

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2022**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2022*

Data de edição: 29 de maio de 2023 (revista em 12.6.2023)

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:

Tiragem: 45 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Carlos M. Anjos Alves** (Organizações Sindicais | UGT)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Ernestina Silva (suplente)
- DGERT - **Ana Olim**; Rui Manuel do Carmo Abreu (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo); Maria Teresa Fernandes Feliciano (suplente)
- IEFP – **Domingos Ferreira Lopes** (efetivo); Adélia Ferreira da Costa (suplente)

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **Ana Isabel Lopes Pires** (efetivo); Fernando José Machado Gomes (suplente)
José Manuel Oliveira (efetivo); Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT – **António Rui Miranda** (efetivo); Soraia Esteves (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José António Vinagre (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

- **Cláudia Madaleno** (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*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– *Composição:*

- **António Monteiro Fernandes** (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- **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)
- **Miguel Cabrita** (ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa)

ÍNDICE

Introdução	12
Sumário Executivo	15
1 Nota prévia	31
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo	34
2.1 Contexto económico	34
2.2 Contexto normativo	42
3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2022 e sua evolução desde 2010	54
3.1 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2022 e a evolução desde 2010	55
3.2 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente	60
3.3 Remunerações	69
3.4 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva	72
3.4.1 Conciliação e mediação	72
3.4.2 Arbitragem	73
4 A negociação coletiva em 2022	74
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2022	74
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas.....	80
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2022	80
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2022	84
4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho	85
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2022	90
4.4.1 Introdução	90
4.4.2 Análise geral	90
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho	96
4.4.3.1 Introdução	96
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CT	97
4.4.4 Aplicação das convenções	110
4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação	110
4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	111
4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação.....	112
4.4.4.4 Caducidade e sobrevivência	119
4.4.4.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	122
4.4.4.6 Regulamentos e acordos complementares	125
4.4.5 Tempo de trabalho	130
4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho	130
a) <i>Limites máximos do PNT</i>	131
b) <i>Duração do período anual de férias</i>	134
4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho	136
a) <i>Nota prévia</i>	136
b) <i>Previsão de diferentes regimes</i>	138

	c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais.....	139
	d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais.....	145
	e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais.....	151
	f) Regimes de prevenção ou disponibilidade.....	151
	g) Trabalho suplementar.....	156
	h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador.....	161
	i) Isenção de horário de trabalho	164
	j) Trabalho por turnos.....	167
4.4.6	Promoção das qualificações dos trabalhadores.....	172
	4.4.6.1 Enquadramento geral.....	172
	4.4.6.2 Formação Profissional.....	174
	4.4.6.3 Trabalhadores-estudantes.....	178
4.4.7	O princípio da igualdade nas relações laborais.....	181
	4.4.7.1 Nota prévia.....	181
	4.4.7.2 Igualdade em geral.....	182
	4.4.7.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional.....	183
	4.4.7.4 Assédio Moral.....	186
4.4.8	Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais.....	188
	4.4.8.1 Nota prévia.....	188
	4.4.8.2 Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores.....	189
4.4.9	Novas Tecnologias e relações de trabalho.....	191
	4.4.9.1 Teletrabalho.....	193
	4.4.9.2 Direito à desconexão.....	196
4.4.10	Avaliação de desempenho.....	197
4.4.11	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.....	201
4.4.12	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais.....	210
4.4.13	Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes.....	217
	4.4.13.1 Nota prévia.....	217
	4.4.13.2 Segurança e saúde no trabalho.....	219
	4.4.13.3 Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	223
5	A contratação coletiva na Administração Pública.....	226
5.1	Enquadramento.....	226
5.2	Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2022.....	227
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2022.....	229

ANEXOS

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA
COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2010 A 2021)	36
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2020.....	38
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012 A 2022)	39
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2011 A 2022)	39
QUADRO 5 - NÚMERO DE TCO (2010 A 2021)	40
QUADRO 6 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011 A 2022)	41
QUADRO 7 - CONVENÇÕES COLETIVAS, PCT E TCO AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR NUTS (2010 A 2021).....	59
QUADRO 8 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2022)	65
QUADRO 9 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2022	65
QUADRO 10 - CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES: AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 A 2022)	66
QUADRO 11 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2022), POR CAE.....	67
QUADRO 12 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO PUBLICADOS EM BTE E COM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2022), POR CAE	68
QUADRO 13 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL, 2022	71
QUADRO 14 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2010 A 2022)	72
QUADRO 15 - DECISÕES ARBITRAIS (2010 A 2022)	73
QUADRO 16 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2022 E 2021).....	75
QUADRO 17 - IRCT PUBLICADOS EM 2022 E 2021 (POR TIPO)	75
QUADRO 18 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2022 E 2021 (POR TIPO).....	76
QUADRO 19 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022 E 2021 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	77
QUADRO 20 - N.º DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022 E 2021 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO).....	79
QUADRO 21 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2022 E 2021)	80
QUADRO 22 - TIPO DE CONVENÇÕES ESTENDIDAS (2022 E 2021)	81
QUADRO 23 - 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 (2022).....	84
QUADRO 24 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2022 E 2021	84
QUADRO 25 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2022 E 2021	87
QUADRO 26 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL, 2022	89
QUADRO 27 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2022 E 2021)	94
QUADRO 28 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR SUBTIPO (2022 E 2021)	95
QUADRO 29 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (2022 E 2021)	97
QUADRO 30 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO), 2022 E 2021	110
QUADRO 31 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL (2022 E 2021)	112
QUADRO 32 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA (2022 E 2021)	113
QUADRO 33 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2022 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	114

QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES (2022 E 2021)	115
QUADRO 35 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO), 202 E 2021.....	116
QUADRO 36 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 2022 E 2021	117
QUADRO 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO), 2022 E 2021.....	118
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2022 E 2021.....	119
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE.....	121
QUADRO 40 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO (2022)	123
QUADRO 41 - REGIMES TRANSITÓRIOS 2022	124
QUADRO 42 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2022 E 2021)	126
QUADRO 43 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES POR TÓPICO (2022).....	129
QUADRO 44 - PNT TEMPO COMPLETO, 2022 E 2021 (POR SUBTIPO)	131
QUADRO 45 – JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 2022 E 2021 (POR SUBTIPO)	133
QUADRO 46 - FÉRIAS 2022 E 2021 (POR SUBTIPO).....	134
QUADRO 47 – IRCT DE 2022 SOBRE ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	138
QUADRO 48 –ADAPTABILIDADE BANCO DE HORAS (2022 E 2021)	138
QUADRO 49 - IRCT PUBLICADOS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, 2022 E 2021	139
QUADRO 50 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2022)	141
QUADRO 51 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO), 2022 E 2021.....	145
QUADRO 52 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS), 2022	147
QUADRO 53 - HORÁRIO CONCENTRADO (2022).....	151
QUADRO 54 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 2022 E 2021	152
QUADRO 55 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE.....	155
QUADRO 56 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) (2022 E 2021).....	156
QUADRO 57 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS) 2022	160
QUADRO 58 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2022 E 2021)	162
QUADRO 59 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2022 E 2021).....	165
QUADRO 60 - CONVENÇÕES QUE PREVEEM O TRABALHO POR TURNOS (POR TIPO E SUBTIPO), 2022 E 2021.....	168
QUADRO 61 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO, 2022 E 2021	173
QUADRO 62 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO), 2022 E 2021.....	173
QUADRO 63 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2022-2021).....	182
QUADRO 64 - PARENTALIDADE, POR SUBTIPO DE CONVENÇÃO (2022 E 2021)	184
QUADRO 65 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2022.....	185
QUADRO 66 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – ASSÉDIO MORAL (2022).....	187
QUADRO 67 - DIREITOS E DEVERES DAS PARTES; EM ESPECIAL, PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (2022-2021)	189
QUADRO 68 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, TELETRABALHO POR TIPO, 2022, 2021 E 2020.....	193
QUADRO 69 – NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, DIREITO À DESCONEXÃO, POR TIPO, 2022, 2021 E 2020	197
QUADRO 70 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2022 E 2021)	198

QUADRO 71 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2022 E 2021)	202
QUADRO 72 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2022	204
QUADRO 73 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2022 E 2021)	210
QUADRO 74 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2022 E 2021)	211
QUADRO 75 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS SUBTEMAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (POR TIPO) (2022 E 2021)	220
QUADRO 76 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS ACIDENTES DE TRABALHO (POR TIPO) (2022 E 2021)	223
QUADRO 77 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2022	228
QUADRO 78 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2022 E 2021)	229
QUADRO 79 – PERÍODO EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR OS ACT REVISTOS EM 2022 (LTFP)	230
QUADRO 80 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2022 E 2021)	230
QUADRO 81 – ACT COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO 2022	231
QUADRO 82 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT) NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2022, POR SUBTIPO	233
QUADRO 83 - TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2022)	235

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2010 A 2022).....	34
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2022 E 2021).....	35
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%), 2010 A 2022.....	36
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (2011 A 2022)	40
GRÁFICO 5 – IRCT PUBLICADOS POR NUTS, EM PORTUGAL, ENTRE 2010 E 2022	56
GRÁFICO 6 – NÚMERO DE IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), EM PORTUGAL, 2010 A 2022	57
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO E NUTS, EM PORTUGAL, 2010 A 2022	58
GRÁFICO 8 – Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2010 A 2022, NO CONTINENTE.....	61
GRÁFICO 9 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2010 A 2021), NO CONTINENTE	62
GRÁFICO 10 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2022, NO CONTINENTE.....	63
GRÁFICO 11 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2022)	64
GRÁFICO 12 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2010 A 2022)	70
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2022 POR CAE (54 PE)	82
GRÁFICO 14 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2022).....	110
GRÁFICO 15 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL 2022 – CONTEÚDOS DO ARTIGO 133.º.....	176
GRÁFICO 16 – TRABALHADOR-ESTUDANTE 2022	179
GRÁFICO 17 – CONVENÇÕES QUE TRATAM O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO, POR SECÇÃO DA CAE, 2022.....	192

ACRÓNIMOS / SIGLAS

AT – Acidente de trabalho
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)
CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados.
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
DP – Doença profissional
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
IPATH - incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual
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
RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais
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 2022.

Convém recordar que a matriz de análise, estrutura, fontes e critérios decorre dos relatórios anteriores, favorecendo, por esta via, uma perspetiva evolutiva da dinâmica da contratação coletiva, ao respeitar os mesmos parâmetros quantitativos e qualitativos.

Por outro lado, 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 a perita.

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.

Na leitura do relatório, cumpre realçar alguns pontos sobre a contratação coletiva publicada:

- em 2022, Portugal mantém a trajetória de recuperação que se vinha verificando desde 2021. São publicados 505 Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), face a 394 IRCT em 2021. A sua distribuição por NUTS é a seguinte: continente (315); RA Açores (102) e RA Madeira (88) (no total de convenção, portaria de extensão, acordo de adesão e portaria de condições de trabalho);

- no Continente, foram publicados 240 convenções (31 AC; 112 AE e 97 CC); 20 Acordos de adesão; e 54 Portarias de extensão ;
- no que toca ao número de convenções coletivas, para além da evolução positiva face ao ano anterior, verifica-se um certo reequilíbrio na repartição entre AE (47%), CC (40%) e AC (13%), por relação a 2021 (AE,52%; CC,38%; AC,10%), resultante do crescimento da negociação coletiva de âmbito setorial;
- este crescimento da negociação de CC teve reflexos no aumento da cobertura, ou seja do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por negociação coletiva publicada em 2022 (759.058 TCO, a que se juntam 96.940 da PCT dos trabalhadores administrativos), que cresceu cerca de 40% face a 2021. Para o efeito, a contratação coletiva de âmbito setorial contribuiu de modo especial, veja-se a respetiva repartição: AC 22.332; AE 40.829; CC 695.897 TCO, em 2022;
- em matéria de remunerações, houve, de facto, uma atualização salarial alargada à maioria das unidades de negociação, primordialmente revisões parciais, que beneficiou de um crescimento nominal e real das tabelas salariais, embora a evolução dos salários reais tenha divergido, para o que também contribuiu a evolução da inflação no último ano;
- ainda neste domínio, e além da especial atenção às condições salariais, assinalam-se, igualmente, as alterações relativas a outras prestações pecuniárias, com a atualização de um conjunto de matérias remuneratórias, como seja o subsídio de isenção de horário de trabalho; subsídio de turno ou de disponibilidade, assim como atualização das regras sobre progressão profissional, diuturnidades ou apoios sociais devidos ao trabalhador.
- no plano qualitativo, importa mencionar as alterações convencionais encontradas na configuração do regime de teletrabalho, em linha com as alterações conferidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, constatando-se uma forte implementação de regimes de teletrabalho mistos ou híbridos, que conjugam a prestação de trabalho presencial e à distância.

Na 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 da Coordenadora Científica e da Coordenadora Executiva do CRL e restante equipa técnica, foi ratificado pelo Plenário.

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, 16 maio de 2023

O Presidente do CRL

Carlos Alves

Sumário Executivo

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2022 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) e os conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes.
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 sintetizadas as grandes variáveis macroeconómicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva promovida em 2022, no âmbito do Código do Trabalho (CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).
4. No plano económico, salienta-se o comportamento de duas variáveis com relevo para a negociação coletiva. Por um lado, o crescimento do PIB, que já vinha recuperando desde 2021 (5,6%), atingindo, em 2022, o valor máximo (6,9%) do período em análise (2010-2022); e, por outro lado, a evolução do índice de preços no consumidor (IPC) que registou uma subida no último ano, de 0,9% em 2021 para 8,1% em 2022 (2.1.).
5. No plano normativo, a alteração ao Código do Trabalho conferida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, sobre o regime de teletrabalho influenciou a negociação coletiva do período em referência, ao produzir efeitos, justamente, a partir de 2022 (cf. artigo 6.º). Neste mesmo ano decorreu um amplo debate em torno da Proposta de Lei sobre a Agenda do Trabalho Digno, que veio dar origem à publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Este diploma, apesar de não ter implicações ao nível da contratação coletiva já em 2022, introduz alterações normativas de vulto, incluindo no Código do Trabalho e parte da legislação complementar, com efeitos a partir de 1 de maio de 2023. No entanto, por força do n.º 3, do art.37.º, parte destas alterações, que dizem respeito ao âmbito temporal de convenção coletiva (arts. 500.º, 500.º -A , 501.º, 501.º - A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho - 2.2.), entram em vigor a 4 de abril de 2023.
6. O Capítulo 3, *Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2022 e sua evolução desde 2010*, apresenta uma panorâmica geral da evolução da negociação portuguesa, tendo em linha

de conta o Continente, a Região Autónoma da Madeira e a Região Autónoma dos Açores(3.1.); a que se segue o habitual aprofundamento dos dados do continente (3.2. e seguintes).

7. Quanto aos dados nacionais (3.1), Portugal termina o ano de 2022 com um crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) (505), face a 2021 (394), distribuído por três NUTS: continente: 315; RA Açores 102 e RA Madeira 88. Na análise do período entre 2010-2022, verificou-se uma evolução oscilante, onde os melhores anos da série são 2010, 2019 e 2022 (respetivamente 534, 524 e 505 IRCT). Há, de outra parte, dois marcos temporais coincidentes com a quebra da contratação coletiva: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo ‘Troika’) e a pandemia COVID-19, a partir de março de 2020. Desde então regista-se uma recuperação generalizada (gráfico 5).
8. No universo de IRCT continua a destacar-se a convenção coletiva, com uma repartição entre AE, AC e CC diferenciada nos três NUTS. No continente, em 2022, há um ligeiro reequilíbrio entre a repartição de AE (47%), CC (40%) e AC (13%), face a 2021 (AE=52%; CC=38%; AC=10%). Nos Açores, a negociação ao nível do Acordo de Empresa é dominante, exceto em 2010, quando prevalece a negociação setorial. Enquanto na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial, que aumenta em 2022.

Em síntese, em 2022, a repartição por tipo de IRCT é a seguinte (gráfico 6 e anexo -Q.1):

- Continente: 240 convenções (31 AC; 112 AE e 97 CC); 20 AA; 54 PE
 - RA Açores : 50 convenções (0 AC; 32 AE e 18 CC); 51 PE; nenhum AA
 - RA Madeira 43 convenções (9 AC; 6 AE e 28 CC); 4 AA; 41PE
9. A informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único, (2010 a 2021), dá conta que, em Portugal, estavam referenciados, em 2021, 2.334.162 TCO, o que corresponde a 1.144 convenções. São também reportadas 24 portarias de condições de trabalho (Quadro 7). Estes valores registaram uma certa oscilação entre 2010 e 2021, mas o número de trabalhadores tem estado sempre acima dos dois milhões e o número de convenções tem evoluído positivamente.
 10. Os pontos seguintes (3.2. e seguintes) concentram o foco de análise nos dados do continente. Relativamente às convenções publicadas em 2022, já se deu nota da evolução positiva do número de convenções (240), face a 2021 (208). Esta evolução teve reflexos ao nível da cobertura, dado o crescimento do universo de trabalhadores potencialmente abrangidos, a que

se junta o número trabalhadores cobertos pela PCT do setor administrativo. Assim, passou-se de 636.241 TCO, em 2021; para 855 998 TCO, em 2022 [3.2.a); Gráfico 8].

