2 e 3 daquele preceito, no universo de primeiras convenções e revisões globais de 2020 (55 em 169 convenções). A repartição relativa entre os nove tópicos cotejados neste ponto, acompanham a tendência já conhecida de anos anteriores. Ou seja, mantém-se variável o aprofundamento dos temas preceituados na lei e a sua cobertura não é plena, apesar de, em regra, abranger uma diversidade de domínios. Salientam-se os pontos essenciais:
- 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. Existem ainda algumas soluções que são específicas de um determinado setor ou empresa;
 - na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades de trabalhador e do 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. No essencial, o quadro normativo aplicável mantém-se. Mas o surto pandémico SARS COVID-19, deu lugar a diversas iniciativas normativas e regulatórias, convocando novas estratégias no âmbito da segurança e saúde. A este propósito, assinala-se a necessidade de ajustamento dos planos de contingência das empresas e a imposição do uso obrigatório de máscaras ou viseiras. Por outro lado, a nível europeu, o SARS COVID-19 passou a integrar a categoria de agente biológico derivado da atividade do trabalho, cujo regime foi transposto para a ordenamento jurídico nacional;

- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, persiste uma grande diversidade de matérias tratadas (o tema é abordado especificamente no ponto 4.4.8.);
- 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; por outro lado, os direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados, mantêm destaque na negociação coletiva;
- os mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho, conservam figurinos variáveis. Frequentemente atribuem competências, neste domínio, à comissão paritária, ou outro tipo de órgão de natureza paritária; à comissão arbitral ou a centros de mediação laboral, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho;
- são pouco comuns as convenções que estabelecem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações. A fixação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em situação de greve também escasseia. Mas alguns setores revelam uma padronização consistente de regras a esse propósito, conjugada, em 2020, com a publicação simultânea de acordos de adesão, que alargaram, por esta via, a disciplina dos serviços mínimos a aplicar ao mesmo enquadramento organizacional. Encontram-se também cláusulas de paz social, que deverão prevalecer se for cumprido os termos do respetivo texto convencional;
- rareiam as convenções deste universo (6 em 55) que regulam a respetiva caducidade e que determinam quais os efeitos da convenção que perduram no pós-eficácia da convenção, em caso de caducidade.
- a previsão de comissão paritária surge em 82% das convenções (45 em 55) e, frequentemente, são-lhe atribuídas outras competências - na revisão de categorias e conteúdos das profissões e resolução de conflitos individuais - a par das previstas no Código do Trabalho.

19. As alterações ao Código do Trabalho operadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que produziram efeitos a partir de 1 de outubro de 2019, são desenvolvidas no presente relatório, na perspetiva dos seus impactos na contratação coletiva publicada em 2020. Aqui, o relatório aprofunda, pela primeira vez, dois dos tópicos desenvolvidos amiúde em convenção coletiva, cujas modificações legais ocorridas em 2019, revelam conexões entre si: a contratação a termo e o período experimental (4.4.4 e 4.4.4.1) (Quadro 33).
20. O regime do período experimental, encontra-se essencialmente presente ao nível de acordos de empresa e de contratos coletivos, assistindo-se a um ligeiro crescimento do número de ocorrências - 55 em 2020, face a 52 convenções em 2019. Verifica-se, por outro lado, um número invulgarmente elevado de convenções cujo conteúdo foi expressamente alterado (23 em 55), com particular incidência nos aspetos revistos pela citada Lei n.º 93/2019, incluindo as relativas ao período experimental dos trabalhadores candidatos a 1.º emprego e desempregados de longa duração, bem como as respeitantes à redução do período experimental, no contrato por tempo indeterminado (4.4.4.2).
21. A disciplina da contratação a termo localiza-se, maioritariamente, ao nível da empresa (30 AE e AC em 45 convenções) e em revisões globais (27 em 45). Há também a assinalar que 63% das revisões parcial ou global (35), alteram, em 2020, o respetivo conteúdo comparativamente à versão anterior da mesma convenção.

No plano qualitativo, identificam-se dois aspetos que, maioritariamente, acolhem as alterações recentemente introduzidas no regime legal: a referência aos fundamentos que permitem a contratação a termo, dentro dos parâmetros interpretativos definidos no art.139º,n.º 1,CT,“satisfação das necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades”; e a duração do contrato de trabalho a termo, com formulações já consonantes com a redução legalmente fixada desde 2019.

22. No âmbito dos núcleos temáticos objeto de aprofundamento, o Relatório (4.4.5.) debruça-se sobre a aplicação das convenções coletivas, onde se destacam as seguintes evidências:
 - quanto ao âmbito de aplicação geográfico, predominam, mais uma vez, as convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional (4.4.5.1);

- continua a ser pouco usual a referência ao esquema de adesão unilateral do trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva, alguns deles já adaptados à redação conferida pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro (4.4.5.2.);
 - em termos de vigência temporal (4.4.5.3), à semelhança de anos anteriores, existe uma percentagem assinalável de convenções (73% de 149) que foi revista até atingir 24 meses de vigência e, por outro lado, 63,48% dos trabalhadores abrangidos por revisão dos respetivos instrumentos está coberto por convenções com período de permanência "12<24" meses, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado nas convenções coletivas (quadros 38 a 44);
 - um grupo de 51 convenções (Quadro 39), disciplina o respetivo período de vigência, predominando a sua fixação em 24 meses - (24); enquanto o período mais curto é de 12 meses (19) e o de maior duração de 60 meses (1) - paralelamente, a vigência da tabela salarial beneficia de um período autónomo, quase sempre, de 12 meses;
 - continuam a rarear as convenções que dispõem sobre caducidade e sobrevigência, e, quando tal ocorre, é comum a remissão para o regime legal (18 convenções). Há seis convenções que disciplinam os efeitos da convenção no pós eficácia da convenção, em caso de caducidade. Mas nenhuma faz alusão aos aspetos relativos à "parentalidade e a Segurança e Saúde" - aditados pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (no art.501º, n.8 CT) - (4.4.5.4.);
 - escasseia a presença de cláusulas sobre articulação ou conjugação de disposições de várias convenções (6 em 169), sendo mais expressivo o número de regimes transitórios (21 em 169 convenções) (4.4.5.5.).
23. Consolida-se a análise, iniciada no relatório anterior, associada à remissão das convenções coletivas para regulamentações posteriores e que correspondem ora a regulamentos internos ora a acordos complementares (4.4.5.6). Estão nesta categoria os protocolos adicionais que não são publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados que importa conhecer, pelo menos quanto às matérias que as partes escolhem como sendo o seu âmbito. A referência em contratação coletiva a estas situações é, em termos percentuais, superior a 2019, ainda

que qualitativamente se verifique uma menor densidade regulativa e originalidade nas convenções.

24. Tradicionalmente, a disciplina da duração e organização do tempo de trabalho (4.4.6.) constitui um tema central na negociação coletiva. A fisionomia dos vários regimes acompanha as linhas de abordagem já conhecidas. No plano quantitativo, eles são essencialmente abordados em primeiras convenções e revisões globais e apresentam uma ligeira quebra no número de ocorrências, refletindo, em certa medida, o menor número de IRCT publicado em 2020.
25. A definição da duração máxima do PNT [4.4.6.1.a)] localiza-se na totalidade de primeiras convenções e revisões globais (quadro 52), continuando a prevalecer a duração máxima de 40 horas, coincidente com o limite legal, por vezes com a previsão de regimes diferenciados consoante os grupos ou categorias profissionais.
26. Em 2020, a regulação do período de férias [4.4.6.1.b)] é tratada em 38% das convenções (quadro 48), observando-se uma diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida de anos anteriores. A maioria reproduz o regime legal e outras determinam soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha do CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais, em termos similares a esse regime legal.
27. No ponto 4.4.6.2., procede-se à habitual análise dos três institutos de flexibilização da organização do tempo de trabalho, consagrados na lei e cujo recorte tem sido densificado em convenção coletiva: adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado. No conjunto, em 2020, a adaptabilidade e o banco de horas têm menor expressão no clausulado convencional (30 em 2020, 38 em 2019). Sublinha-se, porém, a subida do seu peso relativo em 2 p.p.:16% em 2019 e 18% em 2020 (Quadro 54), motivada sobretudo pela ligeira subida de convenções que apenas preveem adaptabilidade. Escasseiam as previsões sobre horário concentrado.
28. No plano substantivo, a sua matriz aproxima-se da descrita em anos anteriores. Continuando assim pertinente a referência a dois aspetos encontrados na negociação coletiva:
 - a ocorrência de conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de

trabalho, designadamente o trabalho suplementar, abrangendo, por vezes, a regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno;

- a existência de alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

29. No regime de adaptabilidade, surgem as soluções habituais [(4.4.6.2.c)]: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência, etc.), prevendo-se, por vezes, outros elementos (por exemplo, regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas). Por essa razão, é comum a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal e não tanto as meras remissões para a lei.

30. Segue-se a análise do regime do banco de horas [4.4.6.d)], cujas soluções convencionadas, tal como na adaptabilidade, são diversificadas. Assim, a tendência para alguma padronização conjuga-se com a adequação das suas regras ao contexto organizativo e profissional de cada convenção, traduzida na construção de equilíbrios específicos a partir da modulação dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho; volume de horas afeto ao regime; modos e iniciativa de compensação, em tempo e em dinheiro, incluindo a previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada e fornecimento de meio de transporte).

Na sua aplicação, algumas convenções dão abertura à utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (as mais das vezes sujeita à anuência do empregador), retirando unilateralidade a estes mecanismos de flexibilização.

31. Há quatro situações de horário concentrado: três coexistem com a disciplina do banco de horas e com a previsão da adaptabilidade [(4.4.6.e)].

32. A previsão de regimes de prevenção e disponibilidade [4.4.6.f) continua a situar-se essencialmente ao nível da empresa (14 em 17 convenções, em 2020). A sua modulação está dependente das especificidades de cada organização empresarial verificando-se, também, um forte entrosamento na organização do trabalho entre os regimes de disponibilidade e de laboração contínua. São igualmente variáveis os mecanismos de compensação,

consubstanciados, quase sempre, num subsídio de disponibilidade associado, ou não, a acréscimos remuneratórios para o trabalho efetivamente prestado.

33. Em 2020, o trabalho suplementar preserva o seu lugar de destaque no conjunto de matérias sobre organização dos tempos de trabalho, o que espelha a sua importância nas relações de trabalho (39% das 169 convenções). O clausulado versa, sobretudo, a dimensão remuneratória, sobressaindo a este propósito que 84% das primeiras convenções, que regulam o tema, fixa acréscimos remuneratórios acima da lei e as restantes reproduzem os acréscimos fixados na lei. Encontram-se, ainda, outras matérias associadas à aplicação do regime do trabalho suplementar (admissibilidade, possibilidade de escusa do trabalhador, conjugação com os regimes do trabalho noturno e do trabalho por turnos).
34. Os relatórios do CRL têm acompanhado os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, em capítulo próprio [4.4.6.h)], a par da relevância reconhecida aos interesses do trabalhador no quadro do funcionamento de outros mecanismos de flexibilidade (adaptabilidade, banco de horas) atrás mencionada. A figura mais usual respeita à previsão de horários flexíveis. Aqui as convenções, para além de definirem a noção de horário flexível, constroem o respetivo regime, em termos muito variáveis, quer quanto ao nível de aprofundamento quer quanto às regras que o integram (conteúdo e amplitude da margem de gestão conferida ao trabalhador, deveres do trabalhador, saldos horários, etc.).
35. A isenção do horário de trabalho [4.4.6.i)] tem sido, a par do trabalho suplementar, um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho. A sua disciplina representa um peso relativo ligeiramente superior, face ao ano anterior (26% em 2020, e 23% em 2019). Quanto ao âmbito de aplicação da figura, boa parte das convenções reproduz a lei, enquanto outras ajustam-se em função da realidade específica a que se aplicam (modalidades admitidas, limites à duração do trabalho e situações de cessação do regime). Por sua vez, a determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho assume diversas modalidades.
36. Em termos gerais, a matéria da promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.7.) é versada em 46% das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2020 (35% em 2019), nas quais continua a predominar a sua negociação ao nível da empresa (AE).

37. No que concerne à formação profissional (4.4.7.2), muito embora se encontrem convenções com conteúdos sobre formação profissional inicial (13 em 69 convenções), prevalece a regulação de aspetos atinentes à formação contínua (52 em 69 convenções). No geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. Na formação profissional contínua, a perspetiva e os objetivos alteram-se, desde logo pela conjugação da intervenção do empregador, do trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, no que toca a prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. A formação profissional é considerada no domínio da progressão profissional e no domínio da reconversão profissional (motivada por: condições de saúde; adaptação às novas tecnologias; reestruturação de serviços; mobilidade funcional). Na maioria das situações, prevê-se 40 horas anuais de formação por trabalhador, conforme dispõe a Lei 93/2019, de 4 de setembro.
38. A disciplina relativa ao estatuto do trabalhador-estudante (4.4.7.3.), prevista em 42 convenções, incide em particular nos aspetos relativos à flexibilização dos tempos de trabalho, com o propósito de promover a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante, regulando matérias como dispensas, horários, licenças e férias, a par do financiamento ou comparticipação dos estudos.
39. O Relatório dedica um capítulo próprio ao princípio da igualdade nas relações laborais (4.4.8.), centrado em três tópicos: assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e parentalidade e igualdade de condições de trabalho. O tema tem merecido a atenção crescente dos outorgantes da negociação coletiva, designadamente, na atualização das regras das convenções às sucessivas alterações ao quadro legal em vigor. A última alteração consta da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, com eficácia plena a partir de abril de 2020, que reforça a tutela da parentalidade.
40. O número de normas que aflora o assédio moral aumenta significativamente e a sua proporção passou de 4,6% (11 em 240), em 2019, para 15,4% (26 em 169), em 2020. Na perspetiva qualitativa, existem níveis de aprofundamento variáveis e, frequentemente, replicando o quadro legal. Na maioria das situações a matéria é definida como um dever do empregador e/ou direito dos trabalhadores e, por vezes, em concomitância com o dever do

- trabalhador de evitar comportamentos desse teor. A previsão de códigos de boa conduta surge, este ano, em 11 convenções (4.4.8.2).
41. Pelo ângulo da conciliação da vida familiar e profissional (4.4.8.3), encontra-se a habitual variedade de referências, distinguindo-se duas vertentes: a tutela da parentalidade e da maternidade, incluindo a sua articulação com o regime de proteção social (art. 34.º, CT) e o catálogo de direitos do trabalhador plasmado no art. 35.º do CT; e a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.
 42. Na aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, em geral (4.4.8.4.), vem sendo usual o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Existem sempre convenções que optam por remeter simplesmente para a lei, a par de outras que disciplinam o regime, de acordo com duas modalidades de tutela: disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no exercício profissional, na organização do trabalho e na progressão na empresa; e medidas que disciplinam as condições de acesso ao emprego ou trabalho, ou formação de certos grupos de trabalhadores, introduzindo, por vezes, medidas de discriminação positiva (4.4.8.4).
 43. Em 2020, embora exista um número importante de convenções que se referem aos direitos de personalidade do trabalhador, verifica-se uma significativa diminuição quanto ao leque de dimensões, desenvolvido sobre a matéria, que é afluído na regulamentação coletiva. Para além de enunciados gerais sobre reserva da intimidade e vida privada, encontramos regras sobre o acesso ao processo individual do trabalhador (4.4.9).
 44. O Teletrabalho e o direito à desconexão, por vezes com ele relacionado, não têm em 2020 grandes afloramentos, com diminuição do número de previsões em contratação coletiva em linha com a diminuição dos números absolutos (4.4.10).
 45. Embora tradicionalmente considerada uma atribuição estritamente gestonária da entidade empregadora, a regulação da avaliação de desempenho (4.4.11) tem vindo a ganhar o seu espaço no clausulado das convenções coletivas, em particular na negociação de âmbito empresarial (AE e AC) e, em 2020, maioritariamente, no Setor Público Empresarial (60%, 24

- em 40). O número de ocorrências supera a regulação da figura no ano anterior (40 em 2020, face a 39 em 2019), repartindo-se, de forma praticamente equitativa, por primeiras convenções, revisões globais e parciais (14 cada modalidade). Por outro lado, em 43% das convenções (17 em 40) continua a verificar-se a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções. Em sentido inverso, a regulação de progressões e promoções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação.
46. Em 2020, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa (4.4.12) localiza-se em 35% das convenções, essencialmente em primeiras convenções e revisões globais, com a usual predominância ao nível dos acordos de empresa. Na perspetiva qualitativa, o clausulado continua a incidir sobre o crédito de horas dos representantes sindicais e outros direitos plasmados no Código do Trabalho: informação e consulta, reunião no local de trabalho, afixação e distribuição de informação, instalações e reunião com os órgãos de gestão da empresa. A referência à participação das estruturas de representação de trabalhadores surge, também, associada a aspetos sobre organização do tempo de trabalho - em especial, aos regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho - e à definição de carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores.
47. No ano em referência, cerca de um terço das convenções coletivas (56 em 169) prevê a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez. Como em anos precedentes, encontram-se também outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador. O conjunto de matérias que integram este tópico estão, por natureza, associadas à negociação coletiva, continuando a subsistir uma forte incidência da negociação coletiva ao nível da empresa (88% de 56 convenções são AE e AC). São predominantes as previsões dos setores financeiro (embora menos expressivo do que em 2019) e transportes (4.4.13).
48. Dedicar-se um capítulo final à negociação coletiva na Administração Pública (Capítulo V). Em 2020 não foram celebrados acordos coletivos de carreira (ACC) e foram publicados 48 acordos coletivos de empregador público (ACEP), dos quais 30 são revisões de acordos existentes (27 são “revisões globais” e 3 “revisões parciais”), o que corresponde a uma diminuição de 58,3% nos ACEP celebrados.

Embora tenha havido um decréscimo da contratação coletiva na Administração Pública, as linhas de força não sofreram alterações significativas relativamente a 2019, confirmando-se o predomínio da contratação coletiva ao nível da administração local. No plano qualitativo, destaca-se a negociação do regime do teletrabalho em três ACEP.

1 Nota prévia

I. O Centro de Relações Laborais dá continuidade à sua atividade com a elaboração do relatório sobre contratação coletiva relativo ao ano de 2020, fornecendo informação anual sobre a situação em Portugal da autonomia coletiva nos moldes que tem vindo a ser feito nos últimos 6 anos.

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

A utilidade da informação recolhida e o contributo para a observação sistemática da contratação beneficia de uma certa estabilidade nos dados recolhidos e na análise feita, como tem sido salientado em anteriores edições.

Manteve-se, por isso, a opção de não introduzir alterações significativas na estrutura do relatório, procurando acomodar eventuais desenvolvimentos ou ajustamentos a uma visão evolutiva no tempo, sem cortes. Esta escolha, mantém válidas, as justificações feitas em anteriores relatórios para a modelação da estruturação do texto e do seu conteúdo.

Pretende-se, deste modo, que o Relatório de 2020 permita uma leitura conjunta com os dados recolhidos em anos anteriores, habilitando assim um elevado grau de harmonização evidenciando-se nos devidos sítios os aspetos estruturais novos.

II. A evolução na estrutura do relatório entre 2019 e 2020 foi mínima tendo em conta a estabilização da mesma. Destacamos a inclusão de informação estatística sobre contratação coletiva das Regiões Autónomas e a inclusão de alguns dados sobre o contencioso específico da contratação coletiva. Com a informação das Regiões Autónomas, o Relatório apresenta pela primeira vez dados nacionais. Contudo, a sua inclusão no relatório é feita com o destaque necessário para que os dados contidos em relatórios de anos anteriores continuem a ser

comparáveis com os de 2020. No que diz respeito ao contencioso laboral da contratação coletiva verificamos que o número de ações é diminuto.

Do ponto de vista normativo de enquadramento saliente-se a continuidade dada pela Lei do Orçamento de 2020 em matéria de abertura à contratação coletiva, em especial no âmbito do setor público, e a existência de inúmeras leis de emergência do contexto pandémico vivido em 2020.

Por outro lado, consolidou-se a análise da matéria de avaliação de desempenho iniciada em 2017 e manteve-se a opção de sistematização da proteção de dados em contexto laboral e bem assim a identificação dos regulamentos complementares à negociação coletiva.

Finalmente, autonomizou-se uma análise da contratação coletiva à luz das alterações legislativas de 2019, mas cujos efeitos se repercutem em 2020. Em concreto, os efeitos da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, em matéria de contratação a termo e período experimental impunham uma eventual adaptação das convenções coletivas às novas condicionantes legais no prazo de um, sob pena de ineficácia de conteúdo da convenção. Com esta nova partição procurou-se avaliar o real impacto da alteração legislativa.

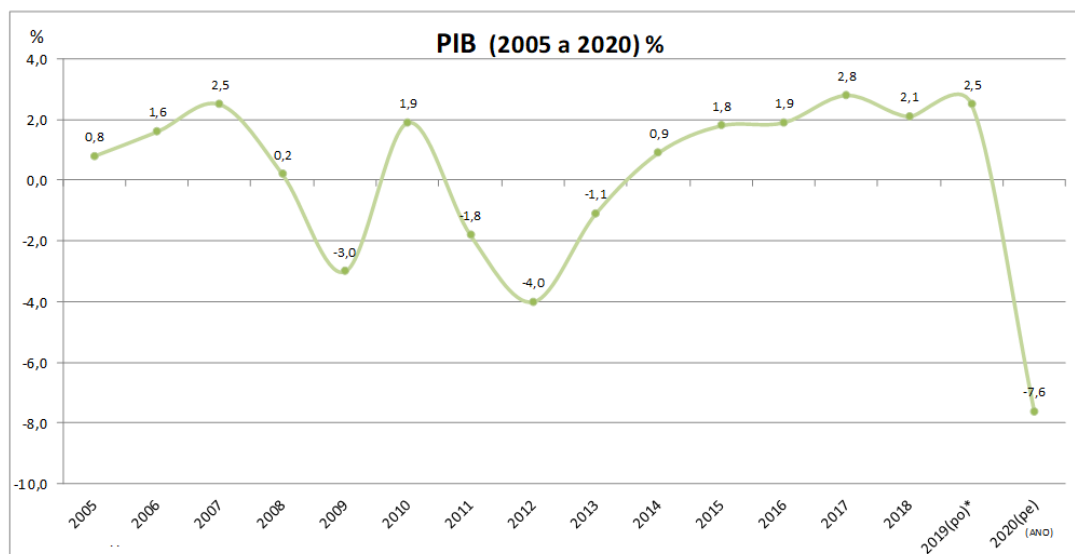
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

I. O ano de 2020, coincidiu com o alastramento do COVID-19 na Europa e no Mundo e a classificação do vírus como uma pandemia, pela Organização Mundial de Saúde, em março de 2020. Desde então o Governo português - a par dos estados membros da EU e da maioria dos países à escala global - implementou um conjunto de medidas excecionais e temporárias, tendo em vista limitar a propagação da doença, designadamente, o dever geral de recolhimento domiciliário, a limitação no acesso a espaços públicos, incluindo a estabelecimentos de restauração ou de bebidas (art.12.º, Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março) e, durante o mês de abril, a suspensão das atividades de comércio a retalho, com exceção daquelas que disponibilizem bens de primeira necessidade e serviços essenciais (Decreto n.º 2-B/2020, 2 de abril, Artigo 10.º). Assistiu-se, de igual modo, ao encerramento de fronteiras entre os Estados. Como se compreenderá, este conjunto de medidas teve reflexos na vida em sociedade, na economia e, naturalmente, no mercado de trabalho e nas condições para a negociação coletiva, em particular nos setores económicos mais abrangidos pela pandemia.

Este capítulo revela, justamente, que os efeitos da pandemia no contexto económico começam a ser evidentes em 2020, embora não de uma forma uniforme em todas as variáveis. Desde 2014, Portugal vinha recuperando da crise económica desencadeada a partir de 2008, com taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013. Em 2019, recuperou 0,4 pontos percentuais, face à desaceleração do ano anterior. Em 2020, verificou-se uma queda abrupta do PIB, que passou de um crescimento de +2,5% em 2019, para -7,6%, em 2020 (cfr. Gráfico 1).

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2005 a 2020)

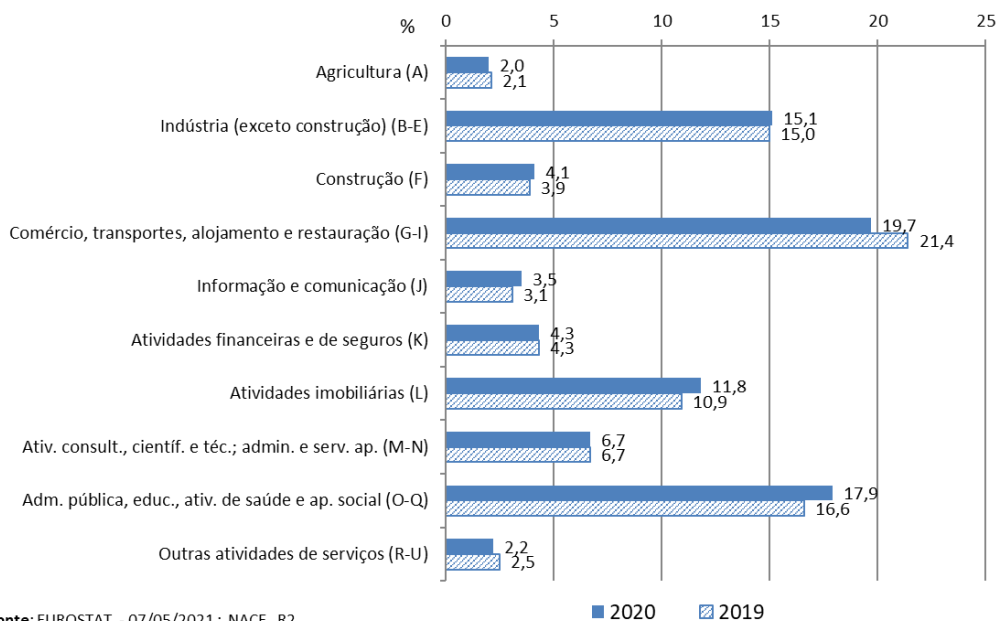


Fonte: INE - Instituto Nacional de Estatística (<https://www.ine.pt/>)

Nota: Po - dados provisórios ; Pe - dados preliminares; * revisão em alta.

Em termos de valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade (NACE rev.2), em percentagem do PIB, as alterações registadas, face ao anterior, oscilam entre 0,1 e 1,7 pontos percentuais. Assim, a evolução entre os anos 2019 e 2020 foi positiva nos setores da “Adm. Publica, Educação, atividades de saúde e apoio social (O-Q)” e do “Imobiliário (L)” (respetivamente 1,3p.p. e 0,9p.p.); enquanto os setores do “Comércio, transportes e do alojamento e restauração (G-I)” registaram uma descida de 1,7p.p. Assistiu-se a uma quebra semelhante nos setores “Outras atividades e serviços (R-U) (gráfico 2).

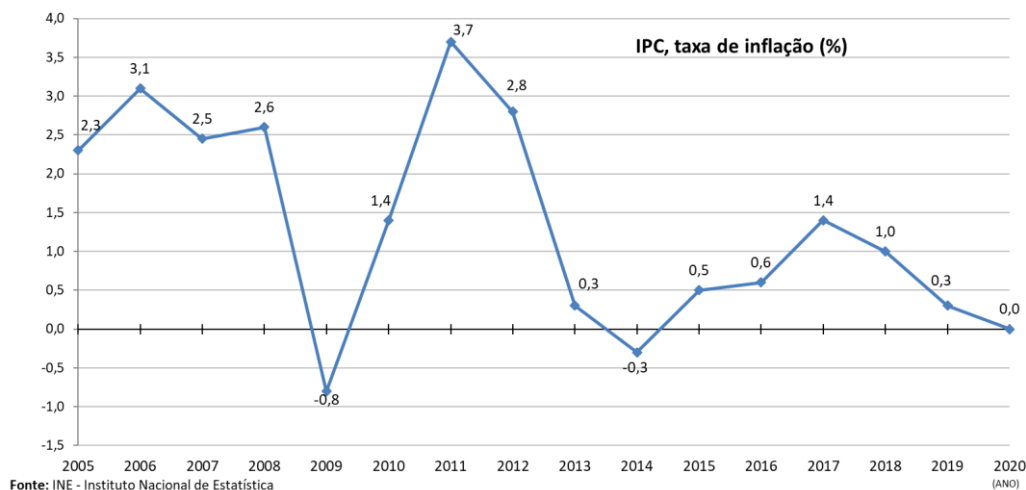
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2020 e 2019)



Fonte: EUROSTAT - 07/05/2021; NACE_R2

II. Continuando a tendência de descida do índice de preços no consumidor (IPC), observada desde 2017, o ano de 2020 é também afetado pela retração do consumo e do investimento das famílias, muito provavelmente agravado pelas incertezas do emprego e da economia em contexto de pandemia (cfr. gráfico 3):

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor - taxa de inflação (%), 2005 a 2020



Fonte: INE - Instituto Nacional de Estatística

Nos dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir do total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal” do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP)¹ – observa-se uma diminuição do número de empresas em 2019 (275.751). Tal corresponde a uma redução de 6.485 empresas face a 2018, interrompendo o ciclo de crescimento ocorrido entre 2014-2018 (cfr. quadros 1 e 2).

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2005 a 2019)

Número de empresas (2005 a 2019)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
N.º de Empresas	328.230	330.967	341.720	343.663	336.378	282.031	281.015	268.026	265.860	270.181	273.060	276.332	279.191	282.236	275.751

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

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (quadro 2) continua a evidenciar alguns traços encontrados em anos anteriores. Também em 2019, predominam as micro (82,7 %) e pequenas empresas (14,4%), em particular no setor do “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) e no “Alojamento, restauração e similares” (I), esses setores representam, ainda, o maior número de empresas apurado no Quadro 2.

¹ Disponíveis até 2019, <http://www.gep.mtsss.gov.pt/inicio>.

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2019

Número de empresas por atividade e dimensão, 2019						
Escalões de dimensão da empresa	1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 99 Pessoas	100 e + Pessoas	Total de Empresas	variação (2019-18)
Atividades (CAE, Rev.3)						
TOTAL	227.865	39.811	4.536	3.539	275.751	-6.485
A AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	12.186	1.216	93	52	13.547	-424
B INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	312	172	15	11	510	-16
C INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	20.629	8.774	1.392	1.110	31.905	-1.272
D ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	129	39	11	6	185	2
E CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAM., GESTÃO DE RESÍD. E DESPOLUIÇÃO	339	185	37	56	617	15
F CONSTRUÇÃO	24.780	4.807	356	191	30.134	472
G COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	60.804	8.109	646	426	69.985	-3.206
H TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8.525	1.461	158	195	10.339	-158
I ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	28.570	4.674	354	200	33.798	-1.151
J ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	4.202	862	130	162	5.356	52
K ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.175	330	68	74	3.647	-38
L ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	8.350	427	20	7	8.804	388
M ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	20.641	2.028	157	151	22.977	-210
N ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	6.259	1.234	184	293	7.970	159
O ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	175	335	30	6	546	-18
P EDUCAÇÃO	2.602	850	135	84	3.671	-93
Q ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.352	2.936	601	411	15.300	-199
R ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	3.421	407	50	39	3.917	31
S OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	11.402	962	99	65	12.528	-820
U ATIV. DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	12	3	-	-	15	1

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

III. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE (dados do Continente), a população total em 2020 correspondeu a 9.795,2 milhares de indivíduos, a população ativa a 4.908,8 milhares e a população empregada a 4.576,0 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 83,3% da população empregada², mais 0,2 pontos percentuais que no ano anterior.

Retrata-se nos dois quadros seguintes (quadros 3 e 4), a evolução do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012³.

Quadro 3 - Evolução da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012 a 2020)

Portugal (Continente)									
	2012/11	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18	2020/19
Emprego (var. %)	-4,0	-2,6	1,5	1,0	1,2	3,3	2,3	0,8	-2,0
População ativa (var. %)	-0,9	-1,9	-1,2	-0,6	-0,3	0,8	0,2	0,3	-1,6
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taxa de atividade (%)	60,2	59,3	58,8	58,5	58,4	58,9	59,0	59,1	57,9

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>): Pop. Ativa e Empregada (var.)- Q.2 ; Tx atividade- Q.5a. Nota: Mudança de série em 2011.

Quadro 4 - Evolução da população ativa, empregada, TCO e desempregada (2011 a 2020)

Portugal (Continente)										(Milhares)
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pop. Ativa	5.171,9	5.127,9	5.032,4	4.972,6	4.941,1	4.926,2	4.964,6	4.974,6	4.990,5	4.908,8
Pop. Empregada	4.515,8	4.333,5	4.221,4	4.286,1	4.329,6	4.383,5	4.526,5	4.631,1	4.670,4	4.576,0
Trab. Conta Outrém	3.533,9	3.370,3	3.288,0	3.436,6	3.529,4	3.600,9	3.756,4	3.859,6	3.882,5	3.812,6
Pop. Desempregada	656,1	794,4	811,0	686,5	611,5	542,7	438,0	343,5	320,1	332,9

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>): Pop. Ativa e Empregada (var.)- Q.2 ; Tx atividade- Q.5a; TCO- Q.10. Nota: Mudança de série em 2011.

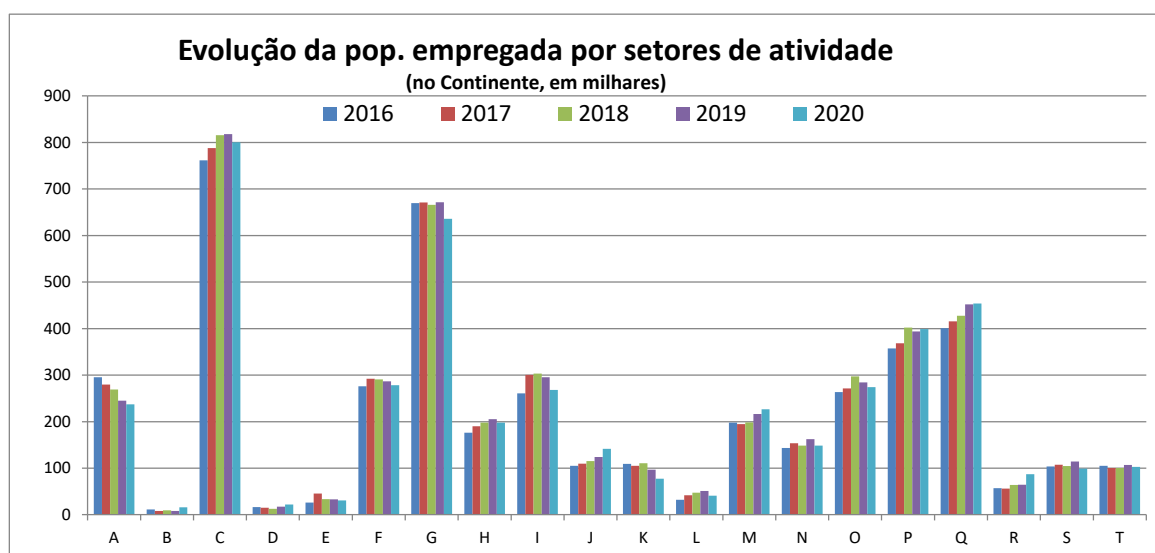
² Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores por conta própria e o conceito de trabalhadores inclui também os trabalhadores da Administração Pública.

Considera-se empregado, o "Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: 1) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; 2) tinha uma ligação formal a um emprego mas não estava temporariamente ao serviço; 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar." (cfr. www.ine.pt sistema integrado de metainformação).

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

O gráfico seguinte mostra a repartição do emprego, por setor de atividade, nos últimos cinco anos. No geral, a estrutura intersetorial da população empregada mantém-se relativamente estável, embora, em 2020, se tenha verificado uma descida do emprego na generalidade dos setores, com especial relevo para C, G, I e K⁴, que poderá coincidir com alguns dos setores particularmente afetados pela pandemia, uma vez que houve períodos de suspensão da laboração no âmbito do estado de emergência. Pelo contrário, observa-se uma subida nos setores J e M, os quais se poderão relacionar com o acréscimo de exigência de serviços telemáticos, assim como a subida nos setores P e Q, onde o emprego aumentou.

Gráfico 4 - Evolução da população empregada por setor de atividade (2016 a 2020)



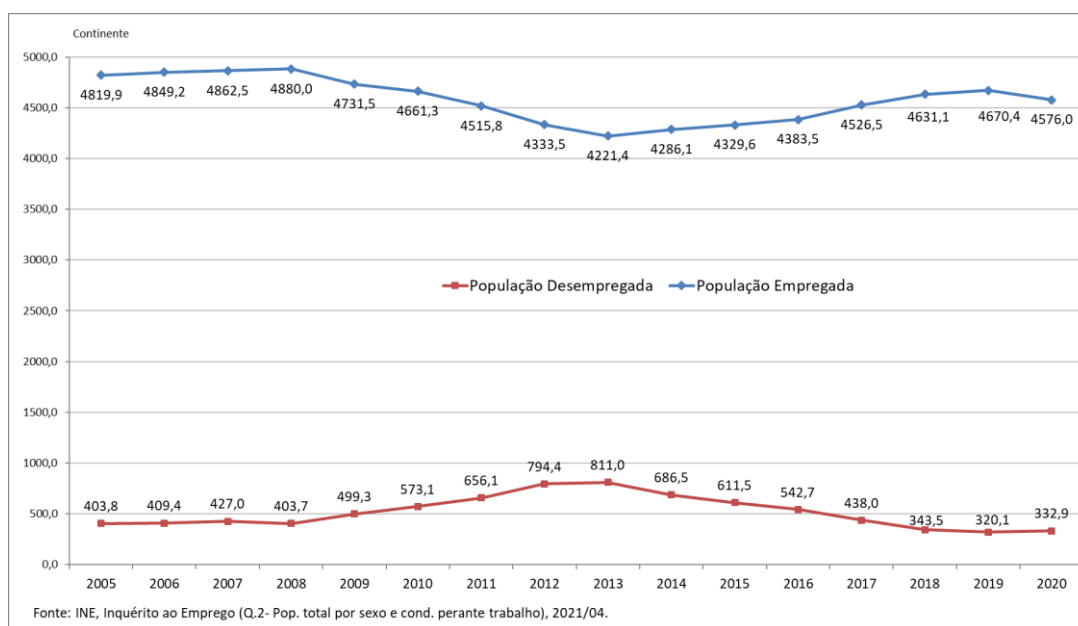
Fonte: INE (dados tratados pelo CRL, no Relatório sobre Emprego e Formação)

A- Agric., prod. animal, ... flor. e pesca	H- Transportes e armazenagem	O- Admin. Pública e Def.; Seg. Social...
B- Indústrias extractivas	I- Alojamento, restauração e simil.	P- Educação
C- Indústrias transformadoras	J- Ativ. de informação e de comunic.	Q- Ativ. de saúde hum. e ap. social
D- Electricidade, gás, ...	K- Ativ. financeiras e de seguros	R- Ativ. artísticas, espect., desport. ...
E- Capt., trata. e distrib. água; saneam...	L- Atividades imobiliárias	S- Outras ativ. de serviços
F- Construção	M- Ativ. consultoria, cient, técn. ...	T- Ativ. das famílias empregadoras ...
G- Comércio; repar. de veículos ...	N- Ativ. administrat. e dos serv. apoio	

⁴ O setor do Comércio (G), no seu conjunto, teve uma grande descida no emprego, mas foi o retalho o subsector mais afetado. Já o emprego na Indústria Transformadora (C), embora globalmente tenha descido, teve um comportamento diferenciado, com alguns subsectores a subir (produtos farmacêuticos; outras industrias transformadoras; materiais não metálicos; metalúrgicos; borracha e plásticos; madeira e cortiça) e outros subsectores a descer no emprego (alimentares e bebidas; têxteis e vestuário; couro; petrolíferos e químicos; automóveis e componentes; reparação e instalação de equipamentos). Outros setores, apresentam valores superiores aos do ano anterior, mantendo a tendência de crescimento (ex. R); enquanto outros ainda mantiveram a tendência de descida do emprego que já vinha de anos anteriores (A e K).

IV. No gráfico 5, observam-se as curvas de população empregada e desempregada no período de 2005-2020: são nítidos quer o pico acentuado de desemprego entre 2009 e 2013 (e a concomitante retração do emprego) quer a inversão de tendência operada a partir de 2014. Em 2020, a divergência entre as duas linhas altera-se ligeiramente, em resultado de uma pequena subida do desemprego e da descida do emprego.

Gráfico 5 - Evolução do número de Empregados e Desempregados, em milhares (2005 a 2020)



V. Como é sabido, a série Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva, dedica-se fundamentalmente à análise da contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único⁵, 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 (5 e 6) apresentam a evolução quantitativa desses dois universos. Este ano, alargada com os dados recolhidos a partir dos quadros do INE.

⁵ Dados divulgados pelo GEP na edição anual “Quadros de Pessoal”. O preenchimento do Relatório Único/ Quadros de Pessoal resulta do art. 32.º da L. n.º 105/2009, de 14 de setembro, conjugado com a Portaria n.º 55/2010 de 21 de janeiro, que obriga o empregador à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, incluindo remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal. 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 2019 – cfr. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>.

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

Quadro 5 - Número de TCO (2005 a 2019)

Número de Trabalhadores por Conta de Outrem (2005 a 2019)															
Total de TCO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	2.738.739	2.765.576	2.848.902	2.894.365	2.759.400	2.599.509	2.553.741	2.387.386	2.384.121	2.458.163	2.537.653	2.641.919	2.767.521	2.877.918	2.930.482

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (qp.31A- Pessoal ao serv. de empresas com TCO, por ativ.econ.); mês de refer.: outubro; (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)
Continente

Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, houve uma diminuição do emprego público até 2014 e um aumento gradual a partir de 2015. Em 2020, o acréscimo de 19.792 empregos (2,83%), face a 2019, reparte-se, principalmente, pelo Setor Empresarial do Estado (8.237), a Educação (6.229), a Saúde (1.836) e os Municípios (1.417).

Quadro 6 - Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011 a 2020)

Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011 a 2020)										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 _(p)
Administração Central ^(*)	562.107	540.060	519.436	506.063	510.468	515.055	518.109	524.758	536.570	554.227
Adm. Reg. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491	19.873
Adm. Reg. Madeira ^(*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.488	20.644	20.958	21.237
Administração Local	124.601	119.595	116.068	111.583	110.048	110.210	112.273	119.014	122.012	123.486
Total	727.805	699.901	674.927	656.389	659.123	664.152	669.279	683.217	699.031	718.823

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt> ; DGAEP-DIOEP_SIEP_2020_T4_15022021 (Q.1.1); dados disponíveis em 25-01-2021.

Notas: (*) Inclui trabalhadores em exercício de funções nos fundos de segurança social. (p) - dados provisórios
Dados de 2019 (p) foram corrigidos na *Síntese Estatística de Emprego Público* (SIEP) do 4º Trim.2020.

2.2 Contexto normativo

I - A legislação com incidência laboral que entrou em vigor ao longo de 2020, apesar de, por diversas vezes, reiterar a importância da contratação coletiva e de salvaguardar os regimes estabelecidos em convenções coletivas de trabalho e instrumentos de regulamentação coletiva, não procedeu a uma alteração substancial do regime geral aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva estabelecido no Código do Trabalho. Com efeito, muito embora o ano de 2020 tenha sido marcado por uma extraordinária multiplicação de diplomas com incidência laboral em virtude da emergência pandémica, as alterações introduzidas não estabelecem regimes próprios aplicáveis à contratação coletiva e frequentemente salvaguardam expressamente os regimes convencionais em vigor. A título exemplificativo, destacamos o Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro, relativo ao regime de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença Covid-19, o qual salvaguarda no n.º 2 do artigo 2.º as disposições mais favoráveis previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Mesmo nos casos em que a legislação não salvaguarda expressamente o disposto em instrumento de regulamentação coletiva, as modificações introduzidas no domínio laboral não versam sobre a contratação coletiva, mas sobre matérias que poderão integrar o conteúdo das convenções coletivas, consoante as partes as tenham optado por regular. Será, entre outros, o caso dos diplomas que versam sobre teletrabalho, suspensão dos limites ao trabalho suplementar e marcação de férias dos trabalhadores (cfr. Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril): não versam sobre contratação coletiva, mas poderão influenciar a eficácia de determinadas cláusulas das convenções coletivas em vigor.

Tal não obsta a que, ainda assim, se destaquem certos diplomas que, relativamente a setores especiais do Direito do Trabalho, introduziram importantes normas que versam diretamente sobre a contratação coletiva.

O contexto pandémico afetou as relações económicas e as relações laborais ao nível global, tendo as quebras nos indicadores económicos implicado uma quebra da negociação coletiva em 2020. A declaração do primeiro estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, e a legislação que o desenvolveu, ao abranger restrições ao direito de deslocação e ao direito de iniciativa económica, correspondeu ao início de um ano marcado pela contratação generalizada da atividade económica.

É verdade que a contratação coletiva pode ser um instrumento de resposta a situações de crise empresarial, embora do ponto de vista prático os efeitos incertos da situação de emergência sanitária só devam ter reflexos na contratação coletiva em 2021. Com efeito, as restrições às atividades económicas verificadas em particular nas áreas do turismo (restauração e alojamento) e transportes determinou importantes quebras na atividade económica que impactam diretamente nas relações de trabalho, cujos efeitos foram minorados mediante apoios estatais à manutenção dos postos de trabalho. Estes, porém, tem um efeito imediato, mas existem consequências duradouras que atingem as relações de trabalho e exigem resposta ao nível da contratação coletiva. O carácter imprevisível da pandemia paralisou essa resposta no imediato, mas admite-se que venha a ter implicações nos anos seguintes.

Do ponto da legislação publicada, realçamos a relevância do Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro, que transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, e procede à alteração da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, em particular, do disposto nos artigos 3.º-A e 3.º-C.

De acordo com o n.º 1, do artigo 3.º-A, do Decreto-Lei n.º 101-E/2020, sob a epígrafe “condições de trabalho de trabalhador destacado”, estabelece-se a aplicação a estes trabalhadores dos regimes resultantes de instrumentos de regulamentação coletiva relativos a condições de alojamento (quando disponibilizado pelo empregador) e a subsídios, abonos ou reembolsos (quando destinados a cobrir exclusivamente as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual do destacamento ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho). Trata-se, pois, de um alargamento dos sujeitos abrangidos pelo regime convencional, independentemente da sua não filiação, ainda que limitado às matérias expressamente referidas na lei.

Por sua vez, o n.º 1, artigo 3.º-C do Decreto-Lei n.º 101-E/2020, sob a epígrafe “destacamento de longa duração” consagra a alteração mais significativa relativamente ao alcance da extensão da aplicação de regimes estabelecidos em instrumento de regulamentação coletiva a trabalhadores destacados. Determina este preceito que, quando a duração efetiva do destacamento for superior a 12 meses, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, para além das condições referidas no n.º 1 do artigo 3.º-A, os trabalhadores destacados têm direito a *todas* as condições de trabalho previstas na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável. Alarga-se deste modo, àqueles trabalhadores, o âmbito de aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho o qual não se limita somente

às condições de alojamento e a subsídios, abonos ou reembolsos relativos a certas deslocações *supra* mencionadas, mas antes à globalidade das matérias regulamentadas.

Em ambos os casos, excecionam-se ao alargamento do âmbito de aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva as situações em que o Código do Trabalho ou o contrato individual do trabalhador prevejam um regime mais favoráveis do que o regime coletivo aplicável.

Para além do Decreto-Lei n.º 101-E/2020, importa igualmente chamar atenção para a Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, que aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões e que revoga o Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro.

Embora este diploma, não altere *per se* o regime da contratação coletiva, estabelece várias disposições que, pelo seu carácter geral, incidem indiretamente sobre os termos em que os instrumentos de regulamentação coletiva podem criar e regulamentar o funcionamento dos fundos de pensões. Procede, de igual modo, à criação de disposições particularmente orientadas para os instrumentos de regulamentação coletiva, como sucede através do regime supletivo de entrada em vigor das alterações ao plano de pensões em função da alteração do instrumento de regulamentação coletiva, sendo que, tais alterações, só são suscetíveis de entrar em vigor 30 dias após a data da notificação à Autoridade de Supervisão de Fundos e Seguros de Pensões (ASF), que verifica a sua conformidade com o regime previsto na lei (n.º 7 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 101-E/2020).

II – Do ponto de vista do contexto normativo importa salientar que os efeitos das Leis n.º 90/2019 e n.º 93/2019, de 4 de setembro, perduram em 2020 e com implicações essencialmente na contratação coletiva publicada em 2020. Com efeito, o artigo 11.º, n.º 2, da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro estabelece um regime transitório para que as partes alterem as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho “contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei”. Esta disposição transitória tem implicações, nomeadamente, ao nível do período experimental e da contratação a termo e que no âmbito deste relatório serão analisadas com autonomia. Por outro lado, o artigo 9.º da Lei 90/2019, de 4 de setembro, faz coincidir a produção de efeitos das alterações consagradas nesta lei com a entrada em vigor das alterações enunciadas com o Orçamento do Estado de 2020 (aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março). Ou seja, 2020 é o primeiro ano em que o diploma tem uma eficácia plena em particular no que diz respeito às alterações do Código do Trabalho em matéria de parentalidade.

III – No âmbito da contratação coletiva no setor público, assume particular relevo o disposto na Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprova o Orçamento do Estado para 2020, na medida em que várias das suas disposições remetem para instrumento de regulamentação coletiva ou admitem a prevalência do disposto em instrumento de regulamentação coletiva sobre as normas da Lei n.º 2/2020.

No primeiro grupo de casos inclui-se o n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, o qual, ao prever o regresso ao normal desenvolvimento das carreiras no setor empresarial do Estado, remete expressamente para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os regulamentos internos e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes. De modo semelhante, o artigo 281.º da Lei de Orçamento do Estado para 2020 mantém os direitos à utilização gratuita de transportes públicos previstos em diploma legal ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Por fim, destaca-se igualmente o artigo 49.º da Lei n.º 2/2020, ao admitir que as entidades públicas cujos trabalhadores se aplique o regime do contrato individual de trabalho podem, para além dos seguros de doença, de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei, contratar os seguros que se encontrem previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Relativamente às normas da Lei de Orçamento do Estado para 2020 que ressalvam o disposto em instrumento de regulamentação coletiva, estabelece o artigo 20.º da Lei n.º 2/2020 que o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevalece sobre os regimes de ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno previstos no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando aplicáveis aos trabalhadores das fundações públicas de direito público, das fundações públicas de direito privado e dos estabelecimentos públicos. Idêntica prevalência dos instrumentos de regulamentação coletiva encontra-se no artigo 33.º da Lei n.º 2/2020, quanto à atribuição de prémios de desempenho e respetivos limites.

Em relação à participação das associações sindicais e associações representativas dos trabalhadores, refere o artigo 188.º da Lei n.º 2/2020 que o plano de admissão de 2500 profissionais para as forças e serviços de segurança deve ser efetuado de acordo com um faseamento a estabelecer pelo Governo, ouvidos os sindicatos e associações representativas dos profissionais do setor.

Por fim, importa referir que em 2020 não foram aprovadas normas de execução do Orçamento do Estado, pelo que continuarão a aplicar-se as disposições do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para

2019, inclusive quanto a matérias que incidam sobre a contratação coletiva e na medida em que as suas normas não sejam contrariadas pela Lei n.º 2/2020, caso em que deverá prevalecer o disposto na Lei de Orçamento de Estado para 2020.

IV – Numa perspetiva mais setorial, importa mencionar o disposto no Decreto-Lei n.º 7/2020, de 3 de março, que revê o modelo de prestação dos serviços de atribuição de faixas horárias e de horários facilitados nos aeroportos nacionais. No que concerne à contratação coletiva, estabelece no n.º 4 do artigo 3.º que, relativamente aos trabalhadores da ANA - Aeroportos de Portugal, S. A. que, nos termos do Decreto-Lei n.º 7/2020, sejam transferidos para a NAV Portugal - Navegação Aérea de Portugal, são garantidos todos os direitos e regalias neles previstos e vigentes na data da publicação do decreto-lei e até à celebração de novos instrumentos de regulamentação coletiva. O regime descrito diverge, pelo menos na sua letra, do previsto no artigo 498.º do Código do Trabalho, o qual prevê que, em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

Finalmente, o Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2020/A, que aprova a orgânica e o quadro de pessoal dirigente e de chefia da Secretaria Regional da Saúde, passou a estabelecer que a Divisão de Apoio Jurídico e de Recursos Humanos assume a competência de colaborar na negociação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e no relacionamento com as associações sindicais dos profissionais do Serviço Regional de Saúde, enquanto o diploma anteriormente em vigor apenas previa a colaboração na negociação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, não dispondo expressamente quanto ao relacionamento com as associações sindicais.

V - Em sede de jurisprudência produzida no ano de 2020 pelos tribunais superiores, com especial relevância para as matérias atinentes à negociação coletiva, destacam-se alguns arestos:

O Acórdão do STJ de 16 de dezembro de 2020, proc. n.º 8952/16.2T8STB.E1.S1 (Chambel Mourisco) reafirmou o entendimento desta instância judicial de que a caducidade da convenção

coletiva ocorre independentemente de publicação nos termos do artigo 502.º, n.º 6, do CT, embora exija que o empregador informe os trabalhadores dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis.

O Acórdão do STJ de 16 de dezembro de 2020, proc. n.º 9906/17.7T8LLSB.L1.S1 (Júlio Gomes) veio afirmar que a interpretação do conteúdo regulativo das convenções coletivas é feita nos mesmos termos da lei, atribuindo-se uma importância acrescida à letra da lei.

O Acórdão do STJ de 16 de dezembro de 2020, proc. n.º 3818/18.4T8VNF.G1.S1 (Chambel Mourisco) veio afirmar que no domínio do Decreto-lei n.º 519-C1/79 em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento o transmissário fica vinculado pelo prazo mínimo de um ano à convenção em vigor no transmitente.

O Acórdão da Relação do Porto de 17 de dezembro de 2020 Proc. n.º 3124/18.4T8VFR.P1 (Teresa Sá Lopes) considerou que a sobrevigência prevista no artigo 501.º, n.º 8 do CT acautela apenas os efeitos já produzidos pela convenção no que respeita à retribuição do trabalhador, não abrangendo os efeitos futuros quanto às remunerações vincendas.

Contrariamente ao defendido pelo STJ, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11 de março de 2020, proc. n.º 256/19.5T8CSC.L1-4, (Francisca Mendes), entendeu com um voto de vencido que a publicação do aviso da caducidade de convenção coletiva de trabalho dever-se-á considerar condição necessária à eficácia da caducidade. No mesmo Tribunal decidiu-se em sentido contrário no Acórdão de 28 de outubro de 2010, proc. n.º 1748/19.1T8BRR.L1- 4 (Leopoldo Soares).

O Acórdão da Relação de Coimbra de 10/07/2020, proc. n.º 5227/19.9t8CBR.c1 (Paula Maria Roberto) veio articular fontes de regulação do contrato de trabalho afirmando que os usos podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O Tribunal da Relação de Évora veio pronunciar-se sobre a caducidade de convenção coletiva e sobre a sobrevigência do disposto em convenção coletiva no Acórdão de 16 de janeiro de 2020, proc. n.º 8952/16.2T8STB.E1, (Emília Ramos Costa). Entende este Tribunal que a caducidade de convenção coletiva opera independentemente de publicação e que mesmo “nas situações de plena eficácia da caducidade da convenção coletiva, nos termos do art. 501.º, n.º 8, do Código do

Trabalho (anterior art. 501.º, n.º 6, na versão da Lei n.º 7/2009, de 12-02), nas matérias aí mencionadas, os efeitos de tal convenção mantêm-se em vigor relativamente às partes envolvidas até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral”.

3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2020 e sua evolução nos quinze anos anteriores

Na abordagem da evolução da negociação coletiva em 2020, 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.

Em primeiro lugar, importa situar o ano 2020 no contexto de exceção vivido nesse ano, em virtude da Pandemia COVID-19 declarada à escala mundial, pela OMS, em março de 2020, já descrita anteriormente (ver ponto 2.1.). Como se perceberá neste capítulo, o encerramento de fronteiras, o confinamento obrigatório prolongado, a par do encerramento e a paralisação de parte dos setores económicos teve impacto em muitos domínios, incluindo na saúde, na educação, na economia e no mercado de trabalho, com reflexos na dinâmica da negociação coletiva.

3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2020 e a evolução desde 2005

3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

I. No essencial, preserva-se a metodologia e as fontes de dados relativos aos IRCT publicados e aos IRCT em vigor em cada ano, assim como a respetiva cobertura:

- os dados relativos aos IRCT *publicados* (representados nos Gráficos 5 a 7) têm como fonte os elementos recolhidos pela DGERT, o número de trabalhadores apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, nas bases de dados da DGERT ou na informação constante dos “Quadros de Pessoal”, registados no GEP⁶ e prestada pelos próprios outorgantes;

⁶ Recorde-se que os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art.492.º,1,g),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.

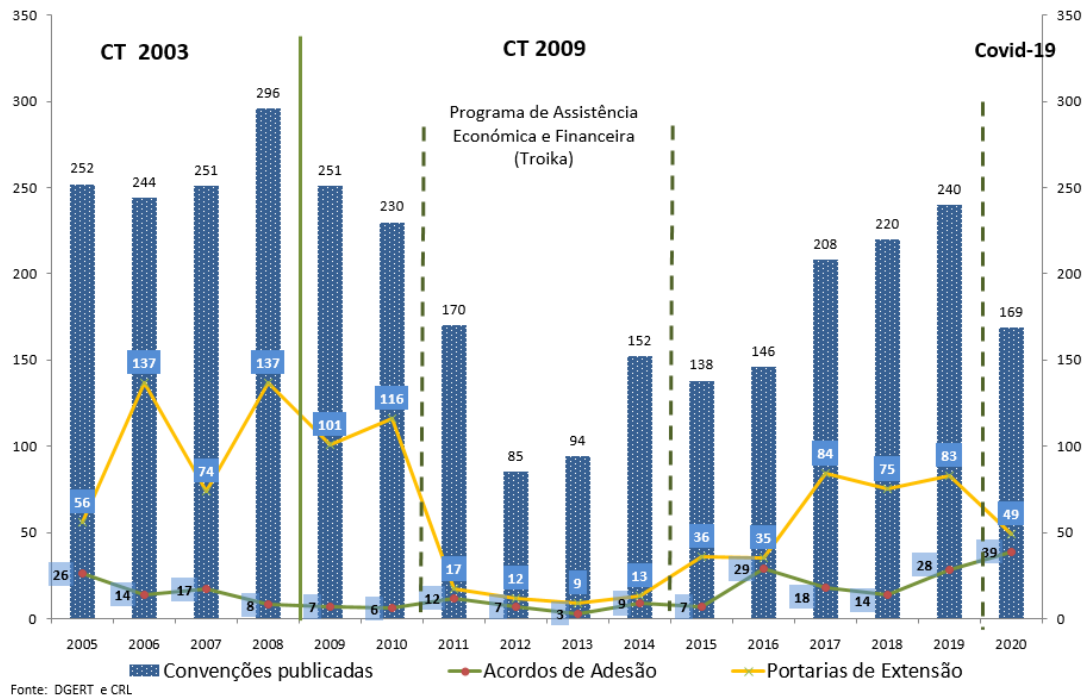
- os dados sobre os IRCT em vigor (Quadros 6 e 7) provêm do GEP e assentam nos “Quadros de Pessoal”, não abrangendo o ano de 2020⁷;
- os “Quadros de Pessoal” discriminam os IRCT aplicados pelos empregadores, o que permite uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados;
- as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão, de acordos de adesão, de escolha do trabalhador e de ato de gestão do empregador.

II. A panorâmica do conjunto de IRCT negociais, convenções e acordos de adesão e não negociais, portarias de extensão⁸ publicados anualmente, (2005 a 2020) e representado no gráfico seguinte, assinala, para além de uma evolução oscilante, dois marcos que coincidem com a quebra da contratação coletiva: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo, TROIKA) e o alastramento da pandemia COVID 19, a partir de março de 2020. Tudo leva a crer que este segundo marco terá contribuído para a interrupção do ciclo de crescimento que se vinha verificando desde 2015. O número de convenções em 2020 volta, assim, a ser praticamente igual ao de 2011 (169 e 170, respetivamente), embora seja assimétrica a evolução nos três grupos de IRCT. Isto é, decresce o número de convenções e de portarias de extensão, mas 2020 apresenta o número de acordos de adesão mais elevado da série (gráfico 6).

⁷ Cfr. nota 5. O número de IRCT contabilizados na DGERT (os *publicados por ano*) é diferente do número de IRCT contabilizados pelo GEP, por aqui se considerar o ‘*stock*’ existente e *em vigor* em cada ano.

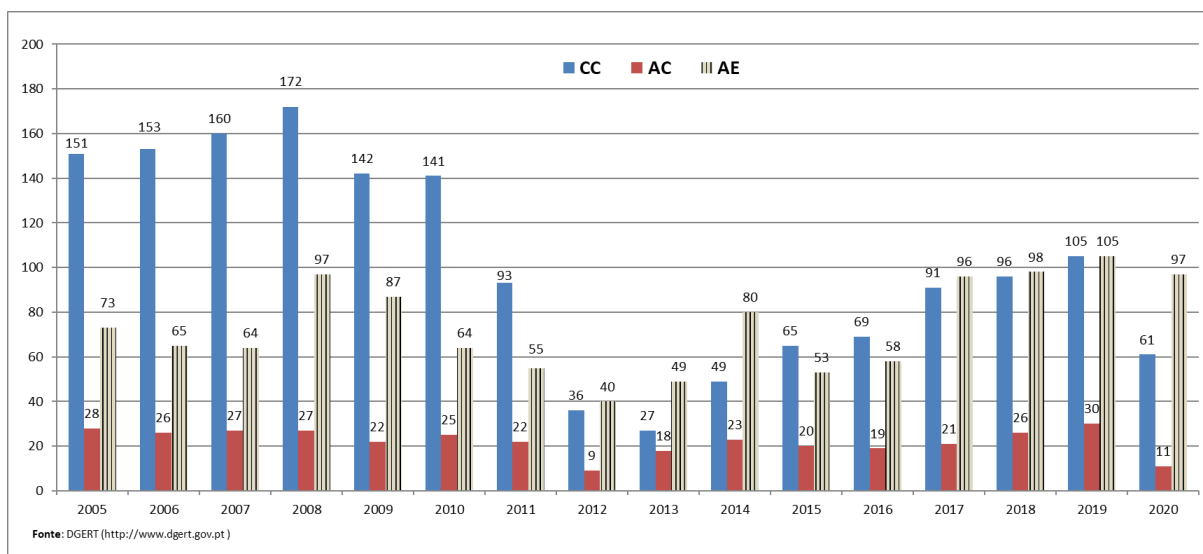
⁸ Neste gráfico inicial não são consideradas as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Os dados sobre estas espécies de IRCT são referidos mais adiante (quadros 13 e 18).