11. Em 2022, foi publicado um acordo de revogação de convenção (num total de 12 entre 2010 e 2021); enquanto o total de avisos de cessação da vigência de convenção publicados em BTE (25) se mantém o mesmo desde 2020 [3.2d)].
12. Em matéria de remunerações (3.3.), 2022 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 29 meses, invertendo a tendência dos últimos sete anos em que se vinha observando uma redução consistente e ininterrupta do período de eficácia intertabelas desde 2015 (21,4 meses em 2021; 22,5 meses em 2020; 16,3 meses em 2019; 22,5 meses em 2018; 29,4 em 2017; 38,1 em 2016; 43,6 em 2015).
13. Por sua vez, a variação salarial nominal e real, face ao ano anterior, para além de ser positiva pelo sétimo ano consecutivo, continua a crescer. E 2022 registou o maior crescimento nominal dos salários (5,5%), sendo também o valor mais alto (3,9%) da série, em termos reais. Há, no entanto, uma divergência entre as linhas da variação salarial média real e nominal. Em 2022, a lei fixou a Retribuição Mínima Mensal garantida de 705€/mês.
14. No reporte dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, regista-se o crescimento do número de pedidos de conciliação (77 em 2022 e 42 em 2021) e de mediação (11 em 2022 e 4 em 2021), onde 52% dos processos de conciliação foram concluídos com acordo, em 2022. Por outro lado, continua a rarear a resolução de conflitos por arbitragem. Em 2022 não foi publicada qualquer decisão arbitral (3.3).
15. O Capítulo 4, dedicado à caracterização da contratação coletiva de 2022, comparativamente a 2021, evidencia a melhoria geral das várias dimensões de ordem quantitativa. Destacam-se alguns traços essenciais (4.1.):
 - foram publicados 315 IRCT (face a 282IRCT, em 2021), com o crescimento dos IRCT negociais (convenções e AA), que compensou a ligeira redução dos IRCT não negociais (Quadro 17);
 - o crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo foi na ordem dos 15% (240 em 2022 e 208 convenções em 2021);
 - este aumento deve-se exclusivamente ao crescimento do número de revisões parciais, de 137 para 186 revisões parciais 36%, na medida em que decresceu o número de primeiras convenções (-)29% e revisões globais (-) 21%. Como consequência, há uma alteração do peso relativo das revisões parciais (78%, em 2022; 66%, em 2021); das primeiras convenções (7%) e das revisões globais(15%) no universo do ano de 240 convenções (Quadro 16); .

- no plano tipológico, também se verificaram alterações: os acordos coletivos aumentaram em 55% (31 em 2022 e 20 em 2021); os acordos de empresa aumentaram em 3% (112 em 2022 e 109 em 2021) e os contratos coletivos aumentaram em 23% (97 em 2022 e 79 em 2021). Por outro lado, os AE têm maior expressão relativa (47%), seguidos de perto pelos CC (40%) e, por fim, os AC (13%). Esta repartição foi diferente em 2021 (AE, 52%; CC, 38%; AC, 10%);
 - o número de convenções paralelas anda na ordem dos 33% do universo (Quadro 18);
 - na repartição setorial, continuam a predominar três setores de atividade: “Indústrias transformadoras” (C) (68 convenções); “Transportes e armazenagem” (H) (50 convenções), e “comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (37 convenções);
 - regista-se, por outro lado, a concentração de 61% da negociação setorial (59 de 97 CC) em dois setores: indústria e comércio, com repercussão na repartição do número de trabalhadores (quadros 19 e 20);
 - com efeito, em 2022, as convenções da “Indústrias transformadoras” (C) (279 874 trabalhadores), e o “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) (200.356 trabalhadores) abrangem cerca de 63% (em 759.058) dos trabalhadores potencialmente cobertos por negociação coletiva, dos quais 61% corresponde a negociação coletiva de âmbito setorial (467.933 trabalhadores em CC);
 - o número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção apresenta uma subida, face a 2021 (Quadro 21);
 - o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2022, cresceu em cerca de 40% face a 2021, repartido pelas três tipologias de convenções: AC, AE e, em particular, de CC (Quadro 16);
 - no mesmo período, o número de Portarias de Extensão (PE) decresceu de forma muito ténue (54, 2022; 55, 2021)
16. Em 2022, foram publicadas 54 portarias de extensão conforme a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Realçam-se os pontos principais (4.2):
- a maioria das extensões reporta-se a revisões parciais das convenções (41 em 54);
 - existem 9 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
 - estão abrangidos 12 setores de atividade da CAE, com o usual predomínio da indústria (C) (18) e do comércio (G) (13) (Gráfico 14);

- são 13 as PE objeto de oposição à extensão na fase de consulta pública ao projeto de extensão, 4 por iniciativa do lado empregador e 8 do lado sindical e uma última mereceu oposição sindical e patronal.
17. Em 2022, a negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho (4.3.) continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano, em particular o Setor público empresarial, com um total de 51 IRCT negociais, o que corresponde a 45 convenções (42 AE e 3 AC) e 6 Acordos de Adesão. Neste universo destaca-se o crescimento do número de empresas envolvidas (29 em 2021 e 76 em 2022), devido à publicação de um AC do setor da saúde com 40 empresas, a par da preponderância dos AE dos transportes (26 em 45 convenções). Tal como noutros capítulos, também aqui é expressiva a relevância das revisões parciais (73% em 45 convenções).
18. A análise dos conteúdos da contratação coletiva publicada em 2022 (4.4.), abrange um vasto conjunto de matérias, cujo o aprofundamento, segue a linha de análise habitual (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; proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade; novas tecnologias e relações de trabalho; avaliação de desempenho; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; e, ainda, segurança e saúde no trabalho.
19. No plano dos conteúdos (4.4.2), e, em termos gerais, o mapeamento das 240 convenções coletivas do ano em referência apresenta um perfil semelhante ao de anos anteriores. Assim, pode verificar-se que:
- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência mantém-se preponderante. Mas as cláusulas remuneratórias raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Isto porque as previsões com incidência remuneratória se reportam quer à atualização retribuição base, quer a uma pluralidade de acréscimos remuneratórios associados ora à organização do tempo de trabalho (trabalho suplementar, trabalho por turnos, regime de disponibilidade, isenção de horário); ora a

prémios e regras de progressão associados, amiúde, a regimes de avaliação de desempenho. Em 2022, as diversas vias de valorização salarial do trabalhador são, de facto, um ponto importante da negociação coletiva, dada a multiplicidade de atualizações remuneratórias negociadas e que poderão concorrer para o acréscimo do “ganho” do trabalhador. Em última análise, todos conduzem à valorização salarial do trabalhador.

- Por ordem de relevância, segue-se o âmbito geográfico da convenção e categorias profissionais;
 - os conteúdos menos encontrados respeitam a meios de vigilância eletrónica, tempo de trabalho/direito à desconexão e, sobretudo, no âmbito da organização dos tempos de trabalho, o trabalho intermitente e horário concentrado; resolução de conflitos individuais;
 - 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).
20. 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 2021 (71 em 208 convenções). Em 2022, a repartição relativa entre os dez tópicos cotejados neste ponto, continua a ser a variável e o aprofundamento dos temas preceituados na lei, bem como a sua cobertura, por convenção, não é plena, apesar de, em regra, abranger uma diversidade de domínios. As soluções negociadas (em 1.ªs. convenções e revisões globais) são muito próximas das observadas em edições anteriores:
- nas relações entre outorgantes, regulam-se os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da aplicação ou revisão da convenção, onde a previsão mais comum continua a ser conciliação e mediação;
 - na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades de trabalhador e do empregador, as formulações são, maioritariamente, próximas da lei (ver ponto autónomo 4.4.6.);

- 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 (ver 4.4.13);
- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, persiste uma grande diversidade de matérias tratadas (ver 4.4.7);
- quanto aos outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, são comuns as regras sobre a retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais; 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, revestem soluções variáveis, podendo atribuir à comissão paritária, ou a outro tipo de órgão de natureza paritária, competências neste domínio;
- raramente as convenções estabelecem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, se a greve se realizar em empresa destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Em 2022, encontram-se algumas referências sobre o direito à greve, mas muito esparsamente fazem alusão à possibilidade de serviços mínimos, em situação de greve;
- as convenções que versam sobre a respetiva caducidade e os efeitos que perduram no pós-eficácia da convenção, continuam a ser escassas (5 em 54);
- com as alterações ao Código do Trabalho, conferidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, foi aditada uma nova alínea [j]), ao n.º 2, do art. 492.º, CT, respeitante a “negociação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho”, analisada, neste ponto, pela primeira vez. As disposições convencionais (10 em 54) procuram acomodar aquelas alterações, no plano, quer operativo, quer quanto ao âmbito de aplicação subjetivo e objetivo da figura (ver ponto autónomo 4.4.9);
- a previsão de comissão paritária surge em 83% das convenções (45 em 54) 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;

- em 2022, foi publicada apenas uma deliberação de comissão paritária que esclarece sobre os limites da retroatividade fixados na revisão parcial da convenção, de modo a não pôr em causa os complementos salariais já auferidos.
21. No âmbito dos núcleos temáticos objeto de aprofundamento, o Relatório debruça-se sobre a aplicação das convenções coletivas (4.4.4), 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 (105/31 de 240 convenções) (4.4.4.1);
 - a referência ao esquema de escolha de convenção por trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva continua a ser pouco usual (15 /240) (4.4.4.2.);
 - cerca de 59% (de 223) das convenções publicadas em 2022 foram revistas até atingir 24 meses de vigência, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado em convenção coletiva. E, por outro lado, 93% é o total de convenções revistas até 48 meses, na sua maioria revisões parciais (78%) (quadros 33) (4.4.4.3);
 - em 117 das 240 convenções analisadas é determinado o seu período de vigência (Quadro 36), onde é dominante período temporal entre 12 e 24 meses (40% de 47/117 convenções). Os períodos mais curtos encontrados são seis e 12 meses (21 convenções) e, no extremo oposto, o de maior duração é de 60 meses (15 convenções);
 - é pouco usual a disciplina da caducidade e sobrevigência, uma vez que predomina a previsão de renovação automática até nova convenção. Em 2022, num total de 240 convenções, 28 regulam a sobrevigência e a caducidade, incluindo 12 que remetem para o regime legal – ou seja, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência, durante o período em que decorra a negociação, incluindo a fase de resolução extrajudicial de conflitos, ou no mínimo 12 meses (art.501º, n.º 3, CT). Neste universo, há dez convenções cujas disposições indicam expressamente os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade (4.4.4.4.);
 - as cláusulas sobre articulação ou conjugação de disposições de várias convenções são pouco frequentes (9 em 240), sendo mais expressivo o número de regimes transitórios (34 em 240) (4.4.4.5.).
22. A contratação coletiva continua a endereçar uma parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem nas

convenções coletivas. Na maioria das situações a convenção coletiva impõe-se ao regulamento interno. Ou porque existe uma norma de prevalência da convenção sobre os regulamentos internos, com o mesmo valor da convenção coletiva em abstrato; ou sempre que é determinada a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção. O mesmo sucede quando a convenção fixa os parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, situação usual no âmbito da avaliação de desempenho e que, em 2022, começa a despontar no âmbito do teletrabalho e de utilização de ferramentas digitais e o direito a desligar, onde se vislumbra um novo campo de expansão destes instrumentos. Por outro lado, a convenção pode remeter para regulamento interno enquanto fonte de direitos dos trabalhadores (incluindo direitos sociais); e deveres dos trabalhadores (por exemplo, regulamento de alcoolémia ou de proteção de dados da empresa) e dos empregadores (por exemplo, códigos de conduta e regime de avaliação de desempenho)(4.4.4.6.).

23. O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, 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, isenção de horário de trabalho e trabalho por turnos), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis (4.4.5.).
24. A definição da duração máxima do PNT [4.4.5.1.a)] surge em cerca de 98% de primeiras convenções e revisões globais (quadro 48), continuando a prevalecer a duração máxima de 40 horas semanais.
25. Também relacionado com a duração da jornada de trabalho, mas configurando uma modalidade de contrato de trabalho, o trabalho a tempo parcial, tem vindo a evoluir nos instrumentos convencionais, ao compararmos os anos de 2022 e 2021, apresentando soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes (quadro 45).
26. Em 2022, a regulação do período de férias [4.4.5.1.b)] é tratada em 33% das convenções (quadro 46). Há várias modalidades dentro da matriz habitual. Cumpre assinalar o papel da negociação coletiva num conjunto de majorações atribuídas para além dos 22 dias úteis de férias concedidos pela lei.
27. Na organização do tempo de trabalho (4.4.5.2), aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível previstos no Código do Trabalho. A configuração dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas negociada pelas partes continua concentrado num grupo

relativamente estável de convenções, há quase uma década. Em 2022, regista-se uma ligeira quebra face ao ano anterior (35 em 2022; 41 em 2021), com 27 ocorrências relativas à adaptabilidade e 17 sobre o banco de horas (2021, 26 e 31, em 208 convenções), explicada essencialmente pela preponderância de revisões parciais que raramente se debruça sobre estas matérias. Já o horário concentrado continua a ser residual (Quadros 49 e 51).

28. No campo da adaptabilidade, surgem as soluções habituais [(4.4.5.2.c)]: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência), com a ponderação de interesses familiares ou a compensação por despesas.
29. De igual modo, quanto ao banco de horas [4.4.5.2.d)], encontram-se várias soluções, onde se conjuga uma certa padronização com o estabelecimento de regras ajustadas ao contexto organizativo e profissional de cada convenção, traduzida na construção de equilíbrios específicos a partir da definição dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho; volume de horas; 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).

Continua a prever-se a utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (embora sujeita à anuência do empregador), retirando, assim, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização.

30. O regime de prevenção e disponibilidade [4.4.5.2.f)] é tratado essencialmente ao nível da empresa (19 AE em 23 convenções), e predomina nos “Transportes e armazenagem” (H) (6 em 23) e na indústria ©, quando os ciclos de produção impõem laboração contínua (9 em 23); bem como em empresas de prestação de serviços essenciais às populações, por exemplo, abastecimento de água, gestão de equipamentos sociais e recolha de resíduos. A sua configuração depende, em grande medida, das especificidades de cada organização empresarial. Existem 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 equipamentos.
31. Em 2022, o trabalho suplementar [4.4.5.2.g)] mantém o seu relevo no universo de revisões globais e primeiras convenções. Enquanto nas revisões parciais o seu tratamento tem sido, desde sempre, pouco expressivo. Esta repartição explica a quebra no número de ocorrências face a 2021 (66, em 2022; 80 em 2021) (quadro 56). O clausulado continua a versar, sobretudo, a dimensão

- remuneratória, onde a larga maioria das convenções fixa acréscimos remuneratórios acima da lei: 89% das revisões globais e 53% das primeiras convenções; bem como 38% das revisões parciais (e 20% de 66 convenções reproduz a lei). Assim, assinala-se o respeito do princípio do tratamento mais favorável fixado no art.º 3º, n.º 3, al.j), CT (quadro 57). Há ainda a assinalar um número de convenções alteradas superior ao habitual (54% de 50 revisões parciais e globais), porquanto 17 revisões globais (em 37) e 10 revisões parciais (em 13) alteram o regime convencional do trabalho suplementar (aumentando o valor dos acréscimos remuneratórios ou fixando outro tipo de condições mais vantajosas para o trabalhador).
32. O horário flexível apesar de, em certas situações, revestir uma modalidade de isenção de horário de trabalho, tem-se assumido como instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, para além do perímetro da tutela da parentalidade previsto na lei (cfr. art.56.º, CT). Nesse sentido, algumas convenções coletivas alargam a sua utilização para todos os trabalhadores, dependendo da anuência do empregador. Em 2022, o número de ocorrências teve uma quebra na ordem dos 40%, mas continuam a dominar os AE (13 em 19) [4.4.5.2.h)].
 33. A isenção do horário de trabalho [4.4.5.2.i)] tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2022, consta de 55 (em 240) convenções coletivas, essencialmente primeiras convenções (16) e revisões globais (36). Boa parte das convenções reproduz a lei, enquanto outras se ajustam em função da realidade específica a que se aplicam (modalidades admitidas, limites à duração do trabalho e situações de cessação do regime).
 34. Pelo segundo ano consecutivo, analisa-se o trabalho por turnos [4.4.5.2.J)], em regra associado a situações de laboração contínua ou em que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Deste modo, é comum a sua conjugação com outras dimensões do tempo de trabalho, *maxime*, os limites máximos do PNT (art.197.º, CT), o trabalho noturno (art.224.ºCT) e, nalguns casos, o trabalho suplementar (art.226.ºCT) e o regime de disponibilidade. Na definição do horário por turnos as convenções tratam dos limites horários, modalidades dos turnos e organização das escalas. Em 2022, 89% do universo (63/71 convenções) concede subsídio de turno, ou outras compensações, embora a lei não obrigue ao seu pagamento (em 2021, 61% de 64 convenções).
 35. Em termos gerais, a promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.6.) é versada em 91 das 240 das convenções coletivas de 2022, repartida de forma quase equilibrada ente AE e CC (quadro 62).

36. Na formação profissional (4.4.6.2), 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 intervenção do empregador conjuga-se com o interesse 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. É comum encontrar-se referências à importância da formação profissional na progressão profissional e na reconversão profissional. Na maioria das situações, prevê-se 40 horas anuais de formação por trabalhador, conforme dispõe a Lei 93/2019, de 4 de setembro.
37. No estatuto do trabalhador-estudante (4.4.6.3) continua-se a privilegiar os aspetos relativos à flexibilização dos tempos de trabalho, que permitam 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.
38. Os direitos de personalidade, em geral, e a igualdade e não discriminação, em particular, têm beneficiado de uma progressiva importância, quer a nível legislativo (interno, internacional e europeu), quer na contratação coletiva, como revela o número de ocorrências apuradas (2022 - 109, 2021 - 98). Aprofundam-se os conteúdos convencionados a propósito de três tópicos: igualdade de condições de trabalho, conciliação entre a vida familiar e profissional e parentalidade e assédio moral. Em termos numéricos, sobressai a tutela da parentalidade (86), registando-se ainda um aumento do número de convenções que regulam a igualdade em geral (2022 - 74, 2021 - 62), bem como do assédio geral (2022 - 54, 2021 - 52) (4.4.7.).
39. Quanto ao aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, em geral, localizam-se, essencialmente, algumas condições específicas dirigidas a certos grupos de trabalhadores - doença, deficiência, idade, acidente de trabalho - ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género (4.4.7.2.).
40. No que toca à conciliação da vida familiar e profissional (4.4.7.3), surge a habitual variedade de referências, com incidência em duas vertentes: a tutela da parentalidade e da maternidade, incluindo a sua articulação com o regime de proteção social (art.º 34.º, CT) e o catálogo de direitos do trabalhador (art.º 35.º, CT), indo, por vezes, para além da lei, ao atribuir direitos especiais, tais como subsídios de natalidade ou outros apoios monetários à parentalidade; e a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho, estabelecendo-se, por vezes, regras específicas, em sentido mais favorável, quando haja mais do que um trabalhador do mesmo agregado familiar na empresa.

41. Quanto ao assédio moral, as convenções revelam níveis de aprofundamento variáveis e, frequentemente, replicando o quadro legal. Reiteram-se os deveres das partes, em especial do empregador, os direitos do trabalhador e as consequências em caso de infração, em concomitância com o dever do trabalhador de evitar comportamentos desse teor. Nota-se ainda a preocupação com a prevenção do assédio e, de forma conexa, dos riscos psicossociais e do *stress*, bem como com a denúncia por parte do trabalhador vítima de assédio, fazendo-se, por vezes, alusão à existência de canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações (4.4.7.4).
42. Nos últimos anos, o número de convenções que trata Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais tem vindo a crescer. Neste âmbito, assinala-se a regulação dos direitos de personalidade no geral e a proteção de dados, em especial. A sua conjugação com a evolução tecnológica parece refletir-se nalgumas nas soluções encontradas para a comunicação por meios eletrónicos, vulgarizada no âmbito do regime de teletrabalho e, até, relacionado o direito a desligar, embora a tutela deste direito seja mais amplo (art.199.º-ACT). Trata-se de domínios onde a salvaguarda da vida privada do trabalhador merece uma especial atenção da negociação coletiva.
43. Em 2022, o número de ocorrências praticamente duplicou em dois tópicos: direitos de personalidade (61 convenções, face a 34, em 2021) e meios de comunicação eletrónica (21 convenções, face a 10, em 2021). Por outro lado, as previsões acerca do processo individual e aos dados dos trabalhadores e de terceiros, ocorre em 76% do universo de convenções apurado neste capítulo (53 em 70). Constatando-se que uma boa parte deste crescimento coincide com a regulação, por convenção coletiva, das matérias associadas ao teletrabalho (4.4.8).
44. Nos dois tópicos associados às relações do trabalho na era digital: o teletrabalho e o direito à desconexão, verifica-se que as transformações ao nível do Direito coletivo decorrentes da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, começam a evidenciar-se, em 2022.

Há, por um lado, um aumento considerável de convenções coletivas a regular o teletrabalho (2022, 27 convenções - AE, 16; AC,6; CC,4; enquanto em 2021 existiram 6 convenções). Por outro lado, verifica-se o acolhimento das soluções da lei, embora se registe o esforço de concetualização do teletrabalho, por exemplo, ao estabelecer mais do que uma forma de teletrabalho, incluindo o regime misto ou híbrido (14/27 convenções), e a especificação dos apoios ao trabalhador, incluindo o direito ao subsídio de alimentação. Em todo o caso, é digno de nota a pluralidade de soluções convencionais encontradas em 2022, que procuram ajustar os vários aspetos do novo

- regime, à sua realidade organizacional. No mesmo período, verifica-se que o direito à desconexão surge em 8 convenções (5, em 2021), (4.4.9)
45. A regulação da avaliação de desempenho (4.4.10), apesar de tradicionalmente ser considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora, tem merecido a atenção da negociação coletiva, em particular de âmbito empresarial (AE e AC), o que parece traduzir a ligação estreita dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva. Em 2022, o número de convenções é ligeiramente superior, repartindo-se por primeiras convenções (13), revisões globais (10) e revisões parciais (16), em especial no setor dos Transportes e Armazenagem (H). Deste universo, 38% integram o perímetro das entidades do setor público (2022, 15/39; 2021, 13/36; 2020, 22/40 convenções).
46. Em 64% das convenções (25 em 39) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções, sendo certo que, nalguns casos, essa progressão pressupõe a ponderação do correspondente impacto orçamental. As projeções do regime de avaliação, na esfera jurídica do trabalhador situam-se ao nível da majoração de férias, participação nos lucros da empresa e formação profissional ou reconversão do trabalhador, em caso de avaliação negativa.
47. Em 2022, 75 das 240 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se a predominância de CC que versam o tema (42,7% em 75) sobre os AE (38,7%) e os AC (18,7%). Esta relação inverte a tendência dos três anos precedentes em que predominava a negociação ao nível da empresa (em 2021, as 79 convenções repartiam-se: 49% AE, 34% CC e 17% AC). Em 2022, também relativamente às matérias associadas à atividade sindical, se verifica o crescimento invulgar do número de revisões parciais (de 12, 2021 para 22 em 2022). Como inovação, assinalam-se as alterações ao Código do Trabalho conferidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, com o intuito de adaptar o direito de representação coletiva às novas formas de comunicação e de organização do trabalho, com apoio de meios telemáticos, em particular ao regime do teletrabalho.
48. As convenções continuam 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. E reportam-se também à participação das estruturas de representação dos trabalhadores em matérias relativas à organização do tempo de trabalho e a marcação do período de férias, bem como à definição de carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores, incluindo reconversão profissional (4.4.11).

49. A disciplina sobre 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 – surge numa parcela relevante das convenções (27% de 240, em 2022). Figuram também, como habitualmente, outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador. Aqui continua a dominar a contratação coletiva de base empresarial (em 64 convenções, 48 são AC e AE). Em 2022, parte dos conteúdos disciplinados em revisões globais e parciais corresponde essencialmente a atualização de valores (4.4.12).
50. As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde no trabalho integra o feixe de conteúdos recomendados pelo art.492.º do CT [n.º 2, alínea c)]. Mas a sua abrangência e relevância crescentes, num contexto onde a digitalização das relações laborais flexibiliza, cada vez mais, o local e os tempos de prestação do trabalho e de não trabalho, justifica a sua autonomização em capítulo específico. Em 2022, 62 convenções abordam esta matéria (face a 70 em 2021). Este decréscimo é explicado pelo abrandamento do número de primeiras convenções e revisões globais, no geral. Isto porque, apesar do forte crescimento do número de revisões parciais em 2022, elas raramente versam temática da segurança e saúde no trabalho e da prevenção de alcoolemia. Com efeito, a disciplina da SST encontra-se em 10 (de 186) revisões parciais; 36 (de 37) revisões globais, 16 (de 17) primeiras convenções (4.4.13).
51. No capítulo 5, procede-se ao estudo dos IRCT publicados no âmbito da LTFP. Em 2022, os acordos coletivos de empregador público (ACEP) continuam a dominar a negociação coletiva, no âmbito da Lei do Trabalho em Funções Públicas (73 ACEP, face a 1 acordo coletivo de carreira especial-ACC), essencialmente, celebrada no contexto autárquico (municípios e freguesias). Este apuramento corresponde a um crescimento na ordem dos 41% comparativamente a 2021 (total de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT): 74 em 2022; 52 em 2021), repartindo-se, essencialmente, por primeiras convenções (31) e revisões globais (35), a que se juntam 8 revisões parciais (5.1).
52. Aprofunda-se também a dimensão qualitativa deste grupo de convenções, apoiada num conjunto de dados, tratado pela primeira vez, e que permite caracterizar, a traço grosso, as grandes tendências da negociação coletiva. Assim, os apuramentos realizados dão a conhecer que 98% dos ACT tiveram um período de eficácia entre 4 e 7 anos; enquanto 84% das convenções estabelece o período de vigência até aos 24 meses, automaticamente renováveis. Convém referir que o art. 14.º da LTFP, estabelece o regime de articulação entre os acordos coletivos de carreira (ACC) e os acordos coletivos de empregador público (ACEP).

De outra parte, é muito comum a regulação dos tópicos associados à duração e organização do tempo de trabalho e à segurança e saúde no trabalho. Em ambos os casos o elenco de temas

desenvolvido é cada vez mais extenso, e com algumas soluções mais vantajosas face à lei. No que toca às modalidades de organização do horário de trabalho, há uma certa padronização das regras sobre o tema, sendo usual a referência à jornada contínua, isenção de horário de trabalho, adaptabilidade, horário flexível, horários por turnos, horários rígidos ou outros horários específicos, que podem ser ajustados à vida pessoal e familiar do trabalhador, desde que autorizados pelo empregador.

As alterações ao regime jurídico do teletrabalho conferidas pela Lei n. 93/2021, de 6 de dezembro, são também aplicadas “com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local” (cfr. art. 6.º). Em 2022, foram publicadas 13 convenções que disciplinam o teletrabalho e duas delas estabelecem o direito à “pausa digital”.

1 Nota prévia

I. A elaboração anual do relatório de negociação coletiva constitui uma das principais atribuições do Centro de Relações Laborais, conforme prevê o seu diploma orgânico – art. 3.º, n.º 1, al. d) do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto. Com início em 2015, este é já o oitavo ano consecutivo, permitindo uma visão global da contratação coletiva nacional, da sua evolução e respetivas particularidades. O desenvolvimento, em vários domínios, de regimes particulares na contratação coletiva evidencia a imprescindibilidade do estudo desta fonte e fundamenta a sua análise evolutiva.

II. Nesta medida, afigura-se essencial consolidar a série “Relatórios sobre a negociação coletiva”, conservando os mesmos parâmetros da abordagem e fontes. Este exercício requer a manutenção de homogeneidade substancial e metodológica entre eles, sem prejuízo de, numa perspetiva dinâmica, acompanhar a evolução da negociação coletiva em cada momento histórico, tendo em linha de conta o contexto económico, normativo e social em que se insere.

O objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados em Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) no ano de 2022. Estão compreendidos, neste âmbito as diferentes modalidades de IRCT¹, negociais e não negociais: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA)².

III. Cumpre recordar, no essencial, a metodologia que tem vindo a ser seguida:

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

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

² Trata-se de uma abordagem diferente da realizada no Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Livro Verde S.R.L. 2016, pag. 317 – <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>) que incide sobre uma amostra de IRCT em vigor – independentemente do ano da publicação em BTE – constituída por 74 convenções coletivas e 2 decisões de arbitragens obrigatórias. Ver Relatório de 2016, pag.15

- foram apuradas todas as convenções coletivas publicadas em 2022, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais;
- nas revisões parciais, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores;
- nos textos consolidados (cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção, após a terceira revisão parcial consecutiva – arts. 494.º, 2 e 519.º, 3, CT), apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2022 (uma vez que o texto global não pode ser imputado à negociação coletiva realizada nesse ano).

III. Seguiu-se a prática, sedimentada na experiência dos anos anteriores, de manter a estrutura do relatório, assegurando assim a estabilidade das matérias, e, simultaneamente, as vantagens ao nível da comparação de temas ao longo dos diferentes anos. De igual modo, manteve-se a orientação, iniciada no ano anterior, de atender ao arco temporal desde 2010, uma vez que os dados referentes ao período 2005-2010 já se encontram devidamente acessíveis e refletidos nos relatórios anteriores.

IV. As quatro partes, integram as seguintes matérias:

- i. Uma componente contextual, nomeadamente a nível económico e normativo, focando os principais eventos ocorridos em 2022 com reflexos na negociação coletiva (2.1. e 2.2.).

No contexto económico assinala-se o crescimento do PIB e da Inflação e no contexto normativo, sobressaem as principais alterações à lei laboral, em 2022, sendo já notórios os efeitos da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a qual apenas entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022, ou seja, repercutindo os seus efeitos já no ano em análise.

- ii. Segue-se, num plano geral e predominantemente quantitativo, uma panorâmica sobre a negociação coletiva em 2022, por contraposição à registada no período 2010-2022. No ponto 3.1. optou-se por apresentar os dados nacionais, integrando os dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores (publicados nos respetivos Jornais Oficiais), dando continuidade a um trabalho de sistematização da informação estatística sobre a negociação coletiva, que se vem desenvolvendo com os serviços daquelas Regiões Autónomas, desde 2020, e que contribui para uma mais completa representação da situação da contratação coletiva no contexto global do país. Ainda neste capítulo (3.2. a 3.3), mas apenas com dados do continente, são analisadas outras dimensões relevantes.

iii. Na terceira parte, analisa-se especificamente a negociação coletiva desenvolvida em 2022, realizando o contraponto com o ano anterior. Após uma panorâmica dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e os relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), aborda-se, depois, em particular, a contratação coletiva no sector público empresarial (4.3). Num segundo momento (4.4.), aprofundam-se os conteúdos encontrados na contratação coletiva, procurando-se densificar, de forma cada vez mais rica e ampla, o espectro de conteúdos tratados.

iv. O quarto e último capítulo (5.1 a 5.3) é dedicado à contratação coletiva na Administração Pública, subordinada a um quadro normativo próprio (LTFP). Aqui, para além da evolução quantitativa, procura-se apresentar a caracterização deste universo, através do mapeamento dos principais temas tratados, dedicando uma atenção especial ao regime do teletrabalho, devido à significativa evolução registada no tratamento desta matéria no ano em análise.

V. Ao nível dos temas em especial (4.3.), merece destaque o significativo crescimento da regulação do teletrabalho. Nota-se também a evolução em termos substanciais, com a previsão de regimes híbridos, o pagamento de despesas a pagar ao trabalhador e medidas para evitar o isolamento e garantir o exercício de direitos coletivos.

As matérias da proteção de dados em contexto laboral, igualdade e não discriminação, assédio e parentalidade ocupam uma presença cada vez mais relevante na contratação coletiva. Destaca-se, neste âmbito, a preocupação convencional quanto à conciliação entre o trabalho e a vida familiar, em particular, mas não só, no contexto de teletrabalho.

No domínio da igualdade, merece relevância a tutela da parentalidade, muitas vezes com um nível de proteção superior ao quadro legal, bem como a prevenção do assédio e o estabelecimento de medidas de reação, nomeadamente ao nível da proteção da vítima.