Gráfico 6 - Evolução do número de IRCT (AE, AC, CC; AA, PE), 2005 a 2020



III. O gráfico 7 apresenta a repartição do número de convenções coletivas anual por tipo de convenção (Contrato coletivo, Acordo coletivo e Acordo de empresa). Aqui são perceptíveis as flutuações entre as três modalidades. Ou seja, até 2011 a negociação setorial era preponderante, traduzida numa proporção elevada de contratos coletivos; entre 2012 e 2014 cresceu a negociação ao nível da empresa; assistindo-se, em 2015 e 2016 à recuperação da tradicional predominância dos contratos coletivos (embora ainda abaixo da soma dos AE com os AC); apesar de ligeira, a primazia dos AE regressa em 2017 e 2018, cujo número iguala o de CC, em 2019. Em 2020, sobressai novamente o crescimento dos AE, que representa 57% do total das convenções coletivas do ano, embora com valores ligeiramente abaixo do ano anterior (-8%). Já os CC representam 36% das convenções e têm uma redução de 42%, face a 2019.

Gráfico 7 - Evolução do nº de convenções publicadas entre 2005 e 2020 (por tipo)



IV. Inversamente, na perspetiva da cobertura, em 2020, há uma natural superioridade do número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos pelas convenções coletivas ao nível setorial, mas insuficiente para amortecer o pequeno número de trabalhadores cobertos por negociação ao nível da empresa (cfr. quadro 22 no ponto 4.1.) (AC 21.731; AE 27.297; CC 348.610 trabalhadores, em 2020). Como consequência, há uma redução do número de trabalhadores (cfr. Gráfico 8), invertendo a tendência ascendente que se vinha observando desde 2015. Em bom rigor, já em 2019 houve uma ligeira diminuição, aparentemente associada ao peso dos acordos de empresa⁹ que, repita-se, se acentua em 2020, com um largo número de AE ao nível das empresas do Setor Público empresarial¹⁰. Concorre igualmente para o apuramento da cobertura deste ano a publicação da Portaria para as condições do trabalho, dirigida aos trabalhadores administrativos¹¹, que acresce aos valores representados no gráfico seguinte¹².

⁹ Recorde-se que o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1).

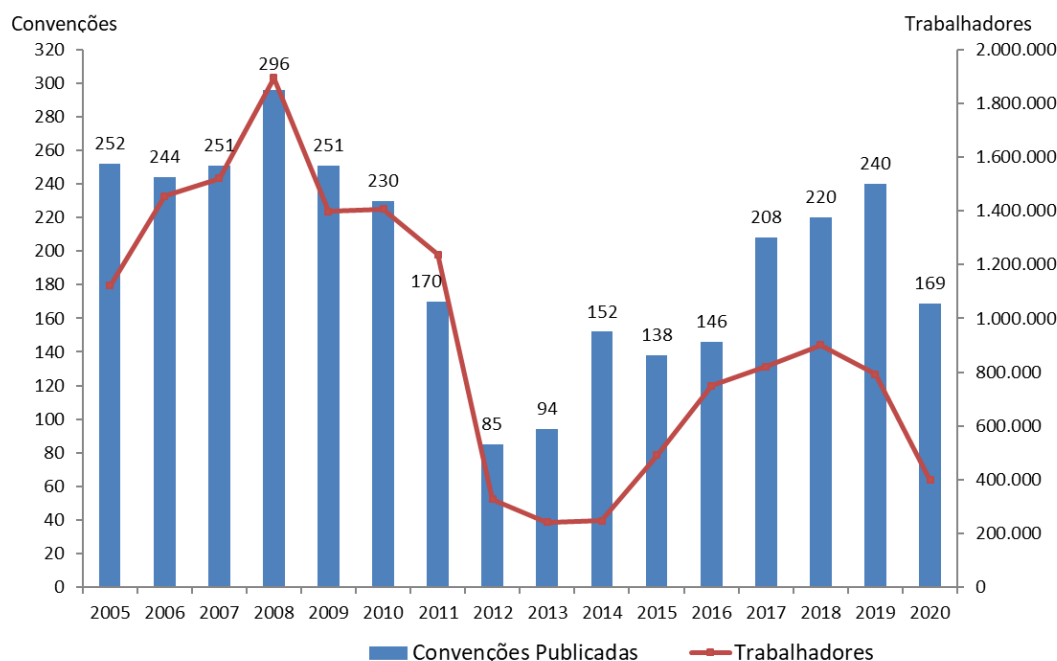
¹⁰ Ver *infra* 4.3.

¹¹ Em 2020, o universo de trabalhadores coberto é de 488.82 trabalhadores, dos quais 90 844 correspondem à PCT.

¹² Cfr. *Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada, 2020*, pág.7 e 33 - Q.VIII, <http://www.dgert.gov.pt>.

Gráfico 8 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2005 a

2020



Fonte: DGERT / DEE

V. Dá-se nota, no gráfico seguinte (gráfico 9), da evolução da taxa de cobertura, anual, das convenções em vigor e das convenções publicadas¹³, no período de 2005 a 2019. Quanto à cobertura das convenções em vigor - que vinha a decrescer gradualmente desde 2011 – assiste, em 2018, a um ligeiro crescimento face a 2017 (0,6 pontos percentuais), atingindo os 78,9%, mas que volta a descer em 2019 para 77,6% (cfr. quadro 7). Assim, o número de TCO abrangidos por convenções em vigor passa de 1.979.197, em 2014, para 2.274.746 em 2019, o que corresponde a um aumento 295.549 trabalhadores (e um crescimento de 15%).

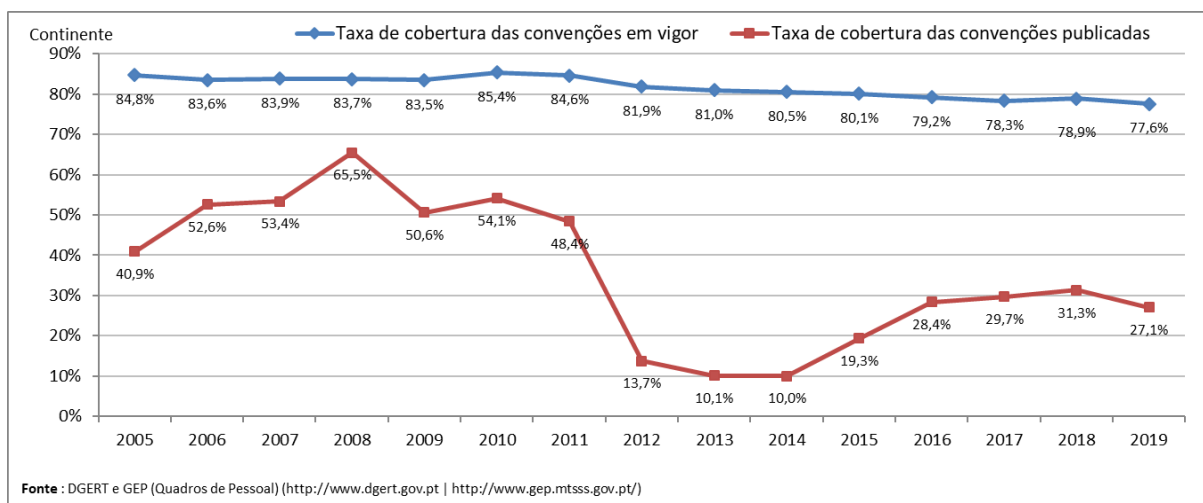
Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções publicadas anualmente sofreu oscilações substanciais entre 2005 e 2011, uma queda abrupta em 2012, prolongada nos dois anos seguintes, e uma subida entre 2015 e 2018 (31,3%), mas que torna a descer em 2019 (27,1%).

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

A DGERT, no “Relatório R.C.T.P.A. “2020” (na Ficha Metodológica, pág. 4) , 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 reportam-se ao ano em que existem dados mais atualizados nos Quadros de Pessoal/GEP.

Gráfico 9 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2005 a 2019)



No Quadro 7 verifica-se que o número de trabalhadores ao serviço de estabelecimentos abrangidos por IRCT se aproxima em 2019 do registado em 2009. A partir de 2014, cresce o número de trabalhadores, embora com valores abaixo dos verificados entre 2005 e 2009.

Quadro 7 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT(*) (2005 a 2019)

TCO ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT ^(*) (2005 a 2019)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	2.491.459	2.483.256	2.571.509	2.619.081	2.496.810	2.392.229	2.334.202	2.142.249	2.125.264	2.185.093	2.245.136	2.312.291	2.395.125	2.481.058	2.494.018
Contrato Coletivo (CC)	2.144.996	2.138.323	2.212.496	2.245.485	2.122.553	2.035.142	1.979.526	1.775.773	1.752.648	1.802.130	1.855.203	1.911.498	1.975.887	2.073.822	2.078.465
Acordo Coletivo (AC)	84.076	85.893	87.612	87.034	86.886	92.357	92.459	97.097	97.694	97.038	99.532	101.183	106.693	109.690	104.297
Acordo de Empresa (AE)	92.791	86.701	89.345	91.209	93.784	92.554	89.124	82.486	80.074	80.029	78.163	79.933	85.752	86.043	91.984
Total (CC+AC+AE)	2.321.863	2.310.917	2.389.453	2.423.728	2.303.223	2.220.053	2.161.109	1.955.356	1.930.416	1.979.197	2.032.898	2.092.614	2.168.332	2.269.555	2.274.746
Portaria de Condições Trabalho (PCT,ex-PRT ^(**))	169.596	172.339	182.056	195.353	193.587	172.176	173.093	186.893	194.848	205.896	212.238	219.677	226.793	211.503	219.272

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Quadro 127-TCO abrangidos por IRCT...); || <http://gep.mtsss.gov.pt>

(*) Instrumentos em vigor, classificados de acordo com a sua natureza inicial; mês de referência é Outubro.

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

Para uma visão de conjunto, é também relevante mostrar (Quadro 8) a evolução do total de IRCT referenciados no Relatório Único, onde se verifica uma subida em 2019, face a 2018.

Quadro 8 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único, por tipo e ano (2005 a 2019)

Continente

	IRCT referenciados no Relatório Único ^(*) , por tipo e ano, 2005 a 2019														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	465	465	590	579	581	473	461	612	687	682	704	727	699	704	747
Contrato Coletivo (CC)	255	257	323	320	318	259	247	377	418	411	429	441	409	408	426
Acordo Coletivo (AC)	46	46	64	56	55	53	45	48	56	51	54	60	59	63	76
Acordo de Empresa(AE)	149	148	183	185	189	146	155	173	197	206	207	211	217	218	230
Total (CC+AC+AE)	450	451	570	561	562	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) **	15	13	17	15	16	14	13	13	15	13	13	14	13	14	14
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Regulam. de Condições Mínimas (RCM) **	-	1	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (PRT+PCT+RCM)	15	14	20	18	19	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15

Fonte: GEPMTSSS, RU - Quadros de Pessoal: Q. 133 (Total de IRCT por tipo, referenciados no R.U.; 2010 a 2019); - Ficheiros "qp20xxpub.xls" || <http://gep.mtsss.gov.pt>

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

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

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

3.1.2 Remunerações

I. A matéria retributiva convencional continua a constar do clausulado da larga maioria das convenções coletivas, incluindo revisões parciais.

Cumprir recordar que o acompanhamento sobre a evolução da tabela salarial dos IRCT¹⁵ é feito através dos relatórios da DGERT¹⁶ e, por isso, os apuramentos deste ponto correspondem aos dados coligidos a partir daqueles relatórios.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, face a 2020 apresenta um valor médio de 22,5 meses, contrariando a tendência de redução desse período que se vinha observando desde 2015 (16,3 meses em 2019; 22,5 meses em 2018; 29,4 em 2017; 38,1 em 2016;

¹⁴ Em 2012 alterou-se o modo de contagem das convenções paralelas, isto é, das convenções cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo setor de atividade e com o mesmo âmbito profissional, que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais. Estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção.

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

¹⁶ Cfr. *Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho publicada no ano 2020* e de anos anteriores, que apresenta a variação média ponderada intertabelas das remunerações convencionais (ver notas 18 e 19) – <http://www.dgert.gov.pt>.

43,6 em 2015). Para esta subida contribuíram certamente as 20 convenções, revistas em 2020, que traziam períodos de eficácia superiores a 48 meses, para além de uma ligeira diminuição do conjunto de convenções com períodos de eficácia até 12 meses, conforme se analisará no capítulo relativo ao âmbito temporal de aplicação (ver infra 4.4.5.3, Quadro 38 a Quadro 41).

O gráfico 10 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente, desde 2005. Como é sabido, apenas são consideradas as convenções que regulam a matéria remuneratória¹⁷ e excluem-se também primeiras convenções pois, nestes casos, não existem tabelas anteriores que permitam calcular variações salariais. As linhas indicam a percentagem intertabelas de variação salarial nominal e deflacionada¹⁸. Neste apuramento é calculada a variação média ponderada intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada durante o período de eficácia das convenções, para deflacionar o valor nominal e obter o valor real, o que permite aferir em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações¹⁹.

¹⁷ Em 2020, das 169 convenções, apenas 9 não regulam aspetos retributivos (7 alterações; 1 1ªconvenção; 1 alteração e texto consolidado) Portugal BTE 39/2020;39/2020 E 40/2020; OPART BTE 40/2020; GEBERIT BTE 17/2020; LPFP BTE 21/2020; SPDH BTE 31/2020; NAV BTE 43/2020.

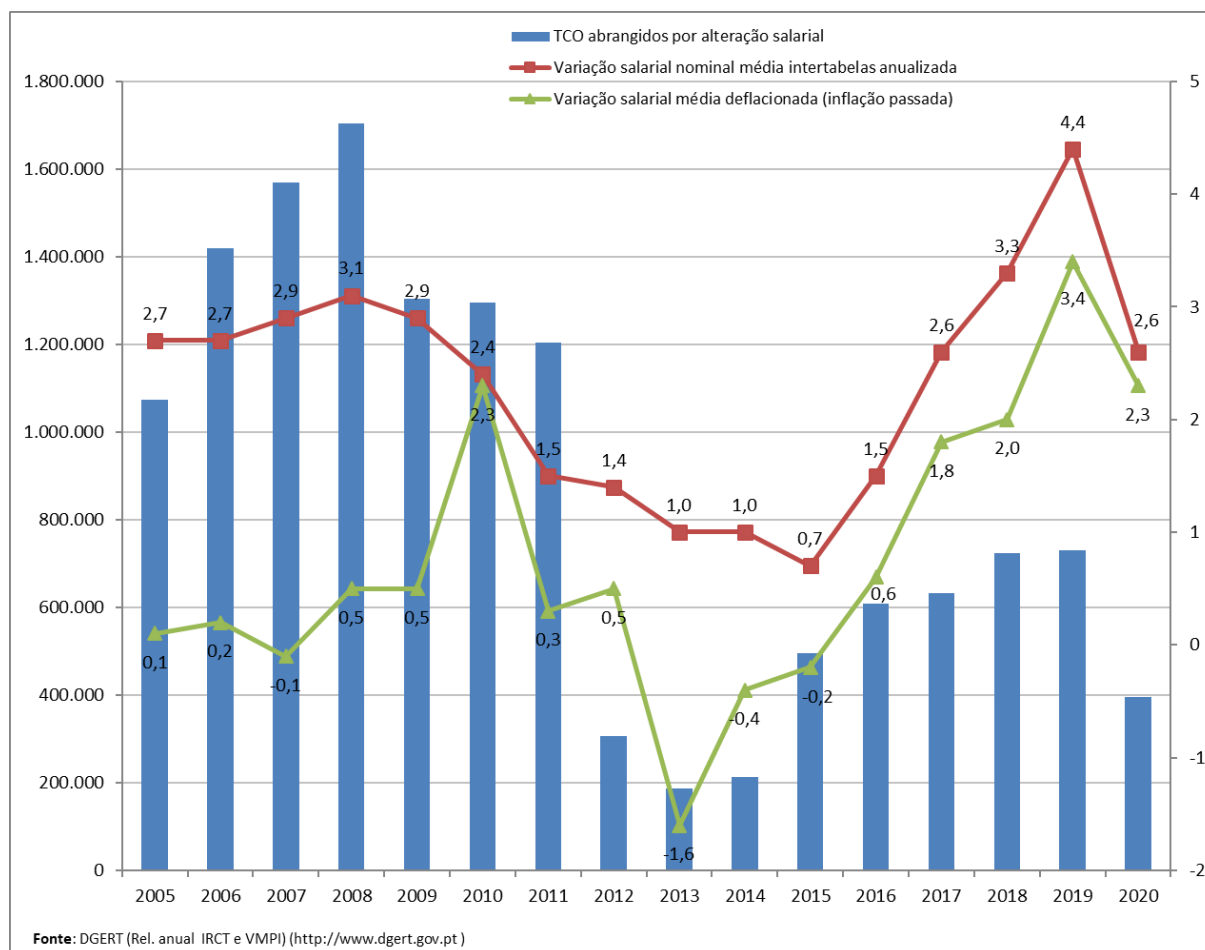
¹⁸ O indicador “variação média do IPC – total com habitação”, do INE, permite apurar o valor real das tabelas salariais ao retirar ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

¹⁹ Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho”:
“- 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.

- Variação do Índice de preços no consumidor: O indicador do INE, utilizado a partir de 2003, é 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. - Com base nos valores descritos (nos pontos 4. e 5.) é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada.”

Gráfico 10 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2005 a 2020)



A variação salarial nominal e real, face ao ano anterior, continua positiva pelo quinto ano consecutivo. Isto apesar de, em 2020, se ter interrompido a trajetória de crescimento da variação salarial real, iniciada em 2016. Na verdade, o ano de 2020 não acompanha o ritmo de progressão elevado de 2018 e 2019, todavia e apesar da redução, está muito longe das variações negativas ocorridas durante o período da troika. Ou seja, o nível de crescimento nominal dos salários é igual ao de 2017(2,6%) e, em termos reais, é o terceiro ano com valores mais altos da série (2,3 %).

II. O quadro 9 mantém a linha de análise dos Relatórios anteriores e reporta-se exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Através dele dá-se conta da repartição setorial desse valor, assim como a variação média intertabelas deflacionada com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são medidos

entre as datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2020 e das tabelas anteriores. No conjunto dos setores de atividade, essa variação real continuou positiva (2,3), mas abaixo de 2019 (3,4%).

Quadro 9 - Variação salarial nominal anualizada e real (2020)

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2020		
		Total de convenções publicadas: 169		
		N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura	6.776	4,2	3,8
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias Transformadoras	130.036	2,9	2,7
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição
F	Construção
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	49.325	3,7	3,0
H	Transportes e armazenagem	7.650	1,2	0,5
I	Alojamento, restauração e similares	13.624	3,0	2,5
J	Atividades de informação e de comunicação	1.095	3,4	2,4
K	Actividades financeiras e de seguros	20.688	0,8	-0,2
L	Atividades imobiliárias
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	183	4,5	4,2
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	65	1,9	1,1
P	Educação	344	2,6	2,3
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	72.428	3,2	2,7
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1.219	5,3	4,7
S	Outras atividades de serviços
'Zonas Brancas'	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	90.844	1,5	1,5
TOTAL		394.277	2,6	2,3

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulam. coletiva de trabalho publicada" (adaptado do Q.II - VMPI, por atividade).

Notas: (*) Não são contabilizados os trabalhadores abrangidos por 1ª Convenções e alterações sem publicação de tabela salarial; Inclui valores relativos à PCT (trab. administrativos); .. - Cálculo inviável.

O Quadro 10 apresenta a remuneração média convencional²⁰ e as amplitudes remuneratórias verificadas por setor de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas²¹.

²⁰ 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.

²¹ 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 10 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2020 e por setor de atividade económica

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2020			
		TCO	Total de convenções publicadas: 169		
			Remuneração base convencional (€)		
		média	máxima	mínima *	
A	Agricultura	6.776	665,01 €	1.190,00 €	635,00 €
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias transformadoras	130.653	809,83 €	4.000,00 €	635,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	140	..	5.343,20 €	635,07 €
F	Construção
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	54.470	737,82 €	2.311,00 €	635,00 €
H	Transportes e armazenagem	13.681	957,40 €	5.868,36 €	635,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	13.964	768,14 €	3.041,00 €	635,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	1.365	628,18 €	1.058,50 €	635,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	29.025	1.369,68 €	5.281,29 €	635,00 €
L	Atividades imobiliárias
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	54.550	665,83 €	1.438,00 €	635,00 €
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	79	785,24 €	3.529,00 €	635,00 €
P	Educação	9.327	784,68 €	3.074,00 €	635,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	77.728	734,66 €	5.063,38 €	635,00 €
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	5.869	1.301,33 €	1.984,00 €	635,00 €
S	Outras atividades de serviços	11	..	1.265,11 €	728,75 €
'Zonas Brancas'	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	90.844	785,71 €	1.045,00 €	635,00 €
TOTAL		488.482	818,84 €		

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Relatório sobre Regulação coletiva publicada" (adaptado do Q. VIII).

Nota: .. - Cálculo inviável (1ª Convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial); Inclui valores relativos à PCT (trab. administrativos); * A remuneração mínima é a existente (no setor) à data do IRCT em BTE mas, quando é inferior à RMMG legal em vigor (...), é substituído pelo valor da RMMG (635,00€ em 2020).

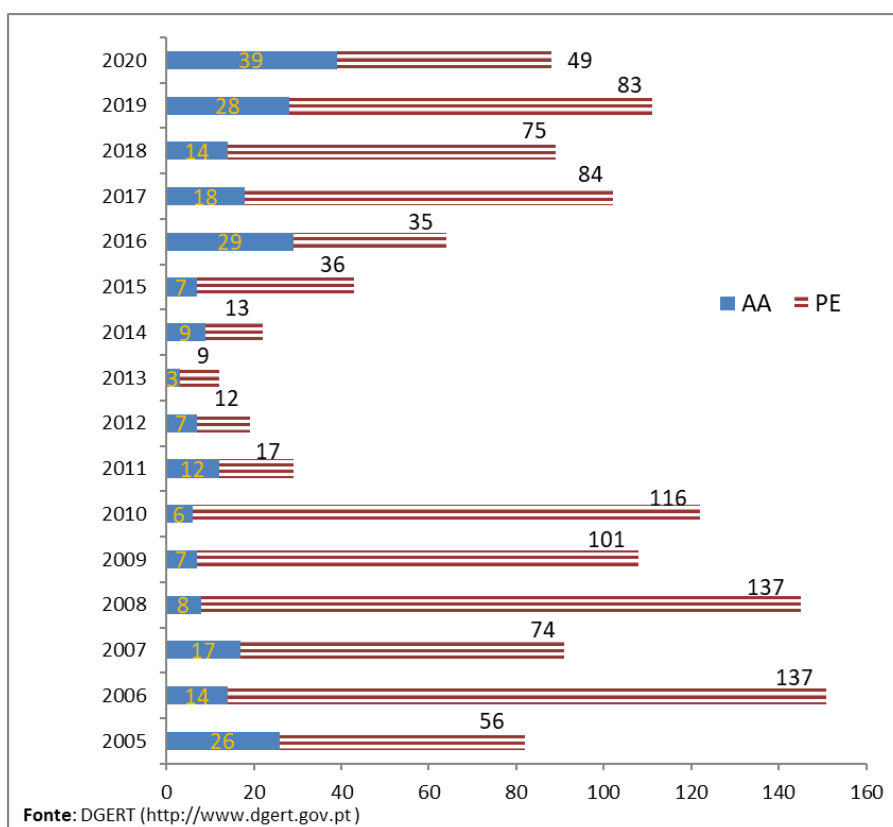
Quanto à remuneração convencional mínima, na esmagadora maioria dos setores, é notória a aproximação à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)²², que subiu de 600 para 635 euros, em 2020. Já quanto às remunerações máximas das tabelas salariais são patentes as diferenças entre setores, variando entre 5.868,36€ nos transportes (H) e 1045,00€ “nas zonas brancas” (S) (neste caso a PCT para os trabalhadores administrativos). Para além das amplitudes salariais entre os diferentes setores, o Quadro 10 regista também as variações entre a remuneração base convencional média, máxima e mínima, ilustrando a diversidade de práticas remuneratórias associadas aos diferentes tipos de categorias e carreiras profissionais. Se tivermos em conta as mesmas unidades de análise, verifica-se uma evolução positiva do salário médio das tabelas salariais, que passa de 755,36 euros em 2019 para 818,84 euros, em 2020.

²² A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) foi fixada em 600€ para 2019 e 635€ para 2020.

3.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

I. O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão (AA) e da emissão de portarias de extensão (PE), continua a revelar um comportamento oscilante, quer na repartição entre as duas formas de alargamento das convenções, quer no seu conjunto anual (cfr. gráfico 11). Em todo o caso, nos últimos cinco anos, tem sido notório o espaço conquistado pelos AA, com especial relevância em 2020.

Gráfico 11 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2020



Quadro 11 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2020

Acordos de Adesão e Portarias de Extensão (2005 a 2020)																
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AA	24	14	17	8	7	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39
PE	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49
Total	80	151	91	145	108	122	29	19	12	22	43	64	102	89	111	88

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

II. No campo das portarias de extensão, é notória a flutuação verificada desde 2008²³, de que se deu conta em relatórios anteriores²⁴. Assim, a quebra abrupta observada a partir de 2011 coincidiu com a assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, a que se seguiu a parametrização da competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, CT) por um conjunto de diretrizes fixadas em Resolução de Conselho de Ministros, com consequências no número de PE publicadas.

A flexibilização das regras procedimentais, a partir de 2014, vem permitir a publicação progressiva de maior número de PE, que mais do que duplica em 2017, em virtude do crescimento da contratação coletiva publicada nesse ano, alavancada pelas alterações ao procedimento da extensão determinadas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho. Esta circunstância levou, nalgumas situações, à ocorrência de dois ciclos de extensão da mesma mesa negociada em 2017 e explica o relevo desse ano no conjunto da série.

Os anos de 2018 e 2019, apesar de abaixo de 2017, mantêm níveis elevados de publicação e o número de PE emitidas e o das convenções objeto de extensão passa a ser idêntico (gráfico seguinte). Em 2020, a redução do número de PE reflete, essencialmente, o menor número de convenções publicadas, em especial de CC²⁵, uma vez que o quadro legal permanece inalterado.

²³ Só existe informação disponível a partir de 2008.

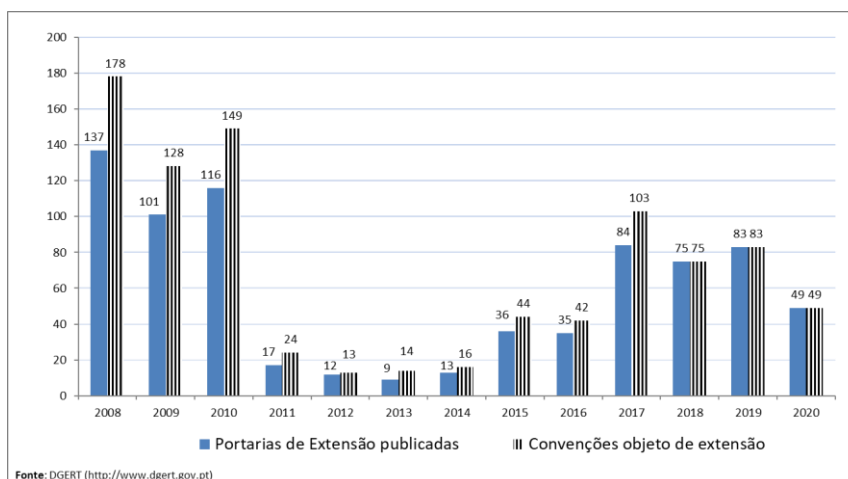
²⁴ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 24 e 55-57; em 2016, págs. 59-62 e em 2017, págs. 70-72 <https://www.crlaborais.pt>.

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

²⁵ Ver *infra* o ponto 4.2.1.

Já assinalámos o peso dos AE no conjunto de convenções de 2020. Nenhum deles foi objeto de extensão. As PE publicadas em 2020, todas elas estenderam CC ou AC (apenas 2).

Gráfico 12 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2008 a 2020)



O quadro 12 apresenta, desde 2005, a dinâmica procedimental observada na extensão de convenções coletivas, por via de portarias de extensão publicadas. Para além das pronúncias de oposição à extensão dessa convenção, é usual a portaria mencionar as delimitações do seu âmbito subjetivo, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo setor²⁶. Essas delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos²⁷, existindo também orientações jurisprudenciais firmes a considerar.

Quadro 12 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2005 a 2020)

Pedidos de extensão, oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2005 a 2020)																
Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos)	139	150	151	162	133	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97	55
Oposições à extensão (**)	24	42	28	23	60	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43	21 (a)
P.E. publicadas	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49
Convenções objeto de extensão (***)				178	128	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83	49

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

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

(a) - Opositores em 27 portarias de 49 publicadas.

²⁶ Por exemplo: Portaria n.º 94/2020, de 16 de abril, extensão das alterações do CC ADIPA/ SITESE – BTE 6/2020

²⁷ Por exemplo: Portaria n.º 185/2020, de 6 de agosto, extensão das alterações do CC AES/ STAD – BTE 22/2020; e Portaria n.º 186/2020, de 6 de agosto, extensão das alterações do CC AES/ FETESE – BTE 22/2020.

3.1.4 Portarias de Condições de Trabalho

Como assinalado em Relatórios anteriores, é muito limitada a emissão de portarias de condições de trabalho (PCT). Na realidade, em seis dos anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2020 foi publicada uma PCT (para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica), a qual constitui a segunda revisão parcial da PCT publicada em 2018, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição e tabela salarial, aprovada em 2019²⁸.

Quadro 13 - PCT publicadas entre 2005 e 2020

Portarias de Condições de Trabalho publicadas entre 2005 e 2020																
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
N.º de PCT	1	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
N.º Trabalhadores abrangidos	41.716	57.369	61.068	0	68.303	78.884	0	71.872	0	0	78.498	0	0	93.657	90.844	90.844

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

3.1.5 Cessação da vigência das convenções coletivas

I. Neste ponto abordam-se as duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.º, 1, do CT, revogação e caducidade, no período em análise (quadro 14)²⁹.

²⁸ A Portaria n.º 275/2020, de 4 de dezembro, é a segunda alteração à Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho (1ª alteração Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro), isto é, a PCT que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

²⁹ Ver 4.4.5.4 (V) quanto aprofundamento do ano 2020.

Quadro 14 - Cessação de vigência das Convenções: Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva e Acordos de Revogação (2005 a 2020)

Cessação de vigência das convenções (2005 a 2020)																	
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Pedidos de publicação de aviso para cessação de vigência das convenções																	
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	6	52
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	35
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	8
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	4	4	4	2	6	95
Acordos de revogação publicados																	
Total	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	12

Fonte: DGERT /CRL/BTE

(*) por inutilidade superveniente / desistência

II. No período de 2005-2020, foram publicados 12 acordos de revogação. O quadro seguinte ilustra a repartição destes acordos por seis setores de atividade, que, por sua vez, deram origem a 7 novas convenções. Algumas delas são outorgadas por vários sindicatos que originalmente tinham outorgado convenções paralelas (ver Anexo – Quadro 1).

Quadro 15 - Acordos de revogação publicados em BTE com celebração de nova convenção (2005 a 2020), por CAE

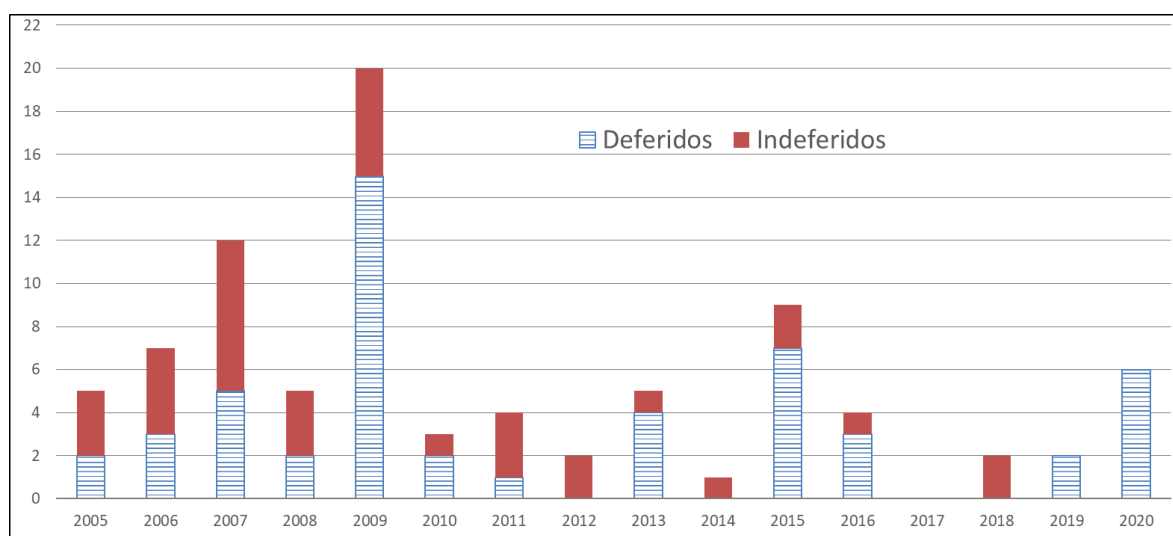
Setores abrangidos por convenções objeto de acordos de revogação (2005 a 2020)		Acordos de Revogação	Novas Convenções após publicação de Acordos de Revogação
CAE rev.3	Setor de Atividade		
C	Indústrias Transformadoras	3	1
H	Transportes e armazenagem	3	1
I	Alojamento, restauração e similares	1	0
K	Atividades financeiras e de seguros	2	2
P	Educação	2	2
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	1
Totais		12	7

Fonte: BTE / CRL / DGERT | <https://www.crlaborais.pt>

III. Pelas razões detalhadas no Relatório de 2016³⁰, a evolução do enquadramento legal contribuiu, por outro lado, para as oscilações verificadas no número de indeferimentos de pedidos de publicação de avisos de caducidade. De acordo com o quadro 14, as últimas notificações de indeferimentos e extinção de pedidos de publicação³¹, de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, ocorreram em 2018. Nos últimos dois anos, pelo contrário, foram diferidos 8 requerimentos.

Nos Relatórios anteriores foram analisados os processos de caducidade de convenções ocorridos desde 2005 e, em especial, os avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva. Deu-se também conta das alterações legislativas ocorridas, para a qual se remete. Em 2019 foi retomada a publicação de avisos de caducidade, após um interregno de dois anos³². Em 2020 foram publicados mais seis avisos deste teor.

Gráfico 13 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005 a 2020)



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

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

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

³² Em 2017 e 2018 não se registou a publicação de qualquer aviso. Facto que coincidiu com a previsão constante do “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”, de 17-1-2017: “compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017”.

Apresenta-se, de seguida, a distribuição por CAE do número de convenções objeto de publicação de aviso de caducidade, densificada em duas vertentes:

- número de novas convenções publicadas, onde o âmbito coincide, no todo ou em parte, com o de convenções que caducaram; e
- número de avisos em cujo âmbito não foram celebradas novas convenções, desde a publicação do aviso respetivo.

Quadro 16 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005 a 2020), por CAE

Setores abrangidos por convenções objecto de avisos de caducidade (2005-2020)		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	Setor de Atividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	2	0	2
C	Indústrias Transformadoras	24	11	16
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas	4	0	4
H	Transportes e armazenagem	11	12	3
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	6	0	6
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		52	23	36

Fonte: BTE / CRL / DGERT

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 mediação³³, acompanhadas pela DGERT³⁴.

O quadro seguinte apresenta a atividade ocorrida neste domínio no período entre 2005 e 2020. Nos dados disponibilizados pela DGERT, persiste a 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 2020, prossegue a descida dos pedidos de conciliação (34) e dos pedidos de mediação (3). Nos processos de conciliação, por seu turno, continua a ser favorável o número de concluídos com acordo (15), face aos concluídos sem acordo (12).

Quadro 17 - Conciliações e Mediações (2005 a 2020)

Conciliações e Mediações (2005 a 2020)								
Anos	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados (*)	Concluídos		Total	Pedidos entrados (**)	Concluídos		Total
		com acordo de conciliação	sem acordo de conciliação			com acordo de mediação	sem acordo de mediação	
2005	85	50	47	97	10	0	13	13
2006	84	61	31	92	21	0	21	21
2007	76	43	25	68	10	0	13	13
2008	75	27	25	52	17	1	14	15
2009	93	49	38	87	14	0	6	6
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12
2020	34	15	12	27	3	1	2	3

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

³³ Os processos de arbitragem são muito residuais.

³⁴ É certo que os arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT, admitem a possibilidade de a conciliação e a mediação serem desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT. Não há notícia da utilização desta faculdade, pelo que os dados apurados se referem, apenas, aos processos acompanhados por esta Direção-Geral, <http://www.dgert.gov.pt/>.

3.2.2 Arbitragem

O Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º, CT) regula duas modalidades de arbitragem imposta aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, a constituição do tribunal arbitral que emitirá uma decisão arbitral³⁵ – 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 fundamentado³⁶.

Em 2020³⁷ não foi publicada qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que integram a série. Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018³⁸.

Desde 2019, existe uma terceira modalidade, a “arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”, introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, no art.501.º-A do Código do Trabalho. O regime foi desenhado com o propósito de um tribunal arbitral determinar a suspensão do prazo de sobrevivência por se verificar a possibilidade de as partes chegarem a acordo para revisão da convenção coletiva. Durante o período de suspensão do período de sobrevivência (previsto no art.501.º), deve existir mediação por um prazo não superior a 4 meses (art. 501.º A, n.º 4) assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral (art. 501.º A, n.º 6). Este regime aguarda a correspondente regulamentação que permita a sua entrada em vigor (cfr. art.13.º, n.º 2, Lei 93/2019).

³⁵ No Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 e ss, apresenta-se uma breve retrospectiva histórica dos processos de arbitragem iniciados a partir de 2005, <https://www.crlaborais.pt>.

³⁶ 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, CT) e quanto à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º, CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do setor verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

³⁷ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

³⁸ Aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de CC APIC/FESAHT I - BTE 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE Nº 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT - BTE 48/2009. A publicação do aviso cumpre o art.511.º,2,CT (verificação do requisito da não existência de outra convenção coletiva aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores do mesmo Setor de atividade e área geográfica da convenção caducada, para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada).

Quadro 18 - Decisões arbitrais (2005 a 2020)

Decisões arbitrais (2005 a 2020)																	
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Voluntária	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Obrigatória	0	0	0	0	1	0	1	1 ^(*)	0	0	0	0	0	1	0	0	3
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4

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

^(*) Decisão arbitral revista.

3.3 Contencioso de anulação e interpretação de convenções coletivas

O artigo 183.º do Código de Processo do Trabalho prevê uma ação especial de anulação de convenções coletivas. Embora seja possível, a título incidental, invocar questões que decorrem da aplicação de convenções coletivas, esta forma de processo revela a existência de litígios de âmbito coletivo relativamente a este tipo de instrumentos de regulamentação coletiva.

Por estas razões julga-se importante evidenciar o número de litígios deste tipo entrados nos tribunais de trabalho em 1ª instância e as respetivas pendências. Em 2020 (com dados até setembro de 2020) deram entrada 4 processos e encontram-se pendentes 5.

Relativamente aos anos anteriores, verifica-se que o número de litígios que envolvem instrumentos de regulamentação coletiva convencionais não se afasta do número pouco expressivo de 5.

Litígios relativos a IRCT em tribunais de 1ª instância						
Anos	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (a)
Entrados	5	4	0	7	4	4
Findos	3	7	0	6	3	0
Pendentes	5	0	0	0	3	5

(a) Janeiro a Setembro

Fonte: Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ)

3.4 Dados Nacionais sobre a contratação coletiva

I. Apresentam-se, pela primeira vez, dados nacionais sobre a contratação coletiva, no período 2005-2020. Estes apuramentos integram dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores.

II. Cumpre referir que as Regiões Autónomas beneficiam de um estatuto autonómico insular, conferido pela Constituição (CRP) (art.6.º) e desenvolvido nos seus arts. 225.º e seguintes. O âmbito do interesse específico das Regiões Autónomas, em conformidade com o estabelecido no art. 227.º da CRP, é determinado nos respetivos estatutos políticos administrativos, que abrangem, entre muitas outras, matéria laboral³⁹. A aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas encontra-se, por isso, parametrizada pelo art. 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁴⁰, devendo ser atendidas “as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços” regionais (art.11.º,1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Preceitua-se também que a publicação dos seus IRCT é feita nas respetivas séries dos jornais oficiais (art.11.º,1 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), sendo as correspondentes Assembleias Legislativas Regionais que decidem as condições de admissibilidade de portarias extensão e de condições de trabalho (art.11.º,3, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). A emissão das referidas portarias é da competência do governo das regiões autónomas nos termos fixados por estas.

III. O próximo gráfico representa o universo de IRCT publicados anualmente no âmbito do Código do Trabalho nos jornais oficiais correspondentes, conforme determina o art.472.º, do CT⁴¹ (Dados Nacionais 1).

³⁹ Nesse sentido, ver:

- o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, 5 de junho, revisto e alterado pelas Leis n.ºs 130/99, 21 de agosto, e 12/2000, 21 de junho, em especial o art.40.º; e
- o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores revisto e republicado pela Lei n.º 2/2009, 12 de janeiro, em especial os arts. 3º e 61º.

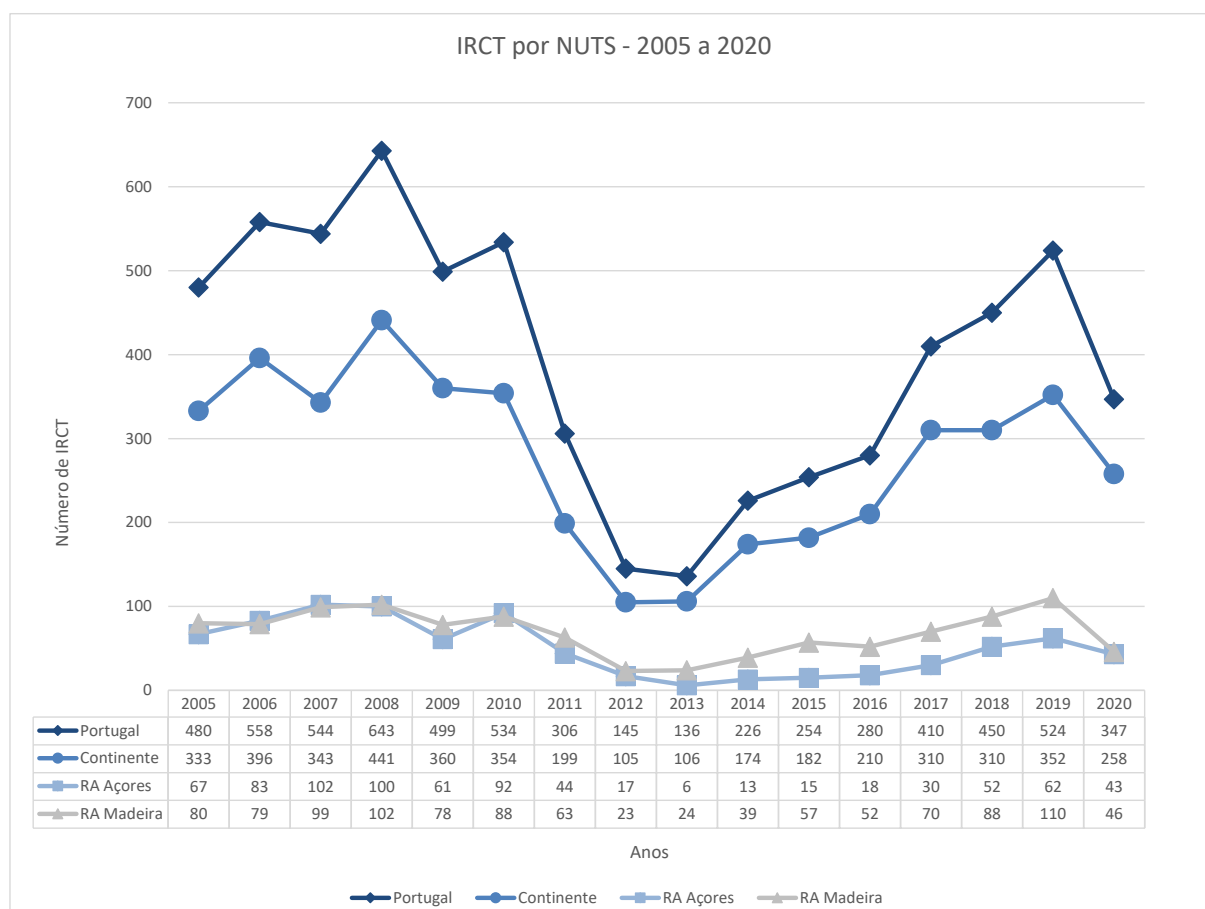
⁴⁰ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho

⁴¹ Nas Regiões Autónomas, a recolha dos dados correspondentes beneficiou da colaboração de:

- Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego, da Região Autónoma dos Açores <https://oefp.azores.gov.pt/>; e
- Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, da Região Autónoma da Madeira <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Numa análise geral, poderemos verificar que as oscilações entre as três primeiras linhas são tendencialmente simétricas, mas nas regiões autónomas quer o crescimento, quer a redução anual são geralmente mais suaves do que no continente, em especial a linha respeitante aos Açores. Na Madeira, o ano 2019 é o ano com mais convenções coletivas desde 2005, contribuindo em 21% para o conjunto de IRCT do ano; enquanto nos Açores 2007 é o ano com maior número de IRCT publicados (17% do total nacional). Estas dinâmicas anuais repercutem-se na linha superior que representa a evolução nacional.

Dados Nacionais 1 - Total de IRCT publicados entre 2005 e 2020 - dados nacionais



Fonte(s): Centro de Relações Laborais, D. Regional de Qualificação Profissional e Emprego, Açores, D. Regional. do Trabalho e da Ação Inspetiva, Madeira

IV. A desagregação dos dados por modalidade de IRCT acompanha a tendência já conhecida de relatório anteriores, no que toca ao continente. Com efeito, a publicação anual concentra-se em três modalidades de IRCT, que se enunciam por ordem da sua relevância numérica: convenções coletivas, portarias de extensão e acordos de adesão. As portarias das condições de trabalho reconduzem-se à PCT dos serviços administrativos (Dados Nacionais 2).

Dados Nacionais 2 - Apuramentos Nacionais dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados anualmente, por NUTS (2005 a 2020)

IRCT	NUTS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TOTAL de IRCT (negociais + não negociais)	Portugal	480	558	544	643	499	534	306	145	136	226	254	280	410	450	524	347
	Continente	333	396	343	441	360	354	199	105	106	174	182	210	310	310	352	258
	RA Açores	67	83	102	100	61	92	44	17	6	13	15	18	30	52	62	43
	RA Madeira	80	79	99	102	78	88	63	23	24	39	57	52	70	88	110	46
Convenções Coletivas	Portugal	329	335	364	393	335	306	225	108	113	189	184	186	267	301	329	219
	Continente	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169
	RA Açores	38	50	63	46	43	34	22	14	6	12	15	17	24	40	38	27
	RA Madeira	39	41	50	51	41	42	33	9	13	25	31	23	35	41	51	23
Acordo de Adesão (AA)	Portugal	25	14	17	8	7	6	13	7	3	10	8	37	23	20	39	42
	Continente	24	14	17	8	7	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39
	RA Açores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
	RA Madeira	1						1				1	8	4	6	10	2
Portaria de Extensão (PE)	Portugal	125	208	159	239	156	218	68	28	20	26	61	56	120	128	154	84
	Continente	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49
	RA Açores	29	33	38	53	18	57	22	3	0	0	0	1	5	12	22	14
	RA Madeira	40	38	47	49	37	45	29	13	11	13	25	20	31	41	49	21
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	Portugal	1	1	4	3	1	4	0	2	0	1	1	1	0	1	2	2
	Continente	1	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
	RA Açores	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	RA Madeira		0	2	2		1		1		1		1				

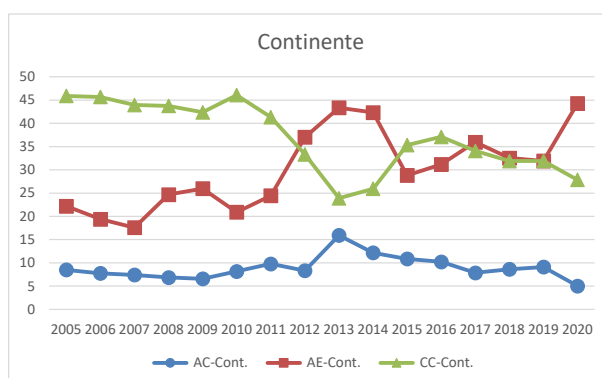
Fonte(s): CRL, www.crlaborais.pt; Dir. Reg. de Qualificação Profissional e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Ação Inspetiva, <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Nota: não foram incluídas as Decisões Arbitrais, dado o seu valor muito residual.

A caracterização das convenções na perspetiva tipológica, encontra modulações ligeiramente diferentes no continente e nos Açores e na Madeira, ao longo da série.

No continente, após um período de prevalência da negociação setorial entre 2005 e 2011, o predomínio de CC vai alternando com a prevalência anual de negociação ao nível da empresa (AE), que atinge o valor mais alto em 2020.

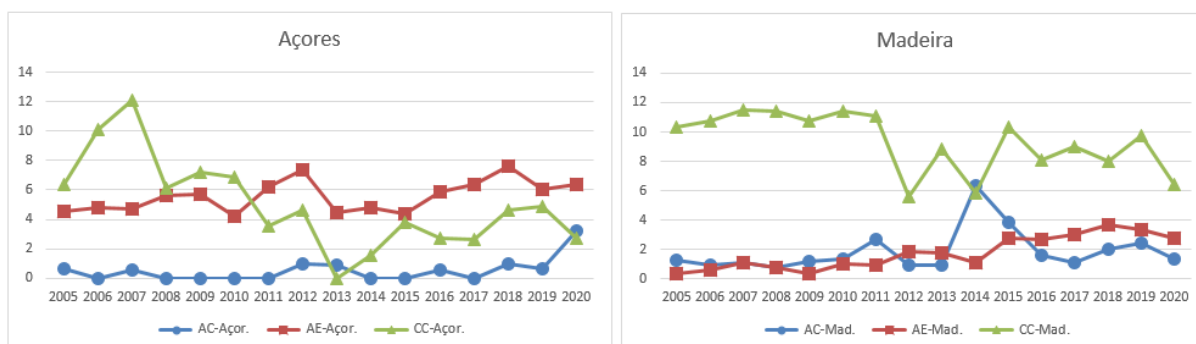
Dados Nacionais 3 - Convenção por tipo, Continente 2005 a 2020 (%)



Fonte(s): Centro de Relações Laborais, D. Regional de Qualificação Profissional e Emprego, Açores, D. Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, Madeira

Como se poderá constatar nos gráficos seguintes, esta repartição é um pouco distinta ao nível das Regiões Autónomas. Nos Açores, os CC têm primazia até 2010, passando a predominar a negociação de AE a partir de 2011. Na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial que apenas em 2014 iguala o número de acordos coletivos, desse ano.

Dados Nacionais 4 - Convenções por Tipo, Açores e Madeira 2005 a 2020 (%)



Fonte(s): Fonte(s): Centro de Relações Laborais, D. Regional de Qualificação Profissional e Emprego, Açores, D. Regional. do Trabalho e da Ação Inspetiva, Madeira

Na repartição das convenções por subtipo desagregado por *NUTS* verifica-se que a repartição entre primeiras convenções, revisões parciais e revisões globais é tendencialmente semelhante, mas com pesos relativos diferentes no Continente, Madeira e Açores (Dados Nacionais 5).

Dados Nacionais 5 - Apuramentos Nacionais das Convenções coletivas publicadas por subtipo (2020 e 2019)

Dados nacionais	Convenções publicadas, 2020							Convenções publicadas, 2019						
	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional
1ª Convenção	20	12%	5	19%	2	9%	27	46	19%	7	18%	6	12%	59
Revisão parcial	114	67%	17	63%	14	61%	145	161	67%	21	55%	34	68%	216
Revisão global	35	21%	5	19%	7	30%	47	33	14%	10	26%	10	20%	53
Total	169	100%	27	100%	23	100%	219	240	100%	38	100%	50	100%	328

Fonte(s): CRL / www.crlaborais.pt / Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego e <https://oefp.azores.gov.pt/> / Direção Reg. do Trabalho e da Acção Inspetiva / <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Como tem sido notado nos relatórios do CRL, e acima apresentado no quadro “Dados Nacionais 2”, a portaria de extensão é a forma típica de alargamento do âmbito subjetivo das convenções coletivas, no nosso ordenamento jurídico. O quadro seguinte apresenta os apuramentos nacionais registados em 2020, com a particularidade de as regiões autónomas promoverem a extensão de convenções de âmbito regional e nacional, conforme espelham as colunas do quadro seguinte dedicadas às Regiões Autónomas.

Dados Nacionais 6 - Apuramentos Nacionais da publicação de Portarias de Extensão (PE), por Tipo (2020)

PE - Caracterização da convenção objeto de extensão, 2020								
TIPO	Açores			Madeira			Continente	Total Nacional
	conv. âmbito nacional	conv. Região Autónoma	Total	conv. âmbito nacional	conv. Região Autónoma	Total		
Acordo Coletivo	0	1	1	2	1	3	2	6
Acordo Empresa	0	3	3	2	2	4	0	7
Contrato Coletivo	4	6	10	12	2	14	47	71
Total	4	10	14	16	5	21	49	84

Fonte(s): CRL / www.crlaborais.pt / Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego e <https://oefp.azores.gov.pt/> / Direção Reg. do Trabalho e da Acção Inspetiva / <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

V. Por último, apresentam-se os dados nacionais reportados pelas empresas no Relatório Único, no que toca a convenções coletivas e a trabalhadores referenciados ao serviço dos respetivos estabelecimentos, entre 2015 a 2019. É visível um ligeiro, mas constante, crescimento das duas variáveis entre os anos 2013 e 2019.

Dados Nacionais 7 - Quadro Total de Convenções Coletivas (*) e TCO (em milhares) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único, por NUTS e ano (2005 a 2019)

Convenções Coletivas (*) (AC+AE+CC)	NUTS	Convenções Coletivas /TCO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Convenções Coletivas (*) (AC+AE+CC) e TCO (em milhares) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único	Portugal	Conv.	703	716	856	839	851	751	734	908	1019	1012	1032	1058	1036	1054	1119
		TCO	2.425	2.415	2.488	2.526	2.402	2.320	2.257	2.043	2.015	2.062	2.117	2.174	2.254	2.359	2.367
	Continente	Conv.	450	451	570	561	562	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732
		TCO	2.322	2.311	2.389	2.424	2.303	2.220	2.161	1.955	1.930	1.979	2.033	2.093	2.168	2.269	2.275
	RA Açores	Conv.	148	159	176	166	176	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235
		TCO	42	43	46	48	48	46	44	41	40	37	37	39	41	44	45
	RA Madeira	Conv.	105	106	110	112	113	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152
		TCO	61	61	53	54	51	54	52	47	45	46	47	42	45	46	47

Nota: Quadro não inclui os dados das Portarias de Condições de Trabalho (PCT), das Portarias de Regulamentação de Trabalho (PRT) e Regulamentos de Condições mínimas (RCM) que atualmente são designados por Portarias de Condições de Trabalho (PCT).

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

Fonte(s): CRL / www.crlaborais.pt / Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego e <https://oefp.azores.gov.pt/>

Direção Reg. do trabalho e da Acção Inspetiva / <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Quadro 19 - Ficheiro "seriesqp_2002_2014.xls" e Quadro 127 - Ficheiros "qp2015pub.xls" a "qp2018pub.xls" || <http://gep.mtsss.gov.pt>)

GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Quadros: 133 (2010 a 2017); 150 (2007 a 2009); 129 (2006) e 127 (2005) - Ficheiros "qp20xpub.xls" || <http://gep.mtsss.gov.pt>)

4 A negociação coletiva em 2020

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2020

I. Os dados da contratação coletiva publicados no ano de 2020, comparativamente ao ano anterior, apresentam um decréscimo da contratação coletiva com conteúdo autónomo (não considerando os acordos de adesão) na ordem dos 30% (169 convenções em 2020 e 240 em 2019). Tal facto deve-se à descida do número de revisões parciais (com uma quebra de 29,2%, face a 2019) e de primeiras convenções (menos 56,5% face a 2019). Em contrapartida, assiste-se a um ligeiro aumento do número de revisões globais (mais 6% em 2020), mas insuficiente para amortecer a diminuição observada nos outros subtipos. Apesar desta dinâmica comparativamente a 2019, no cômputo geral, em 2020, continua a sobressair o número de revisões parciais, com um peso relativo idêntico ao do ano anterior (67,5%).

No que toca ao número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2020, assiste-se a uma redução, para metade, face ao ano anterior.

Quadro 19 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2020 e 2019)

Convenções publicadas, 2020					2019			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	0	16	4	20	7	29	10	46
Revisão parcial	7	61	46	114	20	64	77	161
Revisão global	4	20	11	35	3	12	18	33
Total	11	97	61	169	30	105	105	240
Trabalhadores potencialmente abrangidos	21.731	27.297	348.610	397.638	42.218	37.676	712.989	792.883

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

O conjunto de IRCT publicados em 2020, há, igualmente, um decréscimo face ao ano anterior - 258 IRCT, em 2020 e 352 IRCT em 2019, no número de IRCT quer negociais, quer não negociais. O quadro seguinte revela, deste modo, um decréscimo da maioria das modalidades de IRCT, à exceção dos acordos de adesão que beneficiou de um crescimento na ordem do 28%, comparativamente a 2019. Na repartição das convenções por tipo, observa-se, em 2020, um

predomínio de acordos de empresa, para o qual contribuiu o setor público empresarial (SPE - 46 em 97 AE)⁴². De resto, como iremos dar nota no ponto 4.3, a negociação coletiva ao nível do SPE corresponde a 38% do total de IRCT negociais (208).

Quadro 20 - IRCT publicados em 2020 e 2019 (por tipo)

IRCT negociais publicados em 2020			2019
tipo	Nº	%	Nº
Acordo Coletivo	11	4,26	30
Acordo de Empresa	97	37,60	105
Contrato Coletivo	61	23,64	105
SubTotal	169	65,50	240
Acordo de Adesão	39	15,12	28
(1) Total	208	80,62	268
IRCT não negociais publicados em 2020			2019
tipo	Nº	%	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,00	0
Portaria de Extensão	49	18,99	83
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,39	1
(2) Total	50	19,38	84
TOTAL (1) + (2)	258	100	352

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

II. O quadro seguinte assinala um decréscimo do total de convenções paralelas⁴³ (60 em 2020 e 77 em 2019). Em termos relativos continua a constituir cerca de um terço do total de convenções do ano, um pouco acima da proporção observada em 2019 (35,5% /169, de convenções em 2020, face a 32% /240 em 2019). Convém recordar que no Relatório são consideradas, tão-somente, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, não se contabilizando aqui as situações de paralelismo ocorrida com convenções publicadas em anos anteriores, de que se dá nota ao longo do relatório⁴⁴.

⁴² Ver infra 4.3.

⁴³ Ver nota rodapé 14, sobre o conceito de convenções paralelas.

⁴⁴ Existem várias situações de paralelismo entre anos. É o caso dos CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 e CC CNIS/FEPCEs e outros – BTE 41/2019.

Quadro 21 - Convenções paralelas publicadas em 2020 e 2019 (por tipo)

Convenções Paralelas, 2020			2019 (240)
Total de convenções publicadas:	169	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	1,2%	6
Acordo de Empresa	43	25,4%	35
Contrato Coletivo	15	8,9%	36
TOTAL	60	35,5%	77

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

III. Pelo prisma do número de trabalhadores cobertos por contratação coletiva publicada no ano, apurado nos relatórios da DGERT, recorde-se que está acautelada a contabilização desses trabalhadores apenas uma vez, não havendo por isso um aumento da cobertura por esta via.

IV. Continua a não haver notícia da publicação de convenções em que as associações sindicais tenham feito uso da faculdade, prevista no art.º 491.º, 3, 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).

Através do quadro seguinte demonstra-se a distribuição setorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Em 2020, alarga-se o leque de setores cobertos comparativamente a 2019 (4 setores sem convenções em 2020, por oposição a 5 setores em 2019) e altera-se, ligeiramente, a repartição entre eles. Continuam a predominar três setores de atividade, o que equivale a 71% das convenções do ano (face a 64% em 2018 e 72% em 2019): “Transportes e armazenagem” (54) (56% deste universo são AE do Setor Público empresarial, 30/54 AE); “Indústrias transformadoras” (45 convenções); e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (21 convenções).

Comparativamente a 2019, o setor “Transportes e armazenagem” (54) aumentou o número de convenções, com naturais reflexos no seu peso relativo no conjunto (31,9% em 2020 e 22% em 2019). Embora com números mais reduzidos, as “Atividades Financeiras e de Seguros” e as “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” celebraram mais uma convenção cada, face a 2019. Em contrapartida, houve setores que outorgaram menos convenções e 2020. É o caso dos setores “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e

motociclos” [(-)50%], “Indústrias transformadoras” [(-)41%]; “Alojamento, restauração e similares [(-)68pp.] e “Educação [(-)58%]”.