As matérias atinentes à segurança e saúde no trabalho, bem como a prevenção e reparação de acidentes de trabalho, tratadas em ponto autónomo, para além da regulação dos temas habituais, assinala a preocupação com a prevenção de consumo de álcool e drogas em meio laboral. No que concerne aos acidentes de trabalho, preveem-se formas de compensação complementares aos encargos suportados pela seguradora ou pela segurança social.

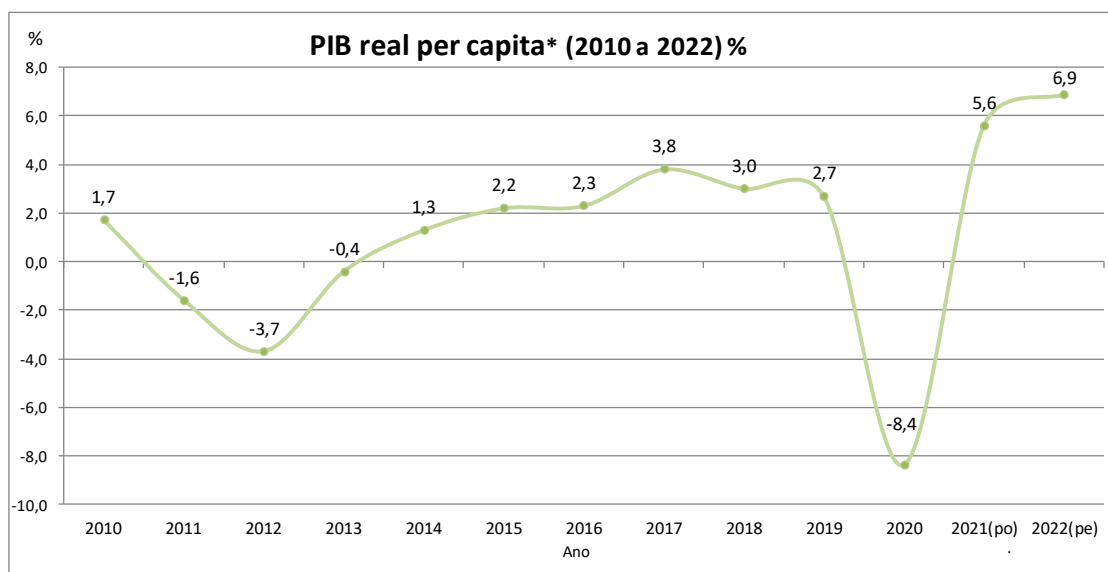
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

I. O conjunto de indicadores apresentado no presente capítulo revela diferenças assinaláveis em 2022 face ao anterior, embora não de uma forma uniforme em todas as variáveis.

II. Na evolução da taxa de crescimento do PIB, desde 2010, observa-se (gráfico seguinte) que, desde 2014, Portugal vinha recuperando da crise económica desencadeada no início da década. As taxas de crescimento real negativas que se acumularam até 2013 (PIB de -0,4%), deram lugar a uma subida gradual até 2017 (3,8%), seguindo-se a inversão da tendência e uma queda abrupta do PIB em 2020 (passando de 2,7% em 2019 para -8,4% em 2020). Em 2021, assiste-se a uma assinalável subida para 5,6% e atingindo, em 2022, o valor máximo (6,9%) do período em análise (cfr. Gráf.1)³.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2010 a 2022)

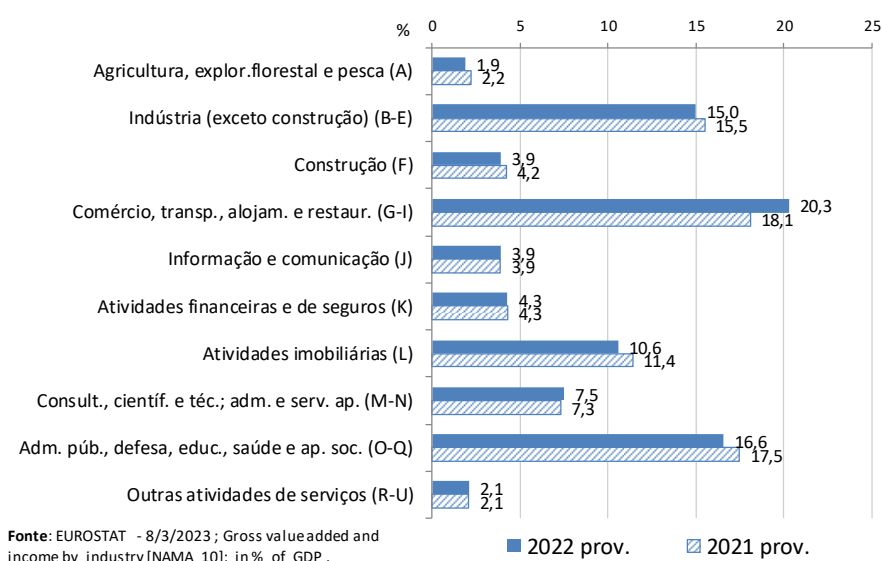


Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>); * PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %); anual; Contas nac. trim.; Portugal.
Notas: Po - dados provisórios; Pe - dados preliminares; Atualização de dados em 2 março 2023.

³ Após os Censos de 2021 à população e habitação, o INE procedeu à mudança de série, com revisão das estimativas que tinham sido publicadas com base nos Censos de 2011 (www.ine.pt). Esta revisão repercutiu-se em diversos indicadores constantes do relatório. Nesse sentido, gráficos 1, 3 e 4; quadros 3 e 4.

Em termos de valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade, em percentagem do PIB, as alterações registadas, face ao ano anterior, oscilam entre -0,9 e 2,2 pontos percentuais (ver gráfico seguinte). Entre 2021 e 2022 a evolução foi positiva nos setores do “Comércio, transp., alojam. e restaur. (G-I)”, com 2,2p.p., e “Consult., científ. e técn.; adm. e serv. ap. (M-N)”, com 0,2p.p.; e, com descida em 2022, nos setores de “Adm. públ., defesa, educ., saúde e ap. soc. (O-Q)” (-0,9p.p.), “Atividades imobiliárias (L)” (-0,8p.p.), “Indústria (B-E)” (-0,5p.p.), “Construção (F)” (-0,3p.p.) e “Agricultura, explor.florestal e pesca (A)” (-0,3p.p.).

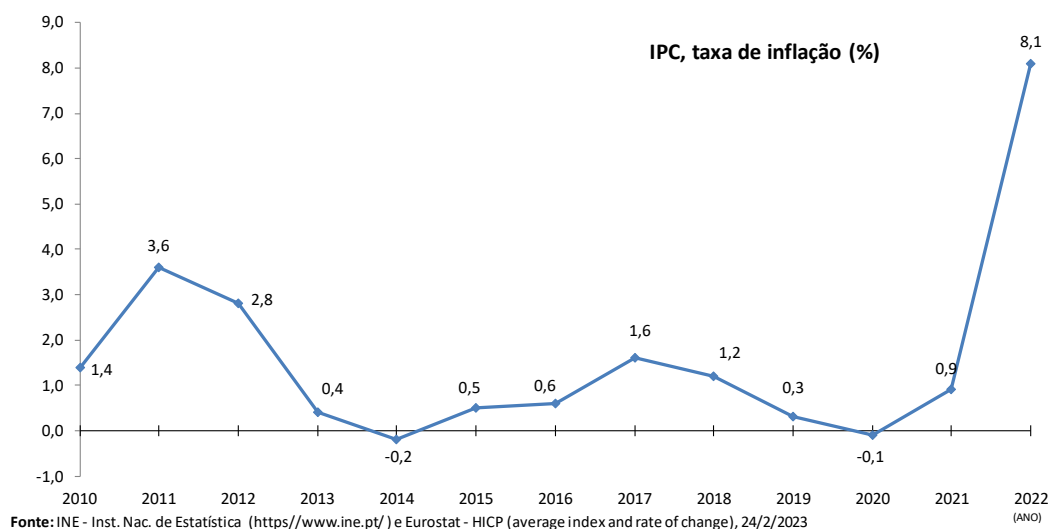
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2022 e 2021)



III. Invertendo a tendência de descida observada a partir de 2017 (com 1,6%) e que atingiu -0,1% em 2020, o índice de preços no consumidor (IPC) teve uma subida para 0,9% em 2021 e, em 2022, a inflação ‘disparou’ para 8,1%, o valor mais elevado do período em análise (ver gráfico seguinte). Este valor foi iniciado no final de 2021 e significativamente acentuado no segundo trimestre de 2022⁴. A literatura dominante aponta alguns fatores que contribuíram para esta evolução como seja a guerra na Ucrânia, a subida do preço da energia e dos alimentos.

⁴ Ver em <https://www.crlaborais.pt> o «Relatório do 1º semestre sobre Emprego e Formação, 2022»; cap.1.1.; págs.10 e 11 e fig.1- *IHPC: taxa de variação anual e mensal –painéis A (UE27 e PT), B (energia, serviços) e C (bens alimentares, bens industriais não energéticos).*

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%), 2010 a 2022



IV. Nos dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir do total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal, no Relatório Único”, do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP) (cfr. quadros 1 e 2) – verifica-se uma descida do número de empresas, entre 2010 e 2013, segue-se uma subida até 2018 (282.236, o valor mais elevado deste período), que é interrompida em 2019 (menos 6.485, face a 2018). Em 2020, volta a subir (277.641; mais 1.890, face a 2019), e desce novamente em 2021 (271.806, i.e. menos 5.835 empresas)⁵.

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2010 a 2021)

Número de empresas (2010 a 2021)												
(Continente)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N.º de Empresas	282.031	281.015	268.026	265.860	270.181	273.060	276.332	279.191	282.236	275.751	277.641	271.806

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal, QP.1 - Empresas (total) por ativ. econ., seg. o esc. dimensão da empresa (pessoas); <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (quadro 2) continua a evidenciar traços semelhantes à de anos anteriores. Com efeito, também em 2021, os setores com mais empresas são o “Comércio, reparação de veículos automóveis e motocicletas -G” (24,9%), o

⁵ O número de empresas e de trabalhadores, registados nos Quadros de Pessoal, em 2020 e 2021, evoluem de modo assimétrico (quadros 1, 2 e 5). Ver, também, <http://www.gep.mtsss.gov.pt> GEP, «Estatísticas em síntese – Q.P., 2021, Continente» – «(...) Em 2021 registou-se um decréscimo do total de empresas e estabelecimentos face a 2020, por sua vez, registou-se uma subida de pessoas ao serviço e TCO de 0,6% e 0,7%, respetivamente, face a 2020. ...».

“Alojamento, restauração e similares-I” (12%), “Construção -F” (11,5%) e “Indústrias transformadoras -C” (11,3%).

Quanto à dimensão, predominam as micro (82,5 %) e pequenas empresas (14,5%). A maior percentagem de microempresas estão nos setores: “Atividades imobiliárias -L” (94,8%), “Outras atividades de serviços -S” (90,7%), “Atividades de consultoria, cient., técn. -M” (89,5%) e “Agricultura, ... -A” (89,4%). Enquanto a maior percentagem de grandes empresas se encontra nos setores: “Captação, tratam., distrib. água, saneam., resíduos -E” (10,0%); “Electricidade, D” (4,2%); “Ativid. Administrativas e dos serv. apoio -N” (3,9%); “Ind. transformadoras -C” (3,6%); e “Ativ. de comunicação e informação -J” (3,1%).

Para a variação do número de empresas existente em 2021 (-5.835 do que em 2020), apenas os setores “Ativ. de comunicação e informação -J” e “Ativ. artísticas, de espectác., desport., e recreat. -R” contribuíram com mais 90 e 10 empresas, respetivamente, enquanto os setores com mais empresas eliminadas foram: “Comércio; repar. de veículos...-G” (-1766); “Ind. transformadoras -C” (-897); “Alojamento, restauração e similares- I” (-655); “Outras atividades de serviços -S” (-654).

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2021

Número de empresas por atividade, dimensão e variação anual , 2021						(Continente)
Escalões de dimensão da empresa Atividades (CAE, Rev.3)	com 1 - 9 Pessoas	com 10-49 Pessoas	com 50-99 Pessoas	com 100 e + Pessoas	Total de Empresas	variação (2021- 2020)
TOTAL	224.293	39.405	4.540	3.568	271.806	-5.835
A Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	11.800	1.236	105	58	13.199	-492
B Indústrias extrativas	298	163	15	10	486	-18
C Indústrias transformadoras	19.856	8.509	1.333	1.120	30.818	-897
D Eletricidade, gás, vapôr, água q. e f. e ar frio	137	41	6	8	192	-6
E Captação, tratam. distrib. de água; San., g. resid.	337	176	45	62	620	-5
F Construção	25.611	5.171	391	202	31.375	-19
G Comércio; Repar. de veículos autom. e motoc.	58.758	7.992	646	406	67.802	-1.766
H Transportes e armazenagem	7.984	1.472	166	199	9.821	-467
I Alojamento, restauração e similares	27.953	4.220	328	144	32.645	-655
J Atividades de informação e de comunicação	4.462	924	161	176	5.723	90
K Atividades financeiras e de seguros	3.118	326	73	82	3.599	-111
L Atividades imobiliárias	9.131	474	23	7	9.635	224
M Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.	20.874	2.124	169	168	23.335	-169
N Ativ. administrativas e dos serviços de apoio	6.026	1.153	164	297	7.640	-365
O Admin. pública e defesa; Segurança social obrig.	148	332	31	6	517	-41
P Educação	2.524	830	141	82	3.577	-103
Q Atividades de saúde humana e apoio social	11.308	2.923	599	438	15.268	-390
R Ativ. artísticas, de espetác., desport. e recreat.	3.431	411	49	41	3.932	10
S Outras atividades de serviços	10.523	926	95	62	11.606	-654
U Ativ. dos organ. internac. e out. inst. extraterrit.	14	2			16	-1

Fonte: GEP, Q.de Pessoal, q.1 -Empresas, por activ. econ., seg. o esc. de dim. da empresa; <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

V. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, do INE, em 2022, a população residente (no Continente) compreende 9.773,2 milhares de pessoas, a população ativa 4.967,7 milhares e a população empregada 4.670,3 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem (3.956,5 milhares) representavam 84,7% da população empregada⁶, mais 0,3 pontos percentuais face ao ano anterior.

⁶ Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores da Administração Pública e os trabalhadores por conta própria. 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).

Os dois quadros seguintes (3 e 4) retratam a evolução do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012. É de assinalar a recuperação de 2022, face a 2021, e a continuação da diminuição da população desempregada em 2022.

Quadro 3 - Evolução da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012 a 2022)

	Portugal (Continente)										
	2012/11	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18	2020/19	2021/20	2022/21
Pop. empregada (var. %)	-4,6	-1,8	2,9	1,8	1,9	3,6	2,8	1,2	-2,0	2,8	2,0
População ativa (var. %)	-1,1	-1,2	-0,2	0,0	0,2	1,0	0,6	0,6	-1,6	2,4	1,3
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de atividade (%)	57,2	56,8	56,9	57,1	57,2	57,7	58,6	58,8	57,7	59,2	60,0

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>): Pop. Ativa e Empreg. (var.)- Q.2 ; Tx. Ativid.- Q.5a. Mudança de série em 2021.

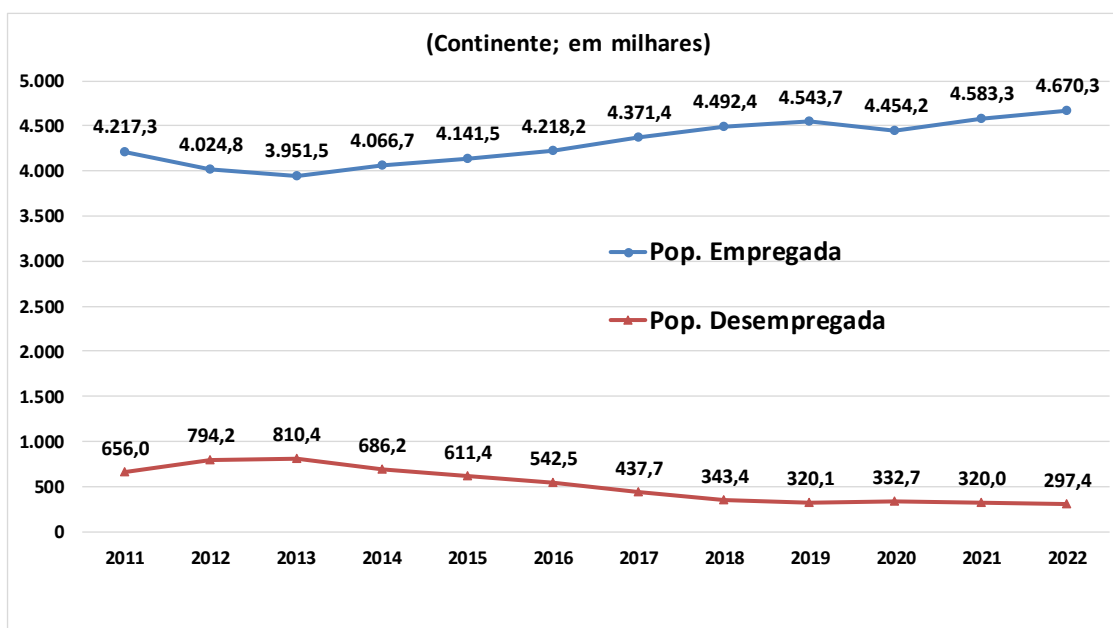
Quadro 4 - Evolução da população ativa, empregada, TCO e desempregada (2011 a 2022)

	Portugal (continente)											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
População Ativa	4.873,3	4.819,1	4.761,9	4.753,0	4.752,9	4.760,7	4.809,1	4.835,8	4.863,8	4.786,9	4.903,3	4.967,7
Pop. Empregada	4.217,3	4.024,8	3.951,5	4.066,7	4.141,5	4.218,2	4.371,4	4.492,4	4.543,7	4.454,2	4.583,3	4.670,3
Trab. Conta Outrém	3.533,1	3.369,5	3.287,4	3.436,4	3.529,3	3.600,5	3.755,9	3.859,4	3.882,0	3.812,4	3.868,5	3.956,5
Pop. Desempregada	656,0	794,2	810,4	686,2	611,4	542,5	437,7	343,4	320,1	332,7	320,0	297,4

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2021.

No gráfico 4, observam-se as linhas de evolução da população empregada e desempregada no período de 2011 a 2022. Em 2013 verifica-se o nível mais baixo de população empregada e o mais alto de população desempregada, sendo, deste modo, o pior ano desta série. É também nítida a inversão de tendência que se lhe segue até 2022, com uma pequena inflexão em 2020 (em virtude da subida do número de desempregados, no contexto da pandemia Covid19).

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados e Desempregados (2011 a 2022)



Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2021.

VI. O quadro 5 mostra o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) registado pelas empresas nos “Quadros de Pessoal” (cuja contratação coletiva se enquadra no Código do Trabalho). Entre 2010 (2.599.509) e 2013, há uma diminuição de TCO, seguida de uma subida até 2019 (2.930.482). Em 2020, o total de TCO desce (para 2.902.825), para tornar a subir em 2021 (2.922.343 TCO).

Note-se que o número de empresas subiu desde 2014 até 2018, desceu em 2019, subiu em 2020 (ano em que o nº de TCO desce) e voltou a descer em 2021, revelando movimentos assimétricos entre o número de TCO e de empresas nos últimos 3 anos, possivelmente por efeito da Covid19 e das medidas de suporte à economia/emprego (ver Quadros 1 e 2)⁷.

Quadro 5 - Número de TCO (2010 a 2021)

Número de Trabalhadores por Conta de Outrém (2010 a 2021)												(Continente)
Total de TCO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	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	2.902.825	2.922.343

Fonte : GEP, Q.P. (Q.31A- Pessoas ao serv. de empr. com TCO, por ativ. ec...) (ou Q.127- TCO abrang... e não abrang...); <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

⁷ Ver nota 4.

VII. Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), que regista a contratação de trabalhadores na Administração Pública (regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP), houve uma diminuição do emprego público até 2014 (com 656.363 trabalhadores) e um aumento gradual a partir de 2015. Em 2022, é apurado um total de 742.260 trabalhadores públicos, com um aumento de 8.813 (1,20%) empregos face a 2021 e a seguinte distribuição do total de emprego público: Administração Central 76,4%; Administração Regional dos Açores 2,86%; Administração Regional da Madeira 3,00%; e Administração Local 17,74%. Na Administração Central, o emprego público reparte-se, principalmente, por: Educação (33,87%), Saúde (27,27%), Administração Interna (8,68%), Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (8,49%), Defesa Nacional (5,53%), Justiça (2,68%), Órgãos de Soberania e E.I. (2,49%), e Finanças (2,06%).

Quadro 6 - Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011 a 2022)

Emprego no setor das administrações públicas, por subsetor (2011 a 2022)												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^(p)
Admin. Central ^(*)	562.101	540.054	519.430	506.057	510.503	515.091	518.197	524.752	536.564	554.288	563.356	567.070
Adm. R. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491	19.873	20.703	21.237
Adm.R. Madeira ^(*)	22.764	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.487	20.643	20.957	21.236	21.990	22.299
Administ. Local	124.504	119.647	116.043	111.563	110.028	110.184	112.272	118.966	121.912	123.364	127.398	131.654
Total	727.701	699.947	674.896	656.363	659.138	664.162	669.365	683.162	698.924	718.761	733.447	742.260

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt>; DGAEP-DIOEP_SIEP_2022_T4_14022023 (Q.1.1- Emprego no sector das admin. públicas, ...).

Notas: Dados revistos e disponíveis em 27-01-2023. (p) -Dados provisórios. (*) Inclui trabalh.s em exerc. de funções nos fundos de segur. social.

2.2 Contexto normativo

I. Em 2022, verificaram-se algumas alterações com incidência laboral, muito embora não tenha sido modificado, de forma significativa, o regime geral aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva estabelecido no Código do Trabalho.

II. O Código do Trabalho sofreu apenas uma alteração, decorrente da Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro. Contudo, não se pode deixar de atender ainda à importante alteração realizada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a qual apenas entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022 (cf. artigo 6.º), uma vez que os seus efeitos se reportam precisamente ao ano em análise. Com efeito, a Lei n.º 83/2021, que procedeu à 21.ª modificação do Código do Trabalho, reviu o regime de teletrabalho, destacando-se a admissibilidade da aplicação a situações de dependência económica, um regime especial dos direitos de participação coletiva, o alargamento das situações em que o trabalhador tem direito ao regime de teletrabalho, e, bem assim, regras especiais sobre o regime de prestação em teletrabalho, nomeadamente no âmbito da proteção dos direitos de personalidade do trabalhador e da segurança e saúde no trabalho. Esta lei estabeleceu, também, o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior (artigo 199.º-A).

III. A Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, procedeu à 22.ª alteração ao Código do Trabalho, tendo alargado o período de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta. Assim, foi pela primeira vez alterado o art. 251.º, CT, aumentando de cinco, para vinte dias consecutivos, as faltas justificadas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta. Manteve-se o período de cinco dias consecutivos para falta justificada por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, bem como o período de dois dias consecutivos para falta por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

IV. A remuneração mínima mensal garantida em vigor em 2022 foi de € 705,00, nos termos do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro⁸.

Por sua vez, o valor do IAS para o ano de 2022 foi de € 443,20⁹, nos termos da Portaria n.º 294/2021, de 13 de dezembro.

⁸ Em 22 de dezembro, o Decreto-Lei n.º 85-A/2022 procedeu à atualização da remuneração mínima mensal garantida a partir de 1 de janeiro de 2023, para € 760,00, determinando ainda a criação de uma medida de apoio excecional de compensação do aumento da RMMG.

⁹ Para 2023, o IAS foi atualizado através da Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro, para € 480,43.

V. Tal como no OE2021, mantêm-se disposições da Lei de Orçamento de Estado de 2022¹⁰ (LOE2022) que remetem para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 25.º/6, referente ao planeamento da valorização dos profissionais no âmbito do setor empresarial do Estado; art. 26.º, n.º 2, em matéria de prémios de desempenho, no âmbito do setor empresarial do Estado e das entidades administrativas independentes; art. 44.º, relativo à contratação de seguros de saúde ou de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e o art. 221.º, que mantém os direitos à utilização gratuita de transportes públicos previstos em ato legislativo, regulamentar ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, repostos pelo art. 102.º, n.º 1 da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março).

A LOE2021 regula, ainda, de modo idêntico ao ano anterior, ao nível de normas que cedem em caso de existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (arts. 19.º e 26.º, n.º 1).

De referir ainda a autorização legislativa concedida ao Governo no art. 180.º (LOE2022) para alterar a LTFP em 2022, de modo a: a) agilizar os procedimentos concursais de recrutamento, através da redução e simplificação dos métodos de seleção e sua aplicação, tendo em conta a modalidade de vínculo de emprego público a constituir e a natureza dos candidatos a quem o procedimento se destina; b) agilizar as publicações de atos relativos à constituição, alteração, extinção e composição das comissões de trabalhadores dos empregadores públicos e das subcomissões e comissões coordenadoras.

VI. Contrariamente ao verificado nos anos de 2020 e 2021¹¹, foram aprovadas normas de execução da LOE2022, através do Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto. Releva neste âmbito referir o art. 135.º, respeitante às valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e das entidades independentes. Estabelecendo que devem existir instrumentos que prevejam mecanismos de valorização de desenvolvimento de carreiras e de avaliação do desempenho com diferenciação de mérito, bem como, de eventual atribuição de prémios de desempenho, aprovados nos termos do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, prevendo-se a possibilidade de criação destes mecanismos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 135.º, n.s 1 e 2, Decreto-Lei n.º 53/2022.)

¹⁰ Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, alterada pela Retificação n.º 19/2022, de 26 de julho.

¹¹ O Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, que estabelecia as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019, continuou a aplicar-se em 2020 e 2021, inclusive quanto a matérias que incidissem sobre a contratação coletiva.

Igualmente relevante é o art. 136.º, n.5 (Decreto-Lei n.º 53/2022), nos termos do qual os dirigentes máximos dos órgãos e serviços podem autorizar a atribuição de prémios de desempenho, até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente até uma remuneração base mensal do trabalhador, sem prejuízo de regimes legais específicos ou resultantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

VII. O ano de 2022 teve também alterações ao nível da valorização do emprego público. Assim, a LTFP foi modificada pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, que aprovou medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas, alterando o n.º 8 do art. 38.º LTFP, que passou a estabelecer que *“o empregador público não pode propor posição inferior à 4.ª posição remuneratória ao candidato que seja titular de grau académico de doutor quando esteja em causa o recrutamento de trabalhador para posto de trabalho com conteúdo funcional correspondente ao da carreira geral de técnico superior”*. Foi ainda aditado o art. 39.º-B, com regras específicas para o posicionamento remuneratório de trabalhador com vínculo de emprego público, integrado na carreira geral de técnico superior ou em carreira de grau de complexidade 3, que tenha ou venha a obter o grau de doutor¹². Este regime produziu efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022 (cfr. art. 7.º).

Neste domínio, tendo presente a autorização legislativa da LOE2022, releva ainda o Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprovou medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas, ainda que com efeitos apenas a partir de 1 de janeiro de 2023¹³. Através deste diploma, procedeu-se à alteração da estrutura remuneratória da carreira geral de técnico superior, de assistente técnico assistente operacional da carreira geral de assistente operacional, bem como de um conjunto significativo de carreiras especiais.

Assim, o art. 2.º fixou o valor da base remuneratória da Administração Pública em € 761,58, tendo o art. 3.º procedido à revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

Destarte, com base neste regime: (i) a remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração até € 709,47, foi atualizada para o valor da BRAP; (ii) a remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração entre € 709,48 e € 2612,03 foi atualizada em € 52,11;

¹² Contudo, de acordo com o disposto no n.º 4 do preceito, este regime não é aplicável às carreiras de grau de complexidade 3 em que se exija a titularidade de grau de doutor ou em que a obtenção do referido grau académico seja valorizado no desenvolvimento das mesmas.

¹³ Com exceção do artigo 21.º, referente à atualização do subsídio de refeição, que produz efeitos a 1 de outubro de 2022, nos termos do artigo 24.º deste diploma. De acordo com a Portaria n.º 280/2022, de 18 de novembro, o montante do subsídio de refeição foi atualizado para € 5,20, a partir de 1 de outubro de 2022.

(iii) a remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração igual ou superior a € 2612,04, foi atualizada em 2%¹⁴.

VIII. No âmbito da Agenda do Trabalho Digno¹⁵, a Proposta de Lei que procede à alteração da legislação laboral, foi objeto de amplo debate na Assembleia da República e envolveu dezenas de propostas de alteração, durante a consulta pública.

Assim, apesar de não ter implicações ao nível da contratação coletiva em 2022, importa referir a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual alterou diversos diplomas, incluindo o Código do Trabalho e parte da legislação complementar. Procedeu, ainda, à transposição para a ordem jurídica interna da 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, e da Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

De entre as muitas matérias tratadas na Proposta, assinalam-se, no âmbito das alterações ao CT, as seguintes:

- Revisão das regras sobre sucessão de contratos a termo;
- Reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho;
- Reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização de trabalho temporário, limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, introdução de requisitos mais robustos para a atribuição e manutenção de licenças das ETT e obrigatoriedade de vínculos mais estáveis nas ETT;
- Alargamento da compensação no caso de cessação de contrato a termo, certo ou incerto, para 24 dias por ano;
- Medidas de prevenção de riscos abusos relativos ao período experimental aplicável às pessoas à procura do primeiro emprego;
- Eliminação da possibilidade de pagar bolsas de estágio de valor inferior a pelo menos 80% do salário mínimo nacional;
- Reforço da proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes;

¹⁴ O art. 4.º, do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, 16 de dezembro, estabeleceu ainda que, sempre que, nos termos do regime aplicável, a remuneração base do trabalhador seja determinada em percentagem de um valor padrão, a sua atualização é aquela que resulta da atualização desse valor padrão ou de referência .

¹⁵ Antecedida pelo Livro Verde do Futuro do Trabalho, com objetivo de “preparar o país para os desafios do futuro do trabalho, para transformar as incertezas em oportunidades, para responder aos desafios que a revolução digital coloca nas áreas das qualificações, da produtividade, das condições de trabalho e da remuneração, da segurança e da estabilidade das relações laborais, da inclusão e da proteção social”, e pela publicação em BTE, em 29 de outubro de 2021, da Proposta de Lei de alteração da Legislação Laboral no âmbito da “Agenda do Trabalho Digno”, destacando-se como um dos seus objetivos o de relançar a negociação coletiva, bem como o de promover o emprego e a sua qualidade.

- Regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho, à economia digital e ao trabalho nas plataformas, nomeadamente através da consagração neste âmbito de uma presunção de laboralidade e do alargamento do regime da equiparação;
- Incentivos à negociação coletiva, nomeadamente através de apoios públicos e do alargamento das relações coletivas de trabalho a novas categorias de trabalhadores;
- Reforço do papel e da efetividade dos IRCT, nomeadamente das decisões resultantes de arbitragem;
- Aumento das medidas tendentes à conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, designadamente ao nível das licenças de parentalidade, num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres e da promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados;
- Adoção de estatuto específico para o trabalhador cuidador;
- Reforço da capacidade de atuação da ACT, nomeadamente em situações de despedimento com indícios de ilicitude, bem como a revisão do regime das contraordenações laborais e de segurança social.

IX. A Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto, alterou o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, tendo estabelecido um novo enquadramento para os chamados “nómadas digitais”. Nos termos do art. 61.º-A, é concedido visto de residência para atividade altamente qualificada exercida por trabalhador subordinado a nacionais de Estados terceiros, nas situações tipificadas na lei consoante o caso.

X. A Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, aprovou o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas entidades empregadoras e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias. Este diploma surge no contexto do compromisso assumido no Programa do Governo na Agenda do Trabalho Digno e na Lei do Orçamento de Estado para 2022, bem como do objetivo estipulado no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade de criar condições para reforçar a competitividade das empresas e o crescimento da produtividade. O programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas entidades empregadoras e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias, previsto no n.º 2 do artigo 204.º da LOE 2022, sendo aplicável em caso de adesão voluntária das entidades empregadoras e respetivos trabalhadores (cfr. artigos 1.º e 2.º).

Apesar de os efeitos desta Portaria retroagirem a 14 de setembro de 2022 (cfr. art. 8.º), o programa-piloto tem início durante o ano de 2023 e a implementação e gestão deste programa-piloto, bem como o respetivo financiamento, é da responsabilidade do IEFP.

XI. Em 31 de outubro de 2022, foi publicada a Resolução da Assembleia da República n.º 73/2022, pela qual se recomendou ao Governo uma maior fiscalização dos contratos de trabalho a termo, bem como do cumprimento das normas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, designadamente o pagamento de horas extraordinárias e o respeito dos períodos de descanso, e das normas sobre a igualdade e não discriminação salarial em razão do sexo, efetivando o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

XII. Importa ainda referir algumas alterações resultantes de atos aprovados mediante portaria, nomeadamente, a Portaria n.º 6/2022, de 4 de janeiro, que procedeu à atualização de 1% das pensões de acidentes de trabalho, para o ano de 2022, (cfr. art. 2.º).