Quadro 22 - Convenções publicadas em 2020 e 2019 (por atividade económica e tipo)

Convenções publicadas por setor de atividade e tipo, 2020							2019
Total de Convenções publicadas: 169							(240)
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	0	4	5	3,0%	4
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	1
C	Indústrias Transformadoras	2	18	25	45	26,6%	76
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	1	0	1	0,6%	4
F	Construção	0	0	0	0	0,0%	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2	3	15	20	11,8%	40
H	Transportes e armazenagem	2	53	0	55	32,5%	53
I	Alojamento, restauração e similares	0	3	1	4	2,4%	11
J	Atividades de informação e comunicação	0	1	1	2	1,2%	2
K	Atividades financeiras e de seguros	4	11	0	15	8,9%	14
L	Atividades imobiliárias	0	1	0	1	0,6%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0	0	0,0%	1
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	4	4	2,4%	6
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	1	0	1	0,6%	1
P	Educação	0	1	4	5	3,0%	12
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	1	5	6	3,6%	9
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	2	2	4	2,4%	4
S	Outras Atividades de serviços	0	1	0	1	0,6%	1
TOTAL		11	97	61	169	100,0%	240

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

V. Num outro ângulo de análise, dedicado à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2020, a repartição por setor de atividade apresenta uma configuração diferente, face a 2019. Assim (Quadro 23):

- a) Inverteram-se as subidas de “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (54.470 trabalhadores em 2020, 89.696 trabalhadores em 2019, face a 68.749 em 2018 e 49.026 em 2017) e de “Transportes e armazenagem” (H) (13.534 trabalhadores em 2020, 71.704 trabalhadores em 2019; 65.045 em 2018; 23.834, em 2017) que traziam uma trajetória de crescimento desde 2017. Há uma quebra de trabalhadores do “Alojamento, Restauração e similares” (I) – 100.943 em 2019 para 13.964 em 2020 [(-) 86%];
- b) Persiste a posição proeminente das “Indústrias transformadoras” (‘C) (130.653 trabalhadores), com peso semelhante face a 2019 (32,9% em 2020 do total dos trabalhadores potencialmente abrangidos face a 32,7% em 2019);
- c) Assinala-se o aumento considerável de “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (R) (5869 trabalhadores em 2020, 631 em 2019), “Administração Pública e Defesa, Segurança Social Obrigatória” (O) (de 24 trabalhadores para 65), “Atividades de saúde humana e apoio social” (Q) [54.605 em 2019, 77.728 trabalhadores em 2020, (+) 42,3%] e um ligeiro aumento nas “Atividades financeiras e de seguros” (K) [28112 trabalhadores em 2019, 29.025 em 2020, (+) 3,25%].

Em síntese, em 2020, observa-se que 87,15% dos trabalhadores (346.426 de 397.491 trabalhadores) se situam em cinco setores de atividade - segundo a CAE: C, G, K, N⁴⁵, embora diferente da repartição de 2019 (CAE: C, F,G,H e I)⁴⁶ (Quadro 23). Enquanto, de acordo com o peso relativo do número de convenções coletivas, 79,3% das convenções se repartem por quatro setores – CAE C (26,6%); K (8,9%), com 11 AE em 15 convenções; G (11,8%), com 15 CC em 20 convenções e com destaque para o setor (H) “Transportes e armazenagem” (32,0%), onde se reforça o predomínio dos acordos de empresa (52 AE em 54 convenções coletivas) (Quadros 22 e 23).

⁴⁵ (‘C) “Indústrias transformadoras”; (G) “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (K) “Atividades financeiras e de seguros”, (N) “Atividades administrativas e dos serviços de apoio”; (Q) “Atividades de saúde humana e apoio social”.

⁴⁶ (‘C) “Indústrias transformadoras”; (F) “Construção”; (G) “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (H) “Transportes e armazenagem”; (I) “Alojamento, restauração e similares”.

**Quadro 23 - N.º de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2020 e 2019
(por setor de atividade e tipo)**

Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas, 2020							2019
Total de Convenções publicadas: 169							(240)
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	329	0	6.447	6.776	1,7%	11.204
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	524
C	Indústrias Transformadoras	256	3.927	126.470	130.653	32,9%	259.255
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	140	0	140	0,035%	900
F	Construção	0	0	0	0	0,0%	98.654
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	100	108	54.262	54.470	13,7%	89.696
H	Transportes e armazenagem	2021	11660	0	13681	3,4%	71.704
I	Alojamento, restauração e similares	0	461	13.503	13.964	3,5%	100.943
J	Atividades de informação e comunicação	0	270	1.095	1.365	0,3%	2.325
K	Atividades financeiras e de seguros	19.025	10.000	0	29.025	7,3%	28.112
L	Atividades imobiliárias	0	14	0	14	0,004%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0	0	0,0%	1.792
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	54.550	54.550	13,7%	63.853
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	65	0	65	0,016%	24
P	Educação	0	31	9.296	9.327	2,3%	8.642
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	300	77.428	77.728	19,5%	54.605
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	310	5.559	5.869	1,5%	631
S	Outras Atividades de serviços	0	11	0	11	0,003%	19
TOTAL		21.731	27.297	348.610	397.638	100%	792.883

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

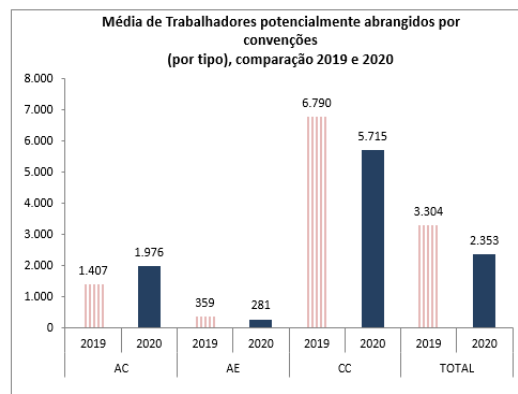
VI. Para concluir este ponto, apresenta-se os apuramentos quanto ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção. A representação gráfica seguinte ilustra a descida observada no conjunto de AE e de CC. Enquanto o número médio de trabalhadores por AC foi superior em 2020 (1.976, face a 1.407 trabalhadores em 2019). Cumpre referir, por outro lado, que para a quebra global do número médio de trabalhadores por convenção contribuiu essencialmente a redução dos trabalhadores abrangidos por AC e CC (3.304 trabalhadores em 2019, face a 2.353, em 2020)⁴⁷.

⁴⁷ Cfr. Relatório Anual N.C. 2019, pág. 68.

Quadro 24 - Média de Trabalhadores potencialmente Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2020 e 2019)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2020	2019			
	AC	AE	CC	TOTAL
N.º de Convenções publicadas	11	97	61	169
N.º de Trabalhadores abrangidos	21.731	27.297	348.610	397.638
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	1.976	281	5.715	2.353

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



4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Neste ponto apresentam-se 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. Como se verificou anteriormente, a primeira teve uma quebra 41% face a 2019, enquanto a segunda registou uma subida de 29% face a 2019.

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2020

I. Em 2020, as 49 portarias de extensão, respeitam os critérios enquadradas pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁴⁸:

- 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, 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, CT], que incluem a data do requerimento, a produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender e o tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo correspondente.

II. O quadro seguinte (Quadro 25) revela as semelhanças entre os anos 2020 e 2019, no que toca ao predomínio de extensão de convenções coletivas de âmbito setorial (CC), embora com uma quebra do número de PE publicado em 2020 (- 41% face ao ano anterior). Por outro lado, o número de convenções estendidas, continua a coincidir com o de PE emitidas no ano⁴⁹, resultante, pelo menos em parte, das regras procedimentais fixadas pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho que, relembre-se, determinam a extensão dentro dos 35 dias após o pedido, dificultando, assim, a conjugação no ato de extensão de mais de uma convenção (paralela), sempre que os pedidos de extensão não sejam simultâneos⁵⁰.

⁴⁸ A partir de 2018, os números revelam que todas as portarias de extensão foram publicadas ao abrigo da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Cfr. Relatório Anual N.C 2018, pág.76 e o Relatório Anual N.C 2019, pág. 68 a 71.

⁴⁹ Como houve ocasião de assinalar no capítulo III (gráfico 11).

⁵⁰ Sobre este ponto, Cfr. Relatório Anual N.C 2019, pág. 69.

III. O conjunto de PE de 2020 estende convenções maioritariamente publicadas no mesmo ano (só 15 em 49 estendem convenções de 2019), o que se reflete, naturalmente, nas relações laborais abrangidas pela extensão. Quanto à eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, o Governo tem definido a eficácia das tabelas salariais apoiando-se nos critérios constantes do n.º 4 da RCM n.º 82/2017. No seu conjunto, as amplitudes fixadas para a retroatividade da tabela salarial variam entre 2⁵¹ a 178 dias⁵² antes da publicação da portaria.

Quadro 25 - Tipo de Convenções estendidas (2020 e 2019)

2020		2019
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM n.º 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	2	2
Acordo de Empresa	0	5
Contrato Coletivo	47	76
TOTAL	49	83

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

IV. Os apuramentos realizados (ver quadro 4 nos Anexos) permitem sistematizar alguns aspetos relevantes nas 49 PE reportadas a 2020:

- i. A maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (36 em 49);
- ii. Uma PE estende convenção publicada no 2º trimestre de 2019⁵³, em dois casos, as PE estendem convenções publicadas no 3º trimestre de 2019⁵⁴ e 12 estendem convenções publicadas no quarto trimestre de 2019⁵⁵.

⁵¹ Portarias n.º 211/2020, 03-09, extensão das alterações do CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 e 212/2020, 03-09, extensão das alterações do CC ANIL/SPLAAESTRMMCCM – BTE 28/2020.

⁵² Portaria n.º 103/2020, 27-04, extensão do CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019.

⁵³ Portaria n.º 34/2020 de 03.02, extensão das alterações do CC Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra / Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões – BTE 20/2019.

⁵⁴ Por exemplo, a Portaria n.º 11/2020 de 22.01, extensão das alterações do CC ANCIA/FETESE – BTE 30/2019).

⁵⁵ Por exemplo, Portaria n.º 44/2020, de 17.02, extensão das alterações do CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019).

- iii. Verificam-se dois ciclos de emissão de PE no ano de 2020: num caso, há extensão de convenção publicada em 2019 e outra em 2020⁵⁶, noutros a mesma convenção teve uma revisão parcial em meados de 2020⁵⁷;
- iv. Existem 6 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
- v. Na fase procedimental de pronúncia dos interessados, existiram 13 PE que receberam oposição à extensão, cinco com origem no lado patronal; mais quatro no lado sindical e outras quatro com oposição quer de sindicatos quer de empregadores. Em várias pronúncias surge o habitual fundamento de existência de convenção aplicável, quer do lado sindical⁵⁸, quer do lado empregador⁵⁹, o qual, em regra, é acolhido pelo governo. Por sua vez, os empregadores alegam, amiúde, motivos de ordem económica⁶⁰, enquanto as associações sindicais oponentes invocam, por vezes, a regulação de condições menos favoráveis na convenção objeto de extensão, comparativamente ao regime convencional aplicável aos trabalhadores filiados no sindicato oponente;⁶¹
- vi. As portarias de extensão repartem-se por 10 setores de atividade da CAE, de acordo com a distribuição graficamente representada, com predomínio da indústria (21 em 49) e do comércio (10 em 49 PE), seguidas de serviços de saúde humana e apoio social (5 em 49 PE), serviços administrativos e de apoio e, finalmente, transportes e armazenagem (4 PE cada, em 49). Os restantes setores de atividade têm uma PE cada.

⁵⁶ Portaria n.º 44/2020 de 17-2-20 relativa à extensão do CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 e a Portaria n.º 99/2020, 21-4-20, extensão das alterações do CC CNIS/ FNSTFPS - BTE 1/2020 (atividades de saúde humana e apoio social).

⁵⁷ Portaria n.º 185/2020, 6-8-2020, extensão do CC AES/STAD e outro - BTE 22/2020 e a Portaria n.º 186/2020, 6-8-2020, extensão das alterações do CC AES/FETESE – BTE 22/2020.

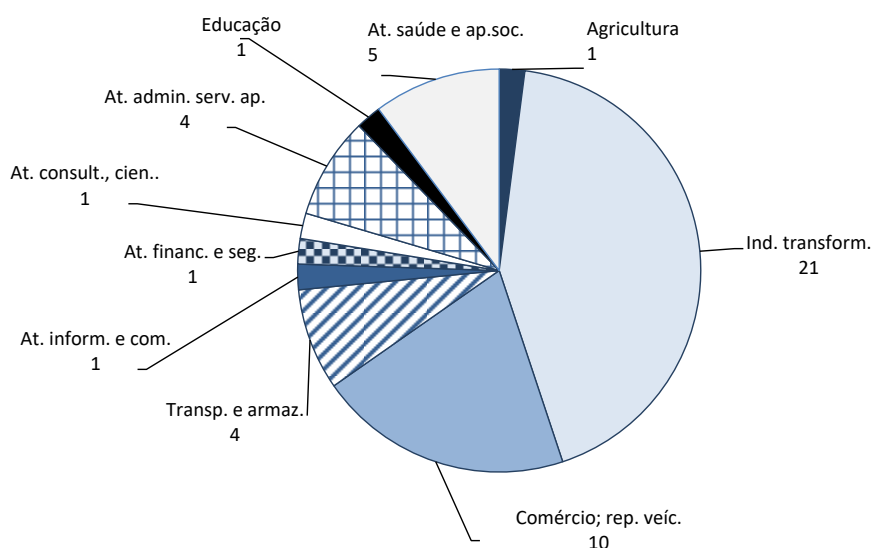
⁵⁸ Fundamento sobre a existência de IRCT: Portaria n.º 226/2020, 29.9.2020 extensão das alterações ao CC AHSA/SETAAB – BTE29/2020 - oposição da FESAHT Portaria n.º 44/2020, 24.2.2020 extensão das alterações ao CC CNIS/FEPCEs – BTE1/2020 oposição FNSTFPS.

⁵⁹ por exemplo, Portaria n.º 185/2020, 2020-08-06 extensão das alterações ao CC AES/STAD – BTE22/2020 e Portaria n.º 186/2020, 2020-08-06 extensão das alterações ao CC AES/FETESE – BTE22/2020.

⁶⁰ Nesse sentido, a oposição da associação de empregadores ARP à publicação da Portaria n.º 103/2020, de 27.4.2020 extensão das alterações ao CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019. Alega a oponente que a publicação consubstancia uma prática restritiva da concorrência porquanto não existe identidade ou semelhança entre as condições financeiras e sociais das empresas associadas da ANTROP e na ARP. E o objeto de extensão altera condições de trabalho que tornarão insustentável ou impossível o exercício da atividade pelas empresas suas associadas, as quais são micro e pequenas empresas, que necessitam de regras laborais diferentes às previstas no contrato coletivo.

⁶¹ Portaria n.º 103/2020, de 27.4.2020 extensão das alterações ao CC ANTROP/STRUP – BTE 35/2019, oposição do STRUN e PE n.º 167/2020, 9.7.2020, extensão das alterações ao CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 - STICCS alega que PE é lesiva aos direitos dos trabalhadores reduzindo TS, TN e eliminando majorações de férias e conseguiu exclusão,

Gráfico 14 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2020 por CAE



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

V. No Quadro 26 analisa-se o universo de PE publicadas em BTE em 2020 segundo os dois parâmetros de análise já conhecidos dos relatórios precedentes:

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

Quanto ao primeiro parâmetro, no conjunto das PE emitidas, verificou-se um intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE de 2 meses e meio, registando-se apenas um mês em 22% das PE⁶². No que toca ao segundo parâmetro, os apuramentos registados no quadro seguinte permitem concluir que o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão, corresponde, em 2020, a 6,4 meses⁶³.

⁶² Em 2019 este intervalo médio era de 2 meses, em 2018 era de 2,4 meses. Enquanto em 2016 era de 7 meses (ou seja, antes da RCM 82/2017).

⁶³ Em 2019 essa diferença era de 4,9, em 2018 era de 6,7 meses, enquanto em 2016 era de 10 meses.

Quadro 26 - 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 (2020)

Intervalo temporal entre: Publicação convenção/PE; Produção de efeitos da tabela salarial convenção/PE																		
- RCM n.º 82/2017,9.junho																		
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total (PE)
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	11	22	10	1	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	49
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	2	2	2	5	5	6	7	4	4	0	5	1	3	0	0	3	49

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.

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2020

Em 2020, foram celebrados 39 acordos, mais 9 que em 2019. Da análise do conjunto dos acordos de adesão de 2019, verifica-se o seguinte:

- 4 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2020, 10 a convenções publicadas em 2019, 18 a convenções de 2018, 3 a convenções de 2015 e, por fim, 2 AA respeitam a convenção publicadas em 2011 e 2 em 2010;
- na sua globalidade, cerca de 35, incidem sobre acordos coletivos, 3 a acordos de empresa e 1 a contrato coletivo;
- 27 acordos de adesão reportam-se à mesma entidade (AC do setor da saúde) e 6 AA correspondem a AC do setor dos transportes;

a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 10 casos e da parte empregadora nos restantes 29 acordos.

Quadro 27 - Acordos de Adesão publicados em 2020 e 2019

Acordos de Adesão publicados, 2020		2019 (240)
<i>Total de convenções publicadas: 169</i>		
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	35	25
Acordo de Empresa	3	3
Contrato Coletivo	1	0
Total	39	28

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

4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho

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

II. No presente capítulo é mapeada a contratação coletiva dos empregadores públicos enunciados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, relativo ao Sistema de Informação e Reorganização do Estado (SIOE). Isto é, *“os órgãos de soberania e respetivos órgãos e serviços de apoio, aos órgãos e serviços da administração direta, indireta e autónoma, às demais entidades das regiões autónomas e das autarquias locais, às entidades intermunicipais, às empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, municipais e intermunicipais, ao Banco de Portugal, às entidades administrativas independentes e a outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, às sociedades não financeiras e financeiras públicas bem como às demais pessoas coletivas públicas e outras entidades que integrem ou venham a integrar o setor público”*. Estas entidades, quando regulem as suas relações de trabalho pelo Código do Trabalho, estão sujeitas a um regime especial de enquadramento das suas relações coletivas, como decorreu das Leis do Orçamento dos últimos anos que, convém recordar, afetaram não só o setor público tradicional como aquele sujeito ao regime laboral comum. Apesar de as restrições à autonomia coletiva do empregador do setor público terem vindo a ser levantadas, em especial pela Lei do Orçamento, subsistem condicionantes que singularizam a intervenção destes sujeitos.

III. Como houve ocasião de referir em relatórios anteriores, as Leis do Orçamento de 2018 e 2019 permitiram o levantamento dos constrangimentos existentes sobre a contratação coletiva

dos empregadores públicos sujeitos ao Código do Trabalho, possibilitando a recuperação da margem de liberdade negocial concedida às partes no âmbito da autonomia coletiva⁶⁴.

IV. Em 2020, esse regime mantém-se inalterado e a Lei do Orçamento do Estado para 2020 (Lei 2/2020, 31 de março) admite, ainda, que seja retomado o “normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade”. Num claro reconhecimento da prevalência da contratação coletiva, a lei permite que sejam aplicadas as regras constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, dos regulamentos internos e doutros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental (arts. 17º, nºs 1 e 3º LOE). De igual modo, se admite que a atribuição de prémios de desempenho e ajudas de custo seja disciplinada por IRCT ou regulamento interno (art.33.ºLOE).

Como habitualmente, a contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no setor público empresarial, o que justifica um enfoque particular nas empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2020, confrontando a informação sobre a listagem de empresas do setor público empresarial (SPE) constante de duas fontes administrativas:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁶⁵, considerando as empresas do setor empresarial do Estado, com participação pública igual ou superior a 40% (31 -12-2020);

⁶⁴ No essencial, cumpre recordar que o art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do setor 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.

Posteriormente, o artigo 21º da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (LOE/2017 – Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro) fez cessar os condicionamentos impostos às convenções coletivas desde 2011, nos termos dos quais se vedava a modificação das soluções legais (designadamente as que impunham cortes às remunerações e valores devidos aos trabalhadores, em particular, a título de subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno). A LOE/2017 abriu caminho quer para a retoma de eficácia das disposições convencionais já existentes, quer para a negociação de novas soluções nestes domínios.

Ainda assim, manteve algumas limitações com direto reflexo na contratação coletiva, como seja a proibição de realizar valorizações remuneratórias, incluindo os regimes de promoção e progressão salarial (arts. 19.º e 21.º, 3, da LOE/2017). Um ano mais tarde, a Lei do Orçamento para 2018 (no artigo 23º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro) estabelece que as convenções coletivas do setor empresarial retomam a sua plena aplicabilidade, “considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018”.

⁶⁵ Disponível em <http://www.dgtf.pt>.

- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁶⁶, considerando as empresas do setor público empresarial (SPE), Setor empresarial do Estado (SEE) e Setor empresarial local (SEL) – que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação) –, a 31 de dezembro de 2020.

V. A listagem de empresas do SPE com contratação coletiva em 2020, comparativamente à listagem de 2019 – ambas obtidas a partir da conjugação das duas fontes já referidas –, dá conta do crescimento assinalável do número de IRCT publicados no ano em análise, embora concentrado num pequeno número de empresas, que outorgam convenções paralelas e acordos de adesão, igualmente centrados em três empresas⁶⁷.

O quadro seguinte permite também perceber que a evolução ascendente, iniciada em 2018, quanto ao número de IRCT integrados neste grupo (27 IRCT em 2018; 36 em 2019 e 78 em 2020), se deve ao crescimento de AA (32) e AE (46). No que respeita ao primeiro grupo, existem 32 acordos de adesão, 27 do setor da saúde, 26 celebrados por uma empresa, que estendem, através da assinatura de acordos de adesão, com os correspondentes sindicatos outorgantes, o âmbito subjetivo de diversas convenções⁶⁸. Por outro lado, existem 5 AA que ampliam, a outras associações sindicais, a eficácia do AC celebrado entre 6 administrações portuárias e um sindicato, em 2018⁶⁹. A redução do número de empresas abrangidas deve-se à inexistência de AC, os quais em 2019 contribuíram para aumentar leque de empresas do SPE cobertas por negociação coletiva⁷⁰.

⁶⁶ O total de entidades indicadas no SIOE (com mais de 50% de participação pública) é de 180 para a Administração Central (SEE) e 220 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/>.

⁶⁷ Corresponde a acordos de adesão celebrados por três empresas: Hospital de Braga, EPE (26 AA); Centro Hospitalar do Oeste (1 AA) e a Administração do Porto de Aveiro (5 AA). Os AA celebrados em 2020 são analisados no ponto 4.2.2.

⁶⁸ Trata-se da adesão do Hospital de Braga, EPE a vários AC outorgados pelo conjunto de centros hospitalares EPE (por exemplo, AC do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros / FNAM e outro - BTE 15/2019 e AC Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros/STSS e outros - BTE 23/2018 . No total foram assinados 26 AA entre o Hospital de Braga e os sindicatos correspondentes.

⁶⁹ Trata-se da adesão ao AC APA/SNTAP – BTE 28/2018. Já em 2019 se tinha observado a adesão a este acordo por parte de várias associações sindicais.

⁷⁰ É o caso do AC APA/SNTAP – BTE 33/2019 (assinado por 6 empresas) e o AC CH – Montijo/FESAP – BTE 42/2019 (assinado por 39 empresas – hospitais).

Quadro 28 - Setor Público Empresarial - IRCT publicados em 2020 e 2019

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	TOTAL	N.º empresas abrangidas
2020	32	0	46	78	23
2019	10	5	21	36	63

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

Em 2020, acentua-se a tendência observada em anos anteriores quanto à discrepância entre o número de empresas (15) e de acordos de empresa por estas celebrados (46) (face a 12 empresas e 21 AE, em 2019) motivada pela celebração de várias convenções (paralelas) por uma mesma empresa. Assim sucede em 3 empresas que, em conjunto, outorgaram 27 convenções, todas do setor dos transportes⁷¹. Observa-se, por outro lado, uma grande relevância de revisões parciais (28 em 46, o que equivale a 61%)⁷². Na repartição setorial, a primazia continua a pertencer ao setor dos transportes, com 78% do universo constante deste capítulo.

Pelo prisma do período de eficácia, a contratação coletiva publicada em 2020 pode segmentar-se em três grupos:

- nove primeiras convenções;
- nove revisões globais, cujo período de eficácia oscila entre os 30 e 216 meses (2 anos e 6 meses e 18 anos);
- 28 revisões parciais, com períodos de eficácia de amplitudes muito díspares: entre 2 e 129 meses.

À semelhança das edições anteriores, no próximo capítulo aprofundaremos o estudo do conteúdo da contratação coletiva publicada em 2020, onde também se insere este grupo de convenções do SPE.

⁷¹ As empresas: CARRIS, SA; SOFLUSA, SA e TRANSTEJO, SA.

⁷² É muito comum estas revisões parciais regularem matéria salarial, como é o caso do AE CARRIS /SITRA – BTE 16/2020.

Quadro 29 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial (2020)

Convenções coletivas no âmbito do setor público empresarial, 2020 (78/169)									
BTE nº	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		N.º de Conv. p/ Empresa	N.º de Empresas p/ Conv.	Período de eficácia (meses)	
				patronais	sindicais				
1	AE	Rev. parcial	J	LUSA	SITese	1	1	129	
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA	SENSIQ	7	1	0	
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA	SITRA	0	0	0	
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA	SITese	0	0	0	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO	SENSIQ	11	1	0	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO	SITRA	0	0	0	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO	SITese	0	0	0	
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	9	1	114	
2	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	ASPTC	0	0	16	
2	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	FETese	0	0	17	
2	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	SITRA	0	0	18	
5	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	SNM	0	0	19	
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C.	SINTAP	1	1	0	
8	AE	Revisão Global	H	EMEL	CESP	2	1	31	
10	AE	Revisão Global	K	CGD	STEC	4	1	50	
11	AE	Revisão Global	K	CGD	FSIB	0	0	45	
11	AE	Revisão Global	K	CGD	S. Bancar. C.	0	0	107	
12	AE	Revisão Global	H	CP -comboios	SMAQ	2	1	198	
13	AE	Revisão Global	H	EMEL	SITese	0	0	30	
16	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	ASPTC	0	0	3	
16	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	FECTRANS	0	0	3	
16	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	SITRA	0	0	3	
16	AE	Rev. parcial	H	CARRIS	SNM	0	0	2	
17	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCl	0	0	216	
23	AE	Rev. parcial	G	CARRISBUS	FECTRANS	2	1	10	
23	AE	Rev. parcial	G	CARRISBUS	SITRA	0	0	13	
28	AE	Revisão Global	K	CGD	SBN	0	0	111	
35	AE	Rev. parcial	H	SOFLUSA	STFCMM	0	0	11	
36	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	0	0	12	
36	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SIMAMEVIP	0	0	12	
36	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SITRA	0	0	12	
36	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SITese	0	0	12	
36	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	STFCMM	0	0	12	
40	AE	1ª convenção	R	OPART	CENA-STE	1	1	0	
43	AE	1ª convenção	L	Habévora	STAL	1	1	0	
43	AE	Rev. parcial	H	NAV- Portugal	SINCTA	1	1	63	
44	AE	Rev. parcial	H	SOFLUSA	SENSIQ	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	SOFLUSA	SITRA	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	SOFLUSA	SITese	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SENSIQ	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SITRA	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	TRANSTEJO	SITese	0	0	10	
44	AE	Rev. parcial	H	ParquesTejo-O.	STMO	1	1	31	
46	AE	Rev. parcial	H	Loures Parque	STAL	1	1	22	
47	AE	Rev. parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	2	1	24	
47	AE	Rev. parcial	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0	0	24	
Total de empresas abrangidas :							15		

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 2020

4.4.1 Introdução

As sucessivas edições do Relatório anual sobre a Negociação Coletiva têm privilegiado a estabilidade nos dados recolhidos e a harmonização das análises efetuadas, a par de uma procura constante de novas abordagens, em função das sucessivas alterações da lei, sempre que estas suscitem implicações na contratação coletiva.

Por essa razão, o aprofundamento dos conteúdos da negociação coletiva, publicada anualmente, é estudada na perspetiva do binómio aplicativo lei/convenção coletiva, por forma a cotejar os textos convencionais à luz da legislação laboral em vigor.

Em 2020, este exercício afigura-se, mais uma vez, incontornável, face às alterações ao Código do Trabalho decorrentes das Leis n.º 90/2019 e n.º 93/2019, ambas de 4 de setembro, cuja eficácia plena se projeta em 2020⁷³.

Por último, e a propósito de grande parte das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2020 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço⁷⁴.

4.4.2 Análise geral 2020

I. Como habitualmente, a análise qualitativa começa pelo mapeamento dos conteúdos convencionados apurados nos quadros 29 e 30. A utilidade desta análise, embora não exaustiva, é inegável ao permitir identificar os conteúdos dominantes, quando se observam as convenções

⁷³ Com efeito, o artigo 11.º, n. 2, da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro estabelece um regime transitório para que as partes alterem as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho “contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei”, o que coincide com o ano de 2020.

Já o artigo 9.º da Lei 90/2019, de 4 de setembro faz coincidir a produção de efeitos das alterações consagradas nesta lei com a entrada em vigor das alterações enunciadas com o Orçamento do Estado de 2020.

⁷⁴ A maioria desses quadros consta do anexo, mantendo-se o classificador adotado nos relatórios anteriores: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

por tipo e subtipo. Por outro lado, permite perceber as grandes tendências da negociação coletiva do ano e as principais diferenças face ao ano anterior.

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

No segundo grupo cabem conteúdos, como a previsão de regras sobre a adesão individual, bem como a disciplina de matérias não tratadas na lei, como sucede no caso do regime de prevenção ou disponibilidade, dos horários flexíveis e do direito à desconexão. Figuram, também, neste grupo temas que legalmente devem ser tratados apenas na negociação coletiva, como o estabelecimento de regimes previdenciais complementares.

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

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

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias⁷⁵ e o regime de vigência mantêm-se preponderantes, seguindo-se o âmbito geográfico da convenção;
- há matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais (admissão; direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos, greve);

⁷⁵ Em 2020, continuam a encontrar-se algumas cláusulas de garantia salarial, por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020(cl.1ª); SATA/SNPVAC – BTE 6(cl.2ª); assim como situações de eficácia retroativa da tabela salarial, como é o caso do CC A. Comercial Braga/CESMINHO – BTE 8/2020 (eficácia a 1 janeiro 2019).

- outras matérias aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; local de trabalho; comissões paritárias; atividade sindical);
- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (acidentes de trabalho; adesão individual, assédio moral, disponibilidade, prestações sociais complementares, Horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, avaliação de desempenho e evolução profissional; contratação a termo; igualdade e não discriminação; segurança e saúde; clausulas de articulação e regimes transitórios).

No geral, o número de ocorrências registado em 2020 acompanha a quebra do número de convenções publicadas em 2020, face a 2019, de que demos nota anteriormente (assim, por exemplo, a regulação de algumas modalidades de organização dos tempos de trabalho). Por outro lado, continua a ser expressivo o grupo de revisões parciais⁷⁶, o qual versa essencialmente três tópicos: revisão da matéria salarial e institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocações, subsídio de turnos; prestações sociais complementares, definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial e o seu âmbito geográfico.

Em contrapartida, é reforçada a presença no domínio da regulação: cedência ocasional; assédio moral; contrato de trabalho a termo; faltas; período experimental, cessação de contrato de trabalho e protocolos e regulamentos.

⁷⁶ Em 2020, as revisões parciais correspondem a 67,5% do total das convenções (169).

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo (2020 e 2019)

TEMAS (2020)	TIPO			Total	2019
	AC	AE	CC		Total
	11	97	61	169	240
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	4	37	12	53	71
<i>Adesão individual</i>	2	10	1	13	16
<i>Admissão</i>	5	37	22	64	71
<i>Âmbito geográfico</i>	8	60	48	116	173
<i>Assédio moral</i>	3	15	8	26	11
<i>Atividade sindical</i>	5	37	17	59	74
<i>Avaliação de desempenho</i>	2	36	2	40	39
<i>Cedência ocasional</i>	1	14	3	18	12
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	3	30	18	51	50
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	2	17	3	22	31
<i>Comissão de serviço</i>	1	19	3	23	23
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	1	13	6	20	29
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	3	27	15	45	41
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	1	1	1	3	12
<i>Descanso semanal</i>	3	39	16	58	60
<i>Deslocações</i>	5	38	14	57	74
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	4	38	17	59	67
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	0	6	3	9	9
<i>Evolução Profissional</i>	3	43	13	59	76
<i>Faltas</i>	3	60	19	82	77
<i>Feridos</i>	4	41	19	64	86
<i>Férias</i>	4	62	17	83	94
<i>Formação profissional</i>	5	47	17	69	77
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	0	5	4	9	21
<i>Igualdade e não discriminação</i>	4	21	11	36	57
<i>Licenças</i>	3	17	11	31	41
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	5	29	15	49	60
<i>Mobilidade funcional</i>	2	32	11	45	44
<i>Parentalidade</i>	5	34	23	62	82
<i>Período Experimental</i>	3	31	20	54	52
<i>Poder disciplinar</i>	3	30	14	47	57
<i>Prestações sociais complementares</i>	5	45	6	56	78
<i>Protocolos / regulamentos</i>	1	25	4	30	35
<i>Regalias anteriores</i>	4	17	19	40	61
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	5	33	21	59	89
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	3	2	5	10	19
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	10	90	60	160	226
<i>Segurança e saúde</i>	4	34	15	53	74
<i>Tempo de trabalho</i>	5	48	21	74	91
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	2	16	9	27	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	3	8	12	21
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	1	21	12	34	36
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	4	4	3
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	2	18	4	24	31
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	3	28	13	44	56
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	4	41	18	63	65
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	5	42	19	66	91
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	4	28	11	43	81
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	1	4	0	5	6
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	1	14	2	17	27
<i>Trabalhador estudante</i>	3	25	14	42	47
<i>Trabalho de menores</i>	3	3	12	18	30
<i>Trabalho intermitente</i>	0	1	1	2	4
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	4	8	12	28
<i>Vigência</i>	7	71	51	129	176
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	1	20	8	29	25

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

Quadro 31 - Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo (2020 e 2019)

TEMAS (2020)	Subtipo			Total 169	2019
	1ª convenção 20	Revisão Parcial 114	Revisão Global 35		Total 240
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	14	8	31	53	71
<i>Adesão individual</i>	2	6	5	13	16
<i>Admissão</i>	18	11	35	64	71
<i>Âmbito geográfico</i>	20	61	35	116	173
<i>Assédio moral</i>	8	2	16	26	11
<i>Atividade sindical</i>	18	8	33	59	74
<i>Avaliação de desempenho</i>	12	14	14	40	39
<i>Cedência ocasional</i>	4	1	13	18	12
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	15	5	31	51	50
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	4	5	13	22	31
<i>Comissão de serviço</i>	10	4	9	23	23
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	5	1	14	20	29
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	13	5	27	45	41
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	2	0	1	3	12
<i>Descanso semanal</i>	19	7	32	58	60
<i>Deslocações</i>	11	18	28	57	74
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	18	8	33	59	67
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de laboração</i>	5	0	4	9	9
<i>Evolução Profissional</i>	13	21	25	59	76
<i>Faltas</i>	18	30	34	82	77
<i>Feridas</i>	17	12	35	64	86
<i>Férias</i>	18	30	35	83	94
<i>Formação profissional</i>	16	20	33	69	77
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	2	0	7	9	21
<i>Igualdade e não discriminação</i>	9	5	22	36	57
<i>Licenças</i>	4	2	25	31	41
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	12	6	31	49	60
<i>Mobilidade funcional</i>	12	6	27	45	44
<i>Parentalidade</i>	14	18	30	62	82
<i>Período Experimental</i>	15	7	32	54	52
<i>Poder disciplinar</i>	15	2	30	47	57
<i>Prestações sociais complementares</i>	10	24	22	56	78
<i>Protocolos / regulamentos</i>	8	4	18	30	35
<i>Regalias anteriores</i>	9	8	23	40	61
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	13	11	35	59	89
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	2	2	6	10	19
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	19	106	35	160	226
<i>Segurança e saúde</i>	16	3	34	53	74
<i>Tempo de trabalho</i>	20	19	35	74	91
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	4	19	27	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	4	6	12	21
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	7	6	21	34	36
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	3	0	4	3
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	6	0	18	24	31
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	12	5	27	44	56
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	17	13	33	63	65
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	19	12	35	66	91
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	6	11	26	43	81
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	0	0	5	5	6
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	5	2	10	17	27
<i>Trabalhador estudante</i>	5	6	31	42	47
<i>Trabalho de menores</i>	4	2	12	18	30
<i>Trabalho intermitente</i>	2	0	0	2	4
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	4	0	8	12	28
<i>Vigência</i>	20	74	35	129	176
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	12	4	13	29	25

 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. Como vem sendo habitual, dedica-se um capítulo ao aprofundamento dos conteúdos tratados pelas 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 convenção⁷⁷, recomenda que a negociação inclua um feixe 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 ocorra a adesão individual à convenção aplicável (arts.492.º,4 e 497º,CT) ⁷⁸.

Assim, o estudo dos conteúdos das convenções coletivas, à luz do referido preceito, procura apurar em que medida as convenções coletivas estão conformes às recomendações do art. 492.º, 2 e 3, do CT, no que toca ao conteúdo material da convenção.

II. Nos pontos seguintes, preserva-se quer a metodologia de análise quer os pressupostos adotados nas edições anteriores. Ou seja:

- a análise centra-se nas primeiras convenções e nas revisões globais, abrangendo 55 (20 e 35, respetivamente) de um universo de 169 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2020 (portanto, menos 30% de convenções face a 2019);
- considerando que os tópicos consagrados no art. 492.º, 2 e 3, do CT se devem conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para cada instituto jurídico, partiu-se do entendimento de que a lei definiu o respetivo recorte e sugere às partes, através das referidas disposições (programáticas) dos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º, do CT, que as concretizem de forma mais ajustada às especificidades de cada contexto organizacional⁷⁹;

⁷⁷ 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,CT).

⁷⁸ Este tópico é analisado a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas (ver *infra* 4.4.4.2).

⁷⁹ Recorde-se que várias dos pontos enumerados neste preceito (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

- no apuramento do conjunto de matérias tratadas nas convenções, que correspondem a cada uma das alíneas do preceito em análise, optou-se por contabilizá-las apenas uma vez, independentemente do número de ocorrências de um dado tema tratado na mesma convenção⁸⁰. Isto quer dizer que o número máximo contabilizado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas: um total de 55 convenções.

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

I. O quadro seguinte acompanha a tendência descrita em anos anteriores ao revelar um grau de cobertura variável dos nove temas recomendados pela lei e cotejados neste ponto.

Quadro 32 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492º do CT, em 1ºs Convenções e Revisões Globais (2020 e 2019)

Conteúdos recomendados pelo art.492.º.CT		1ºs Convenções				Revisões globais				TOTAL 2020	2019
		AE	AC	CC	TOTAL	AE	AC	CC	TOTAL		
n.º 2, a)	Relações entre outorgantes, cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos	3	0	1	4	4	3	5	12	16	29
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	9	0	1	10	13	1	5	19	29	28
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho - segurança e saúde	8	0	3	11	18	4	7	29	40	63
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	16	0	4	20	20	4	11	35	55	58
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	15	0	4	19	20	4	11	35	54	78
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	2	0	0	2	0	2	4	6	8	11
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	1	0	0	1	3	0	0	3	4	3
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	0	0	1	1	4	1	0	5	6	13
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar convenção	7	0	3	10	20	4	11	35	45	70
Universo de convenções analisadas		16	0	4	20	20	4	11	35	55	79

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

n.º 3 do art. 3.º do Código do Trabalho [mais precisamente as alíneas a), b), d), j) e l)], por isso, só se consente a sua regulação por IRCT se for em sentido mais favorável ao trabalhador.

⁸⁰ Assim se continua a verificar, por exemplo, na previsão relativa ao cumprimento da convenção e à resolução de conflitos coletivos. Nuns casos surge a propósito da revisão e denúncia da convenção (nas cláusulas iniciais da convenção), noutros enquanto competência da comissão paritária para dirimir litígios que resultem da aplicação da convenção e noutros, ainda, enquanto comissão criada especialmente para resolução de conflitos individuais ou coletivos.

Pela primeira vez, o princípio da igualdade e não discriminação, através das suas múltiplas projeções, encontra-se plasmado em todas as convenções [art.492.º,2, d), do CT], espelhando a relevância crescente que o tópico tem vindo a adquirir nos últimos anos. A seguir, surge a fixação da retribuição base para profissões e categorias profissionais [art.492.º,2,e), do CT] em quase todas as convenções consideradas. Seguem-se, conforme a sua predominância, a regulação de comissões paritárias (art.492.º,3,CT) e as matérias da segurança e saúde [art.492.º,2,c),CT]. Os outros aspetos versados nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

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

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

Tradicionalmente, e também em 2020, estes conteúdos surgem a propósito da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, visando a resolução dos conflitos que possam surgir durante a negociação de revisão ou celebração de nova convenção. Encontramos a conciliação, mediação e arbitragem voluntária⁸¹, apenas um destes mecanismos⁸² ou a conjugação de vários deles⁸³, embora seja menor número de ocorrências comparativamente a 2019 (quadro 32).

⁸¹ O AE AE-IST/SITESE – BTE 43/2020 (cl.2ª), durante o período de sobrevivência de 12 meses, admite as várias modalidades de resolução de conflitos: conciliação, revisão e arbitragem voluntária.

⁸² AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.72ª) prevê apenas conciliação e mediação. Em caso de denúncia da convenção, admite-se o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais que as partes entendam”, nalgumas convenções outorgadas pelo SETAAB: CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.3ª,7) [(=)BTE 28/2018] e CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.3ª,5) [(=)BTE 18/2018] e também da revisão parcial CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.3ª,5) [(=)BTE 8/2019]. Redação idêntica CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.2ª).

⁸³ De modo diferente da lei (art. 501.º-A), o CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl. 2ª e 3ª) estabelece que, após denúncia da convenção, e decorridos 15 meses, sem acordo, em negociações diretas ou com o apoio dos serviços da administração do trabalho, qualquer das partes pode propor um processo de mediação independente ou arbitragem voluntária para decidir sobre as matérias em litígio. Esse mediador é escolhido por acordo das partes e dispõe de 120 dias para apresentar uma proposta. Na ausência de acordo à proposta do mediador, qualquer parte pode recorrer à arbitragem voluntária. Uma vez constituído o tribunal arbitral, a decisão deve ser publicada no prazo de 9 meses, salvo acordo para prazo diferente. As regras de funcionamento da arbitragem podem ser definidas pelas partes ou pelo tribunal arbitral. A convenção mantém-se em vigor até a decisão arbitral. Mas durante o período de funcionamento do tribunal, as partes podem acordar retomar as negociações diretas e, se chegarem a acordo, o mandato do tribunal caduca (3ª,10 a 16).

Prevê-se, por outro lado, a resolução de conflitos sobre a revisão parcial ou global do texto convencional através de arbitragem voluntária⁸⁴, com modulações variáveis. Ora se regula a “convenção de arbitragem”, a qual delimita o âmbito da arbitragem, define a composição da comissão arbitral e o seu regime de funcionamento⁸⁵; ora se amplia a competência da comissão arbitral às questões emergentes da interpretação, da integração da convenção, para além da celebração ou revisão de convenção⁸⁶.

Existem ainda convenções que se comprometem a tentar dirimir os conflitos emergentes da aplicação e revisão da convenção através de conciliação e mediação ou “outros mecanismos voluntários”⁸⁷ ou recorrendo à mediação laboral “em momento prévio a qualquer outro de resolução de conflitos”⁸⁸. E, por fim, uma convenção configura a comissão arbitral enquanto instância de recurso para deliberar sobre matéria em que não houve acordo no âmbito da comissão paritária⁸⁹.

– **“As ações de formação profissional,⁹⁰ 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.]

⁸⁴ Cfr. AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo I) [(=) AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (ambos cl. 3ª e Anexo I)].

⁸⁵ No AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo I), o objeto da arbitragem restringe-se às matérias em conflito e a decisão da comissão arbitral deve integrar todas as matérias já acordadas pelas partes em negociações diretas, conciliação e mediação. Na composição da comissão arbitral a parte que não indique árbitro, tem como consequência a caducidade imediata da convenção ou a sua vigência ilimitada, consoante a omissão partir da parte sindical ou empregadora manutenção em vigor da convenção; e, na falta de acordo quanto ao árbitro presidente, admite-se o recurso as listas de árbitros do CES. Uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de 6 meses [Enquanto, por exemplo, o AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cls. 3ª e 4ª) prevê 2 meses]. Os efeitos no pós eficácia da convenção, vigoram durante 18 meses (cl.3ª,3).

⁸⁶ Cfr. AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.74ª) regula a composição do tribunal arbitral e determina que para litígios emergentes da interpretação e aplicação do AE se “elege um centro de arbitragem institucionalizada”.

⁸⁷ Cfr. AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.71.ª)

⁸⁸ Ver, CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.106ª) AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 e AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 (ambos cl.57ª).

⁸⁹ No AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cls. 88ª a 92ª), compete à comissão paritária interpretar as disposições do AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, bem como emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicação do AE (cl.89ª), na falta de acordo, por unanimidade, a questão será submetida a comissão arbitral (cl.92ª) [(=) BTE 27/2019].

⁹⁰ Ações de formação profissional resultam de um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se, as ações com duração igual ou superior a 4 horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências, etc. Consultar glossário em <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>, Relatório sobre Emprego e Formação, 1.º sem 2017.

Cumprido recordar que, neste tópico, se atende à letra da norma que refere “ações de formação profissional”⁹¹. Como consequência apenas são referenciadas as concretizações e, as mais das vezes, os afloramentos do modo como as prevenções perspetivam a forma como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho.

No geral, as convenções seguem, em 2020, o recorte material de anos anteriores. O número de convenções relevantes situa-se em 28 de 55 – e os conteúdos indicados traduzem-se na formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação, assim como adaptação a novas tecnologias⁹² de modo a promover a reconversão profissional; segurança e saúde no trabalho e, nalguns casos, especificidades associadas a profissões regulamentadas⁹³. Em contrapartida, a grande maioria especifica a duração da formação que passa a 40 horas, conforme dispõe a Lei 93/2019, de 4 de setembro.

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 empregador⁹⁴, serão desenvolvidos em capítulo próprio⁹⁵.

– **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 2020, e embora, na sua essência, se mantenha preservado o quadro normativo aplicável, o surto pandémico do coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 ou surto de COVID-19

⁹¹ 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.

⁹² AE BIC/FSIB - BTE 12/2020 (cl.120ª) e AE CGD/STEC – BTE 10/2020–BTE 11/2020 (cl.91ª) e respetivos paralelos.

⁹³ Localizam-se algumas modalidades de formação certificada no setor dos transportes terrestre AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.15ª); carta de condução de motorista (CQM), certificado de transporte coletivo (CAM) e cartão cartógrafo; e aéreo AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.7ª) formação inicial obrigatória de “pessoal navegante de cabine /PNC) (ver também 4.4.6.2).

⁹⁴ Cfr. art. 127.º, 1, d) e art. 128.º, 1, d) , CT, respetivamente, enquanto dever do empregador e do trabalhador.

⁹⁵ Ver 4.4.6. também não consideramos a regulação da situação do trabalhador-estudante, que visa garantir formas de conciliação entre a prestação do trabalho e a frequência de nível de ensino ou curso de formação profissional.

colocou na agenda, também no domínio da segurança e saúde no trabalho, a necessidade de prevenir e reparar os riscos associados à infeção dos trabalhadores em contexto laboral.

Como consequência, a par do conjunto de princípios e regras de ordem geral enunciados no Código do Trabalho (art.281.º,CT), os quais se articulam com o quadro legal da SST previsto em diplomas específicos (ao abrigo do art.284.º,CT)⁹⁶, assistiu-se em 2020 a diversas iniciativas normativas e regulatórias como resposta ao COVID-19, com reflexos na segurança e saúde no trabalho.

Logo nos primeiros meses do ano, foi necessário ajustar os planos de contingência das empresas, apoiado, nomeadamente, na Orientação técnica da Direção-Geral de Saúde divulgada em fevereiro de 2020⁹⁷ e, em maio, foi declarado obrigatório o uso de máscaras ou viseiras em espaços fechados e admitido o controle da temperatura dos trabalhadores⁹⁸. Foi também determinado o encerramento total ou parcial dos estabelecimentos de alguns setores, a reorganização dos espaços e de postos de trabalho e a obrigatoriedade de teletrabalho, sempre que a atividade o permitisse.

A nível europeu foi publicada a Diretiva (UE) 2020/739 da Comissão de 3 de junho de 2020⁹⁹ que passa a integrar o SARS-CoV-2 na lista de agentes biológicos reconhecidamente infecciosos para o ser humano. Por sua vez, a diretiva foi transposta para a ordem jurídica portuguesa pelo Decreto-Lei n.º 102-A/2020, de 9 de dezembro¹⁰⁰, o qual altera as prescrições mínimas de proteção da

⁹⁶ Os diplomas específicos sobre SST regulam, respetivamente:

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

⁹⁷ Orientação DGS, n.º 006/2020, de 26/02/2020, sobre Infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19) Procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em empresas.

<https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx>

⁹⁸ Pelo art. 13.º-B, sobre o uso de mascaras e Artigo 13.º-C sobre controlo de temperatura corporal, previstos no Decreto-Lei n.º 20/2020, 1 de maio.

⁹⁹ A Diretiva (UE) 2020/739 da Comissão de 3 de junho de 2020, altera o anexo III da Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, quanto à inclusão do SARS-CoV-2 na lista de agentes biológicos reconhecidamente infecciosos para o ser humano e que altera a Diretiva (UE) 2019/1833 da Comissão.

¹⁰⁰ O Decreto-Lei n.º 102-A/2020, de 9 de dezembro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro de 2000, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, na redação que lhe foi dada pela Diretiva (UE) 2019/1833 da Comissão, de 24 de outubro de 2019, e pela Diretiva (UE) 2020/739 da Comissão, de 3 de junho de 2020. Precede, igualmente, à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril; à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro; e, por fim, à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 35/2020, de 13 de julho.

segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Em síntese, a classificação do SARS COVID-19 na categoria agente biológico¹⁰¹, derivado da atividade do trabalho (não sendo, portanto, considerado um risco externo), pode vir a ter consequências na fisionomia das regras no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Passando em revista os textos convencionais de 2020, surgem diversas projeções da SST em primeiras convenções (16) e revisões globais (34)¹⁰², muitas delas reproduzindo a lei¹⁰³. As convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue¹⁰⁴:

- 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 (42 convenções), que inclui: planos de prevenção¹⁰⁵, previsão de equipamentos de proteção¹⁰⁶; formação¹⁰⁷, informação e consulta¹⁰⁸ dos trabalhadores;
- serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo os serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos¹⁰⁹ (25 convenções);

¹⁰¹ É referido no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 102-A/2020 de 9 de dezembro, que o aditamento ao anexo III da Diretiva 2000/54/CE sobre os agentes biológicos, visa “garantir uma proteção adequada e contínua da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho”, pois este pode causar doenças graves na população infetada, com risco acrescido para os trabalhadores mais vulneráveis.

¹⁰² Cfr. AE CGD/STEC – BTE 10/2020 e paralelos (cls. 88ª e 89ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.56ª) [(=) BTE 9/2019]; AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 (cls. 52ª e 53ª) e paralelo; CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cls. 41ª e 42ª); AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cls. 16ª e 17ª) e AE AE-IST/SITSESE – BTE 43/2020 (cls. 10ª e 39ª).

¹⁰³ A lei admite a regulamentação convencional sobre segurança e saúde no trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador [ver arts. 3.º, 3, l) e 281.º, 7, CT].

¹⁰⁴ Não foram atendidas cláusulas relativas aos direitos e deveres das partes que reproduzem, por exemplo o art. 127.º, 1, g), do CT – o dever do empregador “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho”. Mas foram consideradas as referências às obrigações da entidade patronal na divulgação de recomendações e a instrução do pessoal encarregado da manipulação de produtos tóxicos acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a adotar, por exemplo, os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 [ambos cl. 15ª, j], [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]. Com formulações ligeiramente diferentes, ver, também, o CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 [cl. 93ª,1,a)], que regula a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; e o AE CASCO/FEVICCOM – BTE 29/2020 (cl. 69ª) onde se prevê como obrigação do empregador a identificação dos postos de trabalho que envolvam a exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infetadas ou outros agentes lesivos (...) com risco para a saúde dos trabalhadores.

¹⁰⁵ Ver AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.72ª) [(=) AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019]; CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020(cl. 84ª) [(=)CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019]; e AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (49ª, 3).

¹⁰⁶ Ver AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl. 53ª); AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.63ª); AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl. 46ª, 2.); AE Primemarinanship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.42ª).

¹⁰⁷ Os AE SOFLUSA/SENSIQ, SOFLUSA/SITRA, SOFLUSA/SITSESE – todos BTE 2/2020 (cl.42ª,3,d); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl. 97ª); AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.65ª,4) [(=) AE CARRIS/SITRA – BTE 27/2018].

¹⁰⁸ Cfr. CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.56ª,4) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018]; AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (49ª, 4 e 5).

¹⁰⁹ Cfr. AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.74ª).

- comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (29 convenções)¹¹⁰;
- organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros¹¹¹
- medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida e atribuição de outras tarefas (10)¹¹².
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção¹¹³;
- Frequência de formação profissional enquanto dever do trabalhador¹¹⁴.

No âmbito dos exames médicos surgem, nalguns casos, a referência ao bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores¹¹⁵.

Por outro lado, e na linha do observado nos relatórios de 2018 e 2019, o tema da segurança e saúde no trabalho surge, por vezes, no contexto de uma área de confluência com a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, em particular no que toca à proteção de dados pessoais. Embora ainda não de forma generalizada, as convenções coletivas continuam a refletir essas preocupações relativamente a dois aspetos:

- no dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, da realização de exames médicos no âmbito da SST ou na admissão do trabalhador¹¹⁶ ;
- 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 caso¹¹⁷.

¹¹⁰ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.140ª).

¹¹¹ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl. 140ª) e AE BIC/FSIB– BTE 12/2020 (cl.25ª,5) e paralelos.

¹¹² AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2019 (cl.42ª) e AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.69ª).

¹¹³ Os AE SOFLUSA/SITRA –BTE 2/2020 (cl.42ª,3,e) e paralelos

¹¹⁴ Os AE TRANSTEJO/SENSIQ, TRANSTEJO/SITRA e TRANSTEJO/SITese – todos BTE 2/2020 (cl.4ª,i).

¹¹⁵ Por exemplo, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020(cl.32ª). CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.56ª,5) [(=) BTE 9/2019] e AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.46ª) . Em sentido idêntico o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.62ª,2), refere-se à integridade física e psíquica dos trabalhadores.

¹¹⁶ Sobre o sigilo do resultado dos exames médicos do trabalhador ver, por exemplo, AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.74ª) relativa a exames médicos e AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.8ª), no âmbito da admissão do trabalhador.

¹¹⁷ Nos AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.55ª,1) [(=)BTE 18/2019], não é permitido ao médico a fiscalização das ausências dos trabalhadores; no AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.80ª) (anexo V, 4.7) os trabalhadores que realizem ou testemunhem o controlo de alcoolemia estão sujeitos a sigilo profissional.

No que respeita à prevenção e controle de alcoolemia ou de uso de estupefacientes, a matéria é regulada em 6 convenções¹¹⁸, dispersa por quatro setores de atividade¹¹⁹. Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool¹²⁰, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento¹²¹ e as consequências no caso de o teste ser positivo¹²², acautelando-se, em todo o caso, a privacidade do trabalhador. Existem ainda convenções que referem somente a prevenção da alcoolemia na perspetiva de programas de sensibilização dos riscos profissionais programa de formação sobre o consumo de álcool¹²³.

De um modo geral, nas várias disposições sobre o tema está também subjacente o respeito do princípio da proporcionalidade entre a ilicitude da prática, a responsabilidade do trabalhador e o uso dessa informação exclusivamente com o propósito de proteção do trabalhador e de terceiros. Num outro prisma de proteção do trabalhador, continuam a regular-se os conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais¹²⁴. 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 social¹²⁵. Noutras situações, destinadas a apoiar esses trabalhadores na fase subsequente, de regresso à empresa, e quando perderam algumas das suas capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída¹²⁶.

A propósito do regresso à empresa do trabalhador nessas condições, encontram-se as previsões habituais e que se dedicam a dois domínios essenciais¹²⁷:

¹¹⁸ Por exemplo, o CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cls. 138ª-139ª) e AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.80ª) [(=)AE ViaPorto/SSTAMP – BTE 31/2019].

¹¹⁹ Duas da secção P da CAE (Venda de Combustíveis), Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl. 59ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; uma da secção dos transportes (H), uma do setor do apoio social (Q) e outra do setor N.

¹²⁰ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.138ª) e CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.42ª,1) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.59ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019].

¹²¹ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.59ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019].

¹²² Cfr. CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.59ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.16ª) [(=)BTE 9/2019]; CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.138ª).

¹²³ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.79ª).

¹²⁴ Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Ver, também, *infra* 4.4.1.1.

¹²⁵ Nesse sentido, por exemplo, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.48ª) e os AE TRANSTEJO/SENSIQ, TRANSTEJO/SITRA e TRANSTEJO/SITese – todos BTE 2/2020 (cl.63ª); CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cls. 145ª e 146ª).

¹²⁶ Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH).

¹²⁷ Ver arts. 154.º e seguintes, da Lei n.º 98/2009.

- reconversão profissional¹²⁸, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho¹²⁹ e à frequência de formação profissional¹³⁰;
 - 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 inferior¹³¹.
- **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. As fortes conexões entre os dois domínios, serão afloradas no ponto 4.4.7.

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

- parentalidade e tempos de trabalho¹³²;
- parentalidade e gozo de férias;

¹²⁸ Por exemplo, sobre a reconversão profissional, ver AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.13ª); AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.74ª) e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl. 93ª), o qual também refere que a “reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou coletivos” (93ª,4) [(=) BTE 29/2019(cl.92ª)].

¹²⁹ O AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.93ª) refere-se à reconversão para função compatível, em caso de IPATH. E na situação de reconversão do trabalhador os AE TRANSTEJO/SENSIQ, TRANSTEJO/SITRA e TRANSTEJO/SITSE – todos BTE 2/2020 (cl. 64ª, 3), prevê que sejam ouvidos a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais.

¹³⁰ Ver, por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.13ª,1), CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.57ª) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018]; CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.82ª); ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 [cl.21ª,b)] [(=)BTE 28/2018].

¹³¹ Em caso de Incapacidade temporária, absoluta ou parcial, e além de indemnização por acidente de trabalho, o empregador pode complementar a diferença de vencimento do trabalhador. Nesse sentido, ver os AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl. 90ª) e paralelos; e os AE TRANSTEJO/SITRA – BTE 2/2020 (cl.64ª, 1 e 2) e paralelos. O AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.92.ª) prevê ainda o pagamento dos aumentos salariais que se venham a verificar, durante o período de incapacidade temporária. Em caso de Incapacidade permanente para o trabalho habitual (IPATH), o empregador, para além de assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, não lhe pode diminuir a remuneração, nesse sentido, ver, por exemplo, CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.61ª)[(=)17/2019]. Os AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.67ª) e CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.17ª) acrescentam ainda que o trabalhador tem direito à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições, gozando do direito de preferência no preenchimento de vagas de postos de trabalho que sejam compatíveis com as suas capacidades. No entanto, se recusar três vezes ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, constitui infração disciplinar no AE CARRIS/FECTRANS (cl.17ª,6), enquanto no AE CP – Comboios/SMAQ (cl.67ª,6) há lugar à caducidade imediata do contrato de trabalho.

¹³² Por exemplo, os paralelos AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.14ª,4) [(=)BTE 18/2019].

- contratação a tempo parcial fundada em razões de parentalidade ou outras razões familiares¹³³;
- contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência¹³⁴;
- enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹³⁵;
- assédio moral¹³⁶ ;
- regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹³⁷;
- proteção de certos trabalhadores¹³⁸ com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes promover condições de trabalho mais ajustadas¹³⁹;
- acesso à formação profissional¹⁴⁰.

Considerando as várias projeções acima mencionadas, destaca-se a presença do princípio da igualdade e não discriminação no universo de primeiras convenções e revisões globais (55), em 2020 (em 2019, 58 em 79 - 75%).

Recorde-se, por último, que a abordagem explanada no âmbito do presente relatório é distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a quem compete analisar a legalidade das disposições dos IRCT em matéria de igualdade e não discriminação¹⁴¹.

Em 2020, no âmbito das suas competências, a CITE apreciou o universo de 261 convenções coletivas publicadas em BTE, incluindo retificações e integração em níveis de qualificação. Daqui

¹³³ Quanto à admissão de trabalho a tempo parcial ver o caso dos AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.87ª,5), nas situações de parentalidade, com familiares a seu cargo, assim como de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou portadores de doença crónica .

¹³⁴ Por exemplo, no acesso ao emprego de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ver AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.5ª) e paralelos; AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.103ª).

¹³⁵ No setor dos transportes, por exemplo, o AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.67ª) e CARRIS/FECTTRANS – BTE 2/2020 (cl.17ª)).

¹³⁶ Ver 4.4.7.2., por exemplo AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.16.ª,k) e I); CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.52ª) AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.17ª, 1-e) AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.14ª; 18ª,1,c)].

¹³⁷ É o caso do CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 12/2020 (cl. 20ª) [(=) BTE 13/2019]; CC APEC/FECTTRANS – BTE 13/2020 (cl.16ª) [(=) BTE 9/2019].

¹³⁸ Encontra-se, pela segunda vez, a referência ao direito à proteção de trabalhador vítima de violência doméstica, no AE CP comboios/SFRCL – BTE 17/2020 (cl.16ª), ver também AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.15ª).

¹³⁹ Os CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.109ª) [(=) BTE 28/2018] e CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.87ª) [(=)BTE 18/2018], continuam a promover a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em razão da idade, doença ou acidente.

¹⁴⁰ Por exemplo, AE-IST/SITese – BTE 43/2020 (cl.7ª,2) e AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.23ª).

¹⁴¹ Relativamente à competência da CITE, cfr. arts. 63.º, 479.º e 381.º, CT. De modo diferente, a perspetiva do art. 492.º, 2, d), CT, e analisada pelo CRL, é a de identificar “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação” (*supra* I. Nota Prévia).

resultou a notificação, para pronúncia, dos outorgantes de 16 Convenções coletivas as quais continham 34 normas desconformes/discriminatórias. Segundo informação da CITE, a maioria dos outorgantes (8) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, 6 não responderam e 2 não concordam com as desconformidades indicadas.

As desconformidades mais comuns respeitam à indicação incorreta do número de dias atribuídos ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai, a partir de 2020 (identificadas em 8 IRCT), e outras matérias revistas na Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro¹⁴². Mormente as alterações realizadas ao regime de licenças, faltas e dispensas (7), e com as alterações realizadas à licença parental inicial (5).

Na apreciação geral deste ponto, cumpre salientar a redução significativa das cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias comparativamente a 2018 e 2019¹⁴³.

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

Na linha do explicado em relatórios anteriores, recorde-se que a formulação muito genérica desta disposição abarca virtualmente o conjunto dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho, sendo algumas destas matérias aprofundadas em secções próprias deste Relatório. Continuamos, neste tópico, a privilegiar dois conjuntos de matérias: 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; assim como a importância que continua a assumir nas convenções coletivas o tratamento da dimensão retributiva (*lato sensu*).

¹⁴² Ver. *supra* - Contexto Normativo (2.2).

¹⁴³ Utilizando idênticos critérios de análise, segundo informação da CITE, verifica-se que:

- em 2019, a CITE apreciou 316 convenções, notificou, para pronúncia, os outorgantes relativamente a: 53 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 89 normas desconformes/ discriminatórias. A maioria dos outorgantes (22) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, 6 não responderam e 8 não concordam com as desconformidades apontadas;
- em 2018, a CITE apreciou 294 convenções e foram identificadas 58 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 75 normas desconformes/ discriminatórias;
- não se conhece jurisprudência que tenha declarado a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do art. 479.º do Código do Trabalho, nem em 2019 nem em 2018.

Quanto ao primeiro tópico, observa-se a regulação direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados¹⁴⁴.

Surgem várias disposições associadas à reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional¹⁴⁵, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais¹⁴⁶ ou ao processo individual dos trabalhadores¹⁴⁷, por vezes remetendo expressamente para o respeito da legislação vigente sobre proteção de dados pessoais¹⁴⁸. Por outro lado, continua rara a referência convencional aos meios de vigilância à distância¹⁴⁹.

A tutela dos direitos de personalidade, em geral, reproduzindo parcialmente o disposto nos arts. 14^º, 15^º, 16^º e 22^º do CT, também se observa nalgumas convenções, enquanto formulação geral (em especial, respeitar a liberdade de expressão, assegurar a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais)¹⁵⁰.

Já as cláusulas remuneratórias (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) localizam-se na maioria das convenções e raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Na realidade, as previsões com incidência remuneratória marcam presença em muitos dos regimes jurídicos que regulam a organização do tempo de trabalho a propósito, por exemplo, do trabalho suplementar (54 em 55 convenções); do trabalho noturno (51 em 55 convenções); do regime de disponibilidade e prevenção (14 em 55 convenções) ou da isenção de horário (35 em 55 convenções).

Por último, faz-se referência ao modo como as convenções disciplinam as vicissitudes relativas à empresa.

Vários textos convencionais (13 convenções) regulam as situações de transmissão da empresa, de acordo com o figurino legal introduzido em 2018¹⁵¹. Nuns casos, trata-se apenas de reproduzir o

¹⁴⁴ Desenvolvido em 4.4.9.

¹⁴⁵ Sobre a reserva e confidencialidade de mensagens, podendo o empregador estabelecer regras para uso do correio eletrónico, ver AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl. 10^ª e 11^ª). Regula, igualmente, a reserva da intimidade da vida privada.

¹⁴⁶ Por exemplo, AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.6^ª).

¹⁴⁷ Por exemplo, o AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.13.^ª) admite o arquivo em suporte digital do processo biográfico do trabalhador, desde que respeitadas as regras sobre proteção de dados pessoais.

¹⁴⁸ Por exemplo, AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.4^ª,2) e AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.25^ª).

¹⁴⁹ Em 2020 encontramos apenas uma situação: AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.9^ª).

¹⁵⁰ Ver AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.18^ª,2) e AE BIC/SBN – BTE 13/2020 (cl.21^ª,2,3) e paralelos; bem como o AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.13^ª).

¹⁵¹ Cfr. Lei 14/2018, de 19 de março, que constitui a décima terceira alteração ao Código do Trabalho.

essencial do regime legal (constante do art.285º e ss CT)¹⁵², noutros regula-se a manutenção dos contratos de trabalho em hipóteses de sucessão de empresas na execução de contratos de prestação de serviços¹⁵³, noutros, ainda, prevê-se convencionalmente a possibilidade de oposição do trabalhador à transmissão, verificadas certas condições¹⁵⁴.

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 for¹⁵⁵.

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

Na sua larga maioria, as soluções encontradas para a resolução de conflitos individuais reproduzem as regras já definidas em convenção num passado recente e oportunamente relatadas nos relatórios de 2018 e 2019¹⁵⁶. Em 2020, são 8 as convenções que tratam o tema, preservando os modelos já conhecidos de anos anteriores.

Na verdade, continua a observar-se a previsão expressa de mecanismos de auto resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, definidos como competência da comissão paritária¹⁵⁷ Noutros casos surge a possibilidade de utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para litígio laboral decorrente

¹⁵² Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.64ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.61ª) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018] e AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.107ª).

¹⁵³ No âmbito da atividade de higiene e limpeza de edifícios, cfr.CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.15ª).

¹⁵⁴ Por vezes, traduz-se num direito de opção do trabalhador quanto à manutenção do vínculo com o empregador transmitente do estabelecimento, desde que este continue a exercer a sua atividade, assim se verifica no AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.78ª) [(=) AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl.69.ª,3)] (pressupondo igualmente a existência de vagas disponíveis); no CC ACISB/FEPCEs – BTE 30/2020 (cl.37ª,2) e no CC ACISAT/FEPCEs – BTE 39/2020 (cl.47ª). De modo diferente, no CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.98ª, 1 e 6) densificam-se os fundamentos que legitimam a oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho (de modo diferente do art. 286ª-A, CT).

¹⁵⁵ Vejam-se o CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.65ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl. 62ª) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018].

¹⁵⁶ Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, págs. 102 e 103 em 2019, págs. 93.

¹⁵⁷ Assim, compete à comissão paritária a conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador nos AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.55ª,1)[(=)BTE 18/2019]; apreciar questões de natureza técnica, nomeadamente, criação de categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial organização do tempo trabalho e carreiras profissionais, no CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.60ª, 4 b) e c) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018]; promover a conciliação na aplicação do regime de reclassificação e carreiras profissionais, no CC ANILACT/SETAAB – BTE 40/2020 (cl.46ª,1).

da própria convenção, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis¹⁵⁸ ou não resultem de acidentes de trabalho¹⁵⁹.

Localiza-se, por fim, uma comissão de resolução de conflitos (CRC) (paritária) para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção¹⁶⁰. A mesma convenção abre a possibilidade de colaborar e participar na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária “com competência para dirimir conflitos individuais ou coletivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos IRCT”¹⁶¹.

- **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. 492.º, 2, g), do CT, a articular com os arts. 530.º e ss.].**

A disposição legal que, no exercício do direito à greve, fixa os parâmetros do pré-aviso, determina que é exigida “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, em alternativa, que estes conteúdos sejam definidos por IRCT (arts. 534.º, 3 e 4, 537.º e 538.º, CT).

Em 2020, continuam a ser escassos os conteúdos convencionados sobre o direito à greve. São nove convenções que versam o tema, das quais quatro referem a serviços mínimos. No âmbito do espaço de autonomia coletiva concedido às partes outorgantes da convenção, foram apuradas as situações de:

¹⁵⁸ CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.117ª) e AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.52ª), admitem a criação de uma comissão arbitral para dirimir conflitos individuais ou coletivos, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis.

¹⁵⁹ Nesse sentido, ver várias convenções outorgadas pelo SETAAB. Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.81ª) [(=)BTE 17/2019]; AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.57ª) [(=)BTE 18/2019].

¹⁶⁰ ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.110ª) [(=)BTE 28/2018].

¹⁶¹ ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.112ª) [(=) BTE 28/2018 (cl.107ª)].

- remissão para o regime legal¹⁶² ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹⁶³;
- o reconhecimento do direito à greve, a exercer nos termos da lei, reconhecendo a obrigação dos trabalhadores assegurarem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos¹⁶⁴;
- a consagração de cláusula de paz social que deverá prevalecer se for cumprido os termos do respetivo texto convencional¹⁶⁵;
- concretização dos serviços mínimos a cumprir em caso de greve¹⁶⁶; ou apenas definição dos parâmetros a ter em conta na definição de serviços mínimos, mas não os determina¹⁶⁷.

No que toca aos serviços mínimos para uma das profissões do setor da saúde, cumpre realçar a consistência do regime de serviços mínimos que tem vindo a ser acordada em ambiente hospitalar há já vários anos¹⁶⁸. Assim, preserva-se o mesmo tipo de serviços cobertos durante a greve¹⁶⁹, programados em função da duração da greve¹⁷⁰; e uniformiza-se o número de trabalhadores à afetar¹⁷¹. Para o esclarecimento de dúvidas sobre a fixação de serviços mínimos, admite-se a possibilidade de a comissão paritária interpretar e integrar lacunas que decorram da aplicação dessas disposições convencionais¹⁷². Ainda no espaço da autonomia coletiva, mas em IRCT sem conteúdo autónomo, cabe mencionar a celebração de dois acordos de adesão (em 2020), na

¹⁶² CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.13ª); AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.73ª).

¹⁶³ Esta formulação é também dominante em anos anteriores. Algumas convenções acrescentam a proibição do *lock-out*, por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.18ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.16ª) [(=)BTE 9/2019 e BTE 12/2018].

¹⁶⁴ Os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.27ª).

¹⁶⁵ AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.83ª) [(=)AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020; AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 e AE ViaPorto/APROFER – BTE 33/2019], empresa compromete-se a cumprir o AE e o sindicato compromete-a cumprir e a promover a paz social; ver também o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.71ª).

¹⁶⁶ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (Anexo VII) [(=) AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII (Anexo VII, 2ª 1 e 2); AE SCML/SIM- BTE 26/2018].

¹⁶⁷ O AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.72ª) fixa os prazos e o procedimento a ter em conta na fixação de serviços mínimos em caso de greve, a definir caso a caso. Por outro lado, define as regras para escolha dos tripulantes adstritos à prestação de serviços mínimos.

¹⁶⁸ Por exemplo, pelos sindicatos dos médicos.

¹⁶⁹ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (Anexo VII, 2ª 1 e 2) [(=) AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII (Anexo VII, 2ª 1 e 2); AE SCML/SIM- BTE 26/2018].

¹⁷⁰ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (Anexo VII, 3ª) [(=) AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 e AE SCML/SIM- BTE 26/2018].

¹⁷¹ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (Anexo VII, 2ª 1 e 2) [(=) AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl.51.ª e anexo VII (Anexo VII, 2ª 1 e 2); AE SCML/SIM- BTE 26/2018].

¹⁷² AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (Anexo VII, 4ª) [(=) (anexo VII, cl.4ª) e o AE SCML/SIM BTE 26/2018 (anexo VI, cl.4ª).

mesma profissão e enquadramento organizacional, que alargam o âmbito de aplicação de convenção que disciplina o regime de serviços mínimos¹⁷³.

- **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 seis as convenções deste universo (55) que regulam a respetiva caducidade e que determinam quais os efeitos da convenção que perduram no pós-eficácia da convenção, em caso de caducidade (dos quais 4 são paralelos)¹⁷⁴. Recorde-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro aditou os aspetos relativos à “parentalidade e a Segurança e Saúde” (no art.501º, n.8 do CT) ao conjunto de matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral, na ausência de acordo das partes¹⁷⁵. Em 2020, porém, estas matérias não figuram em qualquer convenção¹⁷⁶.

- **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 surge prevista em 45 convenções, o que corresponde a 82% do universo de primeiras convenções e revisões globais (ligeiramente inferior a 2019, que cobria 89%, 70 de 79 convenções)¹⁷⁷.

Grande número de convenções reproduzem as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção)¹⁷⁸ que se conjugam, amiúde, com outras atribuições concedidas a estes órgãos bipartidos. Dá-se nota das previsões encontradas:

¹⁷³ A Hospital de Braga, EPE/FNAM e AA Hospital de Braga, EPE/SIM - ambos BTE 48/2020, que aderem ao AC Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros/FNAM e SIM - BTE 31/2010 (Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve).

¹⁷⁴ Ver *infra* 4.4.5.4

¹⁷⁵ Ver. *supra* 2.2.

¹⁷⁶ Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevigência ver *infra* ponto 4.4.4.4.

¹⁷⁷ Existem 12 revisões parciais que determinam, igualmente, as atribuições de comissões paritárias.

¹⁷⁸ Por exemplo, IBERLIM AE IBERLIM (l.aeronaves) /STAD e AE IBERLIM (l. hospitais) /STAD – ambos BTE5/2019 (cl.10ª).

- revisão de categorias e conteúdos das profissões¹⁷⁹, incluindo a definição e enquadramento de novas profissões¹⁸⁰;
- resolução de conflitos individuais¹⁸¹;
- interpretação e integrar casos omissos¹⁸², assim como a pronuncia sobre dúvidas emergentes da aplicação da convenção¹⁸³;
- Aprovação de regulamentos emergentes da convenção¹⁸⁴;
- Acompanhamento da aplicação da convenção¹⁸⁵;
- Emissão de parecer e prestação de informações “de natureza técnica”¹⁸⁶.

Dá-se também nota da previsão de outras comissões de composição paritária com uma vocação diferente da prevista no CT. É o caso da comissão de avaliação criada para acompanhamento e avaliação anual dos resultados de aplicação da convenção¹⁸⁷ ou criação de comissão paritária de acompanhamento anual dos resultados da aplicação das matérias associadas à igualdade constantes na mesma convenção¹⁸⁸.

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).

Em 2020 foi publicada apenas uma deliberação¹⁸⁹, enquanto em 2019 tinham sido publicadas seis deliberações de comissões paritárias¹⁹⁰.

¹⁷⁹ Sobre as atribuições da Comissão paritária ver, por exemplo, o CC ANILACT/SPLAAESTRMMCCM – BTE10/2019 (cl.46.º,2) na aprovação de novas categorias e apreciação de dúvidas sobre aplicação de regimes transitório (72ª,3).

¹⁸⁰ Com competência para propor a criação de novas profissões, ver AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.76ª,c)) Os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 [cl.14ª,b)]; AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.93ª,1) e (CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.94ª,1,c) revisão parcial). De modo ligeiramente diferente, no AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.74ª,3,d) compete a comissão paritária “ratificar a proposta de criação de novas categorias profissionais”.

¹⁸¹ CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.46.ª). AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.55ª), para além das atribuições legais, designam a comissão paritária um organismo de conciliação de diferendos entre empregador e trabalhadores.

¹⁸² AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.76ª).

¹⁸³ Ver os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/20 [cl.14ª,1,a)].

¹⁸⁴ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.74ª,3,a).

¹⁸⁵ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.74ª,3,b).

¹⁸⁶ CC ACISB/FEPCES – BTE 30/2020 (cl.44ª).

¹⁸⁷ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.67ª).

¹⁸⁸ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.23ª).

¹⁸⁹ Deliberação da comissão paritária do AC Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal Lda/COFESINT – BTE 25/2020, (última publicação completa - BTE 31/2019, revista no BTE 1/2020).

¹⁹⁰ A partir de 2015 (coberto pelos Relatórios anteriores) apenas foram publicadas uma deliberação em 2016 e cinco em 2018 e seis em 2019 (ver Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2017 e 2018, e 2019, págs. 99, 107 e 95, respetivamente).

4.4.4 Reflexos das alterações legislativas de 2019 na contratação coletiva

4.4.4.1 Efeitos da Lei 93/2019 de 4 de setembro na contratação coletiva de 2020

I. No relatório de 2019, foram assinaladas as principais alterações ao Código do Trabalho ocorridas, em particular, com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro¹⁹¹. Como é sabido, essas alterações produziram efeitos a partir de 1 de outubro de 2019 (cfr. o seu art.11.º). E, em consequência, poderemos encontrar alguma modelação nos conteúdos convencionados, em 2020, ajustados ao novo figurino legal.

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

II. Tal como no relatório anterior, propomo-nos sinalizar os conteúdos convencionais que integram o perímetro das alterações do Código do Trabalho operado pela Lei n.º 93/2019. Importa lembrar que os aspetos versados na contratação coletiva se situam em torno de quatro tópicos:

- Direitos dos trabalhadores;
- Modalidades de contrato de trabalho e período experimental;
- Organização do tempo de trabalho;
- Sistema de contratação coletiva.

¹⁹¹ Existe, ainda, a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que obriga a comunicação à CITE da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental e a não renovação do contrato de trabalho, sempre que estiver causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e, como novidade, o de trabalhador no gozo de licença parental (respetivamente, arts. 114º,5 e 144º,3, CT).

A representação quantitativa desses tópicos localizados na contratação coletiva, e conformes à lei em referência, figura no quadro seguinte (Quadro 33)¹⁹².

Quadro 33 - Alterações ao Código de Trabalho (Rev. CT - Lei 93/2019) nas convenções coletivas, 2020

Alterações ao Código de Trabalho (Rev. CT - Lei 93/2019) nas convenções coletivas, 2020									
Total de convenções publicadas : 169									
subtemas	Artigos do C.T.	tipos			subtipos			Total	
		AC	AE	CC	1ª convenção	Rev. parcial	Rev.o global		
contrato de trabalho e direitos trabalhador	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Acesso ao emprego e formação	131º	1	14	5	5	1	14	20
	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Adaptabilidade	87º, 1	0	1	1	1	0	1	2
	Apoio a trabalhadores com deficiência ou doença crónica (ou oncológica) - Banco de Horas	87º, 1	0	0	0	0	0	0	0
	Contrato de trabalho Duração do período experimental	112º, b), iii)	2	2	11	2	6	7	15
	Contratação a termo	139º; 140º, 2	0	16	8	8	2	14	24
	Condições de trabalho, trabalhador temporário - Aplicação de IRCT (prazo)	185º	0	1	0	1	0	0	1
	Formação contínua, >40h/ano	131º	3	23	10	4	17	15	36
organiz. tempo de trabalho	BH Grupal - Por referendo	208º-B	0	0	1	0	0	1	1
IRCT	Escolha de convenção aplicável - Adesão individual	497º, 3	1	1	1	1	0	2	3
	Denúncia de convenção - Fundamentação	500º	2	9	6	9	3	5	17
	Sobrevigência e caducidade de convenção - Efeitos da convenção em caso de caducidade	501º, 5	1	4	1	1	0	5	6
	Sobrevigência e caducidade de convenção - Arbitragem para suspensão do período de sobrevigência e mediação	501º-A	0	0	0	0	0	0	0
	Princípio do tratamento mais favorável (trabalho suplementar)	3º, al.j)	5	37	18	19	6	35	60

Fonte: CRL (<https://www.crlaborais.pt>)

III. O aprofundamento detalhado da maioria das matérias, constantes do quadro 33, será feito no capítulo correspondente a cada um dos núcleos temáticos tradicionalmente desenvolvidos no relatório, segundo a estrutura já consolidada para o Relatório Anual da Negociação Coletiva¹⁹³. Neste capítulo propomo-nos, tão somente e pela primeira vez, analisar dois dos tópicos desenvolvidos amiúde em convenção coletiva, cujas modificações legais ocorridas em 2019, revelam conexões entre si: a contratação a termo e o período experimental. Para o efeito,

¹⁹² A arbitragem para suspensão do período de sobre vigência e mediação aguarda regulamentação, ver *supra* 3.2.2. (art.13.º,2, Lei n.º93/2019, 4-9).

¹⁹³ Ver *infra* pontos 4.4.5 e segs.

procede-se a uma análise das alterações operadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, com enfoque no impacto na contratação coletiva¹⁹⁴.

IV. O período experimental foi alargado para 180 dias a dois grupos de trabalhadores [art.112º, n.º 1,b),ii) e iii), do CT]: os trabalhadores à procura do primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração. Em contrapartida, aquelas situações deixaram de ser fundamento para contratação a termo, mediante a revogação deste segmento da norma no preceito do Código do Trabalho que enuncia os motivos para contratação a termo [art.140.º,4,b)]. Para a contratação a termo passa a ser, apenas, admissível a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

V. Ao nível da contratação a termo, é objeto de discussão o âmbito de intervenção da autonomia coletiva, quer antes do Código do Trabalho de 2003, quer na vigência da anterior redação do artigo 239.º, quer atualmente com a redação em vigor. A Lei n.º 93/2019 veio trazer um novo balanço para as relações entre a convenção coletiva e a lei em matéria de contrato a termo. Com a nova redação do artigo 139.º passou-se de um regime genericamente aberto à contratação coletiva para um regime genericamente imperativo pois a contratação a termo deixou de poder ser afastado por IRCT, à semelhança do regime em vigor antes do CT 2003¹⁹⁵. Existem, porém, dois aspetos que mantêm expressamente a natureza dispositiva: a preferência de contratação sem termo de trabalhadores com contrato a termo anterior (art.145.º, CT) e a possibilidade de modificar a lista de necessidades temporárias prevista no n.º 2, do art.140.º, CT.

No âmbito da contratação a termo foram ainda alteradas as regras sobre a sua duração máxima, bem como as condições de renovação desta modalidade de contrato de trabalho. Assim, a duração máxima acumulada do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, baixa de três para dois anos e a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto baixa de seis para quatro anos (art 148.º, n.º 4 e n.º 5). Já as renovações do contrato de trabalho a termo certo

¹⁹⁴ Ao nível do Direito Europeu do Trabalho, recorde-se, de igual modo, a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, a transpor para o ordenamento jurídico português, até de 1 de agosto de 2022 (substituindo a Diretiva 91/533). O seu art.8.º fixa em 6 meses a duração máxima do período experimental, com a possibilidade de períodos mais longos, a título excepcional e em situações justificadas. Por sua vez, o art. 14.º da referida Diretiva abre a possibilidade de as convenções coletivas poderem dispor sobre estas matérias “no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores”.

¹⁹⁵ Ver art. 41.º do DL 64-A/89, de 27 de fevereiro, Regime jurídico da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo (LCCT).

passam a não poder exceder a duração do período inicial do primeiro contrato a termo, o que constitui um limite de relevo nesta matéria¹⁹⁶.

4.4.4.2 Em especial quanto ao Período Experimental

I. O Código do Trabalho (arts. 111.º-114.º) disciplina o período experimental do contrato de trabalho, correspondente à fase inicial da execução do contrato, durante a qual as partes aferem o interesse da sua manutenção (art.111.º, do CT). Na delimitação do regime, para além de outros aspetos, o Código determina a duração do período experimental, que se começa a contar a partir do início da execução do contrato, bem como as condições de cessação do contrato de trabalho durante este período. Como veremos neste ponto, é comum as convenções reproduzirem, total ou parcialmente, o disposto na lei, densificarem alguns dos seus pontos ou, simplesmente, remeterem para a lei.

O quadro seguinte representa o número de convenções que versam a matéria, onde é predominante a sua presença em acordos de empresa e em revisões globais. De outra parte, há 23 convenções (em 55) cujo conteúdo foi alterado em 2020¹⁹⁷ (Anexo, Quadro 17).

Quadro 34 - Convenções publicadas com cláusulas sobre período experimental (2020 e 2019) (tipo e subtipo)

Período Experimental 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					<i>(240)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	0	11	4	15	24
Revisão Parcial	0	1	7	8	0
Revisão Global	3	19	10	32	28
Total	3	31	21	55	52

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

¹⁹⁶ Por exemplo, para um contrato de trabalho a termo com duração de nove meses, continuam a poder ser feitas no máximo três renovações, mas estas, no total, não podem perfazer mais do que os nove meses, coincidente com a duração do contrato inicialmente celebrado.

¹⁹⁷ Em bom rigor, considerando o universo de revisões parciais e globais (40 em 55 convenções), constata-se que 58% das convenções (23) reviram o seu conteúdo em 2020. E, das 17 que mantêm inalterada a redação publicada em 2020, existem 9 convenções que remetem para a lei.

II. Conforme já mencionámos, os limites máximos do período experimental, regulados no art.112.º, do CT, mereceram um aditamento recente com a determinação da duração de 180 dias quanto a trabalhadores à procura do primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração [art.112.º, n.º 1,b),iii), do CT]. Tal significa que não se aplica o prazo supletivo de 90 dias, aos trabalhadores nestas circunstâncias, embora aqueles que exerçam cargo de direção ou sejam quadros superiores se lhes possa exigir o período dos 240 dias.

Foram várias as revisões parciais e globais (12 de 55 convenções) que alteraram o teor da convenção, de forma a integrar os trabalhadores candidatos a 1.º emprego ou desempregados de longa duração no período experimental de 180 dias¹⁹⁸. A maioria¹⁹⁹ densifica os conceitos indeterminados: candidato a 1.º emprego e desempregado de longa duração (DLD) e de muito longa duração, reproduzindo os conceitos consagrados no art. 4.º do DL n.º 72 /2017, de 21 de junho, diploma que estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

Cabe recordar, em todo o caso, que estamos no domínio das normas imperativas mínimas, havendo a possibilidade de, por convenção coletiva, serem fixados prazos inferiores (ver art.112.º, n.º 5, do CT). Nesse sentido, encontram-se diversas configurações nas convenções, tendentes à redução do período experimental, no contrato por tempo indeterminado. Ora prevendo uma redução geral do período experimental face à lei²⁰⁰, diferenciado por categoria²⁰¹; ora reduzindo a duração do período experimental numa categoria de trabalhadores e mantendo o prazo legal para as restantes²⁰²; ora determinando durações distintas em função da dimensão das

¹⁹⁸ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.5ª); CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.6ª); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.4ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.6ª) ; CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2020 (cl.5.º); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 (cl.5ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.5ª) e AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 12/2020 (cl.8ª).

¹⁹⁹ Nesse sentido, CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.6ª); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.5ª); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.4ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.6ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2020 (cl.5.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 (cl.5ª). E apenas densificam o DLD CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.5ª); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.5ª);

²⁰⁰ Por exemplo AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.14ª) e AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.10.ª), período experimental de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

²⁰¹ Nos AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.14ª). AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.19º,2), período experimental de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores e 180 dias para cargos de complexidade técnica ou responsabilidade; no AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.4ª), período experimental de 15 dias para a generalidade dos trabalhadores e um máximo de 120 dias para cargos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, nos termos a definir entre as partes.

²⁰² Nesse sentido, os AE SOFLUSA/SENSIQ –BTE 2/2020 (cl.13ª) e TRANSTEJO/SITRA – BTE 2/2020 (cl.11ª), e respetivos paralelos, determinam 180 dias para os grupos de trabalhadores previstos no art.112.º,1,b) i) e ii) do CT, reproduzindo

empresas²⁰³. Encontram-se ainda várias convenções que concretizam quais as categorias profissionais ou profissões abrangidas pelas diferentes durações do período experimental fixado legalmente para 90²⁰⁴, 180²⁰⁵ ou 240 dias²⁰⁶.

A referência ao período experimental na contratação a termo é também mencionada em várias convenções²⁰⁷, invariavelmente, repetindo os prazos legais de 15 e 30 dias, consoante a duração do contrato seja inferior ou superior a seis meses (art.112.º, n.º 2, do CT).

III. Para o cômputo da duração do período experimental, pode concorrer um conjunto de vínculos laborais precedentes, celebrados com o mesmo empregador, enumerados no art.112.º,4, do CT, e que podem conduzir à redução ou exclusão do período experimental. Assim acontece com o contrato a termo, contrato de prestação de serviços, contrato de trabalho temporário e, recentemente com a Lei n.º 93/2019, estágio profissional. Existem convenções que abordam o tema, limitando-se a reproduzir o texto da lei, embora sejam poucas aquelas que já consideram o estágio profissional²⁰⁸.

Na contagem do período experimental, iniciada a partir da execução da prestação, não são consideradas as faltas, mesmo as justificadas, licenças e suspensões (art.113.º, do CT). Em sentido diferente, uma convenção admite como tempo de trabalho, para contagem do período experimental, até 5 faltas justificadas²⁰⁹. Para este apuramento é também relevante formação profissional determinada pelo empregador, na parte que não exceda a duração do período experimental. De forma mais vantajosa para o trabalhador, encontram-se algumas situações que parecem considerar a totalidade da duração da ação de formação para a contagem do período experimental²¹⁰.

a lei, mas aplicam igualmente 180 dias aos trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadros superiores [segmento do art.112.º,1,b) iii) do CT].

²⁰³ A dimensão da empresa determina a duração do período experimental no: CC ACISAT/FEPCEs – BTE 39/2020 (cl.6ª) 60 ou 90 dias, consoante a empresa tenha mais ou menos de 50 trabalhadores, respetivamente; e CC APEC/FECTTRANS – BTE 13/2020 (cl.4ª,2) 45 ou 75 dias, para a generalidade dos trabalhadores, consoante a empresa tenha mais ou menos de 10 trabalhadores, respetivamente, e 120 dias para o exercício de cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, independentemente da dimensão da empresa.

²⁰⁴ Quanto a 90 dias, ver AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.14ª), para profissionais semi-qualificados.

²⁰⁵ 180 dias, para os tripulantes de cabine no AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.8ª); maquinistas no AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.9ª); agentes de fiscalização de transito no AE EMEL/SITese – BTE 13/2020 (cl.5ª) e paralelo; e, por fim, médicos no AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.17ª).

²⁰⁶ 240 dias para as categorias de: gerente comercial, chefe de escritório, entre outras, no CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.6ª).

²⁰⁷ Nesse sentido, por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.8ª); AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.17ª).

²⁰⁸ Tal é o caso de CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.6ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 (cl.5ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2020 (cl.5.º); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 e LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (ambos cl.4ª).

²⁰⁹ CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.6ª,3)

²¹⁰ Por exemplo, AE SOFLUSA/SITRA – BTE 2/2020 (cl.13) e AE TRANSTEJO/SITese – BTE 2/2020 (cl.11ª) e respetivos paralelos

IV. Por último, dá-se nota de algumas especificidades encontradas nas convenções a propósito das regras da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, face à disciplina do Código do Trabalho. O artigo 114.º do CT permite a liberdade de denúncia por qualquer das partes sem qualquer formalismo prévio, nos primeiros 60 dias de execução do contrato. A partir de 60 ou 120 dias de duração para o período experimental, recai sobre o empregador o dever de pré-aviso de 7 ou 15 dias, respetivamente. Neste ponto, para além da habitual reprodução da lei, há várias soluções diferentes e tendencialmente mais vantajosas para o trabalhador: nuns casos o empregador pode encurtar o pré-aviso para 10 ou 20 dias, consoante o contrato perdure por mais de 60 ou 120 dias, respetivamente²¹¹; noutro caso, fixa-se ao empregador o pré-aviso de 8 dias ou pagamento de indemnização correspondente²¹²; noutro ainda, há obrigação de pré-aviso para ambas as partes da relação de trabalho, embora com prazos diferentes, 7 dias e 15 dias, dependendo se a iniciativa de denuncia parta do trabalhador ou empregador, respetivamente²¹³. Existem ainda convenções que antecipam o prazo a partir do qual é exigível ao empregador pré-aviso de 7 ou 15 dias, para execução do contrato de 50 dias ou 110 dias, respetivamente (em vez dos 60 ou 120 dias do art.114.º do CT)²¹⁴. Nestes casos, em situação de incumprimento do aviso, é comum estabelecer-se o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta²¹⁵.

4.4.4.3 Em especial quanto à Contratação a Termo

I. No contrato de trabalho a termo resolutivo, regulada no art.139.º do CT e seguintes, os efeitos do contrato de trabalho encontram-se na dependência de um evento futuro certo quanto à sua ocorrência. O termo considera-se certo ou incerto, consoante seja certo ou incerto quanto ao momento da sua verificação.

No quadro seguinte apresenta-se uma breve caracterização do regime contratação a termo, em 2020. Aqui regista-se a predominância de AE (27 em 45) e de revisões globais (27 em 45). Há também a assinalar que 22 das 32 convenções, que operam a revisão parcial ou global, introduzem

²¹¹ Por exemplo, AE SOFLUSA/SITRA – BTE 2/2020 (cl.13ª) e AE TRANSTEJO/SITESE – BTE 2/2020 (cl.11ª) e respetivos paralelos.

²¹² CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.6.ª,5)

²¹³ AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.19ª,3).

²¹⁴ CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.6ª).

²¹⁵ CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.6ª,6).

alterações à configuração do regime comparativamente à versão anterior da mesma convenção²¹⁶ (em anexo quadro 18).

Quadro 35 - Convenções publicadas com cláusulas sobre contratação a termo (tipo e subtipo), 2020 e 2019

Contratação a Termo 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					<i>(240)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	0	11	2	13	18
Revisão Parcial	0	1	4	5	5
Revisão Global	3	15	9	27	18
Total	3	27	15	45	41

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

II. Em regra, as convenções coletivas desenvolvem o regime de contratação a termo em torno dos seguintes aspetos:

- os fundamentos que justificam esta modalidade de contratação;
- a duração, renovação e caducidade do contrato a termo.

Como vimos, existe uma maior indisponibilidade de conteúdo das convenções coletivas ao regime legal da contratação a termo. Porém, a questão não deve ser analisada apenas à luz do artigo 139.º do CT, mas deve resultar da interpretação de cada uma das normas que merecem regulação por parte da contratação coletiva. Com efeito, as regras sobre contratação a termo podem fixar apenas limites, como acontece com a duração máxima do contrato a termo ou o número de renovações (artigo 148.º do CT). Nestes casos, a norma do Código é imperativa quanto ao limite, mas supletiva abaixo desse limite. Deste ponto de vista é admissível que a contratação coletiva estabeleça uma duração máxima dos contratos inferior ou por exemplo a não renovação automática dos mesmos. Neste último caso, a contratação coletiva intervém substituindo-se à vontade do empregador e do trabalhador, estabelecendo um regime percetivo substitutivo, ancorado na supletividade do regime da não renovação.

²¹⁶ As 8 revisões parciais e 14 de 27 revisões globais alteram o regime anterior. Nas primeiras convenções (13) o conteúdo é, por natureza, novo.

III. A referência aos fundamentos que permitem a contratação a termo, constitui um dos temas mais comuns. A atual redação do art. 139.º, do CT, para a contratação a termo, permite o alargamento ou restrição dos fundamentos constantes do art.140.º, n.º 2, do CT, desde que sejam respeitados os parâmetros interpretativos definidos no n.º 1 da mesma norma: “satisfação das necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades”. No texto das convenções encontram-se várias soluções: reprodução do elenco legal²¹⁷; reprodução parcial do elenco legal, com algumas ampliações de fundamentos específicos²¹⁸; remissão para a lei²¹⁹; de concretização de situações objetivas que fundamentam a contratação a termo²²⁰; de redução das situações previstas na lei²²¹.

Em contrapartida, deixou de ser possível, como até 2019, fixar por IRCT outros fundamentos que não se enquadrem naqueles parâmetros definidos no art.140º, n.º 1, do CT. Assim, houve convenções que ajustaram o seu clausulado de forma a acomodá-lo ao novo quadro legal²²².

Numa outra vertente de análise, surge, amiúde, a regulação da matéria da duração do contrato de trabalho a termo. Assinalam-se algumas formulações já consonantes com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro²²³, mas, as mais das vezes, a convenções optam por remeter para a lei²²⁴. De modo diferente, várias as convenções fixam como limite máximo de duração do contrato em 18

²¹⁷ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.13ª), embora com ligeiras concretizações ao contexto organizacional da empresa [ex. cl.13ª,2,e)].

²¹⁸ Quanto a fundamentos específicos, o AE CARRIS/FECTTRANS – BTE 2/2020 (cl.11.ª,2) menciona o desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, entre outros não inseridos na atividade corrente da atividade do empregador; e o AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.22ª-24ª) refere “época de maior atividade turística”, identifica quais são esses períodos e a ocorrência de “trabalhos extra”.

²¹⁹ Por exemplo, AE CGD/FSIB, CGD/STEC e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – todos BTE 11/2020 (cl.29ª); CC AHS/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.10ª) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.13ª).

²²⁰ O AE CTT Expresso/SINDELCO – BTE 48/2020 (cl.13ª), refere a satisfação de necessidade de exploração não permanente dos serviços (férias e outros.); e picos de exploração (Natal ou fim de ano).

²²¹ AE TRANSTEJO/ SENSIQ – BTE 22020 (cl.12ª,2) e paralelos, só admite contratação a termo para substituir trabalhadores ausentes, designadamente, por doença, acidente ou gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais (ver, als. a) e e), n.2,art.140.º,CT). AE Primemarinship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.5.ª) só admite contrato a termo pela duração do período consecutivo de embarque (2 a 6 meses).

²²² Assim, os AE SN Maia/SINDE e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.31ª) alteraram o regime anterior e suprimiram a presunção de que, salvo prova em contrário, se presumem “justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 20 % do total do respetivo emprego”. Nesta revisão global de 2020, os dois AE, para além de suprimirem parte das regras anteriores, passaram a enumerar um conjunto de situações que fundamenta a contratação a termo, densificando ou ampliando o elenco previsto no art. 140º, 2CT. Na disposição convencional que determina a aplicação subsidiária do Código do Trabalho, suprimiram, ainda, o segmento dessa norma que reconhecia a prevalência da convenção face à lei, formulação permitida pela anterior redação do art.139º, CT [cfr. AE SN Maia/SINDEL e SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 18/2017 (cl.31ª, em especial n.º5)].

²²³ Por exemplo, AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.22ª,7); CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.13ª E 14ª);

²²⁴ os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.32ª) ou CC AHS/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.6º);

meses²²⁵ ou duração mais reduzida, associada a certo ciclo laboral²²⁶ e, por conseguinte, abaixo dos atuais limites de 2 anos permitida para a contratação a termo certo.

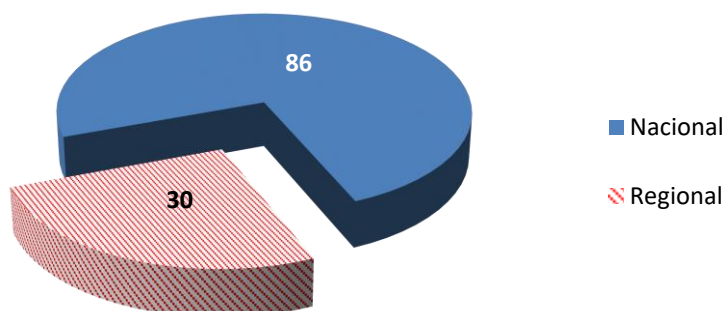
Associada à caducidade do contrato de trabalho está o valor da compensação. Existe um pequeno grupo de convenções que aborda os termos da compensação em caso de caducidade, ora para mencionar os valores já tabelados no art. 149.º do CT (1,5dia por mês)²²⁷; ora para fixar uma compensação ligeiramente superior²²⁸.

4.4.5 Aplicação das convenções

4.4.5.1 Âmbito geográfico de aplicação

Como tem sido usual, apresenta-se, em primeiro lugar, a análise do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas [cfr. art.492.º, n.º 2, c), do CT]. Aqui, a habitual repartição binária, entre âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição a territorial local ou regional, mantém, em 2020, o clássico predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), traduzida, em termos percentuais na relação 73%/27%, respetivamente (em 2019 71%/29% e 2018 74%/26%).

Gráfico 15 - Âmbito geográfico das Convenções (2020)



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

²²⁵ Com duração máxima de 18 meses, por exemplo, AE TRANSTEJO/ SENSIQ– BTE 22/2020 (cl.12º,3) e paralelos; e AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.11.º,3).

²²⁶ O AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.5ª) pelo período consecutivo de embarque, 2 a 6 meses, com a possibilidade de reduzir ou prolongar 15 dias

²²⁷ Remete para a lei: AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.22ª-24ª).

²²⁸ AE TRANSTEJO/SITRA – BTE 2/2020 (cl.12ª,6) e paralelos; indemnização 2d*m (enquanto o art.344º, CT fixa 1,5d*m = 18d de remuneração base e diuturnidades por cada ano completo).

Quadro 36 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção), 2020 e 2019

Âmbito geográfico das convenções 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					(240)
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional	6	27	38	71	113
Nacional e Estrangeiro	0	13	2	15	9
Regional	2	22	6	30	51
Total	8	62	46	116	173

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

Há também a registar 14 convenções de âmbito nacional que alargam o perímetro geográfico para além do território português, admitindo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional quer no estrangeiro. Estas referências ocorrem em três setores: transportes²²⁹ (6) e indústria²³⁰ (2) e financeiro²³¹ (6).

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

I. O âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas decorre do princípio da filiação, (art.496.º do CT). A este propósito, as convenções consagram as menções que a lei exige e a partir das quais se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção, porquanto é com base na indicação das entidades outorgantes [492.º, n.º 1,a), do CT] e do âmbito setorial e profissional [492.º, n.º 1,c) do CT] que se identificam os sujeitos das relações de trabalho em relação aos quais se terá de verificar a filiação (do empregador e do trabalhador) para que a convenção se lhes aplique.

²²⁹ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl. 1ª, 3); AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (c. 1ª, 2); AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 e AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (ambos cl. 1ª, 1); AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl. 1ª) e AE TINITA/SITEMAQ – BTE 27/2020 (cl. 2ª).

²³⁰ Os CC AIMMAP/SINDEL – BTE 17/2020 [(=) BTE 20/2019] e CC AIMMAP/SIMA – BTE 22/2020 (ambos cl. 1ª, 1).

²³¹ Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020, CGD/FSIB – BTE 11/2020 e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – ambos BTE 11/2020 CGD/SBN – BTE 28/2020 (todos cl.3ª) e AE BIC/FSIB E BIC/Mais Sindicato – ambos BTE 12/2020 (cl.2ª).

II. Existem, por outro lado, situações de alargamento de aplicação da convenção fora do perímetro da filiação, permitidas por adesão individual a uma convenção coletiva aplicável na respetiva empresa. O seu regime legal (art.º 497.º, do CT) foi alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro em 2019, que vem limitar o exercício deste direito potestativo e individual de escolha de convenção, quanto a três aspetos:

- prazo para adesão (3 meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior);
- período máximo para aplicação da convenção escolhida (15 meses) e
- número de vezes em que esse direito de escolha pode ser exercido, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador (apenas uma vez).

A articulação das convenções coletivas com a norma do artigo 497.º é complexa, em especial se ponderarmos a alteração legislativa feita em 2019. Com efeito, coloca-se a questão de saber se a contratação coletiva pode alterar os pressupostos previstos no artigo 497.º e os efeitos da escolha feita por um trabalhador não sindicalizado. A imperatividade do artigo 497.º e a tendencial aplicação imediata da lei, pode condicionar o âmbito das cláusulas das convenções coletivas que regulam esta matéria, para além do disposto no artigo 492.º, n.º 4, do Código do Trabalho. Coloca-se, assim, a questão de saber se o regime do artigo 497.º é imune à autonomia coletiva, isto é, se pode a convenção coletiva regular o exercício de um direito de um trabalhador não filiado para além da previsão do n.º 4 do artigo 492.º, do CT.²³²

Em 2020, o tema foi versado em 13 convenções. Na regulação da figura, a prevalência da contratação coletiva outorgada ao nível da empresa (AE e AC) está patente no quadro seguinte, quer em 2019 quer em 2020.

²³² Nesse sentido AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.71.º) e paralelo AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.89ª) CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.1ª).

Quadro 37 - Escolha de convenção aplicável (2020 e 2019)

Adesão individual 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		<i>(240)</i>
Tipo de Convenção	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	2
Acordo de Empresa	10	11
Contrato Coletivo	1	3
Total	13	16

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

III. Enunciamos os traços essenciais encontrados em 2020:

- uma convenção remete para o regime legal²³³ e uma outra reproduz os prazos de adesão fixados no art.497.º, números 2 e 3 do CT, para que os efeitos da adesão sejam plenos²³⁴;
- duas revisões parciais, admitindo a possibilidade de escolha de convenção por trabalhadores não sindicalizados, remetem para o clausulado em vigor, publicado em data anterior (mas que reproduz a redação anterior à Lei n.º 93/2019)²³⁵;
- as condições que regem a adesão de não sindicalizados implica, por vezes, o pagamento de uma importância a título de “comparticipação nos encargos da negociação”. Regista-se aqui um valor equivalente à quota sindical²³⁶ ou numa percentagem da retribuição mensal, por exemplo, de 0,4%²³⁷ e 0,5%²³⁸ da remuneração ilíquida mensal²³⁹. Já a interrupção do pagamento daquela contribuição, pode dar origem à suspensão da adesão do trabalhador à convenção²⁴⁰;
- destacam-se, ainda, quatro convenções paralelas que eliminam da sua ordem jurídica a disposição “adesão individual ao acordo de empresa”²⁴¹.

²³³ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.69ª).

²³⁴ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.65ª) (nova disposição).

²³⁵ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 1/2020 (cl.1ª) AE Tomaz do Douro/FESMAR – BTE 10/2020 (cl.1ª).

²³⁶ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.69ª).

²³⁷ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl. 89ª).

²³⁸ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.1ª).

²³⁹ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.89ª).

²⁴⁰ Nesse sentido AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.89ª) e CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.1ª).

²⁴¹ Trata-se da revisão parcial dos AE CARRIS/ASPTC, AE CARRIS/FETESE, AE CARRIS/SITRA – todos BTE 2/2020 e CARRIS/SNM – BTE 5/2020 (todos cl.76.ª).

4.4.5.3 Âmbito temporal de aplicação

I. No que toca ao período temporal em que as convenções revistas em 2020 permaneceram inalteradas, mantém-se *grossa modo* a tendência de 2019 (Quadro 38). Assim, predomina o conjunto de convenções revistas até 24 meses, cumprindo o prazo de vigência consagrado em grande parte dos textos convencionados - com um peso relativo idêntico ao ano anterior: 73% das convenções (109 em 149, em 2020 e 143 em 194, em 2019)²⁴², bem como o número de revisões parciais (114 em 149) as quais, recorde-se²⁴³, disciplinam essencialmente matéria salarial e vigência da convenção.

Por outro lado, continua a encontrar-se um grupo de convenções com períodos de eficácia superior a 49 meses, com uma ligeira subida das convenções situadas no intervalo entre 48 e 96 meses (7 convenções em 2020, face a 3 em 2019). Em contrapartida, decresce o número de convenções com um período de eficácia entre 24 e 48 meses, face a 2019 (21 em 2020; 34 em 2019).

Quadro 38 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia (2020 e 2019)

Período de Eficácia 2020										2019
Total de convenções publicadas: 169										(240)
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	1	0	16	0	10	2	27	2	29	57
12 < 24 meses	3	4	33	2	33	5	69	11	80	86
24 < 48 meses	2	0	7	7	2	3	11	10	21	34
48 < 96 meses	0	0	2	4	0	1	2	5	7	3
= > 96 meses	1	0	3	7	1	0	5	7	12	14
	7	4	61	20	46	11	114	35	149	194

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

II. Na repartição setorial, verifica-se que a renovação mais regular da contratação coletiva, ou seja, até 24 meses, ocorre essencialmente nos setores das “indústrias transformadoras” (C) 36%, “transportes e armazenagem” (H), (29%), seguida de comércio por grosso e a retalho

²⁴² Neste grupo, 19 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses.

²⁴³ Cfr. 4.1. e 4.4.2.

reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (15%). E são também os dois primeiros setores que concentram a maioria de convenções revistas em 2020 (61% de 149 convenções). No extremo oposto, continuam a pertencer ao setor dos transportes as duas convenções com período de eficácia mais longo: uma não era revista desde 2003 e outra desde 2002 (ou seja, 216 meses)²⁴⁴ (Quadro 39).

Quadro 39 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2020 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

Período de Eficácia / N.º de Convenções por setor de atividade (2020)							
CAE rev.3	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	0	3	2	0	0	5
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	6	33	4	0	1	44
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água	0	0	0	0	0	0
F	Construção	0	0	0	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	4	12	0	1	1	18
H	Transportes e armazenagem	14	18	8	1	5	46
I	Alojamento e restauração e similares	1	1	1	1	0	4
J	Actividades de informação e comunicação	0	1	0	0	1	2
K	Actividades financeiras e de seguros	0	3	5	3	4	15
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0	0	0	0
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	1	2	0	0	0	3
O	Administração pública, defesa e s.s. obrigatória	0	0	0	1	0	1
P	Educação	1	2	1	0	0	4
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	1	3	0	0	0	4
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
Total		29	80	21	7	12	149

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)
Nota: 20 são 1ª convenção.

O quadro 40 representa o período médio de eficácia do universo de convenções publicado anualmente entre 2015 e 2020. Esta informação ajuda a contextualizar de 2020 numa série de seis anos e a perceber as oscilações registadas de ano para ano, as quais podem ter repercussões na variação média intertabelas do respetivo ano (cfr.3.1.2).

²⁴⁴ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020, desde 2003 e AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020, desde 2002.

Quadro 40 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas nos anos 2015 a 2020 – peso relativo dos vários intervalos

PERÍODO DE EFICÁCIA (Nº de Convenções)	2015 (138)		2016 (146)		2017 (208)		2018 (220)		2019 (240)		2020 (169)	
	< 12 meses	30	24%	27	21%	42	23%	49	26%	57	29%	29
12 < 24 meses	44	35%	63	49%	75	40%	69	37%	86	44%	80	54%
24 < 48 meses	17	13%	15	12%	27	15%	20	11%	34	18%	21	14%
48 < 96 meses	25	20%	21	16%	29	16%	15	8%	3	2%	7	5%
= > 96 meses	11	9%	2	2%	13	7%	26	14%	14	7%	12	8%
Total	127	100%	128	100%	186	100%	179	100%	194	100%	149	100%

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

Para complementar os apuramentos relativos aos períodos de eficácia, isto é, os períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2020, importa analisar o tema pelo prisma do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção revista em 2020 (quadro 41). Podemos constatar que cerca de 64% desses trabalhadores tiveram a sua convenção revista após um período entre 12 e 24 meses ou seja o grupo dominante também no quadro 38.

Quadro 41 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores (2020 e 2019)

Período de Eficácia - Convenções em 2020 (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>			(240)
< 12 meses	36.230	10,47%	217.166
12 < 24 meses	219.650	63,48%	388.523
24 < 48 meses	41.815	12,09%	85.998
48 < 96 meses	9.709	2,81%	389
> = 96 meses	38.599	11,16%	22.331
Total	346.003	100%	714.407

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

Nota: Em 2020, 51.635 trabalhadores de 1ªs convenções não são aqui incluídos.

III. Apresenta-se, de seguida, o resultado dos apuramentos sobre o modo como as convenções disciplinam o seu período de vigência. Em 2020, o regime foi regulado em 76% (129/169) das convenções coletivas (2019 - 62%), onde, como tem sido usual, sobressai o peso

das revisões parciais (57% de 129)²⁴⁵. Associadas ao âmbito temporal de vigência encontram-se, também, previsões em matéria de período de vigência da convenção, renovação automática, situação em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevigência e caducidade (Quadro 42)²⁴⁶.

IV. Há também assinalar a determinação de amplitudes temporais distintas para parte ou a totalidade dos conteúdos. Continuam a surgir disposições que determinam a eficácia retroativa das matérias remuneratórias estabelecidas na convenção, quer apenas a tabela salarial²⁴⁷, quer a tabela salarial e de outras componentes remuneratórias²⁴⁸.

Quadro 42 - Convenções publicadas com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo), 2020 e 2019

Vigência da Convenção e/ou Caducidade, 2020						2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>						(240)
tipo	subtipo				%	Total
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total		
Acordo Coletivo	0	3	4	7	5%	16
Acordo de Empresa	16	35	20	71	55%	71
Contrato Coletivo	4	36	11	51	40%	62
Total	20	74	35	129	100%	149

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

V. Em 104 das 169 convenções analisadas é determinado o seu período de vigência (Quadro 43), sobressaindo o perímetro temporal de 24 meses, em 45 das 104 convenções que regulam a matéria. O período mais curto encontrado é de 2²⁴⁹ e de 9 meses²⁵⁰, seguida de 12m²⁵¹

²⁴⁵ Sobre o peso das revisões parciais no universo de convenções de 2019, ver Relatório da Negociação Coletiva 2019, em geral, págs. 62 e ss. e, quanto ao âmbito temporal da vigência, pág. 103.

²⁴⁶ O quadro 37, *convenções com cláusulas relativas a vigência/caducidade* e o quadro 38, *convenções com cláusulas sobre vigência da convenção*, têm critérios diferentes para os seus apuramentos. No primeiro, são considerados todos os conteúdos das convenções em que, de algum modo, os outorgantes disciplinam o período de vigência: da convenção, da tabela salarial e ou matérias remuneratórias, assim como a entrada em vigor da tabela salarial; enquanto o segundo se reporta, apenas, à disciplina do período de vigência da convenção, propriamente dito.

²⁴⁷ CC APE Cinematográficas/SINTTAV – BTE 8/2020 (cl.2ª) eficácia retroativa a 1 janeiro de 2019.

²⁴⁸ AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.2ª,2); CC A. Comercial Braga/CESMINHO – BTE 8/2020 (cl.1ª) eficácia retroativa a 1 janeiro de 2019.

²⁴⁹ AE OPART/CENA-STE – BTE 40/2020 (cl.5ª) e AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 39/2020 (cl.1ª).

²⁵⁰ AE SPdH / SIMA – BTE 31/2020 (cl.1ª).

²⁵¹ Por exemplo: AE FIBO/FEVICOM – BTE 35/2020 (cl.2ª).

(10 convenções) e, no extremo oposto, o de maior duração de 60 meses²⁵² (25 convenções). Surge habitualmente a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses, embora existam 4 convenções que fixam essa duração em 24 meses²⁵³.

Quadro 43 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência), 2020 e 2019

Prazo de Vigência 2020			2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>			<i>(240)</i>
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	13	12,5%	22
> 12 e ≤ 24 meses	45	43,3%	59
> 24 e ≤ 36 meses	12	11,5%	24
> 36 e ≤ 48 meses	4	3,8%	5
> 48 meses	25	24,0%	15
CT	5	4,8%	4
Total	104	100%	129

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

VI. Existem 19 convenções que acolhem o regime legal supletivo de vigência temporal de um ano com renovação automática por igual período (art.499.º, n.º 2, do CT) e 22 determinam um período de vigência de dois anos, renovado por igual período. Em 2020, e contrariando a tendência dos últimos anos,²⁵⁴ a duração mais frequente do período de renovação da convenção é de 2 anos²⁵⁵. Noutros casos, são fixadas durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações com menor duração: por exemplo, 5²⁵⁶ ou 3 anos²⁵⁷ para o prazo inicial com renovações de 1 ano (em 16 ocorrências (em 104), embora em proporção inferior ao verificado em 2019 (38, num universo de 129), enquanto 60 meses corresponde ao período mais dilatado (Quadro 39).

²⁵² Por exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.2ª) [(=)BTE 17/2019].

²⁵³ Sobre a tabela salarial com vigência de 24 meses, por exemplo, CC CNEF/FNE – BTE 32/2020 (cl.2ª); os AE CELTEJO/COFESINT – BTE 20/2020 CELTEJO/FIEQUIMETAL – BTE 24/2020 (ambos cl.2ª).

²⁵⁴ Com o predomínio de um período de renovação da convenção de 12 meses, Ver Relatório da Negociação Coletiva de 2017, pág. 105; de 2018, pág. 105 e de 2019, pág. 104.

²⁵⁵ Por exemplo, 2 anos/2 Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020 e paralelos.

²⁵⁶ Por exemplo, 5 anos/1 AE SOFLUSA/SENSIQ, SOFLUSA/SITRA, SOFLUSA/SITESE – todos BTE 2/2020 (cl.2ª,1) e AE CP comboios/SFRCL – BTE 17/2020 (cl.2ª).

²⁵⁷ Por exemplo 3 anos/1 AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 3ª) e CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.2ª).

Por conseguinte, há, em 2020, maior número de convenções com prazos de vigências e de renovação mais longos, face a 2019. Mas pode depender do tipo de setores que promoveram contratação coletiva em 2020.

Quadro 44 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação), 2020 e 2019

Prazo para Renovação Automática 2020			2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>			<i>(240)</i>
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
6 meses	0	0,0%	0
12 meses	19	37,3%	51
24 meses	24	47,1%	25
36 meses	5	9,8%	4
48 meses	1	2,0%	0
60 meses	1	2,0%	1
CT	1	2,0%	3
<i>Total</i>	51	100%	84
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência			35
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência			49

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

4.4.5.4 Caducidade e sobrevigência

I. Continua a ser pouco comum as convenções regularem as matérias da caducidade e da sobrevigência: num total de 169 convenções celebradas em 2020, 18 regulam a sobrevigência e a caducidade. Este ano, 10 convenções remetem para a lei, outras 8 aproximam-se do regime legal de sobrevigência, ao fixar os 12 meses previstos na lei (2) (art.501º, n.º 3, do CT) ou ao admitir como período máximo, incluindo processo de negociação, os 18 meses de sobrevigência (1) (art.501º, n.º 5, do CT) (ver Quadros 42 e 43). No geral, a fisionomia do regime convencional mantém-se tendencialmente constante, há, porém, um grupo de AE paralelos que alteram a redação do seu clausulado, neste domínio ²⁵⁸.

²⁵⁸ Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020, CGD/FSIB – BTE 11/2020 e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – ambos BTE 11/2020 e CGD/SBN – BTE 28/2020 (todos cl.3º,1) (altera BTE 2/2018).

II. A publicação da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, passou a exigir que, para além de proposta negociada global, que dela conste a fundamentação sobre “motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”; e seja enviada cópia para o serviço competente do ministério responsável pela área laboral. Em 2020, encontram-se 17 convenções que aludem de modo geral à fundamentação, sempre que um dos outorgantes apresente a denúncia da convenção²⁵⁹. E já se encontram algumas convenções que reproduzem a versão atual do Código de Trabalho nesta matéria (art.500.º, n.º 2, do CT)²⁶⁰.

Quadro 45 - Convenções publicadas com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2020 e 2019

Sobrevigência 2020						2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>						(240)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	Total
24m+12m	0	0	0	0	0,0%	1
24 m	0	0	2	2	11,1%	
18m+60d	0	0	0	0	0,0%	4
18m	0	0	0	0	0,0%	4
15m+45d	0	0	0	0	0,0%	2
12 a 18 m	0	0	1	1	5,6%	
12m+6m+60d	0	0	0	0	0,0%	1
12m+1m	0	0	0	0	0,0%	2
Até nova convenção	0	0	0	0	0,0%	2
Até conclusão da arbitragem voluntária	1	0	1	2	11,1%	
60d+conciliação ou mediação nos termos do CT	0	1	0	1	5,6%	
12 m	0	2	0	2	11,1%	3
CT	0	9	1	10	55,6%	3
Totais	1	12	5	18	100%	22

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

III. O próximo quadro identifica as convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade. No conjunto das 11 convenções que preveem expressamente a caducidade, encontramos 6 (dos quais 4 são paralelos) cujas disposições indicam expressamente os efeitos da pós eficácia da convenção em caso de caducidade²⁶¹. Recorde-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro aditou os aspetos relativos à “parentalidade e a Segurança e Saúde” (no art.501º,n.º 8

²⁵⁹ Por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.3ª) na denúncia exige apresentação de proposta fundamentada e contraposta igualmente fundamentada.

²⁶⁰ Exemplo, CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.2ª,5).

²⁶¹ Como habitualmente, a diferença de conteúdos sobre a matéria da caducidade conduz a subtotais não coincidentes nos três grupos: sobrevivência, previsão expressa e efeitos da caducidade (Quadro 46).

do CT) ao conjunto de matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral, na ausência de acordo das partes²⁶². Em 2020, porém, estas matérias não figuram em qualquer convenção. Observam-se, fundamentalmente, três modalidades de regulação:

- menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei²⁶³;
- Remissão para a lei, mas com aditamento de outras matérias²⁶⁴;
- Indicação de apenas alguns dos pontos referidos na lei, mas com aditamento de outras matérias²⁶⁵.

²⁶² Ver. *supra* 2.2.

²⁶³ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.2ª,11) apenas retribuição do trabalhador, categoria e duração do tempo de trabalho.

²⁶⁴ Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020, CGD/FSIB – BTE 11/2020 e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – ambos BTE 11/2020 CGD/SBN – BTE 28/2020 (todos cl.3ª,7 e 23ª), mantendo os efeitos produzidos pela presente convenção, enunciados no art.502º,8,CT, assim como os relativos ao rácio de trabalhadores a afetar a tempo inteiro a atividade sindical (cl.23ª).

²⁶⁵ Nesse sentido, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.3ª,4) inclui promoções; progressões salariais; dispensas; duração das férias; subsídio de refeição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma; prémio de permanência. Fixa estes direitos vigoram até a entrada em vigor de novas convenção ou, pelo prazo de 18 meses. Também concretiza o que se entende por remuneração para este efeito. Redação semelhante à observada nas convenções do setor segurador publicadas em 2019.

Quadro 46 - Convenções publicadas em 2020 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade (2020)

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2020									comparação com a convenção anterior (19/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Paralelos	CADUCIDADE			
			Sec			Sobrevigência	Previsão expressa	Efeitos	
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	0	CT	X	0	novo
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	0	Até conclusão da arbitragem voluntária	0	0	novo
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	BTE 10/2020;11/2020 ;11/2020;28/2020	CT	X	x	(=) BTE 4/2016
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	BTE 10/2020;11/2020 ;11/2020;28/2020	CT	X	x	(=) BTE 22/2016
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	BTE 10/2020;11/2020 ;11/2020;28/2020	CT	X	x	Altera BTE 2/2008
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	0	CT	0	0	(=) BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	BTE 12/2020;12/2020 ;13/2020	CT	X	0	(=) BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	BTE 12/2020;12/2020 ;13/2020	CT	X	0	(=) BTE 16/2012
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	BTE 12/2020;12/2020 ;13/2020	CT	X	0	(=) BTE 16/2012
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	0	12 a 18 m	x	X	novo
17	CC	Alteração salarial e outras	A	CAP SETAAB	0	24 m	0	0	(=) BTE 8/2019
17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	0	CT	0	0	(=) BTE 42/1999
19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	0	60d+conciliação ou mediação nos termos do CT	0	0	(=) BTE 17/2018
21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	0	Até conclusão da arbitragem voluntária	X	X	Altera BTE 4/2016
28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	BTE 10/2020;11/2020 ;11/2020;28/2020	CT	X	x	Altera BTE 21/2008
29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB	0	24 m	0	0	(=) BTE 18/2018
40	AE	1ª convenção		OPART CENA-STE	0		X	0	novo
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST SITESE	0	12 m	0	0	novo
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO	0	12 m	0	0	novo

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

TOTAL de Convenções:	19	18	11	6	19
-----------------------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

IV. Passa-se de seguida a um outro ângulo de análise, associado à cessação da vigência da convenção. O Código de Trabalho prevê que a convenção pode cessar por revogação acordada entre as partes ou por caducidade (art.502.º, n.º 1, do CT). Em 2020 não foi publicado qualquer acordo de revogação [conforme o art.502º, n.º1, a), do CT], mas, em contrapartida, foram publicados seis avisos de cessação de vigência da convenção²⁶⁶. Um deles respeita ao setor dos transportes e é publicado ao abrigo do regime transitório consagrado no n.º2, do artigo 10.º, da Lei n.º 7/2009²⁶⁷, como, de resto já o haviam sido os avisos publicados em 2019, relativos ao mesmo grupo de empresas do setor rodoviário²⁶⁸. Os outros cinco pertencem ao setor da saúde e são referentes à mesma entidade empregadora, neste caso, fundados no n.º4, do art.501.º, do Código do Trabalho de 2009 (Quadro 47).