Por sua vez, a Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, procedeu à criação da medida “emprego sustentável” através de concessão de apoio financeiro a entidade empregadora que celebre contrato de trabalho sem termo com desempregado inscrito no IEFP.

A Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, veio regulamentar as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho relativamente a certas categorias de trabalhadores, entre os quais o trabalhador afeto à exploração de veículo automóvel, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 216.º do CT (cfr. art. 1.º). São previstas regras para os horários fixos e móveis, bem como específicos deveres do empregador e do trabalhador (cfr. arts. 3.º a 6.º), bem como um regime específico para o registo dos tempos de trabalho (cfr. art. 7.º).

XIII. Apesar de publicada em 2021, mostra-se relevante referir a Lei de Bases do Clima, aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, dada a sua relevância no âmbito das relações laborais. No domínio da contratação coletiva, em 2022 despontam alguns elementos com interesse.

XIV. No domínio da Concertação Social, em 9 de outubro de 2022, foi assinado o Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, com particular relevância no domínio laboral e, em particular, no direito coletivo.

São aqui estabelecidas as seguintes áreas temáticas de intervenção:

- A – Valorização dos salários;
- B – Jovens: atração e fixação de talento;
- C – Trabalhadores: rendimentos não salariais;

- D – Empresas: fiscalidade e financiamento;
- E – Simplificação administrativa e custos de contexto.

Pela sua conexão com a negociação coletiva no domínio da valorização dos salários, destaca-se a referência à (i) valorização nominal das remunerações por trabalhador de 4,8%, em média, entre 2023 e 2026; e (ii) evolução da RMMG, de modo a que, em 2026, atinja o valor de € 900,00 (ponto A).

No que concerne à atração e fixação de talento jovem, determina-se, entre outras medidas, a criação de um programa anual de apoio à contratação sem termo de jovens qualificados com salário igual ou superior a € 1.320,00 (ponto B).

No âmbito dos rendimentos não salariais dos Trabalhadores (ponto C), são previstas diversas medidas, nomeadamente ao nível fiscal, estabelecendo-se, no domínio laboral, o aumento da remuneração por trabalho suplementar a partir das 100 horas: 50% pela primeira hora ou fração desta; 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil; 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. Determina-se a imperatividade do regime, estabelecendo um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para que os IRCT que contenham disposições contrárias possam proceder à respetiva negociação e alteração. Ainda neste ponto, releva em especial o aumento da compensação por cessação de contrato de trabalho para 14 dias em caso de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.

Tendo presente o reforço da contratação coletiva, prevê-se, no âmbito do ponto D – Empresas: fiscalidade e financiamento, a majoração em 50% dos custos com a valorização salarial (remunerações e contribuições sociais), em sede de IRC, para todas as empresas que: a) tenham contratação coletiva dinâmica, considerando-se para o efeito a outorga ou renovação de IRCT há menos de três anos; b) valorizem anualmente os salários em linha ou acima dos valores constantes no Acordo e no quadro de IRCT; c) reduzam o leque salarial, considerando-se para o efeito o rácio entre a parcela da remuneração base dos 10% de trabalhadores mais bem remunerados em relação ao total e a parcela de remuneração base dos 10% de trabalhadores menos bem remunerados em relação ao total.

XV. A nível europeu, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, procedeu à transposição de duas importantes diretivas.

Trata-se da 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, na qual se menciona o reforço dos deveres de informação a cargo do empregador (arts. 3.º a 6.º), em particular no caso de trabalhadores expatriados noutro Estado-Membro ou país terceiro (art. 7.º), regras sobre a duração

máxima do período experimental (art. 8.º), regras de previsibilidade mínima do trabalho (art. 10.º) e medidas específicas para os contratos de trabalho ocasional (art. 11.º)

Em segundo lugar, a Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que contém medidas referentes à licença de paternidade, à licença parental e à licença de cuidador, faltas, remuneração, regimes de trabalho flexíveis e medidas de proteção contra discriminação, despedimento e a formas de tratamento ou consequências desfavoráveis¹⁶.

A 25 de outubro de 2022, foi publicada a Diretiva (UE) 2022/2041, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia¹⁷.

Tal como afirmado no art. 1.º, pretende-se a melhoria das condições de vida e de trabalho na União, em especial a adequação dos salários mínimos para os trabalhadores, estabelecendo-se um regime para: a) A adequação dos salários mínimos nacionais com o objetivo de alcançar condições de vida e de trabalho dignas; b) A promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários; c) A melhoria do acesso efetivo dos trabalhadores ao direito à proteção salarial mínima, se previsto no direito nacional e/ou em convenções coletivas. Assim, são estabelecidas medidas de promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários, incluindo a obrigação de cada Estado-Membro, cuja taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 80% prever um regime de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei, após consulta aos parceiros sociais, ou por acordo com os mesmos (art. 4.º). A Diretiva também regula o procedimento para a fixação de salários mínimos nacionais adequados (art. 5.º), com destaque para a participação dos parceiros sociais (art. 7.º). Estas medidas são complementadas com deveres de informação sobre a proteção salarial mínima (art. 11.º) e proteção contra tratamentos ou consequências desfavoráveis (art. 12.º).

JURISPRUDÊNCIA

I. Em sede de jurisprudência produzida no ano de 2022 pelos tribunais superiores, com especial relevância para as matérias laborais atinentes à negociação coletiva, destaca-se em primeiro lugar o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de junho de 2022¹⁸, no qual se equacionou o problema da aplicação da portaria de extensão a trabalhadores filiados em sindicatos que não outorgaram

¹⁶ A 6 de janeiro de 2023, foi publicada a Portaria n.º 21/2023, que criou o Programa «Trabalhos & Competências Verdes/*Green Skills & Jobs*», programa de formação profissional na área da energia.

¹⁷ O prazo de transposição é 15 de novembro de 2024.

¹⁸ Processo n.º 1842/19.9T8FAR.E1.S1, Relator Mário Belo Morgado.

qualquer convenção coletiva. No caso em apreço, o Tribunal concluiu pela inadmissibilidade de tal aplicação, por força da liberdade sindical do trabalhador, *“entendida como liberdade de filiação, em determinado sindicato”* e do direito de contratação coletiva do sindicato concorrente. Considerou ainda que, do mesmo modo, uma PE não se poderia aplicar a empregadores filiados em associação de empregadores diversa daquela que subscreveu tal convenção, *“sob pena de violação do direito (e liberdade) de contratação coletiva”*.

II. No Acórdão do STJ de 15 de dezembro de 2022¹⁹, foi analisado o âmbito de aplicação do art. 468.º, CT, referente ao direito a crédito de horas e faltas justificadas de membro de direção de associação sindical, concluindo que *“a determinação do número máximo de dirigentes sindicais a beneficiar dos direitos previstos na norma se faz atendendo ao número total de trabalhadores sindicalizados na empresa, e não ao número de trabalhadores sindicalizados em cada sindicato dos que têm trabalhadores seus filiados ao serviço da empresa, sendo os direitos rateados pelos sindicatos”*.

III. No Acórdão do STJ de 14 de julho de 2022²⁰, decidiu-se que, sendo potencialmente aplicáveis à mesma empresa duas convenções coletivas, relativas a setores de atividade diversos que eram efetivamente exercidos pela empresa, *“o que releva para efeitos da aplicação da Portaria de Extensão é a actividade económica principal a que se dedica segundo o seu objecto social e os factos provados, e já não que o trabalhador tenha trabalhado mais num sector do que noutro em determinados períodos da vigência do contrato”*.

IV. A propósito da transmissão de estabelecimento²¹, o STJ aplicou a exceção ao Princípio da Filiação, hoje consignada no art. 498.º, CT, mas que, no caso dos autos, ainda constava do art. 555.º do Código do Trabalho de 2003, concluindo que, uma vez que este preceito não continha qualquer remissão para o regime da sobrevivência, este último não poderia ser aplicado após o término do prazo constante do então art. 555.º, CT2003.

V. Ainda ao nível do STJ, manteve-se, em diversos arestos, a orientação já anteriormente consolidada de que a interpretação das cláusulas de uma convenção coletiva deve seguir os termos do art. 9.º CC,

¹⁹ Processo n.º 20637/20.0T8LSB.L1.S1, Relator Francisco Marcolino, disponível em www.dgsi.pt

²⁰ Processo n.º 1709/18.8T8BRR.L1.S1, Relator Ramalho Pinto, disponível em www.dgsi.pt

²¹ Acórdão do STJ de 22 de junho de 2022, Processo n.º 1914/18.7T8BRR.L1.S1, Relator Júlio Gomes, disponível em www.dgsi.pt

salientando-se a necessidade de apoio de tal interpretação no elemento literal, sendo a letra não apenas o ponto de partida da interpretação, mas também o seu limite²².

VI. No Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra 14 de outubro de 2022²³, analisou-se o âmbito de aplicação do art. 497.º, CT, considerando que, não estando o empregador filiado em qualquer associação de empregadores subscritora do CCT designado no processo de escolha, não se demonstra que este lhe fosse convencionalmente aplicável, não podendo por isso funcionar a escolha ao abrigo do referido art. 497.º, até porque também não estava demonstrada a ausência de filiação da própria trabalhadora. Assim, subscreveu-se a tese de que a aplicação do art. 497.º, CT não dispensa os demais pressupostos de aplicação de uma convenção, apenas se desconsiderando a filiação do próprio trabalhador. Outro aspeto presente na decisão decorre da existência de várias PE aplicáveis, e, não tendo ocorrido a escolha pelos trabalhadores prevista no art. 483.º, CT, deve aplicar-se a PE mais recente, de forma sucessiva, à medida da respetiva publicação.

VII. No Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul de 22 de setembro de 2022²⁴, apreciou-se a questão da oposição à eficácia retroativa de cláusula de natureza pecuniária constante de portaria de extensão, situação ocorrida ainda ao abrigo da vigência do Código do Trabalho de 2003²⁵. O Tribunal concluiu pela não inconstitucionalidade da alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho de 2003 (equivalente ao atual art. 478.º, 1, c) CT), uma vez que a garantia da igualdade salarial impõe a restrição do direito à iniciativa económica privada, o qual, no entanto, não vê a sua dimensão essencial afetada (cfr. artigos 59.º, 1, a), 61.º e 62.º da Constituição).

²² Neste sentido, citam-se, entre outros, as seguintes decisões (disponíveis em www.dgsi.pt): Acórdão do STJ de 13 de janeiro de 2022 (Processo n.º 300/20.3T8MTS.P1.S1, Relator Júlio Gomes), Acórdãos do STJ de 22 de junho de 2022 (Processos n.ºs 14406/20.5T8SNT.L1.S1 e 5815/20.0T8ALM.S1, Relator Júlio Gomes); Acórdão do STJ de 19 de outubro de 2022 (Processo n.º 2314/21.7T8LSB.L1.S1, Relator Júlio Gomes); Acórdãos do STJ de 2 de novembro de 2022 (Processos n.ºs 1331/20.9T8VRL.G1.S1 e 1240/20.1T8EVR.E1.S1, Relator Ramalho Pinto); Acórdão do STJ de 29 de novembro de 2022 (Processo n.º 629/21.3T8CSC.L1.S1, Relator Francisco Marcolino); Acórdão do STJ de 29 de novembro de 2022 (Processo n.º 453/21.3T8CSC.L1.S1, Relator Mário Belo Morgado); Acórdão do STJ de 15 de dezembro de 2022 (Processo n.º 10014/20.9T8SNT.L1.S1, Relator Ramalho Pinto).

Também com esta orientação, cf. o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14 de dezembro de 2022 (Processo n.º 16609/21.6T8PRT.P1, Relator Nelson Fernandes).

²³ Processo n.º 2051/21.2T8LRA.C1, Relator Azevedo Mendes, disponível em www.dgsi.pt

²⁴ Processo n.º 206/09.7 BESNT, Relator Frederico Macedo Branco, disponível em www.dgsi.pt

²⁵ Tratava-se da Portaria n.º 1519/2008, de 24 de dezembro, que determinou a extensão das condições de trabalho constantes do contrato coletivo de trabalho entre a APFS e a FETESE às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes, com efeitos produzidos a 1 de janeiro de 2008.

VIII. A nível da União Europeia, refere-se ainda o Acórdão do Tribunal de Justiça de 13 de janeiro de 2022²⁶, a propósito da interpretação da cláusula de uma convenção coletiva. No pedido de reenvio, perguntava-se se o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deviam ser interpretados no sentido de se oporem a uma disposição de uma convenção coletiva por força da qual, para determinar se o limiar das horas trabalhadas que dão direito a suplemento por horas extraordinárias é atingido, as horas correspondentes ao período de férias anuais remuneradas gozadas pelo trabalhador não são tidas em conta como horas de trabalho cumpridas. Com efeito, a dúvida surgiu porque, na perspetiva do órgão jurisdicional de reenvio, a referida cláusula poderia dissuadir um trabalhador de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas, na medida em que se prevê que apenas as horas trabalhadas podem, para efeitos do eventual benefício de uma majoração por horas extraordinárias, ser contabilizadas para determinar se o trabalhador ultrapassou o limite do contingente horário do tempo de trabalho mensal normal. Assim, o TJUE concluiu que *“um mecanismo de contabilização das horas trabalhadas, como o que está em causa no processo principal, nos termos do qual o gozo de férias pode implicar uma redução da remuneração do trabalhador, uma vez que esta é amputada do suplemento previsto para as horas extraordinárias efetivamente cumpridas, é suscetível de dissuadir o trabalhador de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas durante o mês em que cumpriu horas extraordinárias, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar no caso do processo principal”*, concluindo pela oposição entre a referida cláusula da convenção coletiva e o disposto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE e no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

IX. Por último²⁷, o TJUE apreciou a compatibilidade entre diversas cláusulas de uma convenção coletiva e a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, concluindo que, por força do art. 5.º desta Diretiva, se uma convenção coletiva autorizar diferenças de tratamento em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego em detrimento dos trabalhadores temporários, deverá igualmente conceder a estes últimos vantagens em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego que possam compensar a diferença de tratamento em causa. O Tribunal esclareceu também que, o art. 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104²⁸, deve ser interpretado no sentido em que *“as convenções coletivas que, ao abrigo desta disposição,*

²⁶ Processo n.º C-514/20, disponível em www.curia.eu

²⁷ Acórdão do TJUE de 15 de dezembro de 2022, Processo n.º C-311/21, disponível em www.curia.eu

²⁸ Este preceito permite aos Estados Membros que, após consulta aos parceiros sociais, lhes seja concedida a *“possibilidade de manterem ou celebrarem, ao nível adequado e sob reserva das condições estabelecidas pelos Estados-Membros, convenções coletivas que, assegurando embora a proteção geral dos trabalhadores temporários, estabeleçam as condições de trabalho e emprego desses trabalhadores, as quais podem ser distintas das referidas no n.º 1”*.

autorizam diferenças de tratamento em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego em detrimento dos trabalhadores temporários devem poder ser objeto de uma fiscalização jurisdicional efetiva a fim de que seja verificado o respeito, pelos parceiros sociais, do seu dever de garantir a proteção geral desses trabalhadores”.

3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2022 e sua evolução desde 2010

I. Na abordagem da evolução da negociação coletiva em 2022, a partir dos parâmetros de análise adotados nos Relatórios anteriores, pretende-se verificar as mudanças e os desenvolvimentos ocorridos neste ano, colocando-os no contexto da evolução registada a partir de 2010. Os dados apurados relativamente ao período de 2005 a 2009 podem ser consultados nos relatórios anteriores, publicados entre 2015 a 2020²⁹.

II. No presente relatório optou-se por integrar no ponto 3.1. os dados nacionais sobre a contratação coletiva, integrando os dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores, no período 2010-2022, o que permite uma perspetiva geral da evolução da negociação portuguesa.

III. Recorde-se 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.º 227.º da CRP, é determinado no respetivo estatuto político-administrativo, que abrangem, entre muitas outras, matéria laboral³⁰. A aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas encontra-se, por isso, parametrizada pelo art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³¹, devendo ser atendidas “as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços” regionais (art.º 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.º 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 de extensão e de condições de trabalho (art.º 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.

IV. As fontes utilizadas a nível nacional são as seguintes:

²⁹ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020 (págs.50-70), 2019 (págs.45-61), 2018 (págs. 49-68), 2017 (págs.43-63), 2016 (págs.36-53) e 2015 (págs.28-49). <https://www.crlaborais.pt>.

³⁰ 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.

³¹ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho.