Quadro 47 - Avisos sobre a data de cessação da vigência (2020)

Aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva 2020				Convenção objeto de caducidade				
BTE 2020	Outorgantes abrangidos pela caducidade da convenção	Iniciativa da denúncia	Base legal	BTE (última alteração)	Tipo	CAE	Outorgantes	Cessação de vigência (Data)
10	Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e (A) SNM, SITE-NORTE, SITE-CSRA, SITE -SUL	Empregador	Lei 7/2009 - 12fev, n.º2, do art.10º,	BTE 12/1986	AE	H	Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e a SNM, SITE-NORTE, SITE-CSRA, SITE -SUL e também FESTRU, CESP e outros	17.2.2009
	Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e (B) FECTTRANS, FIEQUIMETAL, FESAHT, CESP, STCCMCS		CT 2009- n.º4, do art.501.º	BTE 29/1993	AE	H	Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e a FESTRU, CESP, FSTIEP, FIEQUIMETAL e outros	03.4.2016
23	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e a FETESE.	Empregador	CT 2009- n.º4, do art.501.º	BTE 19/2003	AE	Q	SAMS/Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e a FETESE	28.4.2019
23	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP ao serviço dos SAMS	Empregador	CT 2009- n.º4, do art.501.º	BTE 21/2007	AE	Q	SAMS/ Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SEP	28.4.2019
23	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde p/Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao serviço dos SAMS	Empregador	CT 2009- n.º4, do art.501.º	BTE 8/2001	AE	Q	SAMS/Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde p/Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	28.4.2019
25	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SIM para os médicos ao serviço do SAMS	Empregador	CT 2009- n.ºs 1 a 4, do art.501.º	BTE 25/1999	AE	Q	SAMS/Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e O SIM	29.3.2020
33	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SMZS para os médicos ao serviço do SAMS	Empregador	CT 2009- n.ºs 1 a 4, do art.501.º	BTE 18/2002	AE	Q	SAMS/Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato das Ciências e o SMZS	7.8.2020

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

²⁶⁶ Cfr. 3.1.5.

²⁶⁷ Avisos sobre a data da cessação da vigência do AE Rodoviária D'Entre Douro e Minho/SNM e outros e do AE Rodoviária D'Entre Douro e Minho/FECTTRANS e outros - publicado no BTE 10/2020.

²⁶⁸ Avisos sobre a data da cessação da vigência do AE Rodoviária do Alentejo, SA/FETESE e AE Rodoviária do Alentejo, SA/SITRA - ambos publicados no BTE 34/2019.

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

I. O artigo 482.º, n.º 5, do Código do Trabalho, admite que as convenções estabeleçam cláusulas de articulação que possibilitem a aplicação de mais de uma convenção coletiva, em simultâneo, às mesmas situações jurídicas, com preterição dos critérios de preferência consagrados nos números iniciais desse mesmo artigo, os quais visam a aplicação, em cada momento, de apenas uma convenção coletiva (art.482.º,n.º 1,do CT). Por outro lado, é usual encontrarem-se outras disposições, de natureza transitória, que pretendem salvaguardar direitos adquiridos, traduzidos na manutenção de regimes previstos em convenções coletivas anteriores para determinados trabalhadores, com efeito equivalente ao do artigo 503.º, n.º 4, do CT ou através da previsão de regimes diferenciados para esses universos fechados. As mais das vezes, essas disposições transitórias não se limitam a salvaguardar direitos adquiridos, mas estabelecem verdadeiras disposições transitórias formais e materiais, mantendo em vigor regimes convencionais. Por essa razão, afigura-se pertinente manter a separação entre cláusulas de articulação e disposições transitórias, embora nalguns casos seja uma operação complexa em virtude da sua utilização conjunta, nomeadamente, no caso de sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de diferente nível.

II. 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, n.º 5, do CT²⁶⁹, observam-se em cinco ocorrências (Quadros 48 e 49).

A repartição de 2020 é apresentada no quadro seguinte.

²⁶⁹ 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 48 - Cláusulas de articulação (2020)

Cláusulas de Articulação 2020 (5/169)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec				
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	art. 482º, 5, a)	cl.144ª, Em janeiro de 2022, passará a aplicar-se a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária do ACT do setor bancário, salvo se for menos favorável.	novo BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mats Sindicato	art. 482º, 5, a)	cl.144ª, Em janeiro de 2022, passará a aplicar-se a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária do ACT do setor bancário, salvo se for menos favorável .	novo BTE 16/2012
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	art. 482º, 5, a)	cl.144ª, Em janeiro de 2022, passará a aplicar-se a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária do ACT do setor bancário, salvo se for menos favorável.	novo BTE 16/2012
28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	art. 482º, 5, a)	cl.114ª Durante a vigência do CC, serão aplicadas ao subsetor viveirista as convenções outorgadas entre o SETAAB e a CAP, a AAR, a AABA e a AHSA	(=) BTE 28/2018
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sociedade SETAAB	art. 482º, 5, a)	19ª,1 - limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC são 40H/semana conjugados com os CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 17/2019

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

NOTA: Cláusulas de articulação em 2019: 4/240

III. À semelhança de anos anteriores, existem convenções que estabelecem 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, n.º 4, do CT). As matérias abrangidas por estas cláusulas sobre direitos decorrentes de convenções anteriores continuam, como em anos anteriores, a abranger um leque diversificado de aspetos: categorias profissionais, descanso semanal, regimes sociais complementares, organização do tempo de trabalho, acréscimos remuneratórios ou férias.

Em 2020 encontram-se conteúdos deste teor em 21 convenções (face a 27 em 240, em 2019). O quadro seguinte retrata as convenções com regimes transitórios, os quais estão presentes também em primeiras convenções. Este facto parece indicar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT.

Quadro 49 - Regimes transitórios 2020

Regimes Transitórios 2020 (21/169)						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Observações	comparação com a convenção anterior
			Sec			
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	cl. 53ª e 54ª regime especial de transição para as carreiras de técnico de farmácia e de técnico auxiliar de farmácia	novo
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	cl. 37ª regime transitório de anuidades para 2020 e 2021; Anexo VII, 22ª, regime especial de transição de carreiras, para efeitos de progressão para um grupo de trabalhadores	Altera BTE 25/2010
2	AE	Alteração salarial e 1ª convenção	H	CARRIS (a) ASPTC	cl. 37ª regime transitório de anuidades para 2020 e 2021; Anexo VII, 22ª, regime especial de transição de carreiras, para efeitos de progressão para um grupo de trabalhadores	Altera BTE 35/2018
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	cl. 79ª Critérios para reclassificação dos trabalhadores, em 90 dias após a entrada em vigor do AE	novo
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	84ª, prémio extraordinário de 200€ a trabalhadores filiados no sindicato outorgante, afetos a concessão antes de 1-4-2018 (compensação por ausência de revisão salarial devido a sucessão de IRCT)	novo
10	AE	Revisão Global	K	CGD (b) STEC	cl. 118ª, pagamento de prémio de antiguidade que o trab. Receberia se se reformasse, nos termos do AE revogado; 119ª, 2º regime transitório para diuturnidades anteriormente vencidas ;	Altera BTE 4/2016
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	90ª definição do âmbito temporal de vários regimes do presente AE: regime específico de gozo de férias; prémio de condução (ambos a partir de jan. 2021) etc.	Altera BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC (c) FSIB	139ª até à entrada em vigor da nova convenção, mantém-se o direito à promoção concedida ao abrigo da convenção anterior, ; 140ª período transitório para ajustar os montantes auferidos a título de subsídio de isenção de horário, concedidos p/ anterior convenção ; 141ª e 142ª regime transitório para diuturnidades anteriormente vencidas ; 143ª pagamento de prémio de antiguidade que o trabalhador receberia se se reformasse, nos termos do AE revogado;	Altera BTE 16/2012
17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	cl. 111ª calendário para a implementação de determinadas regras constantes no AE sobre escalas de serviço, computo de trabalho suplementar; marcação de férias, assim como a determinação do valor de vários acréscimos remuneratórios - prémios de produtividade, de condução e de complexidade de funções; bem como de abono para falhas, de prevenção e por itinerância	Altera BTE 42/1999
21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	57ª Constituição de planos individuais de reforma, relativos a pensões de reforma devidos a trabalhadores filiados, admitidos até junho-1995. 55ª, 56ª e 58ª valor acumulado do prémio de antiguidade vencido até 2013 e 2016, P/ convenção anterior (celebrada com o SINAPSA, STAS e SISEP), mantém-se como componente fixa de retribuição, não pode ser absorvido por futuros aumentos; também não são incorporados os suplementos devidos por subsídio de turno e isenção de horário.	(=) BTE 4/2016
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	85ª Aumento salarial de 25% para os trabalhadores que em 31.12.2019 se encontravam em determinados escalões	altera BTE 17/2019
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	22ª, 3 os trabalhadores admitidos até 31.12.2005 têm direito ao valor das diuturnidades vencidas anteriormente	(=) BTE 24/2016
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDELCO	58ª regime transitório de transição de carreiras, com a entrada em vigor do AE	novo

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

NOTA: Regimes Transitórios em 2020: 21/169; 2019: 27/240

(a) Redação comum às convenções paralelas: AE CARRIS/ASPTC; CARRIS/SITSE; CARRIS/SITRA – todos BTE 2/2020 e CARRIS/SNM – BTE 5/2020 (cl. 37ª e Anexo VII, 22ª)

(b) Redação comum às convenções paralelas: AE CGD/STEC BTE 10/2020; CGD/FSIB e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro - ambos BTE 11/2020 e CGD/SBN - BTE 28/2020 (cls 118ª e 119ª)

(c) Redação comum às convenções paralelas: AE BIC/FSIB e BIC/Mais Sindicato - ambos BTE 12/2020 e BIC/SBN - BTE 13/2020 (cls. 139ª-143ª)

4.4.5.6 Regulamentos e acordos complementares

I. Na sequência do feito pela primeira vez em 2019, procede-se à análise da contratação coletiva que remete parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares.

A análise feita em 2019 revelou a importância de se conhecer os instrumentos de regulação das condições de trabalho (em sentido amplo) com origem nas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma. Recorde-se que se incluem nesta categoria os protocolos adicionais que não são publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados. O propósito desta análise mantém-se o mesmo:

conhecer pelo menos as matérias que as partes escolhem como sendo o seu âmbito, em virtude de a falta de publicidade impedir, na maioria dos casos, o conhecimento do seu conteúdo.

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

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

III – Do ponto de vista estatístico, verifica-se que em 2020 existem 30 convenções coletivas que remetem a regulação de determinadas matérias para outros instrumentos ou preveem a sua revogação, ainda que nem todas as cláusulas remissivas tenham a mesma importância, não sendo contabilizadas as previsões de existência de regulamentos internos do empregador em geral, mas apenas aqueles em que existem desenvolvimentos ou referências a matérias específicas²⁷⁰. Em termos absolutos, os apuramentos representados no quadro seguinte dão conta de um decréscimo, comparativamente a 2019, mantendo a primazia da negociação ao nível da empresa (quadro 50).

²⁷⁰ As convenções com regulamentação mais específica encontram-se identificadas em nota deste segmento do relatório.

Quadro 50 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2020 e 2019)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		(240)
	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	6
Acordo de Empresa	25	20
Contrato Coletivo	4	9
Total	30	35

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

Em 2020 constata-se igualmente uma grande variabilidade de tópicos objeto de regulamentação complementar (cfr. quadro 51). Relativamente às matérias que a convenção coletiva confere um campo de intervenção podemos identificar as do tempo de trabalho²⁷¹, da segurança e saúde no trabalho²⁷², fardamento, estatuto de trabalhador estudantes²⁷³, parentalidade²⁷⁴, mobilidade²⁷⁵ e proteção de dados e do dever dos trabalhadores de cumprimento desta matéria²⁷⁶. Por vezes, a convenção coletiva prevê que determinadas matérias, como por exemplo, a contratação em comissão de serviço sejam da competência do empregador²⁷⁷.

Por vezes existe apenas uma norma de prevalência da convenção coletiva sobre os regulamentos internos²⁷⁸ ou remissão para acordos futuros com o mesmo valor da convenção coletiva em abstrato²⁷⁹.

Noutros casos, preveem-se os procedimentos de elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina no trabalho²⁸⁰ ou a exigência da sua publicação até uma determinada data e, ainda, a obrigação de negociar determinada matéria²⁸¹.

²⁷¹ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.78ª);

²⁷² AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.77ª,1).

²⁷³ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.82ª).

²⁷⁴ CC GROQUIFAR-Químicos/FIEQUIMETAL – BTE 25/2020 (cl.32ª).

²⁷⁵ AE Geberit Produção, SA/EUROCER-ASTE – BTE 17/2020 (cl. única).

²⁷⁶ AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.25ª)

²⁷⁷ AE EMEL/SITese – BTE 13/2020; AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (ambos cl.12ª, 3).

²⁷⁸ AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.2ª,4); AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.75.ª); AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.75ª).

²⁷⁹ AE LUSA/SITese – BTE 1/2020 (cl.2/5.ª); AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.85ª).

²⁸⁰ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.79.ª); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.20ª); AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.27ª,2).

²⁸¹ AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 (cl.5ª,4); AE Parques Tejo – Oeiras/STMO – BTE 44/2020 (cl.65ª)

Nalgumas convenções prevê-se que a convenção coletiva se impõe aos regulamentos internos²⁸².

Acresce que a contratação coletiva remete para regulamentos internos como fonte de deveres dos trabalhadores²⁸³ ou como fontes de regulamentação de matérias como férias²⁸⁴, regime de deslocações e ajudas de custo²⁸⁵, uso de fardas e fatos de trabalho, que são objeto de regulamentação específica²⁸⁶. Também a segurança e saúde²⁸⁷ ou regime de trabalho em urgência é objeto de regulamentação do empregador prevista em convenção coletiva²⁸⁸, bem como os regulamentos de alcoolémia²⁸⁹.

Quadro 51 - Regulamentos e protocolos previstos nas convenções por tópico (2020)

Regulamentos e Protocolos previstos nas convenções, por tópico, 2020									
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e Protocolos: 30/169									
Tipo de Convenção	Remissão para regulamentação posterior							Regul. revogado em convenção	TOTAL
	Avaliação de desempenho/Evolução Profissional	Organ. tempo de trabalho	Segurança e Saude Trab.	Prestações Sociais Complementares	FP/Trab.- Estud.	Remunerações e outras retribuições	Outras situações		
AC	0	0	1	0	0	0	0	0	1
AE	9	9	8	5	5	7	15	6	25
CC	0	0	1	0	1	1	2	0	4
TOTAL	9	9	10	5	6	8	17	6	30

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

²⁸² AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.109ª).

²⁸³ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 [(cl.6,2ª,a)]; e AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 [(cl.20ª,1,f)].

²⁸⁴ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cls.35ª e 36ª).

²⁸⁵ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.61ª).

²⁸⁶ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.92ª).

²⁸⁷ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 [(cl.60ª,d)] e paralelo

²⁸⁸ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.39ª,7).

²⁸⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.58ª,12), neste caso prevê-se a dispensa de emissão de regulamento interno sobre alcoolémia se cumprir as regras previstas no AE. A convenção coletiva apresenta-se como subsidiária em relação do regulamento do empregador.

4.4.6 Tempo de trabalho

A duração e organização do tempo de trabalho preserva uma posição de destaque na contratação coletiva, quer pelo protagonismo que a lei lhe reconhece (existe um número substancial de normas do Código do Trabalho que remetem para a contratação coletiva), quer pela sua ligação estrutural à matéria salarial (a remuneração base é fixada para o período normal de trabalho). Como se verá de seguida, a redução do universo de convenções de 2020, face a 2019 (redução na ordem dos 30%) conduz a uma muito ligeira retração no número de ocorrências dedicadas aos tempos de trabalho. Todavia, essa redução não é uniforme e há, inclusivamente, regimes jurídicos que têm igual (adaptabilidade e horário concentrado) ou maior expressão relativa (horários flexíveis e a isenção de horário) em 2020, comparativamente a 2019.

Cumprir recordar que o tópico relativo ao tempo de trabalho é campo de eleição da contratação coletiva, não só pelas diversas normas legais que remetem para os instrumentos de regulamentação coletiva, mas também pela capacidade de inovação contida na autonomia coletiva nestes temas.

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

4.4.6.1 Duração do tempo de trabalho

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do PNT, traduzida no limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal, surge na totalidade de primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2020. A representação numérica do tema em 2020 - por comparação com 2019 - revela dois aspetos essenciais: o número total de ocorrências é menor em 2020, embora em proporção superior, face a 2019 (em 2019, 32, 5%, 78 convenções em 240; em 2020, 36%, 61

convenções em 169); e há uma subida do número de revisões parciais e globais atenuando, em certa medida, a quebra no número de primeiras convenções, representada no quadro seguinte (quadro 52).

Quadro 52 - PNT tempo completo, 2020 e 2019 (por subtipo)

PNT tempo completo 2020			2019 ²⁹⁰
Número de convenções publicadas: 169			(240)
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª Convenção	20	32,8%	42
Revisão parcial	6	9,8%	4
Revisão global	35	57,4%	32
Total	61	100%	78

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

II. Quanto à configuração do PNT semanal, apresentam-se, em 2020, as soluções já conhecidas. A maior parte das convenções (62%, 38 em 61) adota a duração máxima de 40 horas, coincidente com o limite legal (art.203.º, do CT), e quase 30% (18 em 61) fixa o período normal de trabalho de duração inferior a 40 horas para todos os trabalhadores. Este segundo grupo concentra-se, essencialmente, nos setores da Banca e Seguros (K), Educação (P) (usualmente, 35 horas²⁹⁰), embora também encontremos horário idêntico em convenções de empresas públicas municipais²⁹¹. Existe, por fim, uma convenção com horário entre 37 e 39 horas²⁹².

Um outro aspeto característico na definição do PNT, prende-se com a existência de modelos de duração do trabalho variável em função de grupos de trabalhadores, distinguindo os trabalhadores administrativos dos da área de produção²⁹³ ou do comércio²⁹⁴, com PNT diferentes, oscilando entre 35 e 40 horas, consoante os grupos profissionais abrangidos²⁹⁵. Noutros casos

²⁹⁰ Por exemplo, AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cls. 27ª-28ª e 30ª-43ª) e paralelos; AC LIBERTY Seguros/STAS – BTE 21/2020; AE COPEFAP/SPGL BTE - 5/2020 (cls. 14ª-33ª); AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 e outras empresas públicas locais.

²⁹¹ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.20ª) e paralelo e AE Habévora/STAL – BTE 43/2020. (cl.27ª).

²⁹² CC APEC/FECTTRANS – BTE 13/2020.

²⁹³ AE Transtejo/SENSIQ (técnicos superiores) – BTE 2/2020 (cl.15ª,2) e paralelos.

²⁹⁴ CC ACISB/FEPCEs – BTE 30/2020 (cl.15ª,1) [(=) BTE 16/2017].

²⁹⁵ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl. 24ª) [(=) CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.25ª)].

opta-se por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias (por exemplo: 38 horas em geral e 35 horas para certas categorias²⁹⁶).

Naturalmente, que também quanto ao período normal de trabalho diário, a maioria das convenções onde a matéria é regulada determina uma duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal (art.203.º, do CT). Existem, porém, convenções, em particular no setor dos serviços, que fixam a jornada de trabalho em 7 h diárias²⁹⁷.

Em situações excecionais, tais como situação de incêndio, assistência a outros navios ou pessoas em perigo, ou outra situação de perigo iminente, admite-se que não são considerados os limites ao PNT convencionados²⁹⁸.

A duração do PNT e o conceito de tempo de trabalho interrelaciona-se cada vez mais com o binómio tempo de trabalho e de não trabalho. Este tópico é referido frequentemente a propósito da conciliação da vida familiar e profissional e o tempo de trabalho e, mais recentemente, tem surgido nas convenções uma outra figura, o direito a desconexão, de que se dará nota noutra parte deste Relatório²⁹⁹.

Ainda no que respeita à duração do PNT, embora sem carácter normativo, assinalam-se duas situações que mencionam a redução do tempo de trabalho³⁰⁰, em virtude da redução da atividade provocada pela situação pandémica.

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 38% das convenções publicadas em 2020 (64 em 169), percentagem acima da observada em 2019 (34%), devido ao aumento do número de revisões parciais e globais (cfr. quadro 53). Em todo o caso, o tema continua a ser versado,

²⁹⁶ Por exemplo, AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.15ª,1) que distingue psicólogos e trabalhadores com funções docentes com 35h/semana, dos restantes com 38h/semana.

²⁹⁷ Por exemplo, todos os do setor da banca e seguros (k).

²⁹⁸ AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.15ª,4).

²⁹⁹ Ver infra 4.4.9.

³⁰⁰ Tratam-se de dois memorandos de entendimento: AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 39/2020 e AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 que dão nota da redução da carga horária diária e semanal em 20%, verificada em resultado a crise na aviação COVID 19.

preferencialmente, em primeiras convenções e revisões globais [primeiras convenções (17 em 20); revisões globais (35 em 35), com uma presença residual em revisões parciais (12 em 114).

Quadro 53 - Férias 2020 e 2019 (por subtipo)

Férias 2020		2019
Total de convenções publicadas: 169		(240)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	17	41
Revisão parcial	12	8
Revisão global	35	32
Total	64	81

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

II. Neste ponto, como houve ocasião de mencionar em Relatórios anteriores, apenas se atende à duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho (em termos anuais). Em 2020, persiste uma diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida: um grupo de convenções reproduz o regime legal; outras optam por soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais³⁰¹, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal. Estas situações reconduzem-se a quatro grandes grupos, seguidamente descritos.

- i. O primeiro grupo reproduz o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração³⁰² (10 em 30 convenções; enquanto 20 conjugam 22 dias com majorações).
- ii. O segundo grupo consagra um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator (26

³⁰¹ Cabe referir que o CT/2003 consagrou um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia o acréscimo de um, dois ou três dias de férias, consoante o número de faltas justificadas dadas pelo trabalhador no ano a que as férias se reportam (art.213.º, 3 e 4). A solução transitou para o CT/2009 (art.238.º, 3 e 4) e foi eliminada pela Lei n.º 23/2012, de 23 de junho.

³⁰² Por exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.35ª); CC União das Mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.68ª); AE CASCO/FEVICOM - BTE 29/2020 (cl.45ª); CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.34ª).

- em 2020; 22 convenções em 2019). A duração das férias anuais oscila entre 23 (7)³⁰³, 24 (2)³⁰⁴ e 25 dias (17)³⁰⁵ dias úteis.
- iii. Integram o terceiro grupo as convenções que consagram um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da idade ou de outros fatores:
- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função da idade (1)³⁰⁶, do tempo de serviço (3)³⁰⁷ ou de outros fatores (4)³⁰⁸;
 - período mínimo de férias de 25 dias, com a possibilidade de aumento em função de idade e assiduidade ou tempo de serviço, com conjugações variadas e, no limite, 27³⁰⁹, 29 ou 30³¹⁰ dias de férias anuais;
 - consagração de majorações em função do gozo de um período mínimo de férias em determinadas épocas do ano³¹¹.
- iv. Incluem-se no quarto e último grupo, as convenções (19) que consagram um período fixo mínimo (de 22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função da assiduidade:
- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (16 convenções³¹²);
 - 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (3 convenção³¹³).

³⁰³ AE SOFLUSA/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl.36ª) e paralelos; AE TRANSTEJO/SITRA - BTE 2/2020 (cl.31ª) e paralelos; AC BRISA e outras/SETACOOOP e outros – BTE 36/2020 (cl.45ª) [(=) BTE 36/2019].

³⁰⁴ AE Parmalat Portugal/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.47ª) [(=) BTE 29/2019]; AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.41ª).

³⁰⁵ Por exemplo: AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.29ª); CC GROQUIFAR-Controlo de Pragas/FIEQUIMETAL – BTE 37/2020 (cl.21ª); AE AE-IST/SITESE – BTE 43/2020 (cl.25ª).

³⁰⁶ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.25ª).

³⁰⁷ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.25ª); AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.46ª); AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.50ª).

³⁰⁸ Por exemplo, no AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.35ª,2), aumento dos dias férias por lei regulamentos internos da entidade empregadora; no AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl. 22ª e 25ª) acréscimo de 3 dias de férias a título de compensação por trabalho prestado em feriado, a gozar fora do período de verão.

³⁰⁹ AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.70ª) e paralelos, (+) dia de férias para trabalhadores a partir dos 55 anos e 30 anos de tempo de serviço.

³¹⁰ AE CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2020 (cl.22ª) e paralelo, majoração de férias em função da assiduidade.

³¹¹ acréscimo de 3 dias de férias, com algumas condições: AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl.31ª,5) e paralelos, se pelo menos 11 dias forem gozados entre novembro e abril; AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl. 1ª,1 e Anexo IV, 4ª), se apenas 8 dias de férias forem gozados entre maio-outubro e os 3 dias da majoração for gozada fora desse período.

³¹² Os AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.41ª) [(=) ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019]; AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.37ª) e paralelo; CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.61ª); AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.79ª).

³¹³ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.29ª); AE CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2020 (cl.22ª).

4.4.6.2 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

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

Para o efeito, segue-se a abordagem adotada em edições anteriores, começando pela qualificação das soluções convencionais dentro da tipologia legal (independentemente da designação adotada nas diferentes convenções)³¹⁴. Recordando o essencial assumiu-se que:

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

³¹⁴ A experiência de estudo dos conteúdos convencionais tem demonstrado que esta recondução a um dos vários regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear ou isenta de dúvidas.

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.

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

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

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

III. Por fim, e a propósito do equilíbrio interno presente em cada texto convencional, cabe lembrar dois aspetos já conhecidos de Relatórios anteriores e de que se dará nota sempre que oportuno. Por um lado, no que toca à organização do tempo de trabalho, é comum a disciplina convencional estabelecer conexões estreitas entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Esta articulação abrange, nalguns casos, a regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno. Por outro lado, subsiste alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

b) Previsão de diferentes regimes

Tradicionalmente, a disciplina dos regimes de flexibilidade, reconduz-se essencialmente às figuras da adaptabilidade e do banco de horas. Em termos numéricos, estes regimes beneficiaram de uma certa expansão entre 2013 e 2017, e uma redução progressiva desde então (Quadro 49, ver 30 em 2020, 38 em 2019, 45 em 2018 e 48 em 2017)³¹⁵. Em 2020, e comparativamente a 2019, destaca-se, porém, a sua subida relativa, devido ao aumento das ocorrências sobre adaptabilidade. Já o número de convenções que disciplina apenas o banco de horas regista uma descida acentuada (Q54).

Assim, a adaptabilidade surge em 27 de 169 convenções (16%) [e em 2019, 27 em 240 convenções (11%)] e o banco de horas localiza-se em 12 de 169 convenções (7,1%) [em 2019, 21 de 240 convenções (9%)]. Recomenda a prudência que estas oscilações tenham em conta a incidência setorial da negociação coletiva preponderante em cada ano e que tem sido variável.

Quadro 54 - Adaptabilidade e Banco de Horas (2020 e 2019)

Adaptabilidade e Banco de Horas 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					<i>(240)</i>
Conteúdos convencionados	tipo				Total
	AE	AC	CC	Total	
Adaptabilidade e Banco de Horas	2	1	6	9	10
Adaptabilidade (apenas)	14	1	3	18	17
Banco de Horas (apenas)	1	0	2	3	11
Total	17	2	11	30	38
Adaptabilidade e Banco de Horas (%) face ao universo de convenções do ano				18%	16%

Por outro lado, são parcas as previsões dedicadas ao horário concentrado, isoladamente ou em conjugação com outro instrumento. Em 2020, apenas se encontram quatro situações - uma isoladamente e as outras três em convenções com a disciplina do banco de horas e previsão da adaptabilidade³¹⁶.

³¹⁵ Ver Relatório A.S.E.N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 134-138, <https://www.crlaborais.pt/>.

³¹⁶ Recorde-se que o art.209º,2,CT, impede a aplicação em simultâneo de adaptabilidade e horário concentrado.

Na repartição por subtipo, representada no quadro seguinte, é manifesto o protagonismo das Revisões Globais, no conjunto das convenções que versam a adaptabilidade e o banco de horas (Quadro 55).

Quadro 55 - IRCT publicados em 2020 sobre Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

Adaptabilidade e/ou Banco de Horas 2020				
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>				
2020	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total
		4	6	20

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

Na já clássica comparação entre conteúdos publicados em 2020, face à versão anterior da mesma convenção, no que toca a adaptabilidade, surgem 11 revisões parciais e globais que promovem a renovação de conteúdos e em duas revisões parciais o regime da adaptabilidade é estabelecido pela primeira vez³¹⁷, para além dos conteúdos novos publicados em primeiras convenções. Nas restantes 10 ocorrências, a redação é (=) à versão anterior da mesma convenção.

Quanto ao Banco de horas, para além de uma primeira convenção (cujo conteúdo é por definição novo), verifica-se em 11 revisões parciais e globais, um conteúdo novo³¹⁸, quatro alteram o regime anterior³¹⁹ e 5 convenções preservam a redação original, publicada antes de 2020.

No plano substantivo encontra-se, em 2020, boa parte das soluções já analisadas em relatórios anteriores, como se poderá constatar nas alíneas seguintes.

c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. Na perspetiva numérica (quadro 56), o número de ocorrências da figura da adaptabilidade é exatamente igual em 2019 e 2020 (27 convenções), apesar de revestir uma repartição tipológica distinta. Com efeito, em 2020, prevalecem os AE, secundados pelos CC, os quais eram dominantes em 2019.

³¹⁷ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-A).

³¹⁸ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-B).

³¹⁹ É o caso do AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª,8 e Anexo II, 1), cuja criação do regime de Adaptabilidade e/ou Banco de Horas será definido por acordo com os sindicados.

Quadro 56 - IRCT publicados com cláusulas sobre Adaptabilidade, 2020 e 2019

Adaptabilidade - 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		(240)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	4
Acordo de Empresa	16	10
Contrato Coletivo	9	13
Total	27	27

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

No plano qualitativo, persiste uma certa padronização por setores ou por sujeitos outorgantes³²⁰, a par da diversificação de soluções e de equilíbrios ajustados aos vários contextos organizacionais. 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. Por essa razão, é comum a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal³²¹, e não tanto as meras remissões para a lei.

II. Nem sempre se mostra clara a previsão de verdadeiro regime de adaptabilidade, não apenas pela proximidade entre o regime convencionado e a figura do banco de horas, como pela presença de mecanismos específicos³²², designadamente associados às particularidades do setor ou da profissão, cuja qualificação é complexa³²³. Por outro lado, embora de modo corrente o regime de adaptabilidade figure em cláusula própria - com designações variáveis³²⁴ -, ele surge, por vezes, no quadro da definição do período normal de trabalho³²⁵.

³²⁰ Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020; CC AHS/SETAAB – BTE 29/2020 e AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020. No plano setorial, na banca e seguros, os AE CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – BTE 11/2020 (cl. 31ª, 2) AE BIC/Mais Sindicato – BTE 12/2020 (cl. 37ª, 2-4) e respetivos paralelos.

³²¹ Por exemplo, CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.17ª), para além do previsto no CT, admite-se compensação económica se a alteração de horários implicar mais despesas para o trabalhador.

³²² AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.20ª) [(=) BTE 17/2019].

³²³ Assim, por exemplo, AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cls. 25ª e 26ª) [(=) AE ViaPorto/STAMMP – BTE 31/2019].

³²⁴ “Adaptabilidade”, “regime de adaptabilidade”, “horário adaptado”, “regime especial de horário”, etc.

³²⁵ Por exemplo CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.25ª,6 e 7); AE CARRIS/FECTTRANS – BTE 2/2020 (cl.21ª,3); AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.31ª,2) e paralelos CC.

III. Nas convenções de 2020, continuamos a encontrar IRCT em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo do trabalhador³²⁶, ou em que este acordo tem como propósito definir os termos da compensação dos períodos de alargamento de jornada³²⁷.

Quanto ao âmbito de aplicação do regime, certas convenções circunscrevem a sua aplicação a determinadas categorias de trabalhadores³²⁸, enquanto outras o diferenciam em função das unidades de trabalho³²⁹.

IV. O CT permite que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até 4 horas diárias e 60 horas semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art.204.º, 1 e 2do CT). Em 2020 localizam-se acréscimos horários variáveis entre 1,2,3 e 4 horas diárias e com amplitudes semanais que oscilam entre as 40H e 60H semanais³³⁰. A formulação mais vulgar continua a fixar-se nas 2h diárias e 50h semanais³³¹. Outras soluções (cfr. quadro 57), podem traduzir-se, designadamente:

- na limitação da margem de aumento semanal³³² (eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário)³³³;
- na maior limitação das margens diária e semanal³³⁴.

V. Nas convenções consideradas neste relatório, a possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal - art. 206.º, do CT) é versada numa convenção, continuando a tendência de 2019, em que a adaptabilidade grupal está presente num conjunto restrito de convenções ligadas ao ensino e formação³³⁵. Em regra, através da mera reprodução da formulação legal.

³²⁶ É o caso do CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.27ª) e CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.24ª).

³²⁷ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª,8 e anexo II).

³²⁸ O CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.25ª,7).

³²⁹ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (Anexos IV e V, ambos cl. 2ª) Trabalhadores de Assistência a companhias aéreas acréscimo: 1,5H/dia, 45H/semana e período de referência 6meses; e Trabalhadores de Assistência serviços aeroportuários acréscimo: 1H/dia, 40H/semana e período de referência 3 meses.

³³⁰ À exceção do AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª,8 e anexo II), acréscimo 1H/dia e 35H/semana.

³³¹ É o caso dos AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.39ª).

³³² AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.39ª) [(=) BTE 18/2017].

³³³ CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.17ª) [(=) BTE 24/2016 e BTE 13/2019].

³³⁴ AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.26ª) [(=) ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.26ª) e paralelos].

³³⁵ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.44ª) [Cfr. CC CNEF/SEPLEU e CC CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.23ª)].

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal convencionados em 2020, assim como os períodos de referência admitidos.

Quadro 57 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2020)

Convenções que regulam a Adaptabilidade 2020 Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 169										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 27										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
≤ 2 horas	> 2 e ≤ 4 horas	CT	< 50 horas	≥ 50 e < 60 horas	= 60 horas	CT	≤ 4 meses	> 4 meses e < 8 meses	≥ 8 meses e < 12 meses	= 12 meses
23	2	0	15	8	4	0	16	7	1	3

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

*duas convenções não referem acréscimos diários e, portanto, o somatório desta categoria é 25 e não 27

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

Nas convenções publicadas em 2020 encontramos, quanto a este ponto, grande variação. Em 27 convenções, apenas 3 estipulam o período de referência de 1 ano³³⁶, nas demais situações são fixados outros períodos: 9³³⁷, 6³³⁸, 5³³⁹, 4³⁴⁰, 3³⁴¹ e 2 meses³⁴².

³³⁶ AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.39ª) e AE CTT Expresso/SINDELCO – BTE 48/2020 (cl.31ª).

³³⁷ AE SPdh/SIMA – BTE 31/2020 (cls. 2ª e 3ª).

³³⁸ Por exemplo, CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-A).

³³⁹ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.36ª).

³⁴⁰ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl 20ª) [(=) BTE 17/2019].

³⁴¹ No setor dos transportes, por exemplo, AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.16ª, 2 e 4).

³⁴² AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.31ª,2) e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.37ª, 2 e 3) e respetivos paralelos.

VII. Integra também a estrutura do regime de adaptabilidade a fixação de horários com jornadas diferentes para vigorar durante o período de referência, a qual cabe, em princípio, ao empregador no quadro do planeamento da atividade e da gestão deste instrumento de flexibilidade da gestão temporal da prestação.

Essa fixação pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte. Nesta segunda opção, os horários para o restante período serão estabelecidos posteriormente, de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios, respeitando as regras legais sobre a alteração do horário de trabalho (cfr. art.217.º, n.º 2, do CT, os novos horários devem ser afixados com a antecedência de 7 dias ou, no caso de microempresa, de 3 dias).

Nem sempre é fácil determinar em que medida as soluções convencionais se afastam ou não do regime legal. Isto porque, não raras vezes, parece que se combinam elementos dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas.

Quanto à fixação de horários encontramos, mais uma vez, soluções de diversa ordem. Ora se repete a solução legal³⁴³, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 7 dias³⁴⁴, 8 dias³⁴⁵, 15 dias³⁴⁶ ou 30 dias³⁴⁷, com uma convenção regulando dois períodos opcionais da antecedência do aviso³⁴⁸. Por vezes, exige-se acordo escrito do trabalhador para redução do pré-aviso convencional³⁴⁹. Por último, existem convenções que, pelo contrário, nada referem este propósito³⁵⁰.

VIII. 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.

³⁴³ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.36ª).

³⁴⁴ Por exemplo CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.36ª).

³⁴⁵ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.20ª).

³⁴⁶ AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.38ª).

³⁴⁷ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (respetivamente , cl.22ª e cl.22ª-A).

³⁴⁸ AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl. 20ª), antecedência mínima de 10 ou 15 dias consecutivos.

³⁴⁹ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª) e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-A).

³⁵⁰ Por exemplo, AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.20ª)

Para este efeito, a maior parte das convenções estabelece limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas³⁵¹), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios dias de descanso³⁵² ou através do acréscimo de dias de férias³⁵³.

Um outro ponto que integra a fisionomia do regime convencional respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, determinando-se que serão pagas como trabalho suplementar³⁵⁴.

IX. Não é habitual a previsão de compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, ainda assim localizam-se algumas situações³⁵⁵. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais³⁵⁶, ou de modo específico relativamente ao pagamento de transporte e ou alimentação³⁵⁷. E para as horas diárias trabalhadas a mais, que ultrapassem a margem estabelecida para horário diário em adaptabilidade, está previsto, nalguns casos, o seu pagamento também como trabalho suplementar³⁵⁸.

X. No âmbito do tratamento convencional da adaptabilidade encontramos ainda, com regularidade, outras matérias:

- estabelecimento de dispensas de aplicação do regime, em situações próximas das previsões legais³⁵⁹;
- procedimentalização da aplicação do regime³⁶⁰;

³⁵¹ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.20ª,5) [(=) BTE 17/2019]

³⁵² Por exemplo CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.44ª).

³⁵³ Por exemplo, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª,8 e anexo II).

³⁵⁴ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB eCC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cls. 22ª e 22ª-A).

³⁵⁵ O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.20ª) [(=) BTE 17/2019], prevê o pagamento de um subsídio de base mensal, no período de alargamento de horário.

³⁵⁶ CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.17ª,6), eventuais compensações podem ser acordadas com o trabalhador.

³⁵⁷ Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª) e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-A), pode haver lugar ao pagamento de despesas creches e ATL.

³⁵⁸ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.36ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.25ª);

³⁵⁹ AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.48ª).

³⁶⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 [cls. 19ª, 7-9, 82ª, 1, p) e 86ª, 2 j) k)].

- esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar³⁶¹.
- esquemas de articulação do regime de adaptabilidade com o regime do banco de horas³⁶², e trabalho suplementar³⁶³.

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. Nos termos da lei (art.º 208.º do CT), o banco de horas corresponde à possibilidade de fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho.

Nas situações em que o acréscimo de horas de trabalho é total ou parcialmente compensado com descanso, pode ser difícil distinguir o regime do banco de horas do da adaptabilidade. Desde logo porque a plasticidade da figura tem, amiudadas vezes, correspondência nas convenções coletivas, o que torna difícil a sua qualificação.

Conforme referido nos Relatórios precedentes, ter-se-á em consideração que, contrariamente ao regime de adaptabilidade, o banco de horas não envolve a definição de horários de trabalho diferentes no decurso de um período de referência, sendo tanto o acréscimo do tempo de trabalho como a utilização da compensação em descanso geridos casuisticamente. É também típico do banco de horas a definição de um volume horário total a ser gerido nestes termos³⁶⁴. No conjunto dos IRCT convencionais, em 2020, apenas 12 disciplinam a figura do Banco de Horas, em particular ao nível setorial (Quadro 58).

³⁶¹ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.36ª,8).

³⁶² O AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª,8 e anexo II) prevê “Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT”.

³⁶³ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.25ª,7) [(=) CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.27ª,2)], sobre os limites da margem diária e semanal de tempo de trabalho.

³⁶⁴ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo II) [(=) AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (Anexo IX)].

Quadro 58 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo), 2020 e 2019

Banco de Horas 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		<i>(240)</i>
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	4
Acordo de Empresa	3	5
Contrato Coletivo	8	12
Total	12	21

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

II. Como em anos anteriores, observam-se configurações variadas da figura do banco de horas, articulando os diversos elementos que a estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

Algumas convenções dão abertura à utilização do banco de horas também no interesse³⁶⁵ e por iniciativa do trabalhador³⁶⁶ (quase sempre sujeita à anuência do empregador³⁶⁷), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismos de flexibilização.

De outra parte, o regime do banco de horas surge em contextos também distintos: maioritariamente, as convenções dedicam uma cláusula própria com epígrafe que o identifica; noutros casos, existe uma formulação genérica (por exemplo, “organização especial do trabalho”³⁶⁸; ou “regimes de tempo de trabalho dependente de IRCT”³⁶⁹).

Noutro prisma ainda, o recurso ao banco de horas tanto pode depender apenas de iniciativa do empregador³⁷⁰, como pressupor que seja estabelecido pelo empregador, mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador, com o acordo daquele³⁷¹, ou depender de acordo

³⁶⁵ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambos cl.22^a-B,1,b) [(=) AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [cl.22^a,1,b)] [(=) BTE 29/2018].

³⁶⁶ Por exemplo, AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41^a).

³⁶⁷ Por exemplo, CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 31/2020 (cl.26^a,2) [altera BTE 29/2018].

³⁶⁸ CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 12/2020 (cl.27.ª,1) [(=) BTE 10/2018 e BTE 13/2019], pressupõe o acordo do trabalhador.

³⁶⁹ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo II) [(=) AC Fidelidade/SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II) e AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (ANEXO V)].

³⁷⁰ Por exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.15^a).

³⁷¹ CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.21^a,5); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cl.22^a-B, 4 e 6).

(escrito) do trabalhador³⁷². Encontramos, ainda, a previsão da possibilidade de o trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em “motivo legalmente atendível”³⁷³.

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 aplicado³⁷⁴.

III. No âmbito do regime banco de horas instituído por convenção coletiva, o alargamento da jornada de trabalho, permitido pelo Código do Trabalho, está sujeito aos seguintes limites: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano (art.208.º,2)³⁷⁵. Em 2020, na sua maioria, as convenções preveem o alargamento dessas jornadas de trabalho pelos limites máximos que a lei consente³⁷⁶.

De forma pontual, surgem, porém, limites inferiores - quer para a jornada diária, quer para a jornada semanal, quer para a jornada anual, para todas elas ou apenas para parte³⁷⁷. Há um caso de conjugação de limite 2 horas/dia e 50 horas/ semana³⁷⁸ outro 3 horas/dia e 50 horas/ semana diárias³⁷⁹ e outro, ainda, 1 hora/dia e 40 horas/semana³⁸⁰ (Quadro 59). Os máximos anuais segmentam-se em três categorias: 150 horas³⁸¹, 175 horas³⁸² e 200 horas³⁸³.

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 2020.

³⁷² CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27.ª,1).

³⁷³ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.22ª,5).

³⁷⁴ Elencam-se alguns fundamentos que justificam: no BH: No CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.16ª), ultimar receituário urgente ou suprir faltas inesperadas de pessoal; e nos CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cl.22ª-B,1, a) conciliação da vida familiar e a vida profissional; redução, acréscimo ou picos de trabalho previsíveis, entre outros.

³⁷⁵ Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art.208.º,3).

³⁷⁶ Assim, por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª) [(=) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e (=) BTE 10/2018]; CC AHS/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cl.22ª-B).

³⁷⁷ Por exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.16ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.37ª); AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo II).

³⁷⁸ Apenas CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.37ª).

³⁷⁹ CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.16ª).

³⁸⁰ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo II).

³⁸¹ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.45ª).

³⁸² CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.37ª).

³⁸³ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl. 7ª).

Quadro 59 - Convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos), 2020

Convenções que regulam Banco de Horas 2020 Acréscimos*								
Total de Convenções publicadas: 169								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 12								
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
2	1	7	1	2	6	1	1	9

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

*Existem convenções que não estipulam acréscimos em todas as categorias consideradas

Várias convenções coletivas expressamente contemplam a possibilidade de ser prestado trabalho ao abrigo do regime de banco de horas em dia de descanso semanal ou feriado³⁸⁴. Outras, pelo contrário, afastam liminarmente essa possibilidade (exceto nos casos em que o feriado seja dia normal de trabalho)³⁸⁵.

A previsão de que a utilização do banco de horas pode, em grande parte dos casos, ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho³⁸⁶.

IV. Determina o Código do Trabalho [art.208.º,4,b) e c)] que os IRCT que instituem regimes de bancos de horas devem definir a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo.

As convenções coletivas publicadas em 2020 oferecem um panorama diversificado. Regra geral, estabelecem uma antecedência de 3³⁸⁷, 5³⁸⁸, 7³⁸⁹ ou 15³⁹⁰ dias para a exigência de alargamento da

³⁸⁴ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41ª,18), trabalho em regime de Banco de Horas em dia de descanso complementar confere direito a majoração de 80%, por hora trabalhada.

³⁸⁵ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cl.22ª-B,3).

³⁸⁶ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª,3) e por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

³⁸⁷ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª).

³⁸⁸ Por exemplo, AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.41ª).

³⁸⁹ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-B).

³⁹⁰ CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 31/2020 (cl.26ª).

jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição dessa antecedência em certas circunstâncias, estabelecendo regime paralelo para a efetivação da redução³⁹¹.

V. Já referimos que o banco de horas envolve a possibilidade de, em certos momentos, ter lugar um alargamento da jornada de trabalho. Coloca-se, por isso, a questão de saber de que modo será feita a compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado. O CT [art.º208.º,4,a)] permite 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 destas duas formas.

Neste âmbito, à semelhança do que se verifica noutros aspetos, o perfil encontrado é muito próximo do descrito em anos anteriores. Com efeito:

- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho³⁹² (eventualmente, com aplicação de majoração³⁹³);
- 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 convenção³⁹⁴.

Assim, admite-se a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador³⁹⁵, noutros determinando que tal será determinado por acordo³⁹⁶, nalguns casos definindo o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou de férias³⁹⁷.

³⁹¹ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª).

³⁹² Por exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.16ª), CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

³⁹³ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41ª), na ausência de compensação, até ao fim do 3º trimestre ano seguinte, as horas não trabalhadas ficam a favor do trabalhador.

³⁹⁴ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (Anexo II, 6); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.21ª).

³⁹⁵ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª).

³⁹⁶ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B), pré-aviso, do trabalhador ou do empregador, de 7 dias.

³⁹⁷ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.45ª).

A determinação do período em que deve ter lugar a compensação é deferida, pelo Código do Trabalho, à convenção coletiva [art.208.º, n.º 4, c), do CT]. Também quanto a este ponto, subsiste o recorte descrito em relatórios anteriores:

- existem várias soluções;
- é prevalente a solução que reporta o período de compensação ao ano civil³⁹⁸, com eventual possibilidade de extensão em certos casos³⁹⁹ encontrando-se, ainda assim, soluções diferentes, como o estabelecimento de um período de 4 meses⁴⁰⁰.

Observam-se, por vezes, a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período estabelecido, fundamentalmente de acordo com as seguintes linhas de solução:

- considera-se saldado a favor do trabalhador, o número de horas não trabalhadas, por razões não imputáveis ao trabalhador⁴⁰¹ 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 recuperado⁴⁰²;
- 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 horas⁴⁰³;
- quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo⁴⁰⁴, ora como trabalho suplementar⁴⁰⁵, ora, ainda com acréscimo especificamente determinado⁴⁰⁶;

³⁹⁸ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.37ª).

³⁹⁹ Sobretudo quando o trabalho a mais seja prestado a partir do semestre, por exemplo CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

⁴⁰⁰ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 BTE (cl.27.ª,4) [(=) BTE 13/2019 e (=) BTE 10/2018].

⁴⁰¹ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41ª).

⁴⁰² CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

⁴⁰³ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41ª).

⁴⁰⁴ CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.16ª), por acordo com o trabalhador.

⁴⁰⁵ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

⁴⁰⁶ AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.41ª) majoração (+) 50% por hora trabalhada.

– quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, as situações encontradas estabelecem a obrigatoriedade de pagamento, a singelo⁴⁰⁷.

VI. A criatividade das convenções coletivas expressa-se ainda com a frequente adição ao regime dos bancos de horas de regras sobre questões particulares: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso⁴⁰⁸; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴⁰⁹; previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada⁴¹⁰; assim como fornecimento de meio de transporte⁴¹¹.

Em 2020 uma convenção prevê o banco de horas grupal⁴¹².

e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais

Continuam escassas as convenções que disciplinam horários concentrados. Em 2020, existem 3 revisões parciais que alteram o regime anterior e uma primeira convenção.

⁴⁰⁷ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

⁴⁰⁸ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.41ª).

⁴⁰⁹ CC AHSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª).

⁴¹⁰ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.45ª).

⁴¹¹ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (ambas cl.22ª-B).

⁴¹² CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.38ª).

Quadro 60 - Horário Concentrado (2020)

Caracterização					Adaptabilidade	Banco de Horas	Horário Concentrado 2020				
BTE-2020	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes			cl.	Limites máximos PNT		OBS.	Convenção anterior
			Sec					Dia	Semana		
9	CC	Alteração Salarial e outras	C	APICER SINTICAVS			22ª-A	12	40	Só prestado em dias descanso semanal, sabado e domingo ("horário específico")	Altera BTE 37/2017
14	CC	1ª Convenção	Q	União das Mutualidades FNE	sim	sim	46ª	12	40	concentração do PNT semanal em 4 dias consecutivos, num período de referencia de 4 meses; aplica-se a maiores de 18 anos;	NOVO
30	CC	Alteração Salarial e outras	C	ANCIPA (batata frita) SETAAB	sim	sim	22ª - A, 1 f)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	Altera BTE 18/2019
30	CC	Alteração Salarial e outras	C	ANCIPA (hortofrutícolas) SETAAB	sim	sim	22ª, 1 f)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	Altera BTE 18/2019

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

f) Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. Consideram-se regimes de prevenção ou disponibilidade as situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário⁴¹³. Aqui a contratação coletiva assume um papel central, dada a ausência de regras legais, num tema com especial ligação à duração e organização do tempo de trabalho. A sua configuração pode ter relações estreitas com as regras sobre o período normal de trabalho, os horários de funcionamento, o trabalho suplementar e o trabalho por turnos. Por essa razão, a sua análise integra, desde sempre, o capítulo dedicado ao tempo de trabalho.

II. Nas 17 das convenções publicadas em 2020⁴¹⁴ (face a 27 em 2019 e 23 em 2018), persiste a regulação da figura, essencialmente, ao nível da empresa e, sobretudo, no setor dos “Transportes e armazenagem” (H) (10 em 17 convenções).

⁴¹³ Com formulação idêntica ver Relatório A.S.E.N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 134-138, <https://www.crlaborais.pt/>

⁴¹⁴ No setor dos transportes, é usual prever-se a disponibilidade (fora do local de trabalho e do PNT) e a situação de reserva (obrigando-se o trabalhador a estar disponível, no período do PNT e no seu local de trabalho), ver AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cls. 22ª e 26ª); e apenas situação de reserva o AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.28ª) [(=) AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019] e AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.23ª).

Quadro 61 - Prevenção ou disponibilidade (por tipo) 2020 e 2019

Prevenção ou Disponibilidade 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		240
<i>Total de convenções que regulam Prevenção/Disponibilidade: 24</i>		(23)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	6
Acordo de Empresa	14	15
Contrato Coletivo	2	6
Total	17	27

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

III. A análise deste regime ensina-nos que a sua configuração depende, em grande medida, das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida), verificando-se, por outro lado, um forte entrosamento na organização do trabalho entre o regime de disponibilidade e de laboração contínua⁴¹⁵. Existem, assim, amplitudes variáveis na modulação dos horários em disponibilidade, justificada, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e riscos e de repor as condições para o normal funcionamento do serviço ou de equipamentos⁴¹⁶. No geral, acompanham-se de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- restrição da aplicação do regime a certas áreas de atividade⁴¹⁷, enquanto outras referem a definição por ato de gestão⁴¹⁸ ou o seu alargamento a todos os trabalhadores⁴¹⁹;
- exigência de acordo do trabalhador, nuns casos⁴²⁰, enquanto noutros está expressamente associado ao desempenho de determinadas funções⁴²¹;

⁴¹⁵ Por exemplo, AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.31ª) e AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34ª).

⁴¹⁶ O regime de disponibilidade para apoio a situações imprevistas, emergentes ou urgentes, ver AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.46ª) e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.46ª); e para assegurar a continuidade do serviço ou a regularidade da operação, ver AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.28ª,4).

⁴¹⁷ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.30ª) e paralelo, áreas de informática, manutenção, apoio operacional e urgências.

⁴¹⁸ AC BRISA/SETACCOP e outros – BTE 36/2020 (cl.28ª, 1 e 4) [(=) BTE 36/2019], por ato de gestão, mas fundado em necessidades e conveniência do serviço e restringindo-se a atividade necessária para repor o normal funcionamento.

⁴¹⁹ Por exemplo, AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cls. 18ª, 12 e 23ª), todos os trabalhadores, por escala rotativa e pré-aviso de 15 dias.

⁴²⁰ CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.33ª,6); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.30ª) e paralelo; AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34ª,3) e AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.44ª,2).

⁴²¹ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.52ª).

- possibilidade de dispensa concedida, designadamente, por razões de caráter pessoal ou familiar⁴²², mesmo quando a aplicação do regime dependa de acordo⁴²³;
- remuneração através de subsídio de disponibilidade⁴²⁴, com formas variáveis de determinação do valor desse complemento⁴²⁵ nomeadamente em função de diferentes unidades de tempo⁴²⁶, que se conjugam, por vezes, com o pagamento de trabalho suplementar⁴²⁷;
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção⁴²⁸ e os limites temporais da escala por trabalhador⁴²⁹;
- obrigação de comparência serviço num período de tempo determinado⁴³⁰, exigindo aos trabalhadores que se mantenham contactáveis.

IV. Em caso de efetiva prestação do trabalho, as convenções definem o esquema de contrapartidas, correspondente, em regra, ao pagamento das horas prestadas com acréscimo remuneratório, designadamente nos termos do trabalho suplementar⁴³¹ ou pagamento de um período mínimo⁴³². É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte⁴³³.

No quadro seguinte, para além de outros parâmetros de análise, verifica-se que são três as revisões parciais ou globais, publicadas em 2020, que alteram o desenho da figura estabelecido

⁴²² Por exemplo, AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.28^a,9) razões graves de saúde pessoal ou assistência inadiável à família; e AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.46^a,3) e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.46^a,3) razões de caráter pessoal ou familiar.

⁴²³ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34^a,4).

⁴²⁴ Por exemplo CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.92^a,1).

⁴²⁵ Por exemplo, subsídio de disponibilidade conjugado com trabalho suplementar, AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.54^a); um valor fixo mensal, AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.30^a,4) e paralelo; ou um subsídio proporcional ao número de dias de serviço de disponibilidade, AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.31^a,2)

⁴²⁶ Por mês, AE EMEL/SITese – BTE 13/2020 (cl.30^a,4) e paralelo; por semana, AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 (cl.46^a,3) e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 [cl.46^a,6 e Anexo II, 7, c)]; por dia, o AE CP comboios/SFRCI e outros – BTE 17/2020 (cl.68.^a); por hora, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.92^a).

⁴²⁷ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34^a, 5 e 6).

⁴²⁸ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.46^a,4).

⁴²⁹ Com escala de uma semana por mês, ver CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.33^a), admitindo período superior por acordo escrito do trabalhador e AC BRISA/SETACCOP e outros – BTE 36/2020 (cl.28^a, 5 e 7).

⁴³⁰ Quanto à duração máxima para comparência do trabalhador ver AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.44^a,1), 45 minutos; e AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.30^a,2) e paralelo, 60 minutos.

⁴³¹ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.92^a,2).

⁴³² AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34^a,5,b), pagamento mínimo 1H/TS; AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.31^a,2) pagamento de abono por dia de prevenção.

⁴³³ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.30^a,5) e paralelo.

em edições anteriores da mesma convenção⁴³⁴; outras nove mantêm o regime anterior e existem cinco primeiras convenções onde, por definição, os conteúdos são novos.

Quadro 62 - Convenções publicadas em 2020 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Prevenção ou Disponibilidade - 2020 (17/169)☒										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Acordo	Possibilidade de de dispensa	Obrigaçãoda empresa pagar transporte	Subsídio de disponibilidade	Acréscimo remuneratório p/ prestação de trabalho efetivo	Comparação com regime anterior
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	X			X		novo
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF				X	X	Altera BTE 27/2008
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV		X		X	X	(=) BTE 32/2016
6	AE	Revisão Global	H	Sata International SNPVAC		X		X	X	Altera BTE 46/2008
7	AE	1ª convenção	H	Via Porto SNTSF				X		novo
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	X	X	X	X	X	novo
8	AE	Revisão Global	H	EMEL a) CESP	X		X	X	X	(=) BTE 25/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL		X	X	X	X	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL		X	X	X	X	(=) BTE 18/2017
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	X				X	novo
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ					X	(=) BTE 35/2003
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	X		X	X	X	novo
17	AE	Revisão Global	H	CP comboios SFRCI		X	X	X	X	(=) BTE 42/1999
27	AE	Alteração salarial e outras /	H	TINITA SITEMAQ				X	X	(=) BTE 28/2017
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP		X	X	X	X	(=) BTE 36/2019
47	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	Metro-Lisboa SENSIQ				X		Altera BTE 3/2017

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

Nota: Convenções com redação comum às respetivas convenções paralelas (total 17/169):

a) Os AE EMEL / CESP-BTE 8/2020; e EMEL / SITESE-BTE 13/2020 (Cl. 30ª)

⁴³⁴ Uma delas é o AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.32ª,6) que considera tempo de trabalho efetivo as horas de viagem em emergência, passando a incluir os 30 minutos imediatamente anteriores ao seu início.

g) Trabalho suplementar

I. Tradicionalmente, o trabalho suplementar tem sido um dos institutos jurídicos mais versado no conjunto de matérias respeitantes à organização dos tempos de trabalho, o que espelha a sua importância no quotidiano das relações de trabalho. Também em 2020 a figura é disciplinada em praticamente todas as revisões globais e primeiras convenções⁴³⁵ e doze revisões parciais. No ano em referência, o peso relativo de trabalho suplementar sobe ligeiramente, face a 2019, como de resto se verifica noutros regimes de organização do trabalho (39,1% de 169 convenções em 2020, 37,9% de 240 convenções em 2019).

Quadro 63 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo) (2020 e 2019)

Trabalho Suplementar 2020			2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>			<i>(240)</i>
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª convenção	19	28,8%	40
Revisão Parcial	12	18,2%	19
Revisão Global	35	53,0%	32
Total	66	100%	91

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

II. O enquadramento normativo deste instituto jurídico foi objeto de alteração pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Com esta alteração legislativa, o pagamento do trabalho suplementar passa a figurar no elenco de matérias cobertas pelo “princípio do tratamento mais favorável”, constante do art. 3º, n.º 1, do CT concretamente, a alínea j). Tal significa que a convenção deve respeitar os acréscimos remuneratórios, mínimos, fixados pelo art.268º, do CT, só podendo alterá-los em sentido mais favorável ao trabalhador. Como se poderá constatar neste ponto, esta regra é cumprida por todas as convenções que regulam a matéria (Quadro 64).

⁴³⁵ Só a primeira convenção: AE OPART/CENA-STE – BTE 40/2020 não disciplina o trabalho suplementar.

III. Em traços gerais, a configuração do desenho convencional mantém-se estável⁴³⁶. Com efeito, as convenções continuam a reproduzir, amiúde, o conceito legal de trabalho suplementar (art.226.º, n.º 1)⁴³⁷, assim considerando o trabalho prestado fora do horário de trabalho⁴³⁸. Existem, porém, algumas densificações associadas às especificidades da própria atividade. Assim sucede no setor da saúde humana e apoio social, que obriga a prestar uma parte do trabalho suplementar no serviço de urgência⁴³⁹; nos transportes marítimos, que excluem do âmbito do trabalho suplementar várias atividades, inerentes aos trabalhos para segurança de navios e pessoas, assistência de emergência a navios e pessoas e a rendição dos quartos⁴⁴⁰; no setor do ensino que, mediante acordo, permite ao empregador substituir as 2 horas diárias de formação fora do horário de trabalho (que não são consideradas pelo CT como trabalho suplementar) por um período até 8 horas de formação profissional, em dia de descanso semanal complementar⁴⁴¹.

IV. Os limites de horas de trabalho suplementar previstos na lei (art.228.º, do CT) são indicados na maioria das convenções: 2 horas em dia normal de trabalho (54 em 66 das convenções que preceituam o trabalho suplementar), um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados (em todas as 17 convenções que regulam este ponto) e, no máximo, 200 horas por ano (previsto em 28 convenções)⁴⁴².

V. No extremo mais elevado, continua a diferenciar-se o setor portuário (com limites entre as 250 e 850 horais anuais), mas indicando trabalhos obrigatórios para além do PNT e que não são considerados trabalho suplementar⁴⁴³; existindo também limites menores 120⁴⁴⁴, 150⁴⁴⁵, 180⁴⁴⁶ horas por ano (43 convenções, nas 66 que regulam o trabalho suplementar, estipulam máximos anuais). Cerca de metade das convenções que regulam o trabalho suplementar (31 em 66), fixam o limite de trabalho suplementar diário (com ou sem limite semanal)⁴⁴⁷. Em alguns casos é permitida a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos, se fundada na ocorrência de fundamentos específicos⁴⁴⁸ ou exigindo a audição da comissão de trabalhadores ou comissão sindical⁴⁴⁹.

VI. Sem novidade ao observado nos Relatórios anteriores, algumas convenções reproduzem as regras legais em matéria de obrigatoriedade⁴⁵⁰, dispensa e proibição de prestação de trabalho suplementar⁴⁵¹, enquanto outras concretizam os motivos atendíveis de dispensa quase sempre replicando a lei (art.227.º, n.º 3, do CT), por exemplo, para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar⁴⁵² ou ampliando o elenco legal⁴⁵³.