- os dados relativos aos IRCT publicados (representados nos Gráficos 5 e 6) têm como fonte os elementos recolhidos a partir do BTE e jornais oficiais das Regiões Autónomas³², DGERT e pelas Direções Regionais: de Qualificação Profissional e Emprego na Região Autónoma dos Açores (RAA) e do Trabalho e Ação Inspetiva na Região Autónoma da Madeira)³³;
- os dados relativos à evolução do número de convenções coletivas (representada nos gráficos 6 e 8) têm as mesmas fontes dos anteriores;
- o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), nas convenções coletivas e portaria de condições de trabalho (PCT) (Gráfico 8), abrangidos por negociação coletiva publicada no ano apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, nas bases de dados da DGERT³⁴;
- o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), abrangidos nas convenções coletivas e portaria de condições de trabalho (PCT) em vigor (Quadro 7) apoia-se na informação constante dos “Quadros de Pessoal”(os quais não abrangem ainda o ano de 2022) e prestada pelos próprios outorgantes.

3.1 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2022 e a evolução desde 2010

I. O presente capítulo começa por apresentar a evolução, desde 2010, do universo de IRCT publicados anualmente no âmbito do Código do Trabalho, nos jornais oficiais correspondentes, de acordo com o art.472.º, do CT.

Portugal termina o ano de 2022 com um crescimento do número total de IRCT (505 IRCT: convenção, portaria de extensão e acordo de adesão), face a 2021, que aliás, já vinha recuperando da queda de IRCT registada em 2020. Estas dinâmicas anuais repercutem-se na linha superior do gráfico 5, correspondente à evolução nacional, que, por sua vez, é quase simétrica à linha seguinte respeitante ao continente, onde os melhores anos são 2010, 2019 e 2022. As duas linhas mais abaixo - regiões autónomas -tem uma evolução mais constante ao longo da série, com ligeira diferenças: 2022

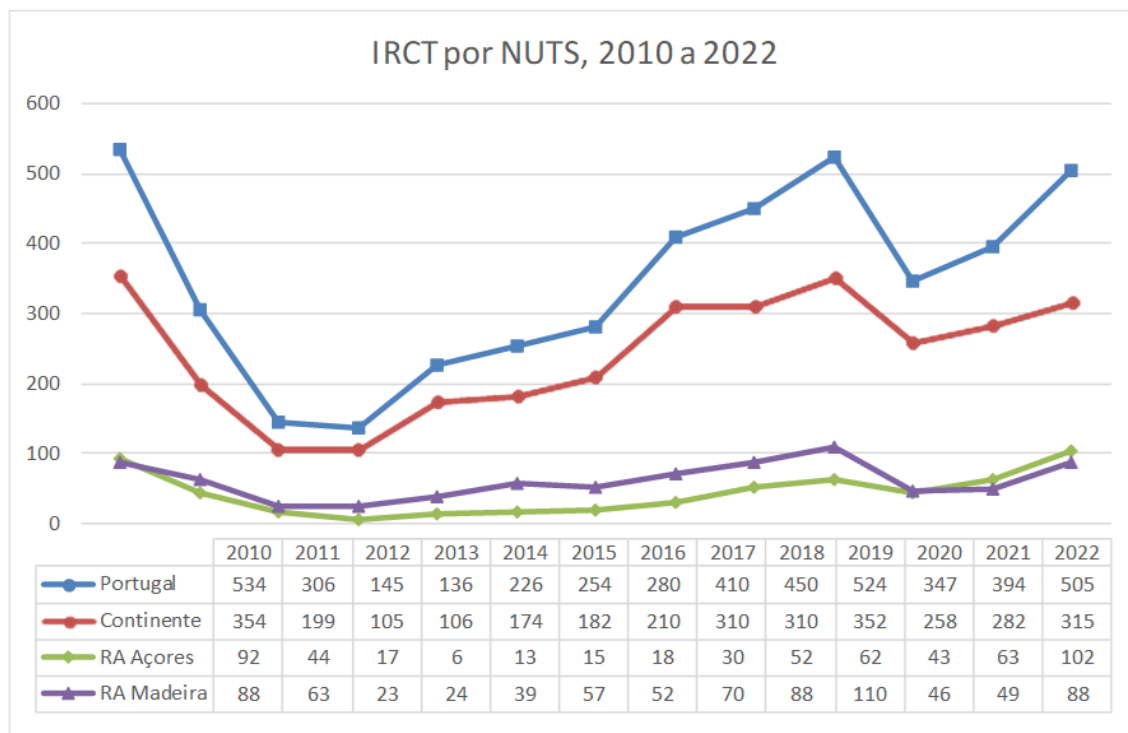
³² Ver <https://oefp.azores.gov.pt> e <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

³³ Nesse sentido, e seguindo critério da DGERT, para o universo de convenções do ano, concorrem para além de primeiras convenções, revisões parciais e globais, os memorandos e os acordos de suspensão celebrados pelas partes (cfr. 4.4.4.7);

³⁴ 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.º 492.º, 1, g), CT]. Esta indicação tende a não coincidir 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.

constitui o melhor ano para os Açores, enquanto para a Madeira foi 2019 (seguidos *ex aequo* por 2010, 2018 e 2022).

Gráfico 5 – IRCT publicados por NUTS, em Portugal, entre 2010 e 2022



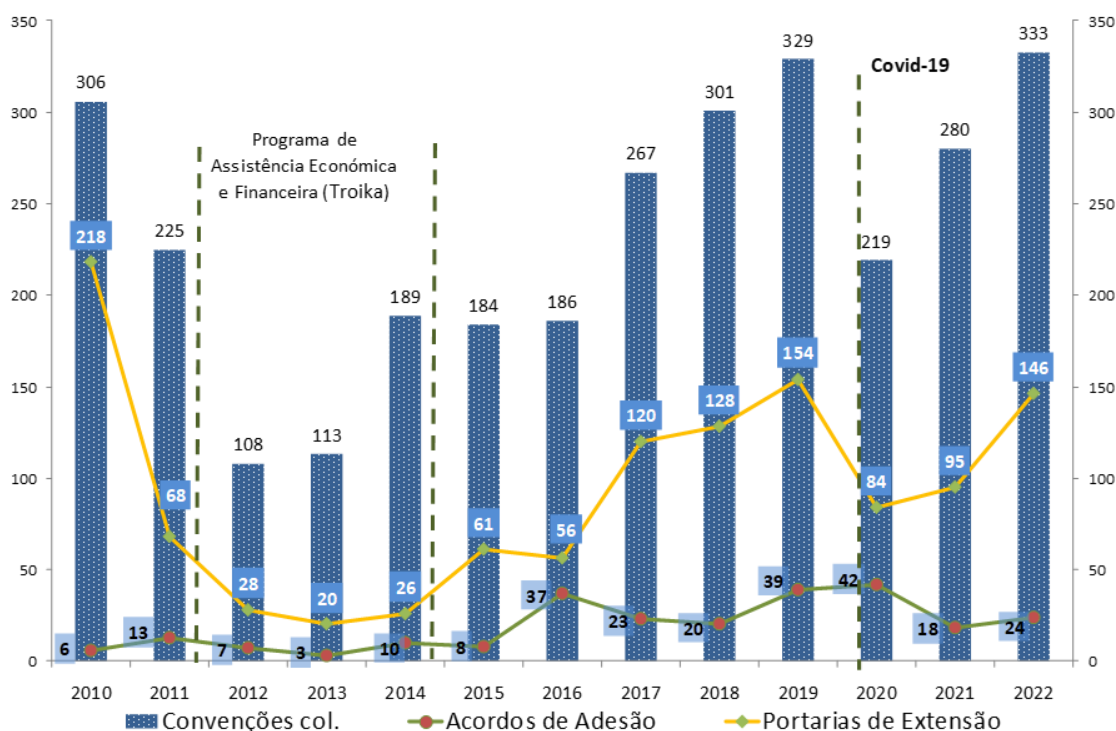
Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. de Qualific. Profiss. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.
Nota: Decisões Arbitrais não foram incluídas, dado o seu valor residual.

II. O gráfico 6³⁵, prossegue a leitura sobre a panorâmica geral do conjunto de IRCT negociais (convenções e acordos de adesão), bem como das portarias de extensão, publicados anualmente (2010 a 2022). Aqui é visível uma evolução oscilante ao longo destes 13 anos e a quebra da contratação coletiva em dois marcos temporais identificados: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo ‘Troika’) e a pandemia COVID-19, a partir de março de 2020. Em 2022 confirmam-se os sinais de recuperação de 2021, em todos os IRCT: 333 convenções, 146 PE e 24 AA.³⁶

³⁵ Neste gráfico não são consideradas a PCT e decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Ver quadros 9 e 15.

³⁶ informação mais específica acerca dos totais de IRCT (2010 a 2022), a nível nacional, ver Anexos Quadros 1, 3 e 9.

Gráfico 6 – Número de IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), em Portugal, 2010 a 2022

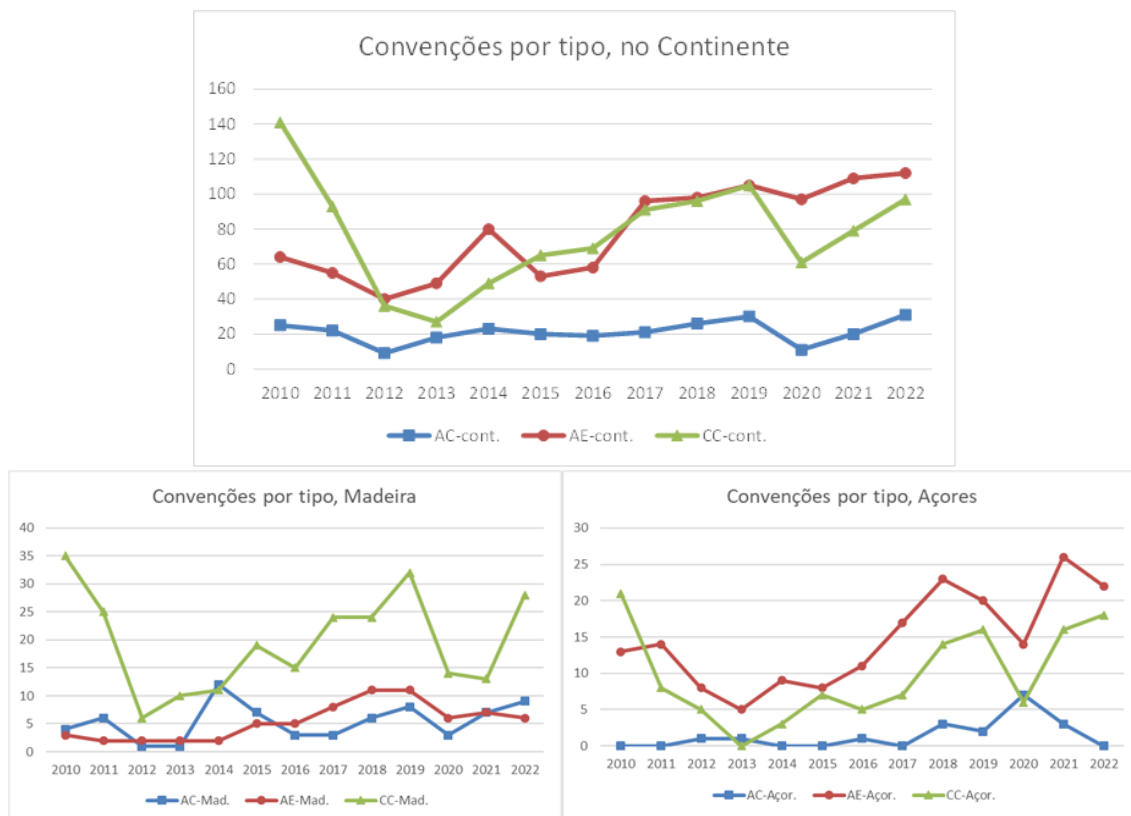


Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. de Qualific. Profiss. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

III. A caracterização das convenções na perspetiva tipológica, encontra modulações ligeiramente diferentes no continente, nos Açores e na Madeira ao longo da série, visível no gráfico 7. No continente, o predomínio de CC vai alternando com a prevalência anual de negociação ao nível da empresa (AE), com tendência crescente de AE desde 2017. Em 2021 e 2022 evidencia-se o aumento de AC e CC, o que contribui para a elevação do número total de convenções coletivas. As Regiões Autónomas apresentam uma repartição um pouco distinta. Nos Açores, a negociação ao nível do Acordo de Empresa é sempre superior, exceto em 2010, quando prevalece a negociação setorial. Os Acordos Coletivos continuaram a descida iniciada em 2021. Na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial, com grande aumento em 2022 e, por outro lado, apenas em 2014 o número de CC cede a primazia aos acordos coletivos publicados nesse ano; em 2022, os AC voltam a superar os AE³⁷.

³⁷ Ver Anexo – Q1 e Q2, com informação mais específica acerca das convenções coletivas por NUTS

Gráfico 7 - Evolução do nº de convenções coletivas, por tipo e NUTS, em Portugal, 2010 a 2022



Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. de Qualific. Profiss. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

IV. Por último, a informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único, (2010 a 2021), dá conta que, em Portugal, estavam referenciados, em 2021, 2.334.162 TCO, o que corresponde a 1.144 convenções. São também reportadas 24 portarias de condições de trabalho. Estes valores registaram uma certa oscilação entre 2010 e 2021, mas o número de trabalhadores tem estado sempre acima dos dois milhões e o número de convenções tem evoluído positivamente (Quadro 7).

Relativamente ao continente, verificam-se oscilações de ano para ano, quanto ao número quer de trabalhadores ao serviço abrangidos por IRCT, quer de IRCT referenciados. Nos trabalhadores, há uma redução entre 2010 e 2013 e uma subida a partir de 2014 até 2019; há nova descida em 2020, com ligeira recuperação em 2021. O número de IRCT beneficia de uma subida progressiva até 2019, uma ligeira quebra em 2020, que recupera em 2021, o que lhe permite ser o melhor ano da série (742 convenções+ 15 PCT). Nas convenções, esta evolução positiva deve-se essencialmente ao crescimento dos AE e AC (anexo Q.1).

Os dados nacionais das Portarias de Condições de Trabalho (PCT), apresentam pequenas variações entre 2010 e 2020.

O aumento do número de IRCT a partir de 2012 deve-se a uma quebra de série³⁸.

Quadro 7 - Convenções coletivas, PCT e TCO ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único, por NUTS (2010 a 2021)

NUTS	Conv., TCO e PCT	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	Conv. C.*	751	734	908	1.019	1.012	1.032	1.058	1.036	1.054	1.119	1.114	1.144
	TCO **	2.320,0	2.257,0	2.043,0	2.015,0	2.062,0	2.117,0	2.174,0	2.254,0	2.359,0	2.367,0	2.308,5	2.334,2
Continente	Conv. C.	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742
	TCO	2.220,1	2.161,1	1.955,4	1.930,4	1.979,2	2.032,9	2.092,6	2.168,3	2.269,6	2.274,7	2.223,2	2.240,3
R.A. Açores	Conv. C.	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235	227	237
	TCO	46,1	44,3	41,0	39,8	37,2	37,5	39,2	40,9	43,6	45,4	39,9	41,5
R.A. Madeira	Conv. C.	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152	161	165
	TCO	53,7	52,4	47,0	45,0	46,0	47,2	42,7	44,8	46,3	47,0	45,4	52,4
Portugal	PCT***	23	22	23	22	22	25	25	25	26	26	24	24
	TCO **	173,6	174,5	188,3	196,3	207,4	213,7	228,1	236,0	220,4	228,0	229,1	222,0
Continente	PCT	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15	15	15
	TCO	172,2	173,1	186,9	194,8	205,9	212,2	219,7	226,8	211,5	219,3	221,6	214,4
R.A. Açores	PCT	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	5
	TCO	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6
R.A. Madeira	PCT	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4
	TCO	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	7,2	7,9	7,6	7,4	6,0	6,0

Fontes: CRL, <https://www.crlaborais.pt>; Gab. Estratégia e Planeamento (Quadros de Pessoal do R.U.), <http://gep.mtsss.gov.pt>; Dir. Reg. de Qualificação Profissional e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt/>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Inspetiva, <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

Notas: * Convenções coletivas (AC+AE+CC) em vigor, classificadas de acordo com a sua natureza inicial; ** TCO (Trabalhadores por conta de outrem) ao serviço nos estabelecim. referenciados no Rel. Único/QP, dados de outubro; *** PCT (Portaria de Condições de Trab.) + ex-PRT (Portarias de Regulamentação do Trabalho) e ex-RCM (Regulamentação de Condições Mínimas).

³⁸ 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.