Existem, porém, outras convenções que consideram a prestação do trabalho suplementar, para além de excepcional, não obrigatória, apenas sendo admitida se daí não resultar prejuízo grave para trabalhador e em casos ponderosos, devidamente enumerados na convenção⁴⁵⁴. Outros determinam situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar⁴⁵⁵.

VII. No âmbito da regulação do trabalho suplementar continua a ser afluído o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Umhas vezes relacionados com a dispensa, noutras com proibição de prestação de trabalho suplementar. Surgem, a este propósito, ligeiras diferenças em relação à lei e alargando, por exemplo, as situações de dispensa⁴⁵⁶.

VIII. A obrigação da prestação de trabalho suplementar está diretamente relacionada com os motivos que lhe estão subjacentes e definidos na lei (art.227.º, do CT). Também neste tópico, para além da habitual reprodução do teor da lei, algumas convenções concretizam de modo

⁴³⁶ Cfr. Relatório A.S.E.N.C. em 2015, págs. 94-101; em 2016, págs. 117-125; 2017 págs. 148-159; 2018 págs. 149-156 (4.4.5), e 2019 págs. 138-145. <https://www.crlaborais.pt/>

⁴³⁷ Por exemplo, AE CARRIS/FECTTRANS – BTE 2/2020 (cl. 26ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 31ª) e AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl. 35ª, 1); o AC LIBERTY SEGUROS/STAS e outros – BTE 21/2020 (cl. 20ª).

⁴³⁸ Por exemplo, AE CASCO/FEVICCOM – BTE 29/2020 (cl. 28ª).

⁴³⁹ AE SGHL/SIM e outro – BTE 11/2020 (cl. 39ª).

⁴⁴⁰ AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl. 14ª, 2 e 3) e AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl. 15ª, 3 e 4).

⁴⁴¹ AE COPEFAP/SPGL e outros – BTE 5/2020 (cl. 29ª, 6 e 7).

⁴⁴² Por exemplo, AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl. 29ª) e AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 29/2020 (cl. 23ª) [(=) BTE 29/2019].

⁴⁴³ Nesse sentido, ver AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl. 32ª); AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl. 14ª, 2 e 3) e AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl. 15ª, 3 e 4).

⁴⁴⁴ CC ACISB e outras/FEPDES – BTE 30/2020 (cl. 16ª, 3) [(=) BTE16/2017] e CC ACISAT/FEPDES – BTE 39/2020 (cl. 17ª, 3)

⁴⁴⁵ Por exemplo, AE CASCO/FEVICCOM – BTE 29/2020 (cl. 29ª) e AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl. 64ª, 5).

⁴⁴⁶ CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl. 23ª, 8) [(=) BTE 8/2015].

⁴⁴⁷ Por exemplo, o AE COPEFAP/SPGL e outros – BTE 5/2020 (cl.29ª) fixa 2H/TS/dia, sem definir máximo semanal e o AE SOFLUSA/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl. 25ª) e paralelos, fixa 10 H/TS/semana.

⁴⁴⁸ No setor portuário, por exemplo, AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl. secção III); nos transportes aéreos AE PORTWAY/SINDAV e outros – BTE 5/2020 (cl. 34ª, 4); no setor bancário AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl. 42ª, 1 e 2) e paralelos e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cls. 45ª, 3 e 46ª) e paralelos.

⁴⁴⁹ AE CARRIS/FECTTRANS – BTE 2/2020 (cl. 26ª, 5) e CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl. 26ª,2) [(=) BTE 18/2019].

⁴⁵⁰ CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl. 22ª).

⁴⁵¹ Por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV e outros – BTE 5/2020 (cl. 34ª, 6 e 7) e AC BRISA e outros/SETACCOP e outros – BTE 36/2020 (cl. 27ª, 5).

⁴⁵² Por exemplo: AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl. 41ª, 5) e paralelos; CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl. 29ª).

⁴⁵³ CC União das mutualidades/FNE e outros – BTE 14/2020 (cl. 55ª, 4) dispensa TS, além doutros, trabalhadores com +60 anos.

⁴⁵⁴ CC APFS/STAD e outro – BTE 2/2020 (cl.19ª,3).

⁴⁵⁵ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.25ª,3) e, CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 30/2020 (cl.24ª,3) [(=) BTE 18/2019], o TS não é obrigatório e só é admitido por razões imprevisíveis e para evitar danos irreparáveis.

⁴⁵⁶ Ver ponto 4.4.8

específico os fundamentos que justificam a sua utilização. Desta feita, a prestação de trabalho suplementar aparece, por vezes, associado à execução de tarefas de balanço contabilístico, segurança operacional, formalidades aduaneiras ou disposições sanitárias (setores portuário e aeroportuário), situações em que a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes⁴⁵⁷ ou para evitar danos imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas⁴⁵⁸.

IX. A dimensão retributiva do trabalho suplementar, continua a prever alguma diversidade na base de cálculo dos acréscimos remuneratórios. A título de exemplo, tanto pode corresponder à remuneração de base⁴⁵⁹ como integrar outras prestações, em modelos variados⁴⁶⁰. Por esse motivo, apenas se cura de analisar os acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar nas convenções referenciadas⁴⁶¹.

Neste domínio, as convenções continuam a distinguir o trabalho executado em dia útil e o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado. Em 2020, consolida-se a agregação em quatro grupos de soluções⁴⁶²:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei 23/2012 [8 convenções, inclui as 4 (=) CT/Lei]: 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 feriado⁴⁶³;
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012, ou seja: 50%, na 1ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado (13 convenções)⁴⁶⁴;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais

⁴⁵⁷ Por exemplo: CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.25ª,3) [(=) BTE 18/2019].

⁴⁵⁸ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.24ª,3) [(=) BTE 18/2019].

⁴⁵⁹ Por exemplo: AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cls. 50ª e 51ª,1).

⁴⁶⁰ Por exemplo: no AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cls. 49ª e 55ª) a retribuição horária compreende a remuneração de base, diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior; e AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cls. 25ª, 6 e 56ª, 1), a média anual da prestação de trabalho suplementar é computada para cálculo do valor retribuição de férias e respetivo subsídio.

⁴⁶¹ A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (universo de IRCT no período de agosto/2012 a dezembro/2014) e nos relatórios anuais anteriores sobre a evolução da negociação coletiva.

⁴⁶² 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.

⁴⁶³ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.60ª); AE AE-IST/SITese – BTE 43/2020 (cl.37ª).

⁴⁶⁴ Por exemplo, CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 12/2020 (cls. 43ª e 44ª) [(=) BTE 13/2019]; e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 28/2020 (cl.44ª) [(=) BTE 17/2019].

mencionados (12 convenções, por exclusão das outras categorias)⁴⁶⁵;

- consagração de valores mais elevados do que os mínimos legais anteriores a 2012, por vezes substancialmente mais altos, em particular para o trabalho prestado em dia de descanso, feriado e fim de semana. Existem acréscimos até aos 100%, para a primeira hora em dia útil, e até aos 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado (26)⁴⁶⁶.

A panorâmica global quanto a acréscimos/hora do trabalho suplementar fixados em 2020, completa-se com o quadro seguinte (quadro 64), onde predominam os acréscimos/hora de valor igual ou superior aos previstos na versão original do CT 2009. Verifica-se, por outro lado, a conformidade de todas as normas convencionais, publicadas em 2020, à luz da alínea j), do n.º 1, do art.3º, do CT⁴⁶⁷.

Quadro 64 - Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos) 2020

Trabalho Suplementar 2020				
Remuneração				
Total de Convenções publicadas: 169				
Total de Convenções que regulam TS: 66				
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
< 50 %	7	4	< 75 %	7
50%	42	19	75%	4
> 50 % < 100 %	4	29	>= 100 % < =200 %	43
100%	1	2	CT e Outros	6
CT e Outros	6	6		
Total	60	60	Total	60

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

X. Em termos gerais, os apuramentos são os seguintes:

- 80 % das convenções que regulam a remuneração de trabalho suplementar em dia útil fixam,

⁴⁶⁵ AE PORTWAY/SINDAV e outros – BTE 5/2020 (cl.67ª) e AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.51ª).

⁴⁶⁶ Fixando valores acima dos mínimos anteriores a 2012 para dia útil, de descanso e feriado, por exemplo: o CC GROQUIFAR-Controlo de Pragas/FIEQUIMETAL – BTE 37/2020 (cls. 8ª, 3 e 10ª, 2) [(=) BTE 17/2018] e, sobretudo, CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cls. 41ª e 42ª) [(=) BTE 9/2019].

⁴⁶⁷ Ver *supra* 4.4.4

na primeira hora, acréscimos por hora de 50% ou percentagens superiores (em 2019 85% e 2018, 67%); e 51,7 % das convenções fixam para a segunda hora (+) 75% ou acréscimos superiores (em 2019 83% e em 2018, 50,6%).

- Quando se trata da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou de descanso semanal, 71,7% das convenções preveem acréscimos de 100% ou valores superiores (em 2019 88% e 2018, 80,3%).

Por outro lado, 84% das primeiras convenções que disciplinam o trabalho suplementar fixam acréscimos remuneratórios acima da lei. E é rara a redução dos acréscimos remuneratórios no trabalho suplementar. Na análise comparativa do regime com a convenção anterior, as alterações encontradas em revisões parciais (7 em 12 convenções) ora atualizam, em sentido lato, as regras remuneratórias⁴⁶⁸; ora atualizam as condições relacionadas com o trabalho noturno⁴⁶⁹. No campo das revisões globais, há 9 convenções alteradas (em 35), das quais 7 aumentam os acréscimos remuneratórios ou correspondem a formas de cálculo do trabalho suplementar mais vantajosa para o trabalhador⁴⁷⁰.

XI. Ainda na linha dos anos anteriores, várias convenções preveem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente de transporte e de alimentação, de forma genérica⁴⁷¹ ou em determinadas situações⁴⁷² e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e de refeição como trabalho suplementar⁴⁷³.

XII. Neste capítulo, vem sendo habitual dar nota da articulação entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, sobretudo quanto à compensação devida ao trabalhador, como sucede com mais frequência, no âmbito do trabalho suplementar noturno. Deste modo, as convenções continuam, por vezes, a praticar valores mais elevados do que

⁴⁶⁸ Na alteração aos acréscimos remuneratórios por TS: por redução, CC A. Comercial Braga e outras/CESMINHO e outro – BTE 8/2020 (cl. 24^a); por aumento, os AE CARRISBUS/FECTTRANS e CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2020 (cl.14^a).

⁴⁶⁹ Por exemplo, o AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 (Anexo II, 22^a).

⁴⁷⁰ Sobre a redução do período do PNT mensal ou diária, a partir do qual o trabalho é remunerado como trabalho suplementar, ver AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (RRES, cls. 2^a e 9^a) e o AE CP comboios/SFRCI e outros – BTE 17/2020 (cl.24^a,4).

⁴⁷¹ Por exemplo: CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.23^a, 6 e 7) [(=) BTE 8/2015].

⁴⁷² Por exemplo: AE COPEFAP/SPGL e outros – BTE 5/2020 (cl.29^a,4), no caso de custear da deslocação e CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl. 60^a), no caso de subsidio de refeição [(=) BTE 18/2018].

⁴⁷³ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.51^a,2).

resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais, nos termos da lei⁴⁷⁴. O mesmo acontece no caso do trabalho por turnos, onde o trabalho prestado fora do PNT é remunerado como trabalho suplementar⁴⁷⁵.

XIII. A referência ao trabalho suplementar surge também a propósito dos regimes de flexibilidade de horários, nomeadamente na regulação das contrapartidas previstas nestes horários. Assim se verifica no horário em regime de disponibilidade⁴⁷⁶ e no regime de adaptabilidade⁴⁷⁷, os quais quando forem prestados, para lá do período de presença obrigatória e do PNT, passam a ser remunerados como trabalho suplementar.

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Como é sabido, várias convenções dão abertura à ponderação de interesses dos trabalhadores, no capítulo dedicado à gestão e flexibilização dos tempos de trabalho. Assim sucede, por vezes, no regime do banco de horas, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador.

Embora o horário flexível, em certas situações, revista uma modalidade de isenção de horário de trabalho, afigura-se útil sua autonomização em termos de análise. A disciplina do horário flexível constitui, de facto, o instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador. A previsão legal (art.56.º, do CT), faz alusão aos horários flexíveis tão somente no âmbito da tutela da parentalidade. Não obstante, é frequente as convenções coletivas contemplarem a sua utilização para a generalidade dos trabalhadores, mas sempre na dependência da vontade do empregador e constituindo uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador⁴⁷⁸.

⁴⁷⁴ Cfr. CC ACISAT/FEPCES – BTE 39/2020 (cl.18ª) TS dia de semana diurno (+) 50% (1ª hora) / (75%) (2ª hora), (+) 100% nos feriados e noturno (+) 850% (cl. 20ª). O CC AHETA/SITSESE – BTE 33/2020 (cls. 41ª-45ª) trabalho suplementar dia útil (+)50% (1ª hora), (+) 75% (2ª hora), feriado (+) 100% e o trabalho noturno (+) 50% (cl.45ª).

⁴⁷⁵ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.13ª,11) [(=) BTE 27/2019].

⁴⁷⁶ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.34ª,5 e cl.36ª,1), conjuga disponibilidade e trabalho suplementar.

⁴⁷⁷ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.25ª) conjuga adaptabilidade e trabalho suplementar.

⁴⁷⁸ Assim, os AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cls. 33ª,1 e 35ª) e paralelos, onde o empregador pode estabelecer horário flexível para a generalidade dos trabalhadores, mas no caso dos trabalhadores estudantes, parece constituir-se como um direito do trabalhador (cl.92ª,1). Redação semelhante AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.26ª) e paralelos.

II. Observa-se, no quadro seguinte, a presença de horários flexíveis em 24 das 169 convenções coletivas publicadas em 2020. Embora em menor número face a 2019 [(-) 22%], a sua proporção sobe ligeiramente (no universo do ano: 14% em 2020 e 13% em 2019). Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (18 em 24), sobretudo no setor da banca e seguros (8 convenções) e dos transportes (7 convenções).

Quadro 65 - Horários Flexíveis (2020 e 2019)

Horários Flexíveis 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					(240)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	5	1	6	15
Revisão Parcial	0	0	0	0	2
Revisão Global	2	13	3	18	14
TOTAL	2	18	4	24	31

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

III. O aprofundamento dos horários flexíveis é muito variável. Encontra-se, com alguma frequência, a formulação genérica desta modalidade, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição (v.g. “aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios”⁴⁷⁹). Noutros casos, poucos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de aspetos de regime⁴⁸⁰. Com o horário flexível não existe trabalho suplementar em situações de variação na organização do tempo de trabalho que pode ser do interesse do trabalhador.

IV. Passa-se a enumerar os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura, de modo cumulativo ou alternativamente:

- amplitude da plataforma fixa e da margem de variação⁴⁸¹;

⁴⁷⁹ CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.23ª,2 b) e AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 [cl.17ª,b)].

⁴⁸⁰ AE PORTWAY/SINDAV e outros – BTE 5/2020 (cls. 28ª; 37ª, 2; 51ª, 3) horário flexível está sujeito a um período de barra fixa, com a possibilidade de modulação do horário no restante período. Por solicitação escrita do trabalhador, o intervalo de almoço pode ser de 30m.

⁴⁸¹ Por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV e outros – BTE 5/2020 (cl.28ª); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.23ª) e paralelo.

- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁴⁸²;
- período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia⁴⁸³, a semana⁴⁸⁴, o mês⁴⁸⁵; ou trimestre⁴⁸⁶;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁴⁸⁷;
- condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços⁴⁸⁸;
- imposição ao trabalhador do dever de assegurar a presença em reuniões e continuidade de tarefas (por exemplo, em situação de emergência) durante o período do PNT⁴⁸⁹.

Por vezes, admite-se que o empregador estabeleça o horário flexível unilateralmente⁴⁹⁰, sem prejuízo do bom funcionamento do serviço, com horários máximos diários de 8,30h. Em contrapartida, a convenção exige que a sua alteração seja precedida de audição das estruturas de representação coletiva na empresa⁴⁹¹.

Em 2020 existem 8 revisões globais que alteram a versão anterior da mesma convenção, as restantes mantêm o regime negociado antes de 2020 e seis respeitam a primeiras convenções (anexo – quadro 13).

⁴⁸² Por exemplo, de segunda a sexta, entre as 7h e as 20h, com a possibilidade de trabalhar ao sábado e compensar na segunda seguinte, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.24ª) [(=) 13/2019] [(=) BTE 10/2018]; AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.36ª) e paralelos, flexibilidade no período entre 08:00h-20:00h.

⁴⁸³ AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl.15ª, 2 e 6) e paralelos.

⁴⁸⁴ Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.36ª) e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.26ª), e paralelos, a compensação é semanal se não puder ser diária; no CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.47ª), o período de referência, a definir, pode ser diário ou semanal.

⁴⁸⁵ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.31ª).

⁴⁸⁶ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.26ª,2) e paralelo.

⁴⁸⁷ O AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.31ª, 3 e 4), admite a transição para o mês seguinte dos saldos horários, em excesso ou em débito, com um regime mais amplo para trabalhadores portadores de deficiência.

⁴⁸⁸ Por exemplo, AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.40ª), ambos BTE 10/2020 e CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.47ª).

⁴⁸⁹ Por exemplo, AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.31ª) e no AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.26ª) e paralelos.

⁴⁹⁰ Por exemplo, AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.22ª).

⁴⁹¹ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.24ª) [(=) BTE 36/2019].

i) Isenção de horário de trabalho

I. A par do trabalho suplementar, a figura da isenção de horário de trabalho tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho. A sua disciplina surge em 44 das 169 convenções coletivas publicadas em 2020⁴⁹², representando um peso relativo ligeiramente superior em 2020, comparativamente a 2019 (face ao universo de convenções: 26% em 2020 e 23% em 2019). Tal ocorre na maior parte das primeiras convenções (12 em 20)⁴⁹³ e revisões globais (27 em 35), ora reproduzindo a lei⁴⁹⁴, ora introduzindo ligeiras modulações ao regime legal ao abrigo das margens de adaptação que o CT concede (art.218^a, n.º 2, do CT).

Quadro 66 - Isenção de Horário de Trabalho (2020 e 2019)

Isenção de Horário de Trabalho 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		<i>(240)</i>
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	3	12
Acordo de Empresa	28	29
Contrato Coletivo	13	15
Total	44	56

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

II. Quanto ao âmbito de aplicação da figura, boa parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º, n.º 1, do CT, enquanto outras aprofundam o seu recorte em função da realidade específica a que se aplicam e/ou instituem um elenco mais limitado⁴⁹⁵. Várias convenções, porém, ao abrigo da faculdade concedida pelo art. 218.º, n.º 2, do CT, contemplam situações diferentes das previstas na lei⁴⁹⁶ ou, em certos casos, admitem a aplicação generalizada do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo (33 em 43

⁴⁹² Cfr. *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018* p.159-156 (4.4.5.2, al. i)), em 2019, p. 147-150.

⁴⁹³ Por exemplo, AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.28^a).

⁴⁹⁴ Por exemplo, AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.21^a).

⁴⁹⁵ Por exemplo AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cls. 42^a, 44^a e 140^a) e paralelos.

⁴⁹⁶ Para além das situações legais, admitindo alargar o regime de IHT a outros grupos, com fundamentos próximos do regime de disponibilidade e prevenção, veja-se: o AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.28^a), no exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas; e o CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.27^a,1,b) em trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, assim como logística no domínio da receção e expedição de produtos.

convenções)⁴⁹⁷ (nalguns casos exigindo-se também o parecer da comissão sindical⁴⁹⁸ ou da comissão paritária⁴⁹⁹), por vezes precisando: “cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem”⁵⁰⁰.

III. Algumas das convenções aqui consideradas admitem as várias modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei⁵⁰¹, embora em alguns casos se considere apenas a modalidade tradicional (não observância dos limites do PNT)⁵⁰² ou esta e a de alargamento do PNT⁵⁰³. Mais rara é a alusão à “observância do PNT acordado”⁵⁰⁴. No que toca aos limites da jornada de trabalho, é comum a referência à salvaguarda legal do respeito aos dias de descanso e feriados⁵⁰⁵, assim como aos períodos mínimos de descanso diários⁵⁰⁶. Em todo o caso, encontramos convenções que expressamente estabelecem limites, determinando a observância do PNT⁵⁰⁷ e considerando trabalho suplementar as horas trabalhadas para além dos períodos acordados⁵⁰⁸.

IV. Continua a observar-se grande diversidade de opções a propósito da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho. Não faltam convenções que acolhem o regime legal⁵⁰⁹, algumas especificando que essa remuneração integra subsídio de férias e natal⁵¹⁰. Deparamos, contudo, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

⁴⁹⁷ Quanto ao alargamento do IHT, por acordo, a certas categorias de trabalhadores ver, por exemplo, AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl. 21ª); e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cls. 42ª e 44ª) e paralelos.

⁴⁹⁸ O CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl. 27ª, 2) [(=) BTE 18/2019]

⁴⁹⁹ CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.19ª,5),

⁵⁰⁰ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.42ª,1) e paralelos; AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.21ª).

⁵⁰¹ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.40ª); AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.28ª); CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.18ª) [(=) BTE 24/2016].

⁵⁰² Por exemplo, CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cls. 32ª e 61ª [(=) BTE 31/2015]; AE LUSA/SITese – BTE 1/2020 (cl.27ª).

⁵⁰³ Nesse sentido, AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.36ª) e paralelos e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cls. 42ª e 44ª) e paralelos.

⁵⁰⁴ AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.63ª).

⁵⁰⁵ Por exemplo, AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.33ª).

⁵⁰⁶ Por exemplo, AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.29ª).

⁵⁰⁷ Assim, o AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.63ª).

⁵⁰⁸ Por exemplo, considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do PNT, em geral, no AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.33ª), ou em dia de descanso semanal ou feriado, no CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.51ª) e CC AHS/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.62ª).

⁵⁰⁹ Por exemplo, CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.18ª); AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl.16ª,2); AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.33ª,4).

⁵¹⁰ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cls. 34ª, 39ª, 41ª e 42ª).

- o estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal⁵¹¹, com amplitudes variáveis, que pode ser diferenciada em função da modalidade de isenção⁵¹² da categoria profissional⁵¹³ ou do valor da retribuição base do trabalhador⁵¹⁴;
- a fixação de um montante a partir do valor da hora de trabalho suplementar, mas em moldes diferentes do previsto na lei⁵¹⁵.

V. No ano de 2020 encontramos diversas convenções coletivas, sobretudo na banca e seguros, que regulam a cessação do regime de isenção, definindo diferentes modalidades, em formulações únicas ou alternadamente: termo do prazo⁵¹⁶, cessação por acordo⁵¹⁷ ou denúncia do empregador, observando-se um período de pré-aviso⁵¹⁸.

Na comparação com versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 11 revisões globais que modificam o regime anterior, as restantes mantêm a redação e existem 12 primeiras convenções.

⁵¹¹ Por exemplo, AE LUSA/SITESE – BTE 1/2020 (cl. 27ª) +30% da remuneração de base; AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl. 28ª) +15% da remuneração base; AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.36ª) e paralelos +25% da remuneração base.

⁵¹² Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.62ª) com majorações diferenciadas, calculadas a partir da “retribuição mínima”: a não sujeição aos limites máximos do PNT +25% e nas restantes situações +5% a +10% “”; no CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.26ª), com majorações diferenciadas, calculadas a partir da remuneração base: a não sujeição aos máximos do PNT +35%, alargamento do PNT diário ou semanal as horas pré-fixadas +25% e observância do PNT acordado +18%.

⁵¹³ AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cls. 12ª e 20ª), nas funções de chefia o IHT já integra a retribuição base, os restantes trabalhadores, majoração de 30%, a qual se integra no subsídio de férias e de Natal para os trabalhadores da Hotelaria.

⁵¹⁴ AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.63ª), prevê diferentes majorações, em função dos salários: +25%, salários base abaixo de 1000€; +15% salários abaixo de 2000€ e +10% salários acima de 2000€.

⁵¹⁵ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cls. 34ª, 39ª, 41ª e 42ª) conjuga o regime legal com a previsão do alargamento do conceito de retribuição ao subsídio de IHT e subsídio de turnos, com consequências mais vantajosas para o trabalhador no custo hora do trabalho suplementar.

⁵¹⁶ AE LUSA/SITESE – BTE 1/2020 (cl.27ª).

⁵¹⁷ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.33ª) IHT vigora por 12 meses, com iguais períodos renováveis.

⁵¹⁸ AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.39ª) e paralelos, no qual a IHT cessa mediante o acordo escrito ou denúncia de qualquer das partes com pré-aviso com >= 30 dias antecedência; AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.42ª,4) IHT cessa nos termos do acordo escrito OU denúncia por uma das partes com pré-aviso >= 3 meses antecedência.

4.4.7 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.7.1 Enquadramento geral

I. No capítulo dedicado à qualificação dos trabalhadores, incluindo a formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante, dá-se continuidade à abordagem dos Relatórios anteriores⁵¹⁹, ao complementar, neste ponto, a análise efetuada no capítulo relativo às recomendações do artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho⁵²⁰ (previsto nos artigos 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A, do CT e Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

Recorde-se que o enquadramento legal do regime foi recentemente alterado pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, em dois tópicos:

- A carga horária anual mínima de formação contínua, fixada no n.º 2, do art.131.º, do Código do Trabalho, passou a ser de 40 horas anuais (em vez das 35 horas), ponto que mereceu especial atenção dos outorgantes, como se dará conta neste capítulo;
- o período de “estágio profissional” passa a relevar para o apuramento do período experimental, nos mesmos termos em que já era computado o tempo prestado nas modalidades de contrato a termo, contrato de trabalho temporário e de prestação de serviços celebrados entre o trabalhador e o mesmo empregador (alterando, assim, o art.112.º,n.º4, do CT)⁵²¹.

II. Em termos gerais, a matéria da qualificação dos trabalhadores é versada em 77 das 169 convenções, que traduz uma ligeira redução face ao ano anterior (84/240 em 2019). Ainda assim, o seu peso relativo é superior, no universo das convenções coletivas publicadas no ano: em 2020, está presente em 46%, face a 35% em 2019. Em 2020, assiste-se, por outro lado, ao predomínio da sua negociação ao nível da empresa (AE), em termos bastante expressivos (Quadro 67).

⁵¹⁹ Ver Relatório.A.S.E.N.C. em 2016, págs. 126 e ss., em 2017, págs. 167 e ss., em 2018, págs. 164 e ss. e em 2019, páginas 150 e ss. <https://www.crlaborais.pt>.

⁵²⁰ A análise é desenvolvida no ponto 4.4.3.

⁵²¹ Cfr. art.112.º,n.4,CT: “O período experimental, (...) é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.”

Quadro 67 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante, por tipo, 2020 e 2019

Formação Profissional e Trabalhador-Estudante 2020					2019 (240)			
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>								
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	3	21	10	34	2	18	20	40
Formação Profissional (apenas)	2	26	7	35	8	21	8	37
Trabalhador-Estudante (apenas)	0	4	4	8	3	4	0	7
Total	5	51	21	77	13	43	28	84

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

III. Na segmentação por tema, a formação profissional continua a ser tratada com maior frequência e profundidade, comparativamente aos conteúdos sobre trabalhador-estudante. Por outro lado, em ambas as situações, a sua disciplina encontra-se maioritariamente desenvolvida em primeiras convenções e revisões globais, apesar de na formação profissional se verificar, em 2020, a duplicação do número de revisões parciais⁵²², em resultado do ajustamento das convenções à Lei n.º 93/2019 (quadros 68 e 69).

Quadro 68 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo), 2020 e 2019

Formação Profissional (FP) 2020			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>				240
subtipo	Nº Convenções FP (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções FP
1ª Convenção	16	20	80,0%	37
Revisão parcial	20	114	17,5%	10
Revisão global	33	35	94,3%	30
Total	69	169	40,8%	77

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

⁵²² Em 2020, 17 em 21 revisões parciais fixam 40 horas de formação, alterando, assim, o regime convencional.

Quadro 69 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo), 2020 e 2019

Trabalhador-Estudante (TE) 2020			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2019 ⁵²⁴
Total de Convenções publicadas: 169				(240)
subtipo	Nº Convenções TE (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções
1ª Convenção	5	20	25,0%	16
Revisão parcial	6	114	5,3%	6
Revisão global	31	35	86,1%	25
Total	42	169	24,9%	47

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

IV. Como habitualmente, abordam-se, de seguida, os principais aspetos que definem o recorte da qualificação dos trabalhadores nas convenções de 2020. A regulação desta matéria segue o figurino habitual: ora remete para a lei⁵²³, ora reproduz as disposições do CT⁵²⁴, encontrando-se, ainda, algumas soluções que se distanciam do regime legal⁵²⁵.

V. Destaca-se, desde logo, o invulgar número de alterações à disciplina da formação profissional, verificado através do cotejo dos conteúdos relativos a formação profissional e ao estatuto de trabalhador estudante, convencionados em 2020, por relação à versão anterior da mesma convenção segundo as já clássicas três categorias: (=) à anterior, alteração à convenção anterior, conteúdo novo (ver Anexo, Quadro 14). Com efeito:

- No que toca à formação profissional, em 69 convenções, existem 16 primeiras convenções, cujos conteúdos são naturalmente novos, e nas restantes 53 revisões parciais ou globais, existem 39 que alteram o regime anterior e seis disciplinam a matéria pela primeira vez. Apenas 13 convenções mantêm (=) a redação original da convenção;
- Já no trabalhador estudante, em 42 convenções, existem 5 primeiras convenções, onde se consideram novos conteúdos. Nas restantes 37 revisões parciais ou globais, existem 10 que alteram o regime anterior e duas disciplinam a matéria pela primeira vez, as outras 25 mantêm (=) a redação original da convenção.

⁵²³ Por exemplo, AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.15ª,1 i).

⁵²⁴ CNIS CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cls. 80ª, 81ª).

⁵²⁵ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.22ª,12).

4.4.7.2 Formação Profissional

I. É muito comum encontrar disposições sobre formação profissional associadas aos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador⁵²⁶ a que correspondem, por parte dos trabalhadores, o direito à formação profissional⁵²⁷, bem como o dever de frequentar ações de formação^{528, 529}. Ao todo, são 69 as convenções que abordam os direitos e deveres no âmbito da formação profissional - 44 referem-se ao empregador e 49 ao trabalhador. Noutros casos, são valorizadas as qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador⁵³⁰ e, por vezes, é fixada a respetiva remuneração dessa atividade⁵³¹.

II. Na formação inicial o empregador surge, de um modo geral, associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁵³². Assim se verifica enquanto critério de acesso⁵³³, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras⁵³⁴, ou de preferência na sua admissão⁵³⁵.

Existem também convenções que admitem a realização de estágios, prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais⁵³⁶ ou para jovens recém-diplomados⁵³⁷; e que, nalgumas situações, concretizam as condições em que esse estágio contribui para a aquisição de competências e experiência profissional determinantes para acesso a certas categorias profissionais⁵³⁸.

⁵²⁶ Por exemplo, CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 [cl.10ª,e) e 79ª,1]; CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 [cl.22ª,e)].

⁵²⁷ Por exemplo, AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl. 8ª).

⁵²⁸ Por exemplo, AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.15ª,4); CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 [cl.23ª,h)]; AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 [cl.14ª,1,l)].

⁵²⁹ A formação profissional pode surgir, simultaneamente, enquanto direito e dever do empregador e do trabalhador, por exemplo: AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.18ª,1); CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.19ª,1); AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 [cl.8ª,2, c) e d)]; AE CTT Expresso/SINDELCO – BTE 48/2020 (cl.21ª,1).

⁵³⁰ Nesse sentido, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.11ª,7) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cl.5ª,i); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.7ª,2); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.65ª,4).

⁵³¹ Por exemplo, AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.44ª) atribui mensalmente subsidio de instrução (9,1% sobre remuneração-base acrescida de anuidades) aos trabalhadores que exerçam funções de instrução.

⁵³² CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.80ª).

⁵³³ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.5ª,2).

⁵³⁴ Exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 [cl.4ª,1,b)] para técnico auxiliar de farmácia e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.18ª,3), para tripulante de cabine.

⁵³⁵ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.5ª,3); CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.5ª,2); CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.3ª,1).

⁵³⁶ CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.5ª).

⁵³⁷ Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020, CGD/FSIB e CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – ambos BTE 11/2020 (todos cl.4ª).

⁵³⁸ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.5ª,3).

Associada à formação inicial, surge, amiúde, a regulação da contratação de trabalhadores menores de 18 anos⁵³⁹ - que, recorde-se, estão abrangidos pela escolaridade obrigatória (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto) e gozam de uma tutela reforçada (arts. 66.º e ss., do CT). A este propósito, replica-se o disposto na lei quanto ao cumprimento da escolaridade ou formação profissional, incluindo as atribuições do empregador nesse desígnio⁵⁴⁰ e, referindo-se, também, a obrigação da parte do trabalhador, em frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁵⁴¹. Compete ainda ao empregador o dever de assegurar a realização de exames médicos que salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor (cfr. art.72º, do CT)⁵⁴².

III. Na formação profissional contínua, a perspetiva e os objetivos alteram-se, desde logo pela conjugação da intervenção do empregador, do trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁵⁴³ ou da comissão paritária⁵⁴⁴, no que toca a prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. É certo que a lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, exigindo o cumprimento de uma carga horária anual mínima de formação de 40 horas⁵⁴⁵, mas é amplo o espaço deixado à autonomia da contratação coletiva para densificar conteúdos da formação profissional em função das “caraterísticas do setor de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa” (art.131º,n.º 9, do CT).

IV. Em todo o caso, as convenções reproduzem, no essencial, as orientações gerais constantes no Código do Trabalho (art.133.º). Ou seja, continua a dar-se preferência à sua definição por acordo⁵⁴⁶ ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁵⁴⁷ ou que o trabalhador venha a prestar, no âmbito de um processo de mobilidade⁵⁴⁸.

O conjunto de referências aos conteúdos da formação enquadram-se, maioritariamente, no

⁵³⁹ Por exemplo, AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.3ª,3); CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl. 121ª)

⁵⁴⁰ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.71ª,2); CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.4ª,3).

⁵⁴¹ AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.126ª,5). CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl. 51ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019].

⁵⁴² Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.51ª) [respetivamente (=) BTE 13/2019 e 17/2019]; CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.53ª, 1 e 2).

⁵⁴³ Por exemplo, AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.13ª,7); e AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.80ª,2).

⁵⁴⁴ CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.80ª,2).

⁵⁴⁵ Por exemplo, Os AE CGD/STEC – BTE 10/2020–BTE 11/2020 (cl.91ª,3) e paralelos.

⁵⁴⁶ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.64ª,3).

⁵⁴⁷ Por exemplo, CC ANORECA/FECTRANS – BTE 18/2020 (cl.12ª,2) [(=) BTE 17/2019].

⁵⁴⁸ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.10ª,3).

disposto no art.133º do CT: qualificações em tecnologias de informação e comunicação (TIC)⁵⁴⁹, áreas tecnológicas⁵⁵⁰, línguas estrangeiras⁵⁵¹, segurança e saúde no trabalho⁵⁵² ou que incida em conteúdos de natureza científico-didática com ligação a matéria curricular lecionada⁵⁵³.

Algumas convenções fazem alusão à frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)⁵⁵⁴ (previsto no art. 131º, n.º 4, do CT) ou à formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional⁵⁵⁵.

Ainda neste domínio, é comum surgir maior detalhe na delimitação dos objetivos ou conteúdos da formação, sempre que se verifica uma especial responsabilidade do empregador na promoção da formação, incluindo a obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas⁵⁵⁶, ajustadas às normas legais do setor⁵⁵⁷.

V. Por seu turno, a relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras. Pode admitir-se enquanto princípio geral de valorização da qualificação profissional para futura progressão na carreira profissional⁵⁵⁸; constituir fator preferencial no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa⁵⁵⁹; ou, de uma forma mais direta, traduzir-se num acréscimo salarial (+10%) pela frequência de formação profissional com aproveitamento e obtenção de certificado de aptidão profissional (CAP)⁵⁶⁰.

Por outro lado, também em 2020 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para permitir reconversões⁵⁶¹, por condições de saúde -

⁵⁴⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.12ª,2) [(=) BTE 13/2019]; CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl. 4ª,2).

⁵⁵⁰ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.15ª,2). CC ANF/SINPROFARM – BTE 48/2018 (cl.4ª).

⁵⁵¹ No CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.22ª,11), cabe ao empregador promover a frequência de cursos de formação em português, o que indicia a existência de trabalhadores de outras nacionalidades (cl.23ª, 6 e 7) [(=) BTE 28/2018].

⁵⁵² AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.16ª,1,j).

⁵⁵³ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.18ª,7,e).

⁵⁵⁴ AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.5ª,4) e as convenções do setor agrícola outorgadas pelo SETAAB, por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.22ª,4).

⁵⁵⁵ CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.21ª) admite a frequência de formação por iniciativa do trabalhador, redução de 2H/D ou 130H/ano para formação de obtenção do CAP, não incluído no plano anual de formação do empregador.

⁵⁵⁶ Considera-se profissão regulamentada aquela cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso quer para manutenção do respetivo exercício profissional.

⁵⁵⁷ É o caso do AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.18ª,3) AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.15ª,2); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.11ª,3).

⁵⁵⁸ AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl.48ª,1); CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.7ª,2).

⁵⁵⁹ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.12ª,5) e União das Mutualidades//FNE – BTE 14/2020 (cl.132ª,5).

⁵⁶⁰ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.23ª,8) [(=) BTE 28/2018] e CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.62ª,6) [nova cláusula, ver BTE 28/2018], a solução é comum às duas convenções.

⁵⁶¹ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.13ª,3,c); CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.82ª).

que imponham limitações no exercício da função⁵⁶² -, por adaptação às novas tecnologias⁵⁶³, em caso reestruturação dos serviços⁵⁶⁴ ou mobilidade funcional⁵⁶⁵ e, ainda, em situações de extinção de posto de trabalho⁵⁶⁶.

A formação profissional tem ainda relevo em processos de avaliação do desempenho. Nestes casos, é-lhe atribuída uma determinada ponderação no juízo de avaliação aplicado ao trabalhador⁵⁶⁷.

VI. Igualmente à semelhança dos anos anteriores, assinala-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho. As mais das vezes, a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho⁵⁶⁸. Assim se verifica quando a formação é promovida pelo empregador⁵⁶⁹, regra também aplicável em grande parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas. Nestas circunstâncias é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço⁵⁷⁰. Na formação ministrada fora do horário de trabalho, pode regular-se, por exemplo, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁵⁷¹.

VII. Quanto aos encargos com a formação profissional, tendo como pressuposto o art. 131º do CT, os custos de deslocação, alojamento e alimentação para frequência de formação profissional fora do local de trabalho habitual, constituem, regularmente, um encargo do empregador⁵⁷².

VIII. Na formação por iniciativa do trabalhador há a possibilidade de o empregador apoiar a formação, desde que se compreenda no âmbito das suas funções ou atividade⁵⁷³; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei

⁵⁶² Reconversão por razões de saúde CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.61ª,b); União das Mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.125ª,2); AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.17ª,6).

⁵⁶³ Reconversão por razões tecnológicas, por exemplo, AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.14ª,1); AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.13ª,1); União das Mutualidades//FNE – BTE 14/2020 (cl.133ª).

⁵⁶⁴ CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.18ª); União das Mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.133ª).

⁵⁶⁵ Por exemplo AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.12ª,1).

⁵⁶⁶ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.13ª,1).

⁵⁶⁷ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.9ª,1).

⁵⁶⁸ Por exemplo, o AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.78ª,7) [(=) 36/2019].

⁵⁶⁹ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.12ª, 2 a 4).

⁵⁷⁰ CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.20ª,5); BIC/SBN – BTE 13/2020 (todos cl.120ª,6), e paralelos.

⁵⁷¹ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.78ª,7) [(=) BTE 36/2019].

⁵⁷² Por exemplo, AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 19/2020 (cl.48ª,2); BIC/SBN – BTE 13/2020 (cl.120ª) e paralelos.

⁵⁷³ Por exemplo, CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.81ª,5). AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.19ª,5).

(art.92.ºCT)⁵⁷⁴, por vezes com ampliação dos períodos de licença admitidos⁵⁷⁵. Há ainda soluções mais inovadoras face ao desenho legal, concedendo benefícios como:

- formação até 6 meses confere direito a licença remunerada⁵⁷⁶;
- Redução de horário, até 2 horas diárias e 130 horas anuais, sem prejuízo de retribuição e regalias⁵⁷⁷.

IX. O período de permanência admitido por lei (art.137.º do CT), é regulado em raras ocasiões, quando a formação é suportada pelo empregador e os seus custos são avultados. Na densificação do regime, regula-se a obrigação de permanência do trabalhador, por período não inferior a 3 anos⁵⁷⁸ ou no período de validade do título⁵⁷⁹, contados a partir da data de conclusão dessa formação. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁵⁸⁰.

X. As projeções do princípio da igualdade e não discriminação no que respeita ao acesso à formação, nomeadamente, quanto a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante da idade, doença ou acidente⁵⁸¹, serão desenvolvidas no ponto 4.4.8.

4.4.7.3 Trabalhadores-estudantes

I. A disciplina convencional relacionada com o estatuto do trabalhador-estudante preserva, em 2020, algumas soluções complementares ao regime legal, muitas delas articuladas com as disposições da formação profissional, *máxime*, a formação por iniciativa do trabalhador.

II. Como habitualmente, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação de atividade do trabalhador-estudante. Entre as medidas relacionadas com a organização do tempo

⁵⁷⁴ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.16ª,6) neste caso ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante (= art.92º,CT).

⁵⁷⁵ Os AE BIC/FSIB e BIC/Mais Sindicato – ambos BTE 12/2020 e BIC/SBN – BTE 13/2020 (todos cl.77ª,2), admite licença sem retribuição superior a 60 dias para frequência de formação (a lei prevê 10 dias).

⁵⁷⁶ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.25ª,5).

⁵⁷⁷ AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.25ª,1).

⁵⁷⁸ CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.21ª, 1 e 2).

⁵⁷⁹ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.20ª,1); AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.26.ª).

⁵⁸⁰ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.15ª,6) e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.20ª,2).

⁵⁸¹ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.87ª).

de trabalho mantém-se a presença das seguintes soluções:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁵⁸² ou, não sendo possível, dispensa até 6 horas semanais⁵⁸³ ou de três dias por mês⁵⁸⁴, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia;
- a possibilidade de concessão de flexibilidade de horário⁵⁸⁵;
- a concessão de dispensa de tempo de trabalho no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências⁵⁸⁶;
- a concessão de dispensa, para frequência de aulas, entre três a seis horas semanais, consoante o PNT semanal⁵⁸⁷, ou até 10 horas por semana⁵⁸⁸; assim como dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁵⁸⁹;
- facilitação na *dispensa* de prestação de trabalho em regime de trabalho suplementar⁵⁹⁰, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando coincida com o horário letivo⁵⁹¹;
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁵⁹²;
- o gozo de licença anual sem retribuição, até 10 dias úteis⁵⁹³.

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 das propinas ou mensalidades e de subsídio de estudo⁵⁹⁴. Noutras situações, prevê-se

⁵⁸² CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.55ª). No setor da Banca, os AE CGD/STEC – BTE 10/2020, CGD/FSIB – BTE 11/2020, CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – BTE 11/2020 e CGD/SBN – BTE 28/2020 (todos cl.92ª) e o AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.98ª), e convenções paralelas, admitem que o trabalhador estudante beneficie de “horários diferenciados ou flexíveis”.

⁵⁸³ Por exemplo, União das Mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.125ª,2).

⁵⁸⁴ AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.92ª,3) e convenções paralelas e AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.98ª), e convenções paralelas.

⁵⁸⁵ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.15ª,f). AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.92ª,4) e convenções paralelas.

⁵⁸⁶ CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.62ª,4).

⁵⁸⁷ CC AHETA/SITESE – BTE 33/2020 (cl.103ª,3).

⁵⁸⁸ CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.55ª,2).

⁵⁸⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 [cl.52ª,1,b)]. (=) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 [cl.5.ª,1,b)]; AE CGD/FSIB – BTE 11/2020 (cl.92ª,3), e convenções paralelas, tem regime ligeiramente diferente da lei (art.90.º CT).

⁵⁹⁰ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.44ª,6,b), e convenções paralelas.

⁵⁹¹ CC AHETA/SITESE – BTE 33/2020 (cl.103ª,6).

⁵⁹² CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (=) respetivamente, a BTE 13/2019 e BTE 17/2019 (=) respetivamente, a BTE 10/2018 e BTE 13/2018]. Sempre cl.52ª,1.

⁵⁹³ AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.93ª,2) e paralelos.

⁵⁹⁴ No setor bancário, os AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl. 95ª). e paralelos; AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.95ª), e convenções paralelas, preveem o pagamento de ambos: propinas e subsídio mensal de estudo.

a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros escolares dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário⁵⁹⁵ e, noutro caso, na atribuição de um complemento anual para despesas escolares⁵⁹⁶.

IV. A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo trabalhador, podem dar-lhe preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁵⁹⁷.

Na contrapartida exigida ao trabalhador, encontram-se as habituais referências à cessação das regalias atrás descritas, na eventualidade de não obter aproveitamento escolar⁵⁹⁸ (mas essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador⁵⁹⁹), bem como a obrigação de comprovação da assiduidade⁶⁰⁰.

4.4.8 O princípio da igualdade nas relações laborais

4.4.8.1 Nota prévia

I. Nos últimos anos, tem sido notória a evolução legislativa nas matérias associadas à tutela da igualdade, nas suas múltiplas vertentes. Por esse motivo, nos relatórios anuais do CRL, tem-se procurado perceber em que medida os textos das convenções acolhem essas alterações, ao reproduzirem, as mais das vezes, as normas precativas estabelecidas na lei.

Dito isto, é útil recordar que o princípio da igualdade e não discriminação - ancorado na Constituição, através do princípio geral consagrado no art.13.º CRP e com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP) - é desenvolvido na legislação laboral a qual,

⁵⁹⁵ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.71ª,2,a).

⁵⁹⁶ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.71ª,1,c). Por sua vez, os AE CELTEJO/FIEQUIMETAL – BTE 20/2020 e CELTEJO/COFESINT –BTE 24/2020 (ambos cl.94ª), determinam diferentes valores máximos para reembolso das despesas com material didático, em função do nível de escolaridade.

⁵⁹⁷ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.81ª,6).

⁵⁹⁸ AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.96ª,6) e as demais convenções do setor bancário acima assinaladas.

⁵⁹⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 [(=) respetivamente, a BTE 13/2019 e BTE 17/2019 (=) respetivamente, a BTE 10/2018 e BTE 13/2018]. Sempre cl.52ª,4.

⁶⁰⁰ Por exemplo, CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.59ª,1).

repita-se, foi revitalizada recentemente com a publicação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro⁶⁰¹. Por via deste diploma, que incorpora algumas alterações ao Código do Trabalho, foi reforçada a tutela da parentalidade, cujas alterações assumem a sua vigência plena a partir de abril de 2020, com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado desse ano⁶⁰².

II. No presente capítulo, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos já conhecidos:

- assédio moral [arts. 29ª e 127ª, n.º 1, als. k) e l], CT, entre outros];
- conciliação entre a vida familiar e profissional (arts 33.º e ss, 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., CT).

III. No plano quantitativo, evidenciou-se, no relatório anterior⁶⁰³, o crescimento sustentado destas três vertentes a partir de 2016. Em 2020, a quebra do universo de convenções publicado⁶⁰⁴, comparativamente ao ano anterior, não permitiu manter essa trajetória de crescimento. Mas, em bom rigor, estes temas continuam a conquistar relevância no articulado das convenções e o seu peso relativo continua a crescer, também em 2020, na maioria das vertentes. Com efeito, considerando o universo de convenções do ano, as matérias sobre igualdade correspondem a 41%, em 2020 (70 em 169), face a 39%, em 2019 (94 em 240). A representação numérica do tema encontra-se espelhada no quadro seguinte, onde sobressai a prevalência da negociação coletiva ao nível da empresa.

⁶⁰¹ A Lei 90/2019, de 4 de setembro, constitui a décima quarta alteração ao Código do Trabalho. Altera também dois diplomas sobre a parentalidade: o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção da parentalidade, no âmbito da eventualidade da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados no regime de proteção social convergente; e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, sobre o regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Antes de 2019, o Código do Trabalho tinha sido alterado pelas Leis n.º 120/2015, de 1 de setembro e n.º 73/2017, 16 de agosto. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu 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.

⁶⁰² O art.9.º da Lei 90/2019, de 4 de setembro, determina a sua entrada em vigor com o Orçamento do Estado de 2020 (Lei n.º 2/2020, de 31 de março), aplicando-se, deste modo, às relações laborais a partir de abril de 2020. Cfr.2.2.

⁶⁰³ Ver. Relatório da Negociação Coletiva 2019, págs. 159 e ss.

⁶⁰⁴ Cfr. 4.1.

Quadro 70 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2020 e 2019)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					(240)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	6	40	24	70	94
<i>Assédio moral</i>	3	15	8	26	11
<i>Igualdade e não discriminação</i>	4	21	11	36	57
<i>Parentalidade</i>	5	34	23	62	82

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

4.4.8.2 Assédio Moral

I. O Código do Trabalho regula a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [art. 29.º, e com reflexos no art. 127.º, 1, als. *k*) e *l*); art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. *b*) e art. 394.º, 2, al. *f*), CT⁶⁰⁵]. Em 2020, o número de ocorrências mais do que duplica relativamente ao ano anterior. Como consequência, a sua proporção no universo de convenções do ano, passou de 4,6% (11 em 240), em 2019, para 15,4% (26 em 169), em 2020.

II. No quadro seguinte estão representados as 26 convenções: 15 AE, dos quais três são paralelos, 8 CC e 3 AC. Importa realçar o número invulgarmente elevado de novos conteúdos ou de alterações ao regime anterior localizado nas 16 revisões globais (em 7 os conteúdos são novos⁶⁰⁶, em 5 são alterados⁶⁰⁷ e apenas 4 são (=) à versão anterior da mesma convenção⁶⁰⁸). Existem ainda 2 revisões parciais com conteúdos novos⁶⁰⁹ e 8 primeiras convenções⁶¹⁰.

Na perspetiva qualitativa, constam do mesmo quadro os apuramentos dos principais tópicos versados nas convenções, os quais continuam a mostrar níveis de aprofundamento bastante

⁶⁰⁵ 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.

⁶⁰⁶ AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.8ª,1, b), l) e m).

⁶⁰⁷ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.5ª,h).

⁶⁰⁸ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.17ª,1,e) [(=) BTE 32/2016]; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.15ª,q); cl. 17ª,1,c) [(=) BTE 13/2009]; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.15ª,q) [(=) BTE 17/2019]; CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.11ª,c) [(=) BTE 17/2019].

⁶⁰⁹ CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.8, l) a n).

⁶¹⁰ CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.52ª).

variáveis e, frequentemente, replicando o quadro legal⁶¹¹. Na maioria das situações a matéria é definida como um dever do empregador⁶¹² e/ou direito dos trabalhadores⁶¹³ e, por vezes, em concomitância com o dever do trabalhador de evitar comportamentos desse teor⁶¹⁴. A previsão de códigos de boa conduta surge, este ano, em 11 convenções⁶¹⁵.

⁶¹¹ Incluindo o dever do empregador de 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, CT), bem como a possibilidade de defesa de trabalhador quanto à denúncia de assédio moral.

⁶¹² Por exemplo, AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.16ª,1,k).

⁶¹³ AE CASCO/FEVICCOM – BTE 29/2020 (cl.21ª).

⁶¹⁴ Os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 [cls.5ª,al.r) e 6ª,p)].

⁶¹⁵ AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.16ª,1,k) e AE AE-IST/SITESE – BTE 43/2020 (cl.10ª,l).

Quadro 71 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2020)

Assédio Moral 2020 (26/169)										
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 anterior
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF		x		x	x	novo (BTE 27/2008)
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	x	x		x		novo
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV		x				(=) BTE 32/2016
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	x		x	x		novo
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	x	x			x	novo (BTE 18/2017)
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	x	x			x	novo (BTE 18/2017)
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	x	x	x	x		(=) BTE 13/2019
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ		x	x		x	altera BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB		x	x	x		altera BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato		x	x	x		altera BTE 16/2012
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN		x	x	x		altera BTE 16/2012
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidade FNE		x				novo
17	AE	Revisão Global	H	CP comboios SFRCI		x			x	altera BTE 29/1999
28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB		x		x	x	novo (BTE 28/2018)
28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	x	x		x		(=) BTE 17/2019
29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB		x		x	x	novo (BTE 18/2018)
29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB		x		x	x	novo (BTE 23/2018)
29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICOM		x	x	x		novo
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF SETAAB		x		x	x	novo (BTE 17/2019)
30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES		x		x	x	novo (BTE 28/2019)
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB		x				novo (BTE 28/2018)
34	AE	1ª convenção	M	Primemarine ship FESMAR		x				novo
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT			x			(=) BTE 24/2016
43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL		x	x	x		novo
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST SITESE	x	x		x	x	novo
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO		x				novo
Total					7	23	9	16	11	26

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

4.4.8.3 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] as regras convencionais segmentam-se nas duas vertentes, já conhecidas de relatórios anteriores:

- a tutela da parentalidade e da maternidade, considerando, para este efeito, duas disposições do Código do Trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (art.34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

II. No plano normativo, aplica-se à proteção da maternidade e parentalidade um feixe de normas previsto na legislação laboral, o qual se articula com o sistema de segurança social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social⁶¹⁶. Por esse motivo, o Código do Trabalho (art.34.º) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica⁶¹⁷.

⁶¹⁶ 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, por fim, do 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 e 52.º, n.º 1, al. b), LBSS e art. 6.º e ss., Código Contributivo]. Complementarmente, existe ainda a dimensão de proteção social ou regime não contributivo.

⁶¹⁷ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (revisto pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, CT). Isto é, o gozo de uma dessas 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/>.

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos trabalhadores, plasmado no Código do Trabalho (art.35.º e arts. 36.º a 65º), contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

A partir de abril de 2020, já assinalámos que importa ter em linha de conta as alterações da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro⁶¹⁸, que concorrem para reforçar a tutela da parentalidade, consagrada no Código do Trabalho. Regista-se, desde logo, o aditamento do novo preceito (art.35º-A do CT) que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo a de natureza remuneratória. Destacam-se, por outro lado, três alterações que visam reforçar a proteção da paternidade: o alargamento da licença parental inicial, em caso de internamento hospitalar da criança - imediatamente após o parto, durante o período que durar o internamento, até ao limite de 30 dias (art.40.º, números 5 a 15, CT); o alargamento da licença parental obrigatória e exclusiva do pai de 15 para 20 dias (art.43.º do CT); e a previsão de licenças para assistência a filhos com doença oncológica, ampliando o regime já existente para pais com filhos com deficiência e doença crónica (art.53º do CT).

Este conjunto de licenças e dispensas para proteção do exercício do direito de parentalidade, fixadas pela lei, continua a encontrar-se num grupo apreciável de convenções, ora em capítulo próprio, ora em cláusula específica.

Em 2020, a licença parental em benefício exclusivo do pai, na atual redação do art. 43.º do CT, mereceu especial atenção dos outorgantes da negociação coletiva. Assim, do conjunto de 62 convenções que trataram do regime de parentalidade, existem oito que fazem referência expressa aos atuais 20 dias de gozo obrigatório no âmbito da licença parental exclusiva do pai, associada, por vezes, a um período adicional de 10⁶¹⁹ ou 15⁶²⁰ dias - enquanto a lei determina apenas 5 dias (art.43.º, n.º 2, do CT). Existem outras 32 convenções que remetem para o Código do Trabalho.

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

⁶¹⁸ Ver supra, 4.4.8.1.

⁶¹⁹ CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.82ª).

⁶²⁰ CC ACISAT/FEPCEs – BTE 39/2020 (cl.48ª,4).

preceitos legais⁶²¹ ou a simples remissão para a lei⁶²². Continuam a surgir as convenções de transporte aéreo, com algumas adaptações à organização do trabalho da empresa, por exemplo, ao conjugar escalas de trabalho com o exercício da parentalidade⁶²³.

Apresenta-se no quadro 72 a repartição do conjunto de convenções que versam o tópico da parentalidade, por subtipo, onde predominam revisões globais seguidas das revisões parciais⁶²⁴.

Quadro 72 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2020 e 2019)

Parentalidade 2020				2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>				<i>(240)</i>
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
14	18	30	62	82

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

III. Outra das áreas cada vez mais presente respeita à gestão dos tempos de trabalho enquanto mecanismo de conciliação da vida familiar e profissional do trabalhador⁶²⁵, incluindo para o gozo de folgas ou dias de descanso⁶²⁶. Sem novidade face a anos anteriores, é prática corrente as convenções reproduzirem as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade e da conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade da de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho. Assim:

- no trabalho suplementar, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁶²⁷ da isenção de

⁶²¹ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 17/2020 (cls.76ª-83ª) [(=) BTE 8/2019] [(=) BTE 18/2018]; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cls. 15ª, 36ª, 50ª) [(=) BTE 13/2019 e 17/2019, respetivamente].

⁶²² Por exemplo, os AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.47ª) [(=) BTE 18/2019] [(=) BTE 23/2018], (ambos cl.48ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.48ª) [(=) BTE 9/2019] [(=) BTE 12/2018].

⁶²³ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.41ª).

⁶²⁴ As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.12.

⁶²⁵ Por exemplo, no AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.15ª,t) é dever do empregador promover condições que favoreçam a conciliação.

⁶²⁶ O AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 (Anexo II, cl.18ª,6), os trabalhadores com filhos, em certas condições, podem beneficiar de um regime específico de gozo de folgas ao fim de semana.

⁶²⁷ CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.47ª,1,q); AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2020 (cl.27ª,5) [(=) BTE 36/2019]. Os AE CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – BTE 11/2020 (cl.41ª,5) e paralelos, admite a dispensa à prestação de trabalho suplementar, a pedido do trabalhador, com filhos menores de 6 anos.

prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art.59.º,CT)⁶²⁸;

- 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 parentalidade⁶²⁹;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁶³⁰;
- na definição e organização do horário de trabalho, refere-se, por vezes, que, havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, se deve assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁶³¹; situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho menor portador de deficiência, prevista na lei art.54º do CT;
- na previsão da organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, alude-se, nalguns casos, à necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁶³², que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou com filhos menores (segundo o art.58º, n.º 1, do CT)⁶³³, de 5 anos, entre outras situações.

Em 2020, algumas convenções optam também por reproduzir, em disposição específica, a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou ambos os progenitores, em caso de aleitação⁶³⁴.

IV. A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a

⁶²⁸ O AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.14ª,3), isenta de trabalho suplementar trabalhador com filho menor de um ano (=) art.59º,CT). Noutros casos alarga-se a isenção a trabalhadores com filhos menores de 3 anos, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.55ª,3); e de 2 anos no AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.125ª).

⁶²⁹ Exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.25ª) e AE SOFLUSA/SITRA – BTE 2/2020 (cl.34ª, 5 e 6).

⁶³⁰ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.36ª,4).

⁶³¹ Exemplo, AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.36ª,5) e AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.60ª,3,d), no sentido de conciliar períodos de trabalho e de descanso de membros do mesmo agregado familiar.

⁶³² CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 36ª, 8).

⁶³³ AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.31ª,6).

⁶³⁴ Por exemplo CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.117ª).

filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica (art.61^a do CT), assim como a suspensão do período de estágio ou de curso de formação durante o período de licença por razões de parentalidade⁶³⁵; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido de prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 62.º do CT)⁶³⁶ – que podem originar a própria dispensa da trabalhadora grávida⁶³⁷; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁶³⁸. A proteção da parentalidade também pode passar pela reafetação da trabalhadora a outra atividade⁶³⁹.

Ainda a propósito do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, algumas previsões relativas à tutela da parentalidade, nos seguintes aspetos:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional (nestas situações, a aplicação do regime de BH é da iniciativa do trabalhador)⁶⁴⁰;
- 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)⁶⁴¹; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁶⁴² com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência⁶⁴³.

O quadro abaixo ilustra diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, localizadas no âmbito da gestão dos tempos de trabalho (quadro 73).

⁶³⁵ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 (cl.89^a,4).

⁶³⁶ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.105^a,1).

⁶³⁷ Por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.42^a, 1 e 2).

⁶³⁸ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.108^a).

⁶³⁹ Por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.42^a,4).

⁶⁴⁰ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 30/2020(cl.22^a-B,1,b) e paralelo; e CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.21^a,10).

⁶⁴¹ Por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.53^a,1,p); CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.76^a,1,q).

⁶⁴² AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.87^a,5).

Quadro 73 - Conciliação da vida familiar e profissional (2020)

Conciliação da Vida Familiar e Profissional 2020						
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
5	3	28	4	5	33	6

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

4.4.8.4 Igualdade em geral

I. Vem sendo usual o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Existem sempre convenções que optam por remeter simplesmente para a lei⁶⁴⁴, a par de outras que disciplinam o regime, de acordo com duas modalidades de tutela:

- disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e organização do trabalho e na progressão na empresa;
- medidas que disciplinam as condições de acesso ao emprego ou trabalho ou formação de certos grupos de trabalhadores, introduzindo, por vezes, medidas de discriminação positiva.

II. No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais referirem que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no recrutamento⁶⁴⁵ ou promoção⁶⁴⁶. Algumas convenções preveem medidas de discriminação positiva na admissão de trabalhadores portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, que poderá passar por adaptação dos postos de trabalho⁶⁴⁷ ou formação profissional⁶⁴⁸. Outras referem, mesmo, a preferência da sua admissão, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁶⁴⁹.

⁶⁴⁴ Exemplo, CC ANF/SIFAP – BTE 1/2020 (cl.43ª).

⁶⁴⁵ Exemplo, AE BIC/SBN – BTE 13/2020 (cl.10ª,2) e paralelos; CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.99ª).

⁶⁴⁶ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cls. 12ª e 13ª).

⁶⁴⁷ Exemplo, AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.103ª,1).

⁶⁴⁸ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 21ª, b)). 21ª, b) e c).

⁶⁴⁹ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.6ª,1). AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.10ª,3) e paralelos.

III. Numa outra perspetiva, a tutela da igualdade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, incluindo a paridade no acesso ao emprego⁶⁵⁰, na retribuição⁶⁵¹, na progressão⁶⁵² ou avaliação⁶⁵³ ou, ainda, impondo igualdade de condições no acesso à formação profissional⁶⁵⁴. Outras convenções referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁶⁵⁵. Encontra-se também a preocupação do reforço da transparência e informação nas matérias referentes à igualdade de género⁶⁵⁶.

Ainda no campo da igualdade, a norma, recentemente introduzida no Código do Trabalho (art.35.º-A) - que proíbe a discriminação do trabalhador em função do exercício dos direitos da maternidade ou paternidade – está refletida nalgumas convenções, que proibem quaisquer discriminações remuneratórias relacionadas, nomeadamente, com a atribuição de prémios por assiduidade ou com a progressão na carreira⁶⁵⁷.

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, do CT)⁶⁵⁸ ou da previsão de reabilitação profissional, através de formação profissional⁶⁵⁹, em particular na sequência de acidente de trabalho.

Vem sendo habitual a proteção de trabalhadores em função da idade, a qual se traduz em vários domínios. Nalguns casos, proíbe-se a fixação de uma idade máxima para no acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁶⁶⁰; noutros define-se a observância das normas legais que protegem os menores de certos horários de trabalho⁶⁶¹; ou concede-se uma proteção especial

⁶⁵⁰ Por exemplo, CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.99ª) e AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.23ª).

⁶⁵¹ AC NORMAX/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.61ª). Também o CC CAP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.57ª) replica o princípio da igualdade salarial, em geral .

⁶⁵² AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.23ª).

⁶⁵³ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.8ª,1).

⁶⁵⁴ Exemplo, AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.17ª,1).

⁶⁵⁵ Por exemplo, CC GROQUIFAR-Químicos/FIEQUIMETAL – BTE 37/2020 (cl.3ª) e AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.64ª).

⁶⁵⁶ AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.23ª,3).

⁶⁵⁷ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 97ª) e CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.46ª,2);

⁶⁵⁸ Por exemplo, AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.14ª,4) e paralelo.

⁶⁵⁹ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.21ª,b).

⁶⁶⁰ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.10ª,2) e paralelos.

⁶⁶¹ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.72ª).

para trabalhadores a partir de certa idade, no exercício profissional, em geral⁶⁶², no que toca à dispensa, por exemplo, de trabalho por turnos⁶⁶³, trabalho noturno⁶⁶⁴ ou até da própria isenção da prestação de trabalho suplementar⁶⁶⁵.

Por último, e num ângulo de análise 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 categoria e posto de trabalho compatível e adequado⁶⁶⁶ ou promovendo ações de formação⁶⁶⁷.

4.4.9 Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva

4.4.9.1 Nota prévia

I - Como temos evidenciado no Relatório de 2019, reconhece-se que a matéria dos direitos de personalidade dos trabalhadores, desde 2003 por impulso do Código do Trabalho, tem merecido importantes desenvolvimentos legislativos e doutrinários. Entre eles destaca-se o direito à proteção de dados que envolve os dados especiais, constantes no art.17.º do CT, os dados biométricos (art.18.º do CT), os testes e exames médicos (art.19.º,CT), os meios de vigilância à distância (arts. 20.º e 21.º, CT) e as mensagens e acesso à informação (art.22.º do CT). O Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril 2016 e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, deram uma renovada importância à proteção dos dados pessoais e transformaram a contratação coletiva em protagonista ao prever que as convenções coletiva podem ser fundamento de licitude de tratamento de categorias especiais de dados pessoais [art.9.º,n.º2,b) do Regulamento (UE) 2016/679] ou para prever normas mais específicas de proteção (art.88.º do referido Regulamento). Acresce ainda que as convenções coletivas podem ser fundamento para a licitude

⁶⁶² AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.61ª).

⁶⁶³ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.23ª,14) (=) BTE 36/2019.

⁶⁶⁴ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.27ª,3), sempre que possível, dispensa de trabalho noturno os trabalhadores a partir dos 50 anos.

⁶⁶⁵ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 [cl.55ª,3,f)], isenta da prestação do trabalho suplementar os trabalhadores a partir dos 60 anos.

⁶⁶⁶ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.67ª,1).

⁶⁶⁷ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.109ª); AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.103ª).

de tratamento de dados pessoais no âmbito da execução das obrigações por ela impostas às partes para o cumprimento de finalidades lícitas.

II - Mantém-se em 2020 a opção de manter neste capítulo a análise do teletrabalho que, embora configure uma modalidade de contrato de trabalho, está intimamente ligado às tecnologias de informação e comunicação.

III - Neste capítulo dá-se continuidade à solução do anterior Relatório de tratar a regulamentação coletiva sobre o direito à desconexão/dever de desconexão juntamente com o direito à proteção de dados pessoais ainda que esta matéria tenha interseções evidentes com o tempo de trabalho.

IV - As convenções coletivas também surgem como fundamento para o tratamento de dados pessoais ao exigir a manutenção de um registo atualizados dos trabalhadores incluindo nome e um conjunto de dados pessoais ou dados sociais.

V - Na perspetiva quantitativa, continua a ser pouco frequente o tratamento dos temas analisados no presente capítulo. Alguns, são praticamente residuais - meios de vigilância eletrónica -; outros, têm uma presença escassa, mas que tem vindo a crescer paulatinamente na negociação coletiva - direitos de personalidade e meios de comunicação eletrónica; outros, ainda, têm habitualmente maior relevo no articulado das convenções, mas em 2020, desce o número de ocorrências, face a 2019 - processo individual dos trabalhadores.

Quadro 74 - Proteção de dados pessoais em Convenções publicadas, por tipo (2020)

Temas / Proteção de Dados Pessoais 2020	Tipo			Total	2019
	AC	AE	CC		Total
	11	97	61	169	240
<i>Direitos de personalidade</i>	0	13	5	18	16
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	0	10	2	12	10
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	1	0	1	2
<i>Proc. Individual e dados trabalhadores/ e de outros</i>	0	21	8	29	41

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

4.4.9.2 Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores

Em 2020, embora exista um número importante de convenções que se referem aos direitos de personalidade do trabalhador, verifica-se uma alteração qualitativa da regulamentação coletiva. Para além de enunciados gerais sobre reserva da intimidade e vida privada⁶⁶⁸ encontramos regras sobre o acesso ao processo individual do trabalhador⁶⁶⁹.

Existem convenções que preveem o tratamento de dados pessoais sensíveis nomeadamente no ato de admissão, com obrigação de reserva sobre esses dados e limites à informação sobre os resultados do exame médico de admissão⁶⁷⁰. O desenho destas normas tem subjacente, em regra, o princípio da proporcionalidade, permitindo a informação privada do trabalhador ao estritamente necessário face às exigências do contexto profissional.

4.4.10 Novas Tecnologias e relações de trabalho

Tal como no ano de 2019 vamos abordar dois tópicos associados às relações do trabalho na era digital: O teletrabalho e o direito à desconexão. Ambas as figuras estão ligadas e assumiram redobrada importância no contexto pandémico, tendo em conta o recurso ao trabalho à distância.

Numa abordagem geral dos dois temas (ver Quadro 75) verifica-se que a regulação do teletrabalho e do direito à desconexão consta de apenas de 7 convenções (em 2019 foram 12), o que está em linha com a diminuição da atividade assente na autonomia coletiva.

⁶⁶⁸ No setor dos transportes onde foram negociadas novas convenções e dos quais é exemplo o AE CP – Comboios/SMAQ, BTE 12/2020 (cl.5,j).

⁶⁶⁹ AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.20.ª) e convenções paralelas. De igual modo, considerando dever do empregador respeitar os direitos de personalidade, ver AE Movijovem/FESAHT BTE 44/2020 (Cl 4.ª/2).

⁶⁷⁰ AE AE-IST/SITESE – BTE 43/2020 (cls. 4ª e 5ª).

Quadro 75 - Novas Tecnologias e relações de trabalho (2020)

Teletrabalho e Direito à Desconexão 2020				Outorgantes	Comparação Teletrabalho (3/169)	comparação Dir. desconexão (5/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec			
6	AE	Revisão Global	H	Sata Internacional SNPVAC		(=) BTE 42/2008
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	Novo	
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB		Altera BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato		Altera BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC SBN		Altera BTE 16/2012
14	CC	1ª convenção	Q	União das Mutualidades FNE	Novo	
21	AC	Revisão Global	K	Liberty Seguros STAS	(=) BTE 4/2016	Altera BTE 4/2016

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

Nota: em 2019: Teletrabalho 12/240 ; direito à desconexão 6/240

4.4.10.1 Teletrabalho

I. O teletrabalho configura-se como uma das modalidades do contrato de trabalho e vem regulado nos artigos 165.º a 171.º, CT. O teletrabalho caracteriza-se por ser realizado normalmente fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação (165ª). É, de outra parte, reconhecida a possibilidade de o teletrabalho ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva, pelo que alguns destes contém uma disciplina própria ou remetem para os termos de contrato individual⁶⁷¹.

Neste contexto, existem convenções coletivas que disciplinam o conceito de teletrabalho, a igualdade de tratamento do teletrabalhador, a forma e conteúdo do contrato de teletrabalho, o teletrabalho interno e externo e a responsabilidade pelos instrumentos afetos à atividade de teletrabalho⁶⁷² ou limitam-se a regular a passagem à situação de teletrabalho de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador e a duração desta situação⁶⁷³

II. No plano formal, o Código do trabalho (art.166º,nº4) exige a celebração de contrato escrito de teletrabalho e identifica um conjunto de formalidades a cumprir.

⁶⁷¹ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.35ª).

⁶⁷² CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cls.14ª-19ª).

⁶⁷³ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.13ª).

4.4.10.2 Direito à desconexão

Verifica-se que o direito à desconexão surge associado aos tempos de não trabalho, i.e., à garantia de descanso para o trabalhador, mas também à proibição dirigida ao empregador de exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso⁶⁷⁴.

O direito à desconexão pode ser visto sob a perspetiva de restrição do empregador contactar o trabalhador em determinados momentos ou circunstâncias. Esta perspetiva encontra-se em atividades marcadas pela irregularidade da prestação de trabalho como é o caso do serviço aéreo⁶⁷⁵. Continua a consagrar-se a garantia do direito do trabalhador à reserva da sua vida privada, projetado no respeito pela separação entre tempo de trabalho e os tempos de não trabalho. As seis formulações encontradas são diversificadas, mas reconduzem-se ao designado de direito à desconexão⁶⁷⁶. Um referem que o regime de utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral será densificado por regulamento de empresa, devendo, em todo o caso, salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador a par das exigências de funcionamento da empresa e da natureza das funções de cada trabalhador.

Outras referem que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral cedida pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

4.4.11 Avaliação de desempenho

I. Embora tradicionalmente considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora, a regulação da avaliação de desempenho tem vindo a ganhar o seu espaço no clausulado das convenções coletivas, em particular na negociação de âmbito empresarial (AE e AC) e, em 2020, maioritariamente, no Setor Público Empresarial (60%, 24 em 40)⁶⁷⁷.

⁶⁷⁴ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.20^a,1,f) e paralelos.

⁶⁷⁵ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (RUPT cl.22^a).

⁶⁷⁶ 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. 55º alterou neste sentido o art. L.2242-8 do *Code du travail*).

⁶⁷⁷ Existem apenas os CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.7^a) e CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.8^a).

O número de ocorrências, registado em 2020, supera a regulação da figura no ano anterior (40 face a 39 em 2019), repartindo-se, de forma praticamente equitativa, por primeiras convenções (12), revisões globais e parciais (14 cada modalidade). Por outro lado, o predomínio dos acordos de empresa parece consolidar a ligação estreita dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva, que houve ocasião de mencionar em relatórios anteriores (Q.76).

Quadro 76 - Avaliação de desempenho (2020 e 2019)

Avaliação de Desempenho 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		(240)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	8
Acordo de Empresa	36	26
Contrato Coletivo	2	5
Total	40	39

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

II. No plano material, continuam a surgir modelos de avaliação de desempenho diversificados, com uma certa afinidade entre setores de atividade⁶⁷⁸ a par de um grande número de convenções paralelas, no ano em análise (22 em 40 convenções). Em todo o caso, e apesar da dificuldade em sistematizar as linhas de força dos sistemas de avaliação de desempenho reportados, no essencial, subsistem três grandes eixos de abordagem:

- a convenção prevê somente a existência de um regime de avaliação de desempenho⁶⁷⁹;
- a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e remetendo para o empregador o ato de o regulamentar⁶⁸⁰;
- a convenção regula meticulosamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo⁶⁸¹.

⁶⁷⁸ É o caso do setor dos transportes fluviais e terrestres, que apresentam regulamentos de avaliação semelhantes. Ver, por exemplo, os AE SOFLUSA/SENSIQ e SOFLUSA/SITRA – ambos BTE 2/2020 (Anexo II) e paralelos AE TRANSTEJO/SITRA – BTE 2/2020 (anexo VII, cap.III) e paralelos; AE CARRIS/SNM – BTE 5/2020 (todos Anexo VII, arts. 15.^o e 16.^o) e as demais convenções outorgadas pela CARRIS.

⁶⁷⁹ AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.17.^a) e paralelos.

⁶⁸⁰ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.7.^a).

⁶⁸¹ AE LUSA/SITESE – BTE 1/2020 (Anexo III).

Encontra-se, também, uma outra dimensão traduzida na regulação do desenvolvimento profissional do trabalhador, sem a configuração de um regime de avaliação de desempenho que surge, porém, como um pressuposto da sua progressão⁶⁸².

Por outro lado, em 43% das convenções (17 em 40) continua a verificar-se a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁶⁸³. Noutros casos, porém, a abordagem da avaliação de desempenho é elementar, mas é perceptível a sua conexão com aquelas regras⁶⁸⁴. Em contrapartida, tal relação não está presente quando a convenção ou remete o desenho do regime de avaliação para ato de gestão ou regulamento da empresa⁶⁸⁵. Em sentido inverso, a disciplina de progressões e promoções constante das convenções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação. Em 2020, há 28 convenções (em 59) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho⁶⁸⁶. Nestes casos os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)⁶⁸⁷ e /ou qualificação profissional⁶⁸⁸.

III. Na densificação do regime de avaliação de desempenho, verifica-se, com alguma regularidade, o tratamento das matérias enunciadas de seguida:

- previsão de certa intermitência, sendo na maioria das vezes anual⁶⁸⁹;
- definição de critérios de avaliação⁶⁹⁰;
- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais⁶⁹¹;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador⁶⁹²;

⁶⁸² Cfr., os AE SN Maia/SINDEL e SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (Anexo III, cl.8ª) e AE CTT Expresso/SINDELCO – BTE 48/2020 (cls. 50ª e 58ª).

⁶⁸³ Por exemplo, CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.7ª,2); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.9ª,1) e paralelo; AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 46/2020 (art.27º).

⁶⁸⁴ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.5ª,5).

⁶⁸⁵ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.5ª).

⁶⁸⁶ Em 2020, 59 convenções estabeleceram regras sobre progressões e promoções, associados ou não a modelos de avaliação de desempenho.

⁶⁸⁷ CC ADIPA (Grossistas)/SITESE – BTE 6/2020 (cl. Anexo II, clª 4, 4); CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 12/2020 (Anexo III, III).

⁶⁸⁸ Por exemplo, CC ANILACT/FESAHT – BTE 40/2020 (cl.7ª).

⁶⁸⁹ AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (Anexo II, art.8º).

⁶⁹⁰ Exemplo, AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (Anexo I, cl.4ª).

⁶⁹¹ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.8ª,3).

⁶⁹² AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.6ª,2 e 3) e paralelos; I AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 46/2020 (art.23º).

- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁶⁹³;
- participação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (através de emissão de parecer no âmbito do plano de objetivos⁶⁹⁴, integração em Comissão de acompanhamento ao processo de avaliação de desempenho profissional⁶⁹⁵ ou de participação na instância de recurso⁶⁹⁶);
- participação de uma comissão paritária na elaboração de parecer sobre o plano de objetivos a ter em conta na avaliação⁶⁹⁷;
- atribuição de prémio em função da avaliação de desempenho⁶⁹⁸, dependente, nalguns casos, da situação financeira da empresa⁶⁹⁹.

4.4.12 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. O Código do Trabalho, para além de estabelecer o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁷⁰⁰ (arts. 404.º a 414.º, do CT), disciplina a atividade sindical no seio das empresas (arts. 460.º a 468.º, CT), garantindo um conjunto alargado de direitos. Por outro lado, importa recordar que a lei dispõe de mínimos que podem ser objeto de derrogação em sentido mais favorável através de IRCT [art.3.º,3,n), do CT]. Existe, deste modo, um amplo espaço reservado à negociação coletiva neste âmbito. De outra parte, a matriz desta

⁶⁹³ AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 46/2020 (art.24º); AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.17ª) e paralelos.

⁶⁹⁴ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.7ª).

⁶⁹⁵ AE LUSA/SITESE – BTE 1/2020 (Anexo III, cl.44ª).

⁶⁹⁶ AE CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2020 (Anexo II, arts. 14º, 8 e 15º) e paralelo; AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020; AE CARRIS/SITRA – BTE 2/2020; AE CARRIS/SNM – BTE 5/2020 (todos Anexo VII, arts. 15º e 16.º).

⁶⁹⁷ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.7, 3 e 4).

⁶⁹⁸ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.5ª,5).

⁶⁹⁹ AE LUSA/SITESE – BTE 1/2020 (Anexo III, cl.32ª); no AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (Anexo III, 2.2.) as condicionantes orçamentais constituem, igualmente, um dos elementos cumulativos a ter em conta na progressão dos trabalhadores.

⁷⁰⁰ 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 2020. 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.

vertente do direito coletivo do trabalho encontra-se ancorada na Constituição, em particular no capítulo dos direitos, liberdades e garantias⁷⁰¹.

II. Em 2020, 59 das 169 convenções publicadas versam os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se, como em anos anteriores, a negociação ao nível da empresa (AE e AC) e, sobretudo, em primeiras convenções e revisões globais⁷⁰².

Quadro 77 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa (2020 e 2019)

Atividade Sindical na Empresa 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					(240)
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	0	15	3	18	34
Revisão Parcial	1	2	5	8	10
Revisão Global	4	20	9	33	30
Total	5	37	17	59	74

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

Um certo grupo de convenções optam por ampliar o seu âmbito de intervenção para além das associações sindicais, reportando-se ainda ao estatuto de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁷⁰³ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁷⁰⁴, nuns casos reproduzindo o texto legal quanto à proteção dos representantes dos trabalhadores ou referindo-se ao exercício de funções sindicais destas outras estruturas. Seguindo, porém, a linha de abordagem de relatórios anteriores, o capítulo foca-se sobretudo na regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas.

III. A fisionomia desta matéria reveste as habituais variações: nuns casos, a convenção limita-se a uma remissão genérica para a lei⁷⁰⁵; noutros, são referidas matérias específicas, reproduzindo, no essencial, o regime legal, mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão,

⁷⁰¹ Na Constituição, cfr. os arts. 55.º e 56.º, sobre o exercício da atividade sindical na empresa e o art.54.º, sobre as atribuições das comissões de trabalhadores.

⁷⁰² Nas 8 revisões parciais este tema é versado, embora em termos parciais.

⁷⁰³ Assim, por exemplo, CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.44ª,2) e AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.146ª).

⁷⁰⁴ Por exemplo, CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl. 56ª); também o AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cls. 30ª e 31ª), para empresas com 50 ou mais trabalhadores.

⁷⁰⁵ Entre outros, CC ADCP/SETAAB – BTE 17/2020 (cls. 55ª, 56ª e 66ª); CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.58ª); CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.69ª).

desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal⁷⁰⁶. Predomina, como habitualmente, a referência:

- ao direito de reunião nas instalações da empresa (art.461.º,do CT), incluindo dentro do PNT;
- ao direito a instalações (art.464.º do ,CT);
- ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art.465.º do CT);
- ao direito de informação e consulta (art.466º do CT).

Por outro lado, o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é, frequentemente, previsto em convenção, a propósito dos deveres da entidade empregadora⁷⁰⁷ ou como garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador⁷⁰⁸. Como se referiu em relatórios anteriores, trata-se fundamentalmente da previsão expressa em convenção do dever de cumprimento das prescrições legais, tendendo a abranger todos os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, amiúde, membros das comissões de trabalhadores⁷⁰⁹.

No próximo quadro, dá-se nota do número de ocorrências registado em vários tópicos preceituados nas convenções, em 2020, no âmbito da atividade sindical

Quadro 78 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na Empresa (2020)

Atividade Sindical na Empresa 2020					
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					
<i>Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 59</i>					
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
11	33	25	33	40	46

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

⁷⁰⁶ Por exemplo, CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cls. 43ª-50ª) e AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cls. 68ª-72ª).

⁷⁰⁷ Por exemplo AE Primemarineship/FESMAR – BTE 34/2020 (cl.8ª, g) e i) e AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 [cl.5ª,k)].

⁷⁰⁸ Por exemplo, AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.15ª, 1 a) e b)) e paralelo; AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 [cl.7ª, f) e g)] e demais convenções do setor educativo.

⁷⁰⁹ Por exemplo, AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 (cl.62ª) e paralelos, AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 (cls. 24ª-26ª).

IV. A configuração dos regimes encontrados no ano em análise, tende a seguir o recorte descrito nas edições anteriores. Com efeito:

- Quanto ao direito de reunião no local de trabalho, no essencial, as convenções acompanham o figurino legal conjugado, por vezes, com a previsão de ligeiros desvios: limitando a antecedência da convocatória a 1 dia⁷¹⁰ ou admitindo a possibilidade de as reuniões serem convocadas pelos órgãos de direção dos sindicatos⁷¹¹. Predomina o limite da lei para a realização de reuniões no decurso do horário de trabalho (15 horas por ano). São definidas, com regularidade, os termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à empresa, consentido no art.461.º,3,CT para os dirigentes sindicais⁷¹². Algumas convenções estabelecem regras precisas para assegurar a normalidade de laboração⁷¹³.
- Relativamente ao direito a instalações, embora a maior parte das convenções se limite a transcrever o regime legal⁷¹⁴, algumas acolhem regras mais favoráveis para os sindicatos, impondo, nuns casos, a disponibilização permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁷¹⁵, noutros exigindo um limiar inferior ao legal⁷¹⁶.
- Sobre a afixação e divulgação de informação sindical, apenas se encontra a reprodução dos direitos legalmente previstos.
- Quanto ao crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, subsiste a tendência para a reprodução da lei (5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão intersindical e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais)⁷¹⁷, embora continue a surgir um número assinalável de situações que garantem tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado

⁷¹⁰ Por exemplo, AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.78ª).

⁷¹¹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.19ª).

⁷¹² Por exemplo, AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.69ª) [(=) CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019, cl.5ª,e) e paralelo], os dirigentes sindicais também podem aceder ao estabelecimento, mediante informação prévia sobre data e assunto.; CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cl.111ª,2).

⁷¹³ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.153ª,2); AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.23ª,6 b) e paralelos.

⁷¹⁴ Cfr. art.464.º,CT, sobre o direito a instalações permanentes em empresas a partir de 150 trabalhadores.

⁷¹⁵ Por exemplo, AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.65ª), desde que solicitado pelos delegados sindicais; e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.79ª,1).

⁷¹⁶ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.65ª) [(+) 75 trabalhadores]; AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.84ª) [(+) 100 trabalhadores].

⁷¹⁷ Por exemplo, os AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cls. 98ª e 99ª), CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.91ª) e CC AHETA/SITese – BTE 33/2020 (cls. 180ª e 109ª).

sindical (fixando um crédito de sete⁷¹⁸, oito⁷¹⁹, ou dez⁷²⁰ horas mensais ou um dia por mês⁷²¹) e/ou aos dirigentes sindicais (para 5⁷²², 6⁷²³, 10⁷²⁴ dias mensais). Em alguns casos, o crédito conferido aos membros da comissão sindical é fixado conjuntamente, remetendo-se a sua distribuição para a própria comissão⁷²⁵. Continuam, em 2020, 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 antecedência⁷²⁶, em vez dos 2 dias previstos na lei (art.408.º, n.º 3, do CT), assim como convenções que admitem a gestão trimestral ou semestral do crédito de horas, para participação em certas atividades de representação coletiva⁷²⁷ ou a possibilidade de acumular o crédito de horas de vários dirigentes sindicais, parcial ou totalmente, num só delegado sindical⁷²⁸.

- Secundando o disposto na lei, algumas convenções preveem a possibilidade de justificação de ausências para além do crédito de horas⁷²⁹. Apesar de menos comuns, são reconhecidos créditos para frequência de iniciativas como cursos⁷³⁰, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical ou atribuídos horários especiais⁷³¹.
- 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,CT)⁷³² e de transferência de local de trabalho (art.411.º,CTº)⁷³³. Trata-se, quase sempre, da mera transcrição do regime legal,

⁷¹⁸ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.35ª,1).

⁷¹⁹ AE SN Maia/SINDEL – BTE 10/2020 e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 10/2020 (ambos cl.19ª,1).

⁷²⁰ CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.64ª,5) e AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.10ª,4).

⁷²¹ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl. 65ª).

⁷²² AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl. 70ª, 4) [(=) AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 6, 2.º)].

⁷²³ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.18ª,1,b) e paralelo.

⁷²⁴ AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 [cl.3ª,1)] e paralelos.

⁷²⁵ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.83ª,2); CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.50ª).

⁷²⁶ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (cl.22ª,3) [(=) BTE17/2019 e (=) BTE 13/2018].

⁷²⁷ AE ViaPorto/SNTSF – BTE 7/2020 (cl.70ª,6) [(=) AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019].

⁷²⁸ CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.50ª, 5 e 6), para tanto, basta comunicar por escrito ao empregador a identificação do delegado sindical.

⁷²⁹ Por exemplo CC ANO/SITESE – BTE 37/2020 (cl.64ª,7).

⁷³⁰ No setor da saúde, admite-se, por vezes, que a formação profissional da carreira médica seja promovida pelos sindicatos, desde que certificada. Assim, AE SGHL/SIM – BTE 11/2020 (cl.23ª,10).

⁷³¹ AE CASCO/FEVICOM – BTE 29/2020 (cl.12ª,6); CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 [cl.15ª,n)]; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.11ª,3) [(=) BTE 28/2020]. Todos os benefícios enunciados são usualmente concedidos no setor da educação, é o caso do AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.68ª,5).

⁷³² Por exemplo, AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 2/2020 (cls. 61ª e 71ª) e paralelos. Por sua vez, no AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.145ª) presume-se sem justa causa o despedimento de trabalhador que tenha sido dirigente sindical nos últimos 5 anos (de modo diferente o art.410.º,3,CT, prevê três anos).

⁷³³ Por exemplo, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.33ª,2).

embora por vezes surjam previsões específicas, como seja a proteção contra mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho⁷³⁴, ou a exigência de acordo do respetivo sindicato no caso de transferência do delegado sindical⁷³⁵.

V. Como vem sendo habitual, reserva-se um ponto específico para referir o tratamento dado pelas convenções coletivas ao direito de informação e consulta genericamente previsto no art.466.º do Código do Trabalho.

Para além de referências dispersas ao longo do texto das convenções sobre os tópicos em que é necessária a audição dos representantes sindicais (várias delas indicadas no presente Relatório), há um número considerável de IRCT convencionais que consagra e/ou desenvolve expressamente este direito.

Observa-se, a este propósito, a exigência de participação sindical em aspetos associados à organização do tempo de trabalho no geral⁷³⁶ ou, em especial, aos regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho⁷³⁷, como sejam a adaptabilidade e os bancos de horas⁷³⁸. Também o trabalho por turnos requer, por vezes, parecer prévio das estruturas sindicais⁷³⁹. De igual modo, as estruturas de representação coletiva podem ser chamadas a intervir no âmbito da marcação do período de férias, na ausência de acordo entre as partes diretamente envolvidas⁷⁴⁰; assim como nas matérias associadas a carreiras e categorias profissionais - por exemplo, em caso de mudança definitiva de função, em resultado de um processo de mobilidade funcional⁷⁴¹, ou de criação de novas categorias profissionais⁷⁴². Por vezes, a convenção identifica os temas em que existe direito à informação e consulta compreendendo, designadamente, a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica; a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa (ou estabelecimento) e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso

⁷³⁴ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.21ª) [(=) BTE 13/2019].

⁷³⁵ AE EMEL/SITese – BTE 13/2020 (cl.18.º,1,g) paralelo.

⁷³⁶ Por exemplo, no AE TRANSTEJO/SITRA – BTE 2/2020 (cl.15ª, 3 e 4) e paralelos, a definição dos horários de trabalho da empresa pressupõe parecer prévio, obrigatório e não vinculativo, da comissão de trabalhadores.

⁷³⁷ No AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.21ª, 6 e 8) as alterações a determinados regimes horários estabelecidos em convenção exigem acordo dos trabalhadores visados ou dos respetivos sindicatos.

⁷³⁸ Por exemplo, AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.17ª, 6 e anexo II, 1).

⁷³⁹ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.43ª,2); AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cl.31ª, 4 e 5).

⁷⁴⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.42ª,2).

⁷⁴¹ AE EMEL/SITese – BTE 13/2020 (cl.11ª, 2 e 3) e paralelo.

⁷⁴² Exigindo consulta aos sindicatos para criação ou supressão de categorias, por exemplo, AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (Anexo III, VI,3); ou o acordo do sindicato ou da comissão paritária para criação de novas categorias profissionais, ver CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.15ª,1,o) [(=) BTE 9/2019].

de ameaça ao emprego⁷⁴³, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho⁷⁴⁴.

Noutras situações, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002⁷⁴⁵.

VI. Acresce aos pontos mencionados – que se traduz, *grosso modo*, na reprodução ou aprofundamento dos direitos previstos na lei – a alusão a garantias do exercício da atividade de representação coletiva que vão além do previsto no Código do Trabalho. Apontam-se, de seguida, algumas de maior relevância.

Com alguma frequência é concedido aos representantes sindicais o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art.423.º,1,g)]. A realização dessas reuniões pode ocorrer, em regra, sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem⁷⁴⁶. Especifica-se, amiúde, que as reuniões devem, normalmente, decorrer 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 horas⁷⁴⁷. Nestas reuniões, admite-se, por vezes, a participação de dirigentes sindicais⁷⁴⁸.

VII. Várias convenções admitem a possibilidade de requisição, em certos termos, de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes nas associações sindicais permanecendo o empregador obrigado ao pagamento da respetiva retribuição⁷⁴⁹, 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

⁷⁴³ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.20ª,2).

⁷⁴⁴ AE Habévora/STAL – BTE 43/2020 (cl.6ª,5 b) e d), para mudanças de local de trabalho e reestruturação de serviços devido a mudanças tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

⁷⁴⁵ Por exemplo, CC ADCP/SETAAB – BTE 17/2020 (cl.66ª) [(=) CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.64ª)] e AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 33/2020 (cl.82ª) [(=) BTE 17/2019]. A maioria dos IRCT negociais outorgados pelo SETAAB tem privilegiado mecanismos de informação e consulta entre as partes.

⁷⁴⁶ Por exemplo, CC APFS/STAD – BTE 2/2020 (cl.49ª,1); CC ANO/SITese – BTE 37/2020 (cl.68ª,1).

⁷⁴⁷ AE A.D.C./SINTAP – BTE 8/2020 (cls. 69ª,7 e 71ª,2).

⁷⁴⁸ Por vezes exigem-se certos requisitos: no CC AHSA/SETAAB – BTE 29/2020 (cl.102ª,4), o pré-aviso de 6 horas ao empregador sobre a participação de dirigentes sindicais; e no AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.144ª, 5) o acordo da comissão sindical e do empregador.

⁷⁴⁹ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.79ª, 2 e 3); AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.34ª,1) [(=) AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.32ª,1)], assim como grande parte do setor segurador.

respetivos encargos⁷⁵⁰. Por outro lado, algumas convenções estabelecem o dever de os sindicatos comunicarem à empresa os nomes dos respetivos delegados sindicais⁷⁵¹.

VIII. A comparação dos conteúdos das 59 convenções de 2020, por relação à versão anterior da mesma convenção, permite concluir que nas 41 revisões parciais e globais, que versam o tema, 21 preservam a redação anterior (=), enquanto 20 introduzem alterações em 2020. Restam 18 primeiras convenções cujas disposições convencionais são inovadoras (ver Anexo Quadro 13).

4.4.13 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. Em 2020, cerca de um terço das convenções coletivas publicadas prevê a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez. De outra parte, como em anos precedentes, encontram-se outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Importa, desde logo, recordar que o conjunto de elementos que integram este tópico estão, por natureza, associados à negociação coletiva. Por outro lado, e respeitando os critérios de análise adotados em relatórios anteriores⁷⁵², verifica-se o predomínio dos benefícios concedidos, apesar de um ligeiro decréscimo face a 2019. Revela-nos ainda o quadro seguinte que continua a subsistir uma forte incidência da negociação coletiva ao nível da empresa (88% de 56 convenções são AC e AE).

⁷⁵⁰ Por exemplo, AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.46^a,1).

⁷⁵¹ Por exemplo, AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.7^a, 3 e 4).

⁷⁵² cfr, quanto aos referenciais da análise, cfr. os pontos 4.4.7, 4.4.8, 4.4.11 e 4.4.12 e dos Relatórios de 2016, 2017, 2018 e 2019, respetivamente.

Quadro 79 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2020 e 2019)

Apoios Sociais Complementares 2020					2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>					(240)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	9	1	10	27
Revisão Parcial	3	19	2	24	26
Revisão Global	2	17	3	22	25
TOTAL	5	45	6	56	78

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

Em relatórios anteriores⁷⁵³ já se deu nota da conexão entre os setores de atividade abrangidos pelos IRCT e a estrutura dos regimes, bem como a previsão dos benefícios concedidos, no caso concreto. Assim ocorre no setor financeiro e segurador, embora com menor expressão em 2020, e nos transportes, em especial no setor público empresarial.

Quadro 80 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2020 e 2019)

Apoios Sociais Complementares 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		(240)
<i>Total de convenções que abordam os temas: 56</i>		78
<i>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</i>		32
Filhos	13	7
Creche	8	12
Apoio escolar	16	20
Descendentes com deficiências psicomotoras	10	17
Seguros de vida	9	10
<i>Complementos Sociais</i>		57
Reforma	14	19
Subsídio de Doença	21	48
Seguros de Saúde	34	21

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

II. Em 2020, os mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social perdem relevância comparativamente a 2019 (21 convenções em

⁷⁵³ cfr. Relatório .A.S.E.N.C. em 2017, ponto 4.4.7 (pág. 193), que desenvolve a especificidade do setor financeiro; e também o Relatório de 2018 e de 2019, respetivamente, pontos, 4.4.11 e 4.4.12.

2020, 48 em 2019) e são ultrapassados pelo número de previsões dedicado a seguros de saúde (ver Q.74).

Nos apoios associados ao subsídio de doença, embora se observe grande variedade de regimes, tanto na extensão como no tipo de vantagem proporcionado, eles apresentam um ponto comum: a atribuição de uma prestação pecuniária que visa cobrir a diferença entre o valor da retribuição que o trabalhador auferir e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social. O perfil destes mecanismos segue, em termos gerais, o modelo já conhecido de que se enunciam algumas especificidades:

- a maioria das convenções prevê o pagamento deste complemento enquanto durar a situação de doença⁷⁵⁴ verificando-se, por vezes, o pagamento pelo empregador dos três primeiros dias⁷⁵⁵ de incapacidade temporária para o trabalho;
- noutros casos não está contemplado o pagamento dos primeiros três dias⁷⁵⁶, por parte do empregador; ou só é concedido em ausências superiores a quinze dias⁷⁵⁷;
- podem existir limites para atribuição desse benefício (por exemplo, 12⁷⁵⁸, 40⁷⁵⁹, 90⁷⁶⁰ dias ou 12⁷⁶¹ meses por ano);
- pode prever-se a possibilidade de suspensão deste complemento⁷⁶²;
- os montantes a conceder aos beneficiários são bastante variáveis compreendendo, sobretudo, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença⁷⁶³, a remuneração líquida⁷⁶⁴ ou a retribuição efetiva⁷⁶⁵.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público⁷⁶⁶). Todavia, persistem algumas soluções que alargam esse direito também aos trabalhadores que ainda não

⁷⁵⁴ Por exemplo: AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.58ª); e AE SOFLUSA/SITRA – todos BTE 2/2020 (cl.35ª) e paralelos, para os trabalhadores com contrato de trabalho a termo incerto.

⁷⁵⁵ Por exemplo: AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl. 70ª); AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.91ª,2).

⁷⁵⁶ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 e CCANORECA/FECTRANS – BTE 28/2020 (ambos cl.60ª,2) [(=) BTE17/2019 e BTE 13/2019, respetivamente].

⁷⁵⁷ CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.64ª).

⁷⁵⁸ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.123ª) e paralelos.

⁷⁵⁹ CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (=) BTE 9/2019. Ambos (cl.56ª-A,1).

⁷⁶⁰ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.146ª).

⁷⁶¹ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.59ª,1,d).

⁷⁶² AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (=) BTE 36/2019. Ambos (cl.72ª,4); AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.59ª,4).

⁷⁶³ CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.56.ª-A,1) [(=) BTE 9/2019 e BTE 12/2018].

⁷⁶⁴ AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.58ª) e AE SOFLUSA/SITRA – todos BTE 2/2020 (cl.35ª) e paralelos.

⁷⁶⁵ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.59ª,1).

⁷⁶⁶ Cfr. art.61º, Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), ver *supra* ponto 4.4.7.

tenham cumprido esse prazo de garantia⁷⁶⁷ ou àqueles em que a entidade empregadora não procedeu aos descontos que lhe competia⁷⁶⁸.

III. Como é sabido, existem outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença, que as convenções disciplinam. Tal é o caso de:

- sistemas de saúde próprios (solução típica do Setor bancário)⁷⁶⁹;
- comparticipação em internamento hospitalar⁷⁷⁰ e intervenção cirúrgica⁷⁷¹; e com medicamentos⁷⁷²
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador⁷⁷³ e, nalguns casos, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador⁷⁷⁴;
- comparticipação total dos custos da assistência médica e medicamentosa⁷⁷⁵.

Nalgumas situações, a convenção concede o direito ao seguro de saúde consoante a modalidade de contrato de trabalho, a termo ou sem termo⁷⁷⁶, ou dependendo da antiguidade do trabalhador na empresa, exigindo que decorram seis⁷⁷⁷ ou 12 meses⁷⁷⁸ sobre a prestação efetiva de trabalho.

Por outro lado, a propósito da definição do conjunto de benefícios relacionados com a proteção da saúde, prevê-se, nalguns casos, a auscultação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁷⁷⁹.

⁷⁶⁷ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.70ª) e AE CP comboios/SFRCL – BTE 17/2020 (cl.91ª,2).

⁷⁶⁸ AE COPEFAP/SPGL – BTE 5/2020 (cl.61ª).

⁷⁶⁹ AC BCP/FSIB – BTE 7/2020 (anexo XI) e AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.111ª) e paralelos, incluindo aos familiares dos trabalhadores. Em sentido idêntico, AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.66ª) e paralelo, cujos trabalhadores beneficiam da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa.

⁷⁷⁰ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.124ª,3).

⁷⁷¹ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.124ª,3).

⁷⁷² AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1).

⁷⁷³ Por exemplo: AE TRANSTEJO/ SENSIQ – BTE 44/2020 (cl.8ª) e paralelos; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.85ª); AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.57ª); AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.79ª).

⁷⁷⁴ AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.132ª,2) e AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.111ª) e paralelos.

⁷⁷⁵ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.1ª,c).

⁷⁷⁶ AE MOVIOVEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.132ª,1), apenas beneficiando os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

⁷⁷⁷ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.71ª,1).

⁷⁷⁸ AE TRANSTEJO/SENSIQ (quadros superiores) – BTE 2/2020 (cl.8ª) e paralelos, abrange os trabalhadores com contratos a termo.

⁷⁷⁹ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,3).

IV. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional⁷⁸⁰ continua a surgir. O pressuposto assenta na obrigação da entidade empregadora proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador⁷⁸¹, devendo este reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber⁷⁸². A fruição deste benefício pode ter limitações de ordem temporal⁷⁸³ ou quantitativa⁷⁸⁴.

Por outro lado, diversas convenções regulam, de forma expressa, a obrigação da entidade empregadora encontrar uma função compatível com a incapacidade permanente que resultou de acidente de trabalho ou de doença profissional, assegurando que o trabalhador mantém a retribuição auferida no momento da baixa⁷⁸⁵.

V. Nalguns setores continuam a encontrar-se os benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez, nomeadamente, no setor bancário⁷⁸⁶ e segurador⁷⁸⁷; e, sendo menos corrente, no setor das Indústrias transformadoras⁷⁸⁸ e transportes⁷⁸⁹. Apesar de escassos, subsistem planos de pensões de regime de benefício definido⁷⁹⁰. Todavia, a modalidade mais vulgar para este tipo de benefício social corresponde a planos de pensões de contribuição definida, para os quais o empregador se obriga a contribuir. O valor da taxa de contribuição pode ser variável, por exemplo, 3%⁷⁹¹ e 3,25%⁷⁹² que incide sobre a retribuição mensal efetiva repartidas de forma igual entre empregador e trabalhador.

Nos outros setores, as convenções tendem a prever, apenas, um regime de caráter geral, mantendo a proteção dos trabalhadores admitidos até certa data⁷⁹³.

⁷⁸⁰ Cfr. *Supra* (4.4.4.), no âmbito da proteção de segurança e saúde, a propósito dos conteúdos recomendados no art.492.º, CT.

⁷⁸¹ Por exemplo: AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cl.92ª,1); AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.73ª).

⁷⁸² CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.146ª).

⁷⁸³ AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.123,1) e paralelos.

⁷⁸⁴ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.66ª-A) e paralelo o complemento pago pela empresa, a fim garantir a retribuição mensal do trabalhador, é calculado pelo valor declarado à seguradora nos últimos 12 meses anteriores ao facto.

⁷⁸⁵ Entre outras: CC APEC/FECTRANS – BTE 13/2020 (cl.57ª) [(=) BTE 9/2019]; AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.74ª).

⁷⁸⁶ Por exemplo, AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.122ª) e paralelos.

⁷⁸⁷ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.52ª).

⁷⁸⁸ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1).

⁷⁸⁹ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.57ª).

⁷⁹⁰ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.61ª) [(=) BTE 17/2009]

⁷⁹¹ AE BIC/SBN – BTE 13/2020 (cl.122ª) e paralelos.

⁷⁹² AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.52ª e Anexo VII).

⁷⁹³ CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 30/2020 (cl.65ª).

VI. Em certos conteúdos convencionais fixam-se os benefícios do complemento da pensão de sobrevivência⁷⁹⁴. Em outros casos, a convenção estabelece um seguro de vida⁷⁹⁵, por vezes é definido o valor do capital a segurar na indústria, seguros⁷⁹⁶ e transporte aéreo⁷⁹⁷, bem como a previsão de complemento ao subsídio de funeral⁷⁹⁸.

VII. As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2020 incluem os seguintes benefícios:

- subsídio de funeral⁷⁹⁹ e subsídio por morte⁸⁰⁰;
- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar⁸⁰¹ mas até aos 18⁸⁰² ou 25 anos de idade⁸⁰³. Este benefício pode variar consoante os ciclos de estudos⁸⁰⁴ ou da idade do educando⁸⁰⁵;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁸⁰⁶;
- subsídio para apoio à educação especial⁸⁰⁷;
- subsídio a trabalhadores com filhos portadores de deficiência⁸⁰⁸;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁸⁰⁹.

VIII. Nalgumas convenções coletivas, estão, ainda, previstos seguro complementar de acidentes pessoais, no caso de deslocações⁸¹⁰. Menciona-se, por fim, a existência de algumas

⁷⁹⁴ AC Várias Instituições de Crédito/FSIB – BTE 1/2020 (anexo V)); AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.62ª), 50% do valor do vencimento ou pensão para o cônjuge; 75% no caso de filhos menores e outras situações especificadas.

⁷⁹⁵ AE CGD/STEC – BTE 10/2020 (cl.12ª) e paralelos.

⁷⁹⁶ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.52ª).

⁷⁹⁷ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (RRES cl.13ª,4).

⁷⁹⁸ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1).

⁷⁹⁹ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1)

⁸⁰⁰ Acolhido nos AE TRANSTEJO/SENSIQ, e SOFLUSA/SITESE e SOFLUSA/SITRA – todos BTE 2/2020 (cls. 65ª e 66ª, respetivamente); e no AE SOFLUSA/SITRA – BTE 44/2020 (cl.35ª-A) e paralelos, corresponde ao pagamento de seis meses de retribuição, por morte do trabalhador antes de atingir a idade da reforma, a cônjuge e filhos menores, ou pessoas dele dependentes.

⁸⁰¹ AE CIMPOR/FEVICCOM – BTE 33/2020 (cl.58ª).

⁸⁰² AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.68ª), e paralelo.

⁸⁰³ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.51ª,2).

⁸⁰⁴ AE SIDUL/FESAHT – BTE 1/2020 (cl.85ª).

⁸⁰⁵ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 11/2020 (cl. 49ª, 2).

⁸⁰⁶ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.76ª-A); CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.67ª) e paralelo.

⁸⁰⁷ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.70ª).

⁸⁰⁸ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1).

⁸⁰⁹ AC CEMG/Mais Sindicato – BTE 28/2020 (cl.112ª) e AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.64ª) e paralelos.

⁸¹⁰ AE SIDUL/FESAHT – BTE 1/2020 (cl.41ª).

convenções coletivas que consagram o apoio ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal privativa de liberdade⁸¹¹.

⁸¹¹ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.28ª).

5 A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. Este capítulo é dedicado aos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública⁸¹². Trata-se de uma negociação e contratação coletiva especial que, embora obedeça aos mesmos princípios da contratação coletiva comum do Código do Trabalho, dispõe de um regime próprio.

Em traços gerais, recorda-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública mantém uma dupla vertente, estabelecida no artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁸¹³: visa, por um lado, a obtenção de acordos “sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores”⁸¹⁴; 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 IRCT⁸¹⁵, analisa-se apenas a segunda vertente.

II. O enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública⁸¹⁶, bem como as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho não tiveram alterações em 2020. Por esse motivo, mantém-se atual a caracterização apresentada nos Relatórios relativos

⁸¹² Sobre a regulamentação coletiva na Administração pública consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

⁸¹³ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

⁸¹⁴ 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.

⁸¹⁵ Cabe referir que alguns membros do CRL têm questionado a falta de inclusão desta informação. Conforme se refere no texto, subsiste um problema de recolha sistemática e em termos estritamente objetivos dos elementos necessários, que obsta à sua consideração no Relatório, atenta a metodologia e critérios assentes desde o Relatório de 2015.

⁸¹⁶ 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 (art.355.º).

a 2015 e 2016⁸¹⁷, para os quais se remete. Todavia, também aqui se afigura incontornável mencionar o conjunto de diplomas com incidência laboral, publicados em 2020 em virtude da pandemia COVID 19, com naturais reflexos no âmbito da administração pública, em geral⁸¹⁸.

Assinalam-se a este propósito dois normativos dirigidos aos serviços públicos⁸¹⁹:

- O Despacho n.º 2836-A/2020, SÉRIE II, de 2 de março que ordena aos empregadores públicos a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Saúde, no âmbito da prevenção e controlo de infeção por novo Coronavírus (COVID-19), com reflexos nos programas de segurança e saúde no trabalho de todos os organismos.
- O Despacho n.º 3614-D/2020, SÉRIE II DE 2020-03-23, que define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, em execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, incluindo orientações sobre a prestação de trabalho em regime de teletrabalho na administração pública.

5.2 Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2009 e 2020

I. Na negociação coletiva no âmbito da LTFP, continua a ser estruturante a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁸²⁰ ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas⁸²¹ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Por essa razão, a

⁸¹⁷ Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, págs. 152 – 155.

⁸¹⁸ Não são aqui mencionadas as medidas extraordinárias adotadas em vários setores da Administração, como o setor da saúde.

⁸¹⁹ Ver <https://dre.pt/legislacao-covid-19-por-data-de-publicacao>

⁸²⁰ 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).

⁸²¹ O art. 13.º, LTFP, considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (**ACT**) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (**ACC**) e de acordo coletivo de empregador público (**ACEP**) – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de caráter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

série apresentada retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2009 e 2020, dos quais a quase totalidade são acordos coletivos de empregador público (ACEP), concentrados essencialmente a partir de 2014. Em 2020 o número de ACEP publicados baixou para 48.

Quadro 81 - ACT publicados entre 2009 e 2020

Número de ACT por ano (2009 a 2020)												
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0
ACEP	0	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48
Total	2	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

ACT - Acordo coletivo de trabalho; ACCarreira - Acordo coletivo de carreira (especial); ACEP - Acordo coletivo de empregador público.

II. Em edições anteriores, e a propósito do quadro 81, foram contextualizadas as razões do crescimento exponencial de ACEP registado a partir de 2014 - cujos conteúdos se centram em grande medida na definição do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica. Esse crescimento seguiu-se às alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto⁸²², e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito⁸²³, que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos a partir de 2014 (97,6% dos ACEP foram celebrados após 2014). A partir de 2017, verifica-se um abrandamento, parcialmente influenciado pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015⁸²⁴ (ver notas antecedentes)⁸²⁵. Em 2020, o contexto da pandemia Covid-19 fez-se ressentir, contribuindo para uma quebra no número de convenções publicadas no âmbito da LTFP, como, de resto, também ocorreu na negociação coletiva enquadrada no Código do Trabalho e de que demos nota anteriormente (cfr. Capítulo 4).

⁸²² A Lei 68/2013, de 29 de agosto estabelecia a duração do PNT semanal de 40h para os trabalhadores em funções públicas.

⁸²³ 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.

⁸²⁴ E também decorrente da entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.

⁸²⁵ Após a publicação da LTFP, a redução dos limites máximos do PNT, por IRCT, encontra-se habilitada pelo n.º 3 do art. 105.º da LTFP (nomeadamente por ACEP, ver 14.º/2).

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2020

I. Em 2020, foram celebrados apenas 48 ACEP, verificando-se um decréscimo na ordem dos 58% nos ACEP relativamente a 2019.

Quadro 82 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública (2020 e 2019)

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2020						2019
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira especial (ACC)	0	0	0	0	0	2
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	18	3	27	0	48	115
Total	18	3	27	0	48	117
Acordo de Adesão					0	0
Total	18	3	27		48	117

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

A distribuição no Continente e por tipo de outorgante público – registada no quadro seguinte – mostra que a negociação coletiva diminuiu 69 IRCT em 2020 e, num total de 48 ACT, se concentrou no domínio da administração local (45 em autarquias, 1 em serviços municipalizados e 1 em associação de municípios/entidade intermunicipal).

Quadro 83 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração (2020 e 2019)

Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2020							2019
Área geográfica	Tipo de Administração						Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipaliz.		
RA Açores	0	0	0	0	0	0	5
RA Madeira	0	0	0	0	0	0	2
Continente *	1	1	25	20	1	48	110
Total	1	1	25	20	1	48	117

Fonte: DGAEP / DRCT (dados do site em abril 2020) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

* No Continente outorgaram 43 empregadores públicos. Para as regiões autónomas os dados não estão disponíveis

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos (42) foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (sindicatos). Surge 1 acordo subscrito por uma associação de segundo grau (federação sindical) e 5 acordos celebrados por consórcios sindicais (com duas ou mais entidades sindicais).

Quadro 84 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração (2020 e 2019)

Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2020								2019
Associações sindicais	Tipo de Administração							Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Associações 1º Grau		1	25	15	1	..	42	107
Associações 2º Grau					1	..	1	1
Consórcios sindicais		1			4	..	5	9
Total	0	2	25	15	6	..	48	117

Fonte: DGAEP / DRCT (dados extraídos do site em fevereiro 2021) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

III. No plano substantivo, a generalidade dos ACEP regula a duração e organização do tempo de trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a comissão paritária⁸²⁶. Encontram-se ainda convenções que desenvolvem estas matérias, incluindo teletrabalho, direitos e deveres, equipamento de proteção individual, formação profissional, a representação e participação dos trabalhadores⁸²⁷.

No ano em análise destaca-se, ainda, a regulação do regime do teletrabalho previsto em três convenções negociadas por autarquias (Quadro 85). A disciplina do regime é semelhante em todos eles destinando-se apenas a atividades que envolvam autonomia técnica do trabalhador (a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico) embora com ligeiras diferenças quanto à duração do contrato de trabalho, 2 ou três anos renováveis.

⁸²⁶ Por exemplo: ACT 5/2020, DR 2ª série, J3, nº21 de 30 jan.; e ACT 15/2020, DR 2ª série, J3, nº 195 de 7 out.

⁸²⁷ Por exemplo: ACT 16/2020, DR 2ª série, J3, nº195 de 7 outubro; e 19/2020, DR 2ª série, J3, nº 195 de 7 outubro.

Quadro 85 - Teletrabalho na Administração Pública (2020)

Teletrabalho em ACT (na Administração Pública), 2020					
DRE, série II, parte J3	tipo	subtipo	CAE (sec.)	Outorgantes (empregador púb.; assoc. sindical)	Comparação Teletrabalho (3/48 ACT)
ACT 016/2020 (DRE, II série, J3, nº195 de 7 out.)	ACEP	1ª conv.	O	U.F. Massamá M.Ab. STAL	Novo
ACT 019/2020 (DRE, II série, J3, nº195 de 7 out.)	ACEP	Rev. Glob.	O	Município Lisboa FESAP; SINTAP; SNBP.	(=) ACT 8/2013, cl.18)
ACT 014/2020 (DRE, II série, J3, nº195 de 7 out.)	ACEP	1ª conv.	O	Município Lisboa STE	Novo

Fonte: DGAEP (Regulam.Col.\irct \ DRE, série II, parte J3)

Notas: ACT- Acordo Coletivo de Trabalho; ACC- Ac. Col. de Carreira (especial); ACEP- Ac. Col. de Empregador Público

IV. Em síntese, o ano de 2020 regista um decréscimo da contratação coletiva na Administração Pública, onde perdura a relevância 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) e do SINTAP (outorgam respetivamente: STAL 27; e o SINTAP 10 convenções coletivas).

Dos 48 acordos coletivos de empregador público (ACEP) celebrados, 18 são primeiras convenções e 30 consubstanciam revisões de acordos existentes, não se verificando a celebração de acordos de adesão. De entre os acordos coletivos revistos, 27 operaram “revisões globais”, procedendo à revogação dos anteriormente celebrados, e 3 operaram revisões parciais. Estes últimos promoveram o aditamento de novas cláusulas no âmbito de matérias relativas ao regime da duração e organização do tempo de trabalho.

Segundo informação da DGAEP, existem, ainda, outros fatores contribuem para uma maior estabilização da contratação coletiva no vínculo de emprego público tais como a extensão da eficácia dos IRCT a trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, nos termos do artigo 370º da LTFP, bem como, o estabelecimento de períodos mínimos para a respetiva vigência e denúncia dos ACT, ou, ainda, a regra da renovação sucessiva dos acordos coletivos de trabalho decorrido o respetivo prazo de vigência, resultante do artigo 373.º, n.º 2, da LTFP.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Retribuição mínima mensal garantida para 2020 - Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 novembro, com produção de efeitos a 1-1-2020 (€ 635,00).

Retribuição mínima mensal garantida para 2021 - Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, com produção de efeitos a 1-1-2021 (€ 665,00).

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 (com Retificação n.º 15/2003, de 28/10), alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20/03, 59/2007, de 04/09, 12-A/2008, de 27/02, 59/2008, de 11/09, e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 (com Retificação n.º 21/2009, de 18/03), alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06 (com Retificação n.º 38/2012, de 23/07), 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08 (com Retificação n.º 28/2017, de 02/10), 14/2018, de 19/03, 90/2019, de 04/09, 93/2019, de 04/09 e 18/2021, de 08/04.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30/12, pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30/12, pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 20/2012, de 14/05, 66-B/2012, de 31/12, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12, 42/2016, de 28/12, 93/2017, de 01/08, pelo Decreto-Lei n.º 2/2018 de 09/01 e, por fim, pela Lei n.º 93/2019, de 04/2019.

Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30/09, 1/89, de 08/07, 1/92, de 25/11, 1/97, de 20/09, 1/2001, de 12/12, 1/2004, de 24/07 e 1/2005, de 12/08.

Lei das Relações Coletivas de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29/12, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 87/89, de 23/03, 209/92, de 2/10 e pela Lei n.º 118/99, de 11/08 e revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08.

Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08), alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01 e, ainda alterada pelas Leis n.º 79/2019, de 02/09, n.º 82/2019, de 02/09 e n.º 2/2020, de 31/03.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, ou Lei de execução do Regulamento (UE) 2016/679 em Portugal.

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.

Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

Orçamento do Estado para 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

Orçamento do Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro.

Recomendação ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens - Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20/03.

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - Lei n.º 62/2017, de 01/08.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais - Lei n.º 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, revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º) e revogado pela Lei n.º 80/2017, de 18/08.

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, 28/2016, de 23/08 e 79/2019, de 02/09.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09/04, alterado pelo Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16/06, e 133/2012, de 27/06, e pelas Leis n.º 120/2015, de 01/09 e n.º 90/2019, de 4/2019.

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 13/10, alterado pelas Leis n.ºs 75-A/2014, de 30/09 e 42/2016, de 28/12.

Regulamentação do conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a 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.

Portarias de extensão, RCM n.º 82/2017, de 09/06, critérios e procedimentos a observar na emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

Destacamento de trabalhadores - Decreto-Lei n.º 101-E/2020, transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Fundos de pensões - Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, procede à quarta alteração ao regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora,

aprovado em anexo à Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, e revoga o Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro.

Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), Lei n.º 104/2019, reformula e amplia o SIOE e revoga a Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 47/98, de 7 de março.

Incentivos à contratação - Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

Informação e consulta dos trabalhadores - Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores.

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 Económico 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.mtsss.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 2020	238
ANEXO - QUADRO 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS (2020 E 2019)	241
ANEXO - QUADRO 3 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2020 - QUADRO SÍNTESE	242
ANEXO - QUADRO 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2020 - QUADRO SÍNTESE	243
ANEXO - QUADRO 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020 (POR TIPO).....	244
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020	244
ANEXO - QUADRO 7 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	245
ANEXO - QUADRO 8 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR ...	246
ANEXO - QUADRO 9 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	247
ANEXO - QUADRO 10 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	248
ANEXO - QUADRO 11 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS, 2020	250
ANEXO - QUADRO 12 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	251
ANEXO - QUADRO 13 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	252
ANEXO - QUADRO 14 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	253
ANEXO - QUADRO 15 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	255
ANEXO - QUADRO 16 - ATIVIDADE SINDICAL - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	256
ANEXO - QUADRO 17 - PERÍODO EXPERIMENTAL - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	258
ANEXO - QUADRO 18 - CONTRATOS A TERMO - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	259
ANEXO - QUADRO 19 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES	260
ANEXO - QUADRO 20 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	262
ANEXO - QUADRO 21 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2005 E 2020	263

Anexo - Quadro 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020							CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div						Sec	Div		
1	CC	Revisão Global	Q	0	CNIS FNSTFPS	0	7	AE	1ª convenção	H	0	ViaPorto SNTSF	0
1	CC	1ª convenção	G	0	ANF SIFAP	0	8	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	A. Comercial Braga CESMINHO	0
1	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ANF SINPROFARM	0	8	CC	Alteração salarial e outras	J	0	APE Cinematográficas SINTTAV	0
1	AC	Alteração	C	20	Indorama Portugal COFESINT	0	8	AE	1ª convenção	E	0	A.D.C. SINTAP	0
1	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Várias Instituições de Crédito FSIB	0	8	AE	Revisão Global	H	0	EMEL CESP	BTE 8/2020; 13/2020
1	AE	Revisão Global	C	33	EMEF SNTSF	0	9	CC	Alteração salarial e outras	C	23	APICER SINTICAVS	0
1	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL FESAHT	0	10	AE	Revisão Global	C	24	SN Maia SINDEL	0
1	AE	Alteração	J	0	LUSA SITESE	0	10	AE	Revisão Global	C	24	SN Seixal SINDEL	0
2	CC	1ª convenção	N	0	APFS STAD	0	10	AE	Revisão Global	K	0	CGD STEC	BTE 10/2020;11/2 020;11/2020;2
2	AE	1ª convenção	H	0	SOFLUSA SENSIQ	2/2020;2/2020;2 /2020;	10	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Tomaz do Douro FESMAR	0
2	AE	1ª convenção	H	0	SOFLUSA SITRA	2/2020;2/2020;2 /2020;	11	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	APHP FESAHT	0
2	AE	1ª convenção	H	0	SOFLUSA SITESE	2/2020;2/2020;2 /2020;	11	AE	1ª convenção	Q	0	SGHL SIM	0
2	AE	1ª convenção	H	0	TRANSTEJO SENSIQ	2/2020;2/2020;2 /2020;	11	AE	Revisão Global	K	0	CGD FSIB	BTE 10/2020;11/2 020;11/2020;2
2	AE	1ª convenção	H	0	TRANSTEJO SITRA	2/2020;2/2020;2 /2020;	11	AE	Revisão Global	K	0	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	BTE 10/2020;11/2 020;11/2020;2
2	AE	1ª convenção	H	0	TRANSTEJO SITESE	2/2020;2/2020;2 /2020;	11	AE	Alteração salarial e outras	K	0	Ponto Seguro SINAPSA	0
2	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS FECTRANS	0	12	CC	Revisão Global	P	0	ANIECA FECTRANS	0
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	CARRIS ASPTC	BTE 2/2020; 2/2020; 2/2020;5/2020	12	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ADIPA (Grossistas) SITESE	0
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	CARRIS FETESE	BTE 2/2020; 2/2020; 2/2020;5/2020	12	AE	Revisão Global	H	0	CP - Comboios SMAQ	0
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	CARRIS SITRA	BTE 2/2020; 2/2020; 2/2020;5/2020	12	AE	Revisão Global	K	0	BIC FSIB	BTE 12/2020;12/2 020;13/2020
3	AE	Alteração salarial e outras	K	0	321 Crédito SBN	0	12	AE	Revisão Global	K	0	BIC Mais Sindicato	BTE 12/2020;12/2 020;13/2020
5	AE	1ª convenção	P	0	COPEFAP SPGL	0	12	AE	Alteração salarial / texto consolidado	I	0	CCL SITESE	0
5	AE	Revisão Global	H	0	PORTWAY SINDAV	0	12	AE	Alteração salarial e outras	K	0	Mútua SINAPSA	0
5	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	CARRIS SNM	BTE 2/2020; 2/2020; 2/2020;5/2020	12	AE	Alteração salarial e outras	R	0	Viking Cruises Portugal FESMAR	0
5	AE	Alteração salarial e outras	H	0	DHL SITAVA	0	13	CC	Revisão Global	P	0	APEC FECTRANS	0
5	AE	Alteração salarial e outras	H	0	REBOPORT SITEMAQ	0	13	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA FESAHT	BTE 13/2020; 21/2020
6	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ADIPA (Retailistas) SITESE	0	13	CC	Alteração salarial e outras	C	32	APIO FEQUIMETAL	0
6	AE	Revisão Global	H	0	SATA Internacional SNPVAC	0	13	AE	Revisão Global	H	0	EMEL SITESE	BTE 8/2020; 13/2020
7	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	0	BCP FSIB	0	13	AE	Revisão Global	K	0	BIC SBN	BTE 12/2020;12/2 020;13/2020

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020							CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div						Sec	Div		
13	AE	Alteração salarial e outras	C	24	LUSOSIDER COFESINT	0	24	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	BTE 20/2020; 24/2020;
14	CC	1ª convenção	Q	0	União das mutualidades FNE	0	25	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos FIEQUIMETAL	0
16	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS ASPTC	BTE 16/2020; 16/2020;16/2020; 0;16/2020	26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT	BTE 26/2020; 27/2020
16	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS FECTTRANS	BTE 16/2020; 16/2020;16/2020; 0;16/2020	27	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos SITESE	BTE 26/2020; 27/2020
16	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS SITRA	BTE 16/2020; 16/2020;16/2020; 0;16/2020	27	AE	Alteração salarial	H	0	Autoestrada do Algarve - Via do Lafões CESP	0
16	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS SNM	BTE 16/2020; 16/2020;16/2020; 0;16/2020	27	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	TINITA SITEMAQ	0
17	CC	Alteração salarial e outras	A	0	CAP SETAAB	0	28	CC	Revisão Global	A	0	ANEFA SETAAB	0
17	CC	Alteração salarial e outras	C	11	ADCP SETAAB	0	28	CC	Revisão Global	P	0	ANORECA FECTTRANS	0
17	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA COFESINT	0	28	CC	Alteração salarial	C	13	ANILACT SPLAESTRMMCCM	BTE 28/2020; 31/2020; 41/2020.
17	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SINDEL	0	28	AC	Alteração salarial e outras	K	0	CEMG Mais Sindicato	0
17	AE	Revisão Global	H	0	CP - Comboios SFRCI	0	28	AE	Revisão Global	K	0	CGD SBN	BTE 10/2020;11/2020; 12/2020;11/2020;2
17	AE	Alteração	C	23	Geberit Produção, SA EUROCCER-ASTE	0	29	CC	Revisão Global	A	0	AHSA SETAAB	0
19	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCAVE SETAAB	0	29	CC	Alteração salarial e outras	C	17	ANIPC FIEQUIMETAL	0
19	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACCCL STICCS	0	29	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SETAAB	BTE 29/2020 E 30/2020
19	AE	Revisão Global	H	0	Porto Santo Line - TM FESMAR	0	29	AE	1ª convenção	C	31	CASCO FEVICCOM	0
20	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT	BTE 20/2020; 24/2020;	29	AE	Alteração salarial	C	10	Parma lat Portugal SETAAB	0
20	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELBI SNTICI	0	30	CC	Revisão Global	G	0	ACISB FEPCES	0
21	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA SinCESAHT	BTE 13/2020; 21/2020	30	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ALIF SETAAB	0
21	CC	Alteração e texto consolidado	R	0	LPFP SJPF	0	30	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	0
21	AC	Revisão Global	K	0	LIBERTY SEGUROS STAS	0	30	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(batata frita) SETAAB	0
22	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SIMA	0	30	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(confeitaria) SITESE	0
22	CC	Alteração e texto consolidado	N	0	AES FETESE	BTE 22/2020; 22/2020	30	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR FEVICCOM	0
22	CC	Alteração e texto consolidado	N	0	AES STAD	BTE 22/2020; 22/2020	30	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	16	APCOR SINDCES	0
23	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	15	APIC (Curtumes) FESETE	0	30	CC	Alteração salarial e outras	R	0	LPFP SJPF	0
23	AE	Alteração salarial e outras	G	0	CARRIBUS FECTTRANS	BTE 23/2020; 23/2020	30	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP SINDCES	BTE 29/2020 E 30/2020
23	AE	Alteração salarial e outras	G	0	CARRIBUS SITRA	BTE 23/2020; 23/2020	31	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	A	0	AARIBATEJO SETAAB	0
24	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AITVPP FEVICCOM	0	31	CC	Alteração salarial	C	10	ANILACT SIMA	BTE 28/2020; 31/2020; 41/2020.
24	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL	BTE 20/2020; 24/2020;	31	CC	Alteração salarial e outras	C	27	ANIMEE FETESE	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
31	AE	Alteração	H	0	SPdH SIMA	0
32	CC	Alteração salarial e outras	P	0	CNEF FNE	0
32	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes COFESINT	BTE 32/2020; 32/2020;32/ 2020
32	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL	BTE 32/2020;BTE 32/2020;BTE 32/ 2020
32	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes SITESE	BTE 32/2020;BTE 32/2020;BTE 32/ 2020
32	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	0	C.C.P SinCESAHT	0
32	AE	Alteração salarial e outras	O	0	AHBV - Amadora SNBP	0
33	CC	Revisão Global	I	0	AHETA SITESE	0
33	AC	Alteração salarial e outras	A	0	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	0
33	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICCOM	0
34	AE	1ª convenção	H	0	Primemarineship FESMAR	0
35	AE	Alteração salarial e outras	G	0	FIBO FEVICCOM	0
35	AE	Alteração salarial e outras	C	32	POLO FEVICCOM	0
35	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	SOFLUSA STFCMM	0
36	AC	Revisão Global	H	0	BRISA SETACCO	0
36	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR SITESE	0
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO SITEMAQ	BTE 36/2020, 36/2020, 36/2020,
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO SIMAMEVIP	BTE 36/2020, 36/2020, 36/2020,
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO SITRA	BTE 36/2020, 36/2020, 36/2020,
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO SITESE	BTE 36/2020, 36/2020, 36/2020,
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO STFCMM	BTE 36/2020, 36/2020, 36/2020,
37	CC	Revisão Global	N	0	GROQUIFAR-Controlo de preços FIEQUIMETAL	0
37	CC	Revisão Global	G	0	ANO SITESE	0
38	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACILIS CESP	0
38	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	Auto-Estradas do Atlântico SETACCO	0
38	AE	Alteração salarial	H	0	AENL CESP	0
39	CC	1ª convenção	G	0	ACISAT FEPCES	0
39	AE	Alteração	H	0	PORTUGÁLIA SIPLA	BTE 39/2020;39/202 0
39	AE	Alteração	H	0	PORTUGÁLIA SIPLA	BTE 39/2020;39/202 0

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2020						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Paralelos
			Sec	Div		
40	CC	Revisão Global	C	10	ANILACT FESAHT	0
40	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	APHP SEP	0
40	AE	1ª convenção	R	0	OPART CENA-STE	0
40	AE	Alteração salarial e outras	H	0	PORTUGÁLIA SPAC	0
40	AE	Alteração	H	0	PORTUGÁLIA SPAC	0
41	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANILACT SETAAB	BTE 28/2020; 31/2020; 41/2020.
42	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL FETESE	BTE 42/2020 E 43/2020
43	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	CNIS FNE	0
43	CC	Alteração salarial e outras	C	17	FAPEL COFESINT	BTE 42/2020 E 43/2020
43	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Químicos COFESINT	BTE 43/2020 E 43/2020
43	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos FEPCES	BTE 43/2020 E 43/2020
43	AC	Alteração salarial e outras	C	23	NORMAX FEVICCOM	0
43	AE	Revisão Global	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	0
43	AE	1ª convenção	L	0	Habévora STAL	0
43	AE	1ª convenção	S	0	AE-IST SITESE	0
43	AE	Alteração	H	0	NAV- PORTUGAL SINCTA	0
44	AE	Revisão Global	I	0	MOVIJOVEM FESAHT	0
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	SOFLUSA SENSIQ	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	SOFLUSA SITRA	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	SOFLUSA SITESE	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	TRANSTEJO SENSIQ	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	TRANSTEJO SITRA	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras	H	0	TRANSTEJO SITESE	BTE 44/2020, 44/2020, 44/2020
44	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	Parques Tejo - Oeiras STMO	0
46	AE	Alteração salarial e outras	H	0	LOURES PARQUE STAL	0
46	AE	Alteração salarial e outras	K	0	321 Crédito FSIB	0
47	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	Metro-Lisboa FECTRANS	0
47	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	Metro-Lisboa SENSIQ	0
48	AE	1ª convenção	H	0	CTT Expresso SINDELCO	0

Anexo - Quadro 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS (2020 e 2019)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2020							2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>							240
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	329	0	6.447	6.776	1,7%	11.204
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	524
C	Indústrias Transformadoras	256	3.927	126.470	130.653	32,9%	259.255
10	Indústrias alimentares	0	398	13.205	13.603	3,4%	20.960
11	Indústria das bebidas	0	0	119	119	0,03%	1.834
12	Indústria do tabaco	0	0	0	0	0,0%	0
13	Fabricação de têxteis	0	0	1.283	1.283	0,3%	1.175
14	Indústria do vestuário	0	0	0	0	0,0%	37.638
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	1.732	1.732	0,4%	33.273
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras	0	0	2.309	2.309	0,6%	2.093
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	462	3.400	3.862	1,0%	5.048
18	Impressão e reprodução de suportes gravados	0	0	0	0	0,0%	
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de	0	0	0	0	0,0%	2.861
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto prod.	170	288	0	458	0,1%	38.356
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	8.977	8.977	2,3%	10.260
23	Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	86	822	9.242	10.150	2,6%	3.222
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	928	0	928	0,2%	167
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	53.856	53.856	13,5%	70.855
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e	0	0	0	0	0,0%	119
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	0	32.331	32.331	8,1%	26.744
28	Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	0	0	0	0	0,0%	
29	Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes...	0	0	0	0	0,0%	1.000
30	Fabricação de outro equipamento de transporte	0	0	0	0	0,0%	0
31	Fabrico de mobiliário e de colchões	0	73	0	73	0,02%	
32	Outras indústrias transformadoras	0	63	16	79	0,02%	181
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	893	0	893	0,2%	3.469
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e	0	140	0	140	0,04%	900
F	Construção	0	0	0	0	0,0%	98.654
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	100	108	54.262	54.470	13,7%	89.696
H	Transportes e armazenagem	2.021	11.660	0	13.681	3,4%	71.704
I	Alojamento, restauração e similares	0	461	13.503	13.964	3,5%	100.943
J	Atividades de informação e comunicação	0	270	1.095	1.365	0,3%	2.325
K	Atividades financeiras e de seguros	19.025	10.000	0	29.025	7,3%	28.112
L	Atividades imobiliárias	0	14	0	14	0,004%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0	0	0,0%	1.792
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	54.550	54.550	13,7%	63.853
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	65	0	65	0,02%	24
P	Educação	0	31	9.296	9.327	2,3%	8.642
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	300	77.428	77.728	19,5%	54.605
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	310	5.559	5.869	1,5%	631
S	Outras Atividades de serviços	0	11	0	11	0,003%	19
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
Totais		21.731	27.297	348.610	397.638	100%	792.883

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

Anexo - Quadro 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2020 - QUADRO SÍNTESE

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2020 - Quadro síntese					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do A. de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	K	APROSE/SINAPSA	CC	BTE 40/2018	APROSE/STAS e outro
22	C	SN SEIXAL, SA/SIMA	AE	BTE 10/2020	SN SEIXAL, SA/SINDEL
22	C	SN MAIA, SA/SIMA	AE	BTE 10/2020	SN MAIA, SA/SINDEL
25	C	SUCH/SINTAP	AE	BTE 34/2019	SUCH/FESAHT e outras
27	J	FASTFIBER, SA/SINTTAV e outros	AC	BTE 29/2018	MEO, SA e outros/SINTTAV e outros
27	H	APA, SA e outras/OFICIAISMAR	AC	BTE 33/2019	APA, SA e outras/SNTAP
28	H	APA, SA e outras/SIMAMEVIP	AC	BTE 33/2019	APA, SA e outras/SNTAP
32	K	Mapfre Seguros Gerais, SA e outras/ STAS e outros	AC	BTE 21/2020	Liberty Seguros, SA/STAS e outros
38	Q	Centro Hospitalar do Oeste, EPE/ASPE	AC	BTE 24/2018	CH - Algarve e outros/ASPE
43	Q	Hospital de Braga, EPE / STSS	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / STSS e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SNF	AC	BTE 42/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SNF e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SITAS	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SINTAP e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SIPENF	AC	BTE 43/2015	CH - Algarve e outros / SIPENF e outro
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SIPENF	AC	BTE 11/2018	CH - Algarve e outros / SIPENF e outro
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SINTAP	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / STSS e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SINTAP	AC	BTE 42/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SNF e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SINTAP	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SINTAP e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SINDITE	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / STSS e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / STE	AC	BTE 42/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SNF e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / STE	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SINTAP e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SFP	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / STSS e outros
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SEP	AC	BTE 43/2015	CH - Algarve e outros / SEP
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SEP	AC	BTE 11/2018	CH - Algarve e outros / SEP
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SE	AC	BTE 43/2015	CH - Algarve e outros / SIPENF e outro
43	Q	Hospital de Braga, EPE / SE	AC	BTE 11/2018	CH - Algarve e outros / SIPENF e outro
43	Q	Hospital de Braga, EPE / FNSTFPS	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / FNSTFPS
43	Q	Hospital de Braga, EPE / ASPAS	AC	BTE 23/2018	CH - Barreiro Montijo, EPE e outros / SINTAP e outros
43	H	BRISA, SA e outras / SINDEL	AC	BTE 36/2020	BRISA, SA e outras / SETACOOOP e outros
45	H	APA, SA e outras / SOEMM	AC	BTE 33/2019	APA, SA e outras/SNTAP
45	H	APA, SA e outras / SINCOMAR	AC	BTE 33/2019	APA, SA e outras/SNTAP
45	H	APA, SA e outras / SITEMAQ	AC	BTE 33/2019	APA, SA e outras/SNTAP
48	Q	Hospital de Braga, EPE / FNAM	AC	BTE 15/2019	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE / FNAM e outro
48	Q	Hospital de Braga, EPE / SIM	AC	BTE 15/2019	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e SIM
48	Q	Hospital de Braga, EPE / FNAM	AC	BTE 31/2010	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e outro
48	Q	Hospital de Braga, EPE / SIM	AC	BTE 31/2010	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e SIM
48	Q	Hospital de Braga, EPE / FNAM	AC	BTE 48/2011	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE / FNAM e outro
48	Q	Hospital de Braga, EPE / SIM	AC	BTE 48/2011	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e SIM
48	Q	Hospital de Braga, EPE / FNAM	AC	BTE 15/2019	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e outro
48	Q	Hospital de Braga, EPE / SIM	AC	BTE 15/2019	Centro Hospitalar e Univ. de Coimbra, EPE e outros / FNAM e SIM

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

Anexo - Quadro 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2020 - QUADRO SÍNTESE

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão					Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade		
	Portaria							
5	35/2020	Alterações do CC: ABIMOTA e SINDEL e outro	CC	C	45	Sem oposição	2	
5	33/2020	Alterações do CC: GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	CC	N	44	Sem oposição	3	
5	10/2020	Alterações do CC: APIFARMA e FIEQUIMETAL e outro	CC	C	39	Sem oposição	3	
5	11/2020	Alterações do CC: ANCIA e FETESE	CC	M	30	Sem oposição	5	
5	34/2020	Alteração do CC: Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra E Sindicato dos Estivadores, Conferentes	CC	H	20/2018 e 20/2019	Sem oposição	9	
5	31/2020	Associação dos Comerciantes do Porto e outras E o CESP e outro	CC	G	41	Sem oposição	3	
5	13/2020	Alterações ao CC: APCOR e SINDCES	CC	C	38	Sem oposição	3	
5	32/2020	Alterações ao CC: APCOR e FEVICOM e outros	CC	C	42	Sem oposição	3	
5	36/2020	Alterações ao CC: AIBA e FESAHT	CC	C	44	Sem oposição	3	
6	12/2020	Alterações ao CC: ANIL (Lanifícios) e outra E COFESINT e outra	CC	C	40	Sem oposição	3	
7	44/2020	Alterações ao CC: CNIS e FEPCES	CC	Q	41	Sindical e Patronal	3	
9	49/2020	Alterações ao CC: ANTRAM e outra E FECTRANS e outros	CC	H	45	Patronal	2	
10	65/2020 e 62/2020	Alterações ao CC: ACA E CESP e outro	CC	G	48	Sem oposição	4	
12	72/2020	CC: APFS E STAD e outra	CC	N	2	Sem oposição	2	
14	88/2020	Alterações ao CC: Asso. Com. Braga e outras E CESMINHO e outro	CC	G	8	Sem oposição	2	
15	99/2020	Alterações ao CC: CNIS e FNSTFPS	CC	Q	1	Patronal	3	
16	93/2020	Alterações ao CC: APE Cinematográficas e SINTTAV	CC	J	8	Sem oposição	2	
16	94/2020	Alterações ao CC: ADIPA e SITESE	CC	G	6	Sindical e Patronal	2	
17	103/2020	Alterações ao CC: ANTRON e STRUP	CC	H	35	Sindical e Patronal	7	
18	108/2020	Alterações ao CC: RENA e SITAVA	CC	H	37	Sem oposição	7	
18	110/2020	Alterações ao CC: APHP e FESAHT	CC	Q	11	Sem oposição	2	
18	109/2020	Alterações ao CC: APICER e SINTICAVS	CC	C	9	Sem oposição	2	
18	115/2020	Alterações ao CC: ADIPA e outras E SITESE	CC	G	12	Sindical	1	
20	118/2020	Alterações ao CC: ANIECA e FECTRANS	CC	P	12	Sem oposição	2	
20	120/2020	Alterações ao CC: ITA e FESAHT	CC	C	13	Sem oposição	1	
20	117/2020	Alterações ao CC: APIO e FIEQUIMETAL	CC	C	13	Sem oposição	1	
24	144/2020	CC: União das Mutualidades Portuguesas e FNE	CC	Q	14	Sindical e Patronal	2	
25	155/2020	Alterações ao CC: APIFARMA E COFESINT e outros	CC	C	17	Sem oposição	1	
25	156/2020	Alterações ao CC: ADCP e SETAAB	CC	C	17	Sem oposição	1	
27	176/2020	Alterações ao CC: ITA e SinCESAHT	CC	C	21	Sem oposição	1	
27	167/2020	Alterações ao CC: ANCAVE e SETAAB	CC	C	19	Sindical	2	
27	168/2020	Alterações ao CC: ACCCL e outros E STICCS	CC	G	19	Sem oposição	2	
30	187/2020	Alterações ao AC: Liberty Seguros e outras E STAS e outros	AC	K	21	Sindical	2	
30	188/2020	Alterações ao CC: APIC (curtumes) e FESETE	CC	C	23	Sem oposição	2	

Fonte: DGERT /CRL/BTE online (<http://www.dgert.gov.pt>; <https://www.crlaborais.pt>; <https://www.gep.mtsss.gov.pt>)
 (*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Cons. de Ministros n.º 82/2017.

Anexo - Quadro 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020 (por tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 e 2020																
Ano Tipo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97
Total	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169

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

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2020																
Ano Tipo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CC	1.015.976	1.343.643	1.430.660	1.778.216	1.299.371	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	348.610
AC	68.748	73.390	58.233	47.232	59.902	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731
AE	36.748	37.267	32.384	69.398	37.952	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624	34.530	37.812	31.752	37.676	27.297
Total	1.121.472	1.454.300	1.521.277	1.894.846	1.397.225	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348	820.883	900.382	792.883	397.638

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

Anexo - Quadro 7 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adesão Individual (13/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	AC	Alteração	C	Indorama Portugal	(=) BTE 31/2019
				COFESINT	
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	altera BTE 35/2018
				ASPTC	
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	altera BTE 35/2018
				FETESE	
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	altera BTE 35/2018
				SITRA	
5	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	altera BTE 27/2018
				SNM	
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional	novo (BTE 46/2008)
				SNPVAC	
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C.	novo
				SINTAP	
8	AE	Revisão Global	H	EMEL	(=) BTE 25/2017
				CESP	
10	AE	Alteração salarial e outras	H	Tomaz do Douro	(=) BTE 14/2019
				FESMAR	
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios	novo (BTE 35/2003)
				SMAQ	
13	AE	Revisão Global	H	EMEL	(=) BTE 40/2017
				SITSESE	
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades	novo
				FNE	
21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS	novo (BTE 4/2016)
				STAS	

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

Anexo - Quadro 8 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Regulam. / Protocol. (30/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	Altera BTE 27/2008
1	AE	Alteração	J	LUSA SITESE	(=) BTE 15/2009
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	Altera BTE 17/2009
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	(=) BTE 32/2016
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	(=) BTE 46/2008
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	novo
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	Altera BTE 25/2017
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 13/2019
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	Altera BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	Altera BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	Altera BTE 16/2012
13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	Altera BTE 40/2017
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	Altera BTE 16/2012

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Regulam. / Protocol. (30/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	Altera BTE 42/1999
17	AE	Alteração	C	Geberit Produção, SA EUROCER-ASTE	Altera BTE 44/2018
19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	(=) BTE 16/2016
29	CC	Revisão Global	A	AHSA SETAAB	Altera BTE 18/2018
29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo
30	CC	Alteração salarial e outras	R	LPFP SJPF	Altera BTE 21/2020
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019
37	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
40	AE	1ª convenção	R	OPART CENA-STE	novo
43	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	(=) BTE 27/2019
43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
43	AE	1ª convenção	S	AE-IST SITESE	novo
44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	(=) BTE 32/2015
44	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	Altera BTE 15/2018
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDELCO	novo

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

Anexo - Quadro 9 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Adaptabilidade (27/240)	Banco de Horas (11/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		
1	CC	Revisão Global	Q	----- CNIS FNSTFPS	Altera BTE 31/2015	0
1	CC	1ª convenção	G	----- ANF SIFAP	Novo	Novo
2	AE	Revisão Global	H	----- CARRIS FECTRANS	Altera BTE 17/2009	0
5	AE	Revisão Global	H	----- PORTWAY SINDAV	Altera BTE 32/2016	0
7	AE	1ª convenção	H	----- ViaPorto SNTSF	Novo	0
10	AE	Revisão Global	C	----- SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	C	----- SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2018	(=) BTE 18/2018
10	AE	Revisão Global	K	----- CGD STEC	(=) BTE 4/2016	0
11	AE	Revisão Global	K	----- CGD FSIB	(=) BTE 22/2016	0
11	AE	Revisão Global	K	----- CGD Sindicato dos Bancários do Centro	(=) BTE 21/2008	0
12	CC	Revisão Global	P	----- ANIECA FECTRANS	0	(=) BTE 13/2020
12	AE	Revisão Global	H	----- CP - Comboios SMAQ	Altera BTE 35/2003	0
12	AE	Revisão Global	K	----- BIC FSIB	Altera BTE 16/2012	0
12	AE	Revisão Global	K	----- BIC Mais Sindicato	Altera BTE 16/2012	0
13	AE	Revisão Global	K	----- BIC SBN	Altera BTE 16/2012	0
14	CC	1ª convenção	Q	----- União das mutualidades FNE	Novo	Novo
17	AE	Revisão Global	H	----- CP comboios SFRCI	Altera BTE 42/1999	0
21	AC	Revisão Global	K	----- LIBERTY SEGUROS STAS	Altera BTE 4/2016	altera BTE 4/2016
28	CC	Revisão Global	A	----- ANEFA SETAAB	(=) BTE 28/2018	(=) BTE 28/2018
28	CC	Revisão Global	P	----- ANORECA FECTRANS	(=) BTE 17/2019	0
28	AE	Revisão Global	K	----- CGD SBN	(=) BTE 21/2008	0
29	CC	Revisão Global	Q	----- AHSa SETAAB	Altera BTE 18/2018	(=) BTE 18/2018
30	CC	Alteração salarial e outras	C	----- ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	Novo	Altera BTE 18/2019
30	CC	Alteração salarial e outras	C	----- ANCIPA(batata frita) SETAAB	Novo	Novo
31	CC	Alteração salarial e outras / texto	A	----- AARIBATEJO SETAAB	0	Altera BTE 29/2018
31	AE	Alteração	O	----- SPdH SIMA	Altera BTE 15/2012	0
32	AE	Alteração salarial e outras	O	----- AHBV - Amadora SNBP	0	Altera BTE 22/2016
33	AC	Alteração salarial e outras	A	----- ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 17/2019	0
40	CC	Revisão Global	C	----- ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016	0
48	AE	1ª convenção	H	----- CTT Expresso SINDETELCO	novo	0

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

Anexo - Quadro 10 - TRABALHO SUPLEMENTAR – Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

1/3

2/3

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (66/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (66/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)	BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015	12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTTRANS	(=) BTE 13/2019
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	novo	12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	Altera BTE 35/2003
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	(=) BTE 27/2008	12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	Altera BTE 16/2012
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	novo	12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	Altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo	13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTTRANS	(=) BTE 9/2019
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo	13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo	13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	Altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	14	CC	1ª convenção	Q	União das FNE	Novo
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	17	AE	Revisão Global	H	CP comboios SFRCI	Altera BTE 42/1999
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	(=) BTE 16/2016
2	AE	Revisão Global	H	CARRISBUS FECTTRANS	(=) BTE 17/2009	20	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO COFESINT	Altera BTE 12/2019
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	Novo	21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	Altera BTE 4/2016
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	Altera BTE 32/2016	23	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS FECTTRANS	Altera BTE 36/2017
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	Altera BTE 46/2008	23	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS SITRA	Altera BTE 20/2019
7	AE	1ª convenção	H	Via Porto SNTSF	Novo	24	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL	Altera o BTE 13/2019
8	CC	Alteração salarial e outras e texto	G	A. Comercial Braga CESMINHO	Altera BTE 31/2006	27	AE	Alteração salarial e outras / texto	H	TINITA SITEMAQ	(=) BTE 28/2017
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	Novo	28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	(=) BTE 28/2018
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017	28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTTRANS	(=) BTE 17/2019
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	(=) BTE 21/2008
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2017	29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB	(=) BTE 18/2018
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	Altera BTE 4/2016	29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB	(=) BTE 18/2019
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo	29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	Altera BTE 22/2016	29	AE	Alteração salarial	C	Parma Lat Portugal SETAAB	(=) BTE 29/2019
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	(=) 21/2008	30	CC	Revisão Global	G	ACISB FEPCES	(=) BTE 16/2017

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Trabalho suplementar (66/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	(regime anterior)
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	Altera o BTE 18/2019
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	(=) BTE 18/2019
30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	(=) BTE 28/2019
33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	Altera BTE 01/2006
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 17/2019
34	AE	1ª convenção	M	Primemarinship FESMAR	novo
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019
36	AE	Alteração salarial e outras	C	CIMPOR SITESE	(=) BTE 36/2019
37	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	(=) BTE 08/2015
39	CC	1ª convenção	G	ACISAT FEPACES	novo
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016
43	CC	Alteração salarial e outras	Q	CNIS FNE	Altera BTE 44/2019
43	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	(=) BTE 27/2019
43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST SITESE	novo
44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	(=) BTE 32/2015
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO	novo

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

Anexo - Quadro 11 - TRABALHO SUPLEMENTAR – Acréscimos Remuneratórios, 2020

TRABALHO SUPLEMENTAR (2020) REMUNERAÇÃO				
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>				
<i>Total de Convenções que regulam TS: 66</i>				
Acréscimos (%)	Dia da semana		Feriado / DDO / DDC / outro	
	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
(+) 25%	5	0	(+) 50%	4
(+) 30%	1	0	(+) 50% / 75%	3
(+) 37,5%	0	4	(+) 75%	4
(+) 40%	1	0	(+) 75% / 100%	2
(+) 50%	42	19	(+) 100%	17
(+) 62,5%	2	0	(+) 100% / 125%	1
(+) 75%	1	27	(+) 100% / 150%	7
(+) 80%	0	1	(+) 100% / 250%	3
(+) 95%	1	1	(+) 120%	1
(+) 100%	1	2	(+) 125% / 100%	2
CT / Lei	4	4	(+) 150%	3
CT / Lei (+) 25 p.p.	1	1	(+) 150% / 75% / 80%	2
Outros	1	1	(+) 160%	1
Total	60	60	(+) 200%	1
			(+) 200% / 150% / 100%	3
			CT / Lei	4
			CT / Lei (+) 25 p.p.	1
			Outros	1
			Total	60

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

Anexo - Quadro 12 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (44/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Isenção de Horário (44/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015	13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	novo	13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	Altera o BTE 16/2012
1	AE	Alteração	J	LUSA SITESE	(=) BTE 15/2009	14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	novo	17	AE	Revisão Global	H	CP comboios SFRCI	Altera BTE 42/1999
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	(=) BTE 16/2016
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	Altera o BTE 4/2016
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	27	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	TINITA SITEMAQ	(=) BTE 28/2017
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	altera BTE 17/2009	28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	(=) BTE 28/2018
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	(=) BTE 21/2008
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	(=) BTE 32/2016	29	CC	Revisão Global	Q	AHASA SETAAB	Altera BTE 18/2018
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	novo	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	(=) BTE 18/2019
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	novo	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	(=) BTE 18/2019
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017	33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	Altera o BTE 1/2006
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017	33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 17/2019
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2017	34	AE	1ª convenção	M	Primemarinship FESMAR	novo
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	Altera BTE 4/2016	36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACOPP	(=) BTE 36/2019
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo	37	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	Altera BTE 22/2016	37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	(=) BTE 8/2015
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	(=) BTE 21/2008	40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	(=) BTE 35/2003	43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	Altera o BTE 16/2012	44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	Altera BTE 32/2105
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	Altera o BTE 16/2012						
13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2019						

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

Anexo - Quadro 13 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (24/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Horários Flexíveis (24/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec						Sec		
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	(=) BTE 27/2008	12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 13/2019
2	AE	1ª convenção	H	ADIPA (Grossistas) SITESE	novo	12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	Altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	BIC FSIB	novo	12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	Altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	Viking Cruises Portugal FESMAR	novo	13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017
5	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante CESP	(=) BTE 32/2016	13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	Altera BTE 16/2012
8	AE	1ª convenção	A.D.C.	A.D.C. SINTAP	novo	14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017	21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	(=) BTE 4/2016;
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	Altera BTE 21/2008
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2017	29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB	(=) BTE 18/2018
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	Altera BTE 4/2016	33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	Altera BTE 1/2006
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	Altera BTE 22/2016	36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	Altera BTE 22/2016	43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo

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

Anexo - Quadro 14 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

1/3

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (69/169)	Trabalhador Estudante (42/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	altera BTE 31/2015	(=) BTE 31/2015
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	novo	
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	(=) BTE 27/2008	(=) BTE 27/2008
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo	
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo	
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	altera BTE 17/2009	(=) BTE 17/2009
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo	novo
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	(=) BTE 32/2016	(=) BTE 32/2016
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	(=) BTE 46/2008	(=) BTE 46/2008
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	novo	
8	CC	Alteração salarial e outras e texto	G	A. Comercial Braga CESMINHO		novo (BTE 31/2006)
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	novo	novo
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017	(=) BTE 25/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2017	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	altera BTE 4/2016	(=) BTE 4/2016
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo	
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	altera BTE 22/2016	(=) BTE 22/2016
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	altera BTE 21/2008	(=) BTE 21/2008
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	altera BTE 13/2019	(=) BTE 13/2019
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	(=) BTE 35/2003	altera BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	altera BTE 16/2012	altera BTE 16/2012

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

2/3

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (69/169)	Trabalhador Estudante (42/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	altera BTE 16/2012	altera BTE 16/2012
13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2019	(=) BTE 9/2019
13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017	(=) BTE 40/2017
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	altera BTE 16/2012	altera BTE 16/2012
14	CC	1ª convenção	Q	União das Municipalidades FNE	novo	novo
17	CC	Alteração salarial e outras	A	CAP SETAAB	altera BTE 18/2018	
17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	altera BTE 42/1999	altera BTE 42/1999
19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	(=) BTE 16/2016	
20	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO COFESINT		altera BTE 12/2019
21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	altera BTE 4/2016	
24	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL		altera BTE 13/2019
28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	altera BTE 28/2018	novo (BTE 28/2018)
28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	altera BTE 17/2019	(=) BTE 17/2019
28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	altera BTE 21/2008	altera BTE 21/2008
29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB	altera BTE 18/2018	(=) BTE 18/2018
29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB	novo (BTE 23/2018)	(=) BTE 18/2019
29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo	
30	CC	Revisão Global	G	ACISB FEPCEs		(=) BTE 16/2017
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF SETAAB	novo (BTE 17/2019)	altera BTE 17/2019
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	(=) BTE 15/2019	
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	altera BTE 18/2019	
30	CC	Alteração salarial e outras	R	LPPF SJPF	altera BTE 21/2020	
30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	altera BTE 28/2019	(=) BTE 28/2019
32	CC	Alteração salarial e outras	P	CNEF FNE	altera BTE 31/2017	
33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	altera BTE 1/2006	novo (BTE 1/2006)
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	altera BTE 28/2018	(=) BTE 17/2019

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

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Formação Profissional (69/169)	Trabalhador Estudante (42/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
34	AE	1ª convenção	H	Primemarinship FESMAR	novo	
35	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	SOFLUSA STFCMM	nova (BTE 36/2019)	
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019	
36	AE	Alteração salarial e outras	C	CIMPOR SITESE		altera BTE 36/2019
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	TRANSTEJO SITEMAQ	novo (BTE 36/2019)	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	TRANSTEJO SIMAMEVIP	novo (BTE 36/2019)	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	TRANSTEJO SITRA	novo (BTE 36/2019)	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	TRANSTEJO SITESE	novo (BTE 36/2019)	
36	AE	Alteração salarial e outras e texto	H	TRANSTEJO STFCMM	novo (BTE 36/2019)	
37	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de riscos FIEQUIMETAL		(=) BTE 17/2018
37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	altera BTE 8/2015	(=) BTE 8/2015
39	CC	1ª convenção	G	ACISAT FEPCEs		novo
39	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA SIPLA	altera BTE 47/2018	
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016	
43	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	(=) BTE 27/2019	(=) BTE 27/2019
43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL		novo
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST SITESE	novo	
44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	altera BTE 32/2015	(=) BTE 32/2015
44	AE	Alteração salarial e outras	H	SOFLUSA SENSIQ	altera BTE 2/2020	
44	AE	Alteração salarial e outras	H	SOFLUSA SITRA	altera BTE 2/2020	
44	AE	Alteração salarial e outras	H	SOFLUSA SITESE	altera BTE 2/2020	
44	AE	Alteração salarial e outras	H	TRANSTEJO SENSIQ	altera BTE 2/2020	
44	AE	Alteração salarial e outras	H	TRANSTEJO SITRA	altera BTE 2/2020	
44	AE	Alteração salarial e outras	H	TRANSTEJO SITESE	altera BTE 2/2020	
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO	novo	

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

Anexo - Quadro 15 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

1/2

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (40/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Avaliação Desempenho (40/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015	10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	altera BTE 4/2016
1	AE	Alteração salarial e outras	C	SIDUL FESAHT	novo (BTE 22/2017)	11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo
1	AE	Alteração	J	LUSA SITESE	altera BTE 15/2009	11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	altera BTE 4/2016
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo	11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	altera BTE 14/2011
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo	12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo	12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	altera BTE 40/2017
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	altera BTE 16/2012
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	altera BTE 17/2009	17	AE	Alteração	C	Geberit Produção, SA EUROCRER-ASTE	altera BTE 44/2018
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS ASPTC	altera BTE 35/2018	21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	altera BTE 4/2016
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS FETESE	altera BTE 30/2018	23	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS FECTRANS	altera BTE 29/2019
2	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS SITRA	altera BTE 27/2018	23	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS SITRA	altera BTE 29/2019
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo	24	AE	Alteração salarial e outras	C	CELTEJO FIEQUIMETAL	altera BTE 13/2019
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	altera BTE 32/2016	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	altera BTE 14/2011
5	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS SNM	altera BTE 27/2018	33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	altera BTE 17/2019
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	altera BTE 46/2008	43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	novo	44	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	Parques Tejo - Oeiras STMO	(=) BTE 15/2018
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	novo	46	AE	Alteração salarial e outras	H	LOURES PARQUE STAL	altera BTE 7/2019
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	altera BTE 25/2017	47	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	Metro-Lisboa FECTRANS	altera BTE 47/2016

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

Anexo - Quadro 16 - ATIVIDADE SINDICAL - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

1/4

CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (59/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	novo
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	Altera BTE 27/2008
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	novo
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	Altera BTE 17/2009
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	(=) 32/2016
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	Altera BTE 46/2008
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	novo

2/4

CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (59/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C. SINTAP	novo
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	(=) BTE 18/2017
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	Altera BTE 4/2016
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	Altera BTE 4/2016
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	Altera BTE 4/2016
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	(=) BTE 13/2019
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	Altera BTE 35/2003
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	(=) BTE 16/2012
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	(=) BTE 16/2012
13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2019
13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	(=) BTE 16/2012
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo

3/4

CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (59/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
17	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP SETAAB	(=) BTE 15/2019
17	AE	Revisão Global	H	CP comboios SFRCI	Altera BTE 42/1999
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE SETAAB	(=) BTE 16/2018
19	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM FESMAR	(=) BTE 16/2016
21	AC	Revisão Global	K	LIBERTY SEGUROS STAS	Altera BTE 4/2016
27	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	TINITA SITEMAQ	(=) BTE 29/2017
28	CC	Revisão Global	A	ANFEFA SETAAB	Altera BTE 28/2018
28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTTRANS	(=) BTE 17/2019
28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	Altera BTE 4/2016
29	CC	Revisão Global	Q	AHSA SETAAB	Altera BTE 18/2018
29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB	Altera BTE 23/2018
29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF SETAAB	Altera BTE 17/2019
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas) SETAAB	(=) BTE 18/2019
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	Altera BTE 18/2019

4/4

CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Atividade Sindical (59/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	Altera BTE 28/2019
31	AE	Alteração	O	SPdH SIMA	Altera BTE 15/2012
33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	Altera BTE 1/2006
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia SETAAB	(=) BTE 17/2019
34	AE	1ª convenção	M	Primemarinship FESMAR	novo
36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	Altera BTE 36/2019
37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	(=) BTE 8/2015
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2106
43	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	(=) BTE 27/2019
43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST SITESE	novo
44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	Altera BTE 32/2015
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDELCO	novo

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

Anexo - Quadro 17 - PERÍODO EXPERIMENTAL - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Período experimental (55/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR					Período experimental (55/169)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes	
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015	13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2019
1	CC	1ª convenção	G	ANF SIFAP	novo	13	AE	Revisão Global	H	EMEL SITESE	(=) BTE 40/2017
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	altera BTE 27/2008	13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	(=) BTE 16/2012
2	CC	1ª convenção	N	APFS STAD	novo	14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo	17	CC	Alteração salarial e outras	A	CAP SETAAB	Alterar BTE 18/2018
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo	17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	altera BTE 42/1999
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo	19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE SETAAB	Alterar BTE 16/2018
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	Alterar BTE 28/2018
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	altera BTE 17/2019
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	(=) BTE 21/2008
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	altera BTE 17/2009	29	CC	Revisão Global	A	AHSA SETAAB	Alterar BTE 18/2018
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo	29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB	Alterar BTE 18/2018
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	altera BTE 32/2016	29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo
6	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional SNPVAC	altera BTE 46/2008	30	CC	Revisão Global	G	ACISB FEPCEs	(=) BTE 16/2017
7	AE	1ª convenção	H	ViaPorto SNTSF	novo	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF SETAAB	Alterar BTE 18/2018
8	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	A. Comercial Braga CESMINHO	altera BTE 31/2006	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutico las) SETAAB	Alterar BTE 18/2018
8	AE	Revisão Global	H	EMEL CESP	(=) BTE 25/2017	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	Alterar BTE 18/2019
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	altera BTE 18/2017	30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	Alterar BTE 29/2019
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	altera BTE 18/2017	32	CC	Alteração salarial e outras	P	CNEF FNE	Alterar BTE 31/2017
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	(=) BTE 4/2016	33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	altera BTE 1/2006
11	AE	1ª convenção	Q	SGHL SIM	novo	36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	(=) BTE 22/2016	37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	(=) BTE 8/2015
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	(=) BTE 21/2008	39	CC	1ª convenção	G	ACISAT FEPCEs	novo
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	altera BTE 13/2019	40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	(=) BTE 35/2003	43	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit FEVICCOM	(=) BTE 27/2019
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	(=) BTE 16/2012	44	AE	Revisão Global	I	MOVIOJIVEM FESAHT	altera BTE 32/2015
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	(=) BTE 16/2012	48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELO	novo
12	AE	Alteração salarial e outras	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	altera BTE 19/2018						

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

Anexo - Quadro 18 - CONTRATOS A TERMO - Análise das convenções de 2020 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Contratos a termo (48/169)	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2020 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Contratos a termo (48/169)				
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec						Sec						Sec		
1	CC	Revisão Global	Q	CNIS FNSTFPS	(=) BTE 31/2015	17	CC	Alteração salarial e outras	A	CAP SETAAB	Altera BTE 18/2018	17	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SFRCI	(=) BTE 42/1999
1	AE	Revisão Global	C	EMEF SNTSF	(=) BTE 27/2008	28	CC	Revisão Global	A	ANEFA SETAAB	Altera BTE 28/2018	28	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	altera BTE 17/2019
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SENSIQ	novo	28	AE	Revisão Global	K	CGD SBN	(=) BTE 21/2008	29	CC	Revisão Global	A	AHSA SETAAB	Altera BTE 18/2018
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITRA	novo	29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SETAAB	Altera BTE 18/2018	29	AE	1ª convenção	C	CASCO FEVICCOM	novo
2	AE	1ª convenção	H	SOFLUSA SITESE	novo	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutico las) SETAAB	Altera BTE 18/2019	30	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita) SETAAB	Altera BTE 18/2019
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SENSIQ	novo	30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP SINDCES	Altera BTE 29/2019	33	CC	Revisão Global	I	AHETA SITESE	altera BTE 1/2006
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITRA	novo	34	AE	1ª convenção	H	Primemarinship FESMAR	novo	36	AC	Revisão Global	H	BRISA SETACCOP	(=) BTE 36/2019
2	AE	1ª convenção	H	TRANSTEJO SITESE	novo	37	CC	Revisão Global	G	ANO SITESE	altera BTE 8/2015	39	CC	1ª convenção	G	ACISAT FEPCES	novo
2	AE	Revisão Global	H	CARRIS FECTRANS	altera BTE 17/2009	39	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA SIPLA	altera BTE 47/2019	39	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA SIPLA	altera BTE 47/2019
5	AE	1ª convenção	P	COPEFAP SPGL	novo	40	CC	Revisão Global	C	ANILACT FESAHT	(=) BTE 24/2016	40	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA SPAC	altera BTE 47/2019
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY SINDAV	(=)BTE 32/2016	40	AE	Alteração	H	Habévora STAL	novo	43	AE	1ª convenção	L	Habévora STAL	novo
8	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	A. Comercial Braga CESMINHO	altera BTE 31/2006	44	AE	Revisão Global	I	MOVIJOVEM FESAHT	altera BTE 32/2015	48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO	novo
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia SINDEL	altera BTE 18/2017	48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso SINDETELCO	novo						
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal SINDEL	altera BTE 18/2017												
10	AE	Revisão Global	K	CGD STEC	(=) BTE 4/2016												
11	AE	Revisão Global	K	CGD FSIB	(=) BTE 22/2016												
11	AE	Revisão Global	K	CGD Sindicato dos Bancários do Centro	(=) BTE 21/2008												
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	altera BTE 13/2019												
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios SMAQ	(=) BTE 35/2003												
12	AE	Revisão Global	K	BIC FSIB	altera BTE 16/2012												
12	AE	Revisão Global	K	BIC Mais Sindicato	altera BTE 16/2012												
12	AE	Alteração salarial e outras	R	Viking Cruises Portugal FESMAR	altera BTE 19/2018												
13	CC	Revisão Global	P	APEC FECTRANS	(=) BTE 9/2019												
13	AE	Revisão Global	K	BIC SBN	altera BTE 16/2012												
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades FNE	novo												

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

Anexo - Quadro 19 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores	Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empreg.
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA	APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
A. Comercial Braga	Associação Comercial de Braga	APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
A.D.C.	ADC - Águas da Covilhã, EM	APICER	Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria
AARIBATEJO	Assoc. dos Agricultores do Ribatejo - Organiz. de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
ACILIS	Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria	ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
ACISAT	Associação Empresarial do Alto Tâmega	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Soc. Concessionária - AAVI, SA
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	BCP	Banco Comercial Português, SA
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (comércio por grosso)	BIC	Banco BIC Português, SA
ADIPA (Retailistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (comércio a retalho)	BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	C.C.P	Clube de Campismo do Porto
AE-IST	Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico	CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
AENL	Auto-Estradas NorteLitoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	CARRIS	Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA
AES	Associação de Empresas de Segurança	CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA
AHBV - Amadora	Associação Humanitária Bombeiros Voluntários da Amadora	CASCO	Casco Aquastyl Portugal, Lda
AHETA	Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve	CCL	Clube de Campismo de Lisboa
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano	CELBI	Celulose Beira Industrial, SA
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A.
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	CEMG	Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio	CGD	Caixa Geral de Depósitos, SA
ANCAVE	Assoc. Nac. dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves	CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
ANCIPA(batata frita)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação
ANCIPA(confeitaria)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
ANCIPA(hortofrutícolas)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	COPEFAP	COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL
ANEFA	Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente	CP - Comboios	CP - Comboios de Portugal, EPE
ANF	Associação Nacional das Farmácias	CTT Expresso	CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA
ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel	DHL	DHL Aviation NV, SA (Sucursal)
ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios	EMEF	EMEF - Empresa Manut. Equipam. Ferroviário, SA
ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico	EMEL	EMEL - Emp. Municipal de Mobilidade e Estacionam. de Lisboa, EM, SA
ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão	FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão
ANO	Associação Nacional dos Ópticos	FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.
ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal	Geberit Produção, SA	Geberit Produção, SA
APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça	GROQUIFAR-Controlo de pragas	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
APE Cinematográficas	Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas	GROQUIFAR-Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução	GROQUIFAR-Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
APFS	Associação Portuguesa de Facility Services	Habévora	Habévora - Gestão Habitacional, Unip. Lda, EM

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
Indorama Portugal	Indorama Ventures Portugal PTA, Unip. Lda
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
LACTICOOP	LACTICOOP - União Coop. Prod. de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL
LIBERTY SEGUROS	Liberty Seguros, Comp. Seguros y Reaseguros, SA - Suc. Portugal
LOURES PARQUE	Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionam., EM Unip., Lda
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
LUSA	Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.
Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
MOVIOJovem	Movijovem - Mobilidade Juvenil - Coop. Interesse Púb. de Resp. Lda
Mútua	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL
NAV- PORTUGAL	Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, Lda
OPART	OPART - Organismo de Produção Artística, EPE
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Ld.ª
Parques Tejo - Oeiras	Parques Tejo - Parqueamento de Oeiras, EM, SA
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.
Ponto Seguro	Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.da
Porto Santo Line - TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Ld.ª
PORTUGÁLIA	Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
PORTWAY	Portway - Handling de Portugal, SA
Primemarineship	Primarineship, Lda
REBOPORT	Reboport - Soc. Portuguesa de Reboques Marítimos, SA
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
SGHL	SGHL - Soc. Gestora do Hospital de Loures, SA
SIDUL	Sidul Açucares, Unipessoal Lda
SN Maia	SN Maia - Siderurgia Nacional, SA
SN Seixal	SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA
SOFLUSA	SOFLUSA - Soc. Fluvial de Transportes, SA
SPdH	SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA
TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Lda
TRANSTEJO	Transtejo - Transportes Tejo, SA
União das mutualidades	União das Mutualidades Portuguesas
Várias Instituições de Crédito	Várias instituições de crédito
ViaPorto	ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unip. Lda
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, SA

Anexo - Quadro 20 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Associações Sindicais	Sigla/Abreviatura	OUTORGANTES - Associações Sindicais
ASPTC	Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris - ASPTC	SINTAP	Sind. dos Trab. da Administração Púb. e de Entid. com Fins Púb.
CENA-STE	Sind. dos Trab. de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos	SINTICAVS	Sind. Nac. Trab. Ind. Cerâmicas, Cimento, Abrasivos, Vidro e Sim.
CESMINHO	Sind. dos Trab. do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho	SINTTAV	Sind. Nac. dos Trab. das Telecomunicações e Audiovisual
CESP	Sind. dos Trab. do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	SIPLA	Sind. Independente dos Pilotos de Linha Aérea
COFESINT	Confederação de Sind. da Indústria, Energia e Transportes	SITAVA	Sind. dos Trab. da Aviação e Aeroportos
EUROCER-ASTE	Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer-ASTE	SITEMAQ	Sind. de Mestrança e Marinagem da Mar. Merc., Energia e Fog. de Terra
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações	SITESE	Sind. dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
FEPCES	Fed. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
FESAHT	Fed. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
FESETE	Fed. dos Sind. dos Trab. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	SMAQ	Sindicato dos Maquinistas
FESMAR	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar	SNBP	Sind. Nac. dos Bombeiros Profissionais
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas
FEVICOM	Fed. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro	SNPVAC	Sind. Nac. do Pessoal de Voo da Aviação Civil
FIEQUIMETAL	Fed. Intersindical das Ind. Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmac., Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	SNTICI	Sind. Nac. dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial
FNE	Federação Nacional da Educação	SNTSF	Sind. Nac. dos Trabalhadores do Setor Ferroviário
FNSTFPS	Fed. Nac. dos Sind. dos Trab. em Funções Públicas e Sociais	SPAC	Sind. dos Pilotos da Aviação Civil
FSIB	Fed. dos Sind. Independentes da Banca	SPGL	Sind. dos Professores da Grande Lisboa - SPGL
Mais Sindicato	Mais Sindicato do Sector Financeiro	SPLAAESTRMMCCM	Sind. Profis. de Lactic., Alim., Agric., Escrit., Comércio, Serv., Transp. Rodov., Metalomec., Metalurgia, Constr. Civil e Mad.
SBN	Sindicato dos Bancários do Norte	STAD	Sind. dos Trab. de Serviços de Portaria, Vigil., Limpeza, Domésticas e Activ. Div.
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos	STAL	Sind. Nac. dos Trab. da Admin. Local e Reg., Empresas Púb., Concess. e Afins
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	STAS	Sind. dos Trab. da Actividade Seguradora
SETAAB	Sind. Nac. dos Trab. da Agric., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins	STEC	Sind. dos Trab. das Empresas do Grupo CGD
SETACOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços	STFCMM	Sind. dos Transp. Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
SFRCI	Sind. Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante	STICCS	Sind. dos Trab. da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
SIFAP	Sind. Nac. dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	STMO	Sind. dos Trab. e Técn. de Serv. do Município de Oeiras e de Entid. Púb. e Soc. da Área Metropol. de Lisboa
SIM	Sindicato Independente dos Médicos	Fonte: DGERT / BTE online (http://www.dgert.gov.pt http://www.gep.mtsss.gov.pt)	
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins		
SIMAMEVIP	Sind. dos Trab. da Marinha Mercante, Ag. de Viagens, Transitários e Pesca		
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins		
SinCESAHT	Sind. do Comércio, Escrit., Serv., Alimentação, Hotelaria e Turismo		
SINCTA	Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo		
SINDAV	Sind. Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos		
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços		
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia		

Anexo - Quadro 21 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2005 e 2020

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005-2020)							
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 ; FSTRU ; FEPES ; FEQUIMETAL ; FSTIEP ; SPGL ; SIFOMATE ; STFCMM	32	29/08/2002	AE	TORRALTA FESAHT e outros	
34	15/09/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes ; António da Cruz e João Dias Neves, Lda SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes e outros SNM	Foi substituído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014).
48	29/12/2015	FENAME SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	CC	FENAME FENSIQ	CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac.revogação:CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
33	08/09/2016	FENAME SERS	4	29/01/2009	CC	FENAME SERS/SEN	CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE- BTE 48/2015. 2 -Registo do SEN foi cancelado-BTE 36/2011
36	29/09/2016	FENAME FETESE ; SINDEL	32	29/08/2015	CC	FENAME FETESE ; SINDEL	CC FENAME/SITESE e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. Revogação: CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
1	08/01/2017	Estoril Sol (III) FETESE	19	22/05/2005	AE	Estoril Sol (III) FETESE e outros	A FETESE declara-se substituída p/ SITESE, que celebrou nova revisão global AE ESTORIL SOL/FETESE - BTE 1/2017.
31	22/08/2017	AEEP FNE e outros	29 30	08/08/2015 15/08/2014	CC	AEEP FNE e outros	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/FNE - BTE 31/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO e a FNE representa vários sindicatos)
40	29/10/2017	AEEP SPLIU	30	15/08/2015	CC	AEEP SPLIU	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/SPLIU- BTE 40/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO)
2	15/01/2018	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	29	08/08/2013	AE	Rodoviária da Beira Interior, SA SNM	
22	15/06/2018	Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras STAS e outro	4	29/01/2016	AC	Açoreana Seguros, SA e outras STAS e outro	STAS, SISEP e parte dos empregadores (Médias e as empr. Ocidental, AC BTE /2016) revogaram o AC, substituindo-o por novo AC a que se juntaram as empresas do grupo Ageas, Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA e SINAPSA (AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
22	15/06/2018	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	37	08/10/2017	AC	Ageas Portugal e outras SINAPSA e outros	SINAPSA, STAS, SISEP e o grupo Ageas revogaram o AC de 2017, substituindo-o por novo AC a que se juntaram 3 empresas da Ocidental e a Médias: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
46	15/12/2019	CTT SINCOR	34	15/09/2019	AE	CTT SINCOR	No mesmo BTE 46/2019 é publicada (nova) revisão parcial do AE ACTT/SNTC e outros, incluindo o SINCOR

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

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

1. Por deliberação do Plenário do Centro de Relações Laborais (CRL), foi criada uma Comissão Científica para acompanhar e pronunciar-se acerca das atividades associadas à negociação coletiva.

A Comissão - constituída atualmente por: António Monteiro Fernandes, Daniel Bessa, José João Abrantes, Luís Gonçalves da Silva (relator), Maria do Rosário Ramalho e Ana Cristina Vieira (Presidente do CRL e, por inerência, da Comissão Científica) - tem acompanhado, desde a primeira hora, o trabalho de conceção, estruturação e consolidação de um relatório anual sobre a contratação coletiva, dando contributos para o roteiro inicial.

2. O ano de 2020 ficou indelevelmente marcado pelo surto pandémico SARS COVID-19, com graves consequências do ponto de vista da saúde pública, da economia e a da sociedade em geral. Este fenómeno constitui necessariamente o ponto de partida para compreender 2020, nas suas múltiplas vertentes, onde se incluem, naturalmente, as relações laborais e a contratação coletiva.
3. Por esse motivo, o Relatório refere os impactos registados no contexto económico, a par de uma prolixa produção normativa que foi sendo publicada, ao longo do ano, para acorrer à grave crise sanitária. É também em 2020 que as alterações ao Código do Trabalho, introduzidas em 2019, adquirem a sua eficácia plena, o que leva o Relatório a estabelecer um diálogo permanente entre a convenção e a lei.

Este conjunto de elementos ajuda a enquadrar a contratação coletiva publicada no ano em análise e a perceber alguns dos aspetos disruptivos causados pelo surto pandémico.

4. Pesem embora as mutações de contexto, o Relatório de 2020 preserva a estabilidade metodológica desenhada, em 2015, no primeiro Relatório (matriz de análise, estrutura, fontes e critérios de segmentação), permitindo apreciar os resultados do ano pandémico, inserido na série anual “Relatório sobre a Negociação Coletiva”.

5. Em termos analíticos, cumpre destacar:

- i. o aprofundamento da relação entre os instrumentos de regulamentação coletiva e os normativos vigentes;
- ii. a análise de novos conteúdos, em especial, o período experimental e o contrato de trabalho a termo;
- iii. o apuramento de dados sobre o contencioso da convenção coletiva;
- iv. a introdução de elementos estatísticos da contratação coletiva nas Regiões Autónomas.

6. Finalmente, uma palavra para o trabalho eficiente da equipa do CRL, permitindo destacar-se os autores do presente Relatório, Professor Doutor Pedro Madeira de Brito e Mestre Paula Agapito, cuja dedicação o tornou possível.

Lisboa, 2 de junho de 2021

António Monteiro Fernandes

Daniel Bessa

José João Abrantes

Luís Gonçalves da Silva

Maria do Rosário Palma Ramalho

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

DECLARAÇÃO DA CGTP-IN SOBRE O RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2020



1. A CGTP-IN tem, desde o início, valorizado os relatórios anuais elaborados pelo Centro de Relações Laborais (CRL). Sublinha a sua valia, até porque, nalguns dos domínios, como o da análise dos conteúdos das convenções colectivas, num leque já diversificado de domínios (ainda que não suficientemente diversificado na nossa perspectiva), constitui a única fonte de informação existente. Sublinha também que no presente Relatório se inclui, pela primeira vez, dados nacionais sobre a contratação colectiva no período 2005-2020.
2. A CGTP-IN tem feito diversas observações num sentido crítico, mas construtivo. Neste sentido, reafirma que no capítulo 3, a análise deveria recuar a 2003, uma vez que este ano representa uma rutura no direito da contratação colectiva em Portugal, negando ou subvertendo princípios fundamentais, através, entre outras disposições, da caducidade das convenções colectivas e do enfraquecimento e subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.
3. A CGTP-IN destaca três aspectos marcantes na evolução da contratação colectiva em 2020: a epidemia; a publicação de seis avisos de cessação de vigência; uma nova redução na taxa de cobertura das convenções colectivas.
4. A epidemia teve efeitos na negociação colectiva, sobretudo no período do primeiro confinamento. Não a devemos, ainda assim, sobreestimar. Não se pode esquecer que a generalidade dos trabalhadores continuou a exercer actividade laboral, a maioria nos seus locais de trabalho, e, quanto às repercussões da crise nas condições económicas, deve-se lembrar, por um lado, que a contratação colectiva não abrange apenas matérias económicas, e que, por outro, a situação dos sectores é diferenciada.
5. O ano de 2020 é marcado pela publicação de mais seis avisos de cessação de vigência, elevando para 52 o total publicado, e ocorreram mais denúncias de convenções colectivas. Este é o aspecto central e mais negativo na contratação colectiva por respeitar ao aniquilamento de um direito fundamental e uma regressão nas condições de prestação de trabalho.
 - 5.1 A abordagem feita no Relatório não é aprofundada. A caducidade não tem apenas efeitos na perda de direitos ou, em geral, de condições mais favoráveis de trabalho relativamente às normas da legislação de trabalho. Tem implicações directas na negociação colectiva porque, se uma das partes (na prática, a parte patronal, ou empregadora) inviabiliza ou arrasta no tempo de modo deliberado o decurso normal do processo de negociação, com vista ao esgotamento dos prazos previstos no Código de Trabalho, frustra o exercício de um direito constitucional. Em suma, tem consequências directas na relação de forças, desequilibrando-a mais, em desfavor da parte mais fraca na relação laboral. Não se trata de uma mera hipótese, mas da realidade de muitos processos de contratação colectiva.
6. Em 2020 ocorre uma nova quebra na taxa de cobertura das convenções colectivas publicadas, medida em relação aos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal. A cobertura é baixa em todo o período de 2016 a 2019, sendo o valor médio inferior a 30%. O valor registado em 2019 foi de 27,1% e a CGTP-IN estima um valor inferior a 14% (13,8%) em 2020, admitindo-se uma variação dos TPCO idêntica à verificada no Inquérito ao Emprego do INE (-1,8%).

7. A CGTP-IN observa ainda:

7.1 A evolução da taxa de cobertura das convenções em vigor no período de 2005 a 2019 mostra que mais de 20% dos trabalhadores não são cobertos pelas convenções em vigor – uma percentagem significativa e que tem vindo a diminuir desde 2010, registando-se uma diminuição de 7,8 pontos percentuais, o que se considera preocupante;

7.2 Observa-se que na esmagadora maioria dos sectores a remuneração convencional mínima igualiza, ou é muito próxima, do salário mínimo nacional. O Relatório mostra ser em geral baixa a amplitude entre a remuneração convencional média e o salário mínimo, que varia entre 1 e 1,3 em vários sectores (1,3 em termos médios). A relação entre a remuneração de base e o salário mínimo foi de 1,8 em 2019, segundo os Quadros de Pessoal (1073,82/600). A baixa amplitude referida traduz, a nosso ver, a dificuldade da negociação de salários nos níveis de remuneração acima do salário mínimo nacional;

7.3 Existe uma elevada percentagem de processos de conciliação e de mediação sem acordo durante todo o período em análise: 48,8 na conciliação e 91,8 na mediação. Este assunto merece reflexão porque a falta de eficácia está, nalguns casos, relacionada com processos em que se visa a denúncia de convenções colectivas; e também porque são recorrentes as queixas das organizações da CGTP-IN sobre a falta de empenhamento de alguns conciliadores na procura de soluções tendentes à superação (e não à mera constatação) dos conflitos colectivos emergentes da contratação colectiva;

7.4 O Relatório examina as portarias de extensão (PE) publicadas desde 2005 e, com maior detalhe, as publicadas em 2020 (49). Mostra-se que o tempo decorrido entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão ultrapassa os três meses em várias convenções; e que pode ser elevado o intervalo de meses que decorre entre o início da vigência da tabela salarial da convenção e o da PE. Dito de outro modo, as PE não fixam, regra geral, efeitos retroactivos das cláusulas de expressão pecuniária. A CGTP-IN considera tratar-se de uma situação anómala, entendendo que os referidos efeitos da convenção deveriam coincidir com os da PE;

7.5 A CGTP-IN sempre defendeu que o Relatório se devia circunscrever à contratação colectiva no sector privado não devendo abranger a Administração Pública. Mas também defendeu que, havendo tratamento desta matéria, se deveria analisar: a negociação coletiva anual sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas; e a contratação colectiva, isto é a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. O Relatório volta a alegar não ter sido “possível obter informação sobre esta primeira dimensão” quando a informação em causa é do domínio público e consta de documentação produzida pelo Governo, incluindo actos legislativos. O Decreto-Lei n.º 10-B/2020 de 20 de Março actualiza a base remuneratória e o valor das remunerações base mensais. Este diploma fixa em € 693,13 o valor do montante pecuniário do nível 5 da tabela remuneratória única e determina que o valor dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios acima do nível 5 da tabela é atualizado em 0,3%.

Lisboa, 16.6.2021