3.2 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente

A partir do ponto 3.2., a informação tratada cinge-se ao continente. O mesmo sucedendo no ponto 4 e 5 do relatório.

a) Evolução dos trabalhadores potencialmente abrangidos

Na perspetiva da cobertura das convenções coletivas³⁹, observa-se (Gráfico 8) que o número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos evolui positivamente entre 2014 e 2018. Esta tendência inverte-se já em 2019 e mantém-se em 2020. Em 2021, volta a verificar-se uma ligeira subida do número de trabalhadores que se acentua em 2022⁴⁰, com a prevalência da negociação de âmbito setorial: AC 22.332; AE 40.829; CC 695.897 trabalhadores (anexo -Q.6). Concorre igualmente para o apuramento da cobertura a publicação da Portaria para as condições do trabalho (PCT), dirigida aos trabalhadores administrativos (96.940 em 2022)⁴¹, que acresce aos 759.058 TCO representados no gráfico seguinte⁴². O número de trabalhadores abrangido em 2022 aproxima-se do número de 2019 (antes da pandemia COVID-19), mesmo assim abaixo dos valores de 2017 e 2018 e que, por sua vez, são bastante modestos comparativamente a 2011 e, sobretudo, a 2010. A oscilação respeitante ao número de convenções publicadas segue a tendência verificada ao nível da cobertura, com exceção dos anos de 2014 e 2019.

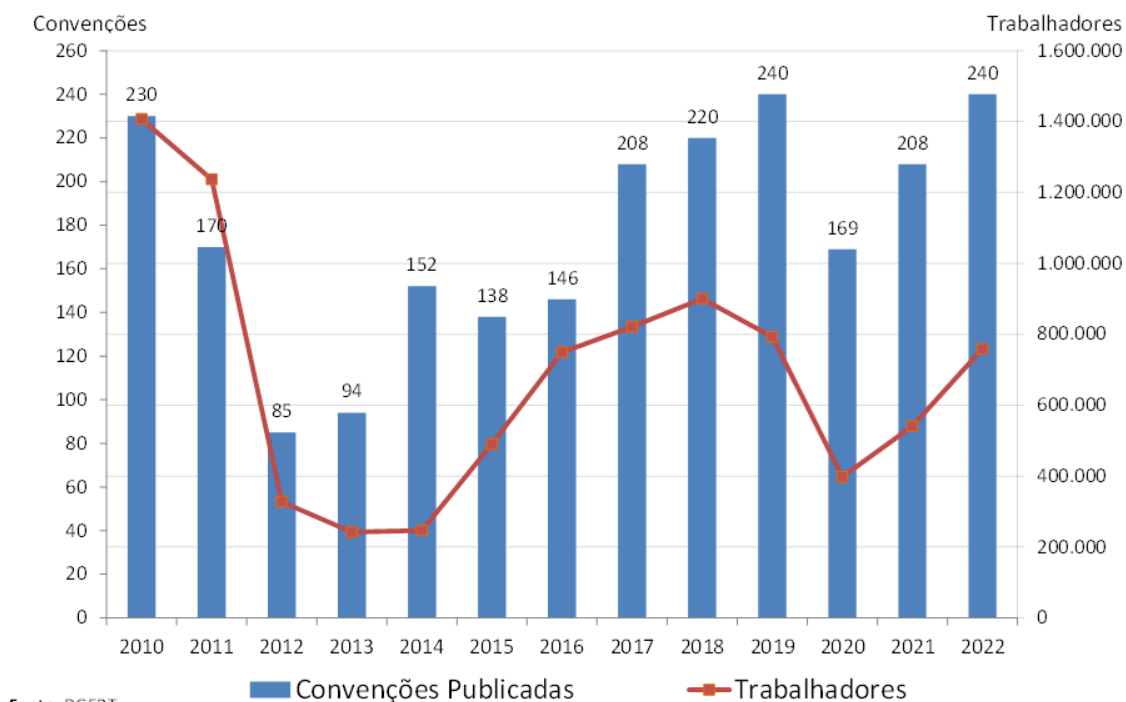
³⁹ O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1).

⁴⁰ Ver *infra* 4.3.

⁴¹ Em 2021, o universo de trabalhadores coberto é de 636.241 trabalhadores, dos quais 95 375 correspondem à PCT.

⁴² <http://www.dgert.gov.pt>.

Gráfico 8 – Nº de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2010 a 2022, no Continente



Apresenta-se de seguida a evolução registada, na série 2010 a 2020, no que concerne aos trabalhadores abrangidos por contratação coletiva, bem como o conjunto de IRCT reportado no relatório único e nos quadros de pessoal. O gráfico seguinte (gráfico 9) representa a evolução da taxa de cobertura anual, das convenções *em vigor* e das convenções *publicadas*⁴³, no período de 2010 a 2021. Quanto à cobertura das convenções *em vigor* - que vinha a decrescer gradualmente desde 2011 – em 2018 observa-se um ligeiro crescimento face a 2017 (0,6 pontos percentuais), atingindo os 78,9%, volta a descer nos anos seguintes (77,6% em 2019; 76,6% em 2020), e sobe modestamente em 2021 (0,1 pontos percentuais). O número de TCO abrangidos por convenções *em vigor* passa de 1.979.197, em 2014, para 2.240.287 em **2021**, o que corresponde a um aumento de 261.090 trabalhadores (e um crescimento de 13%) (anexo -Q.4).

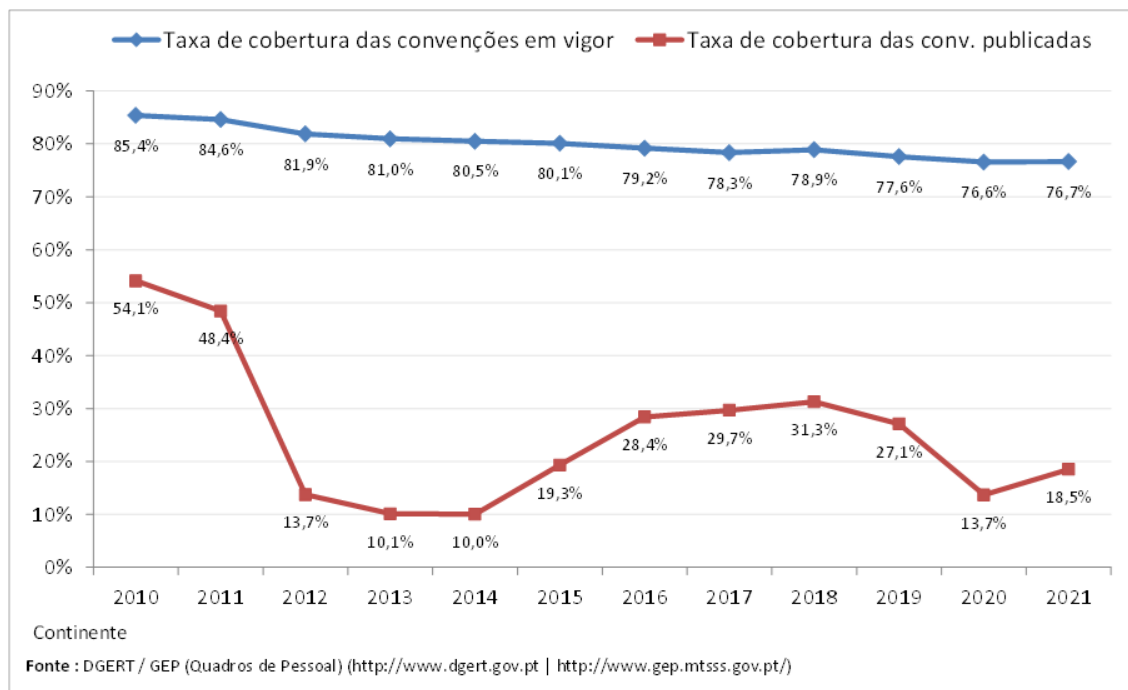
Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções *publicadas* anualmente desceu de modo consecutivo entre 2010 e 2014, com uma queda abrupta em 2012. Começa a subir em 2015 até 2018

⁴³ 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. “2021” (na Ficha Metodológica, pág. 4), Taxa de cobertura da contratação coletiva (convenções em vigor): Este indicador relaciona o nº de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT) com o nº total de TCO, tendo como fonte os Quadros de Pessoal”.

(31,3%), torna a descer nos dois anos seguintes (2019 é 27,1%; 2020 é 13,7%) e tem nova subida em 2021 (18,5%) – aproximando-se do valor de 2015.

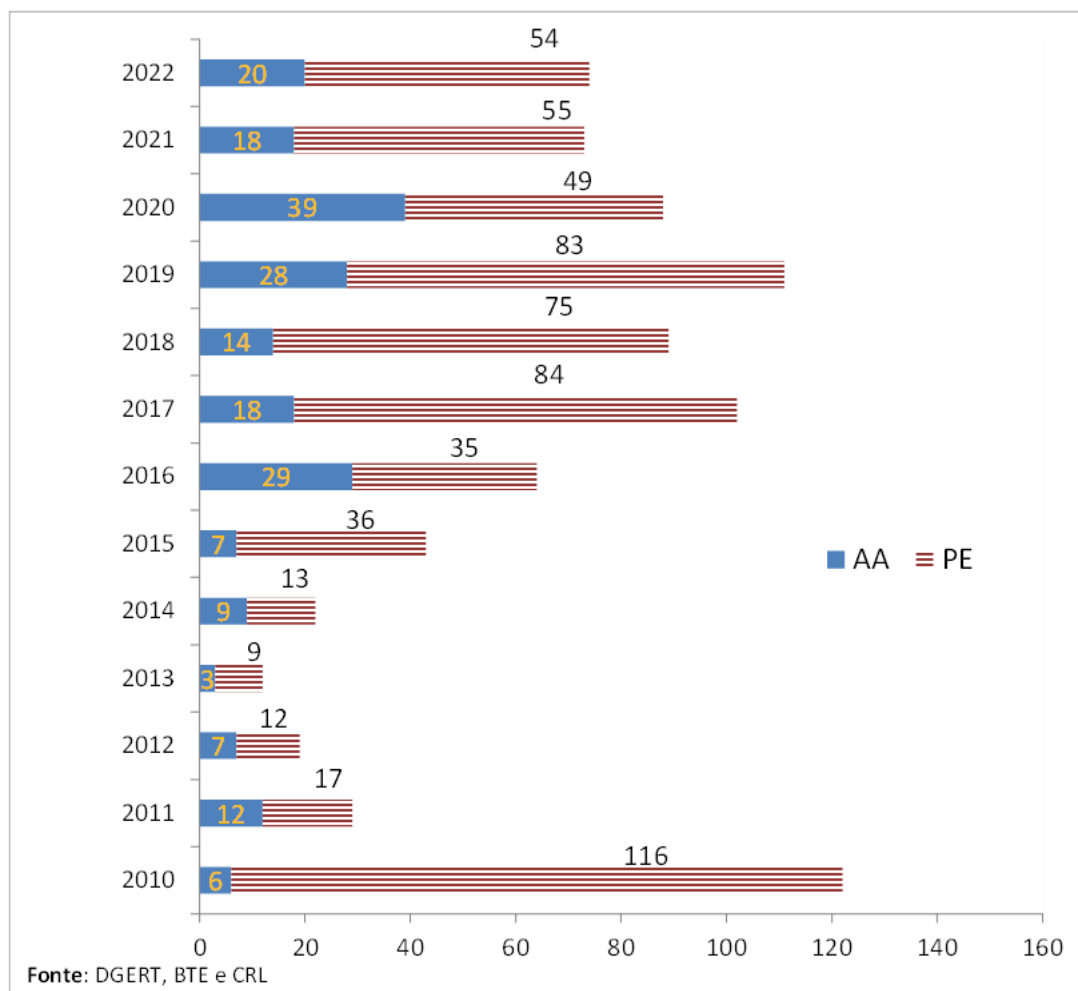
Gráfico 9 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2021), no Continente



b) 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 10). Entre 2016 e 2020 é notório o espaço conquistado pelos AA, em especial em 2020. Posteriormente, há um decréscimo acentuado no número de AA (de 39 para 18 em 2021 e 20 em 2022) e um ligeiro crescimento de PE.

Gráfico 10 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2010 e 2022, no Continente



II. No campo das portarias de extensão, sobressai uma grande flutuação verificada neste período⁴⁴. Convém lembrar que a quebra observada a partir de 2011 coincidiu com a assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, seguiu-se-lhe a definição de um conjunto de diretrizes em Resolução de Conselho de Ministros, que delimitaram a competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, CT). O que contribuiu para a redução do número de PE publicadas⁴⁵.

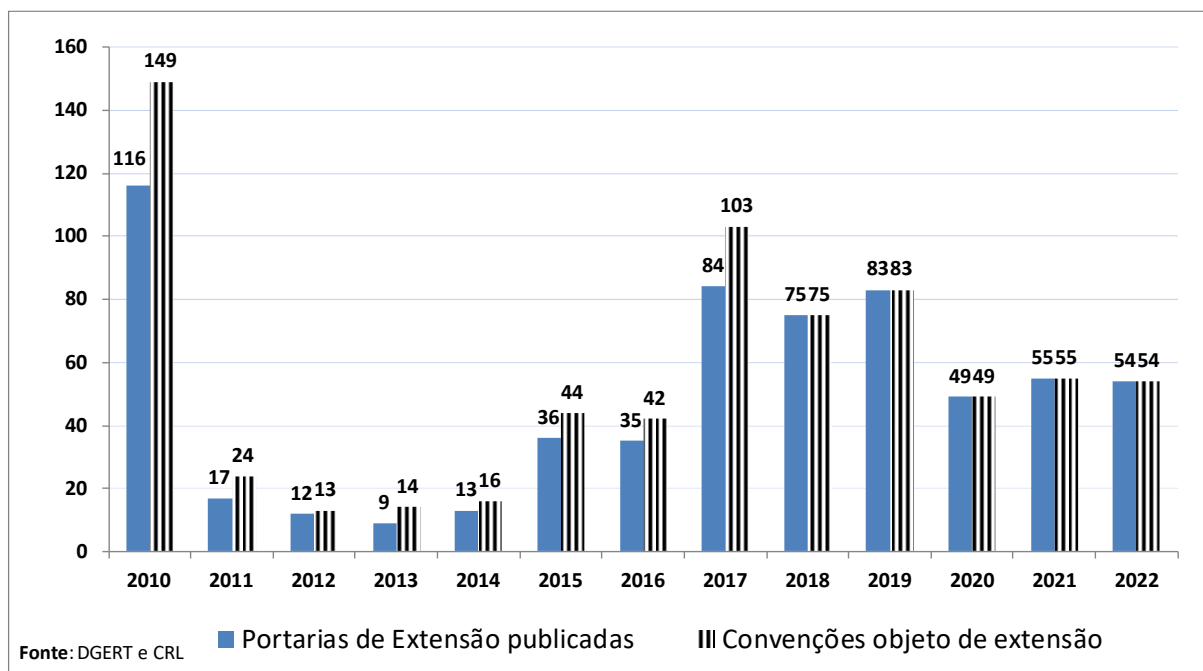
A flexibilização das regras procedimentais, a partir de 2014, vem permitir a publicação progressiva de maior número de PE. A entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, altera os critérios e

⁴⁴ 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>.

⁴⁵A RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, exigia a assinatura conjunta do requerimento de extensão, pelo menos, por um dos outorgantes do lado sindical e por outro do lado patronal [ponto 1, a)], impondo também a representatividade do lado do empregador (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho). Em 2017, passa a vigorar a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, que revoga a anterior.

obriga ao encurtamento do prazo do procedimento da extensão para 35 dias úteis. A partir de então, o número de PE e o de convenções objeto de extensão passam a coincidir (gráfico 11, seguinte). Esse facto, aliado ao crescimento da contratação coletiva, conduziu ao crescimento do número de PE, em 2017, que reduz ligeiramente nos anos seguintes, com alguma oscilação durante estes últimos anos⁴⁶.

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2010 a 2022)



O quadro 8 apresenta a dinâmica 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 setor⁴⁷. Essas delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos⁴⁸, existindo também orientações jurisprudenciais a considerar no procedimento de extensão.

⁴⁶ Ver *infra* o ponto 4.2.1. – P.E. emitidas. As PE publicadas em 2022 estenderam 48 CC, 6 AE e nenhum AC.

⁴⁷ Por exemplo: Portaria n.º nº 149/2022, de 16 de maio, extensão do CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 43/2021.

⁴⁸ Por exemplo: Portaria nº 145/2022, de 17 de maio, extensão do AE SUCH/ SINTAP – BTE 5/2022; e Portaria n.º 260/2022, de 28 de dezembro, extensão do CC CNIS/FNSTFPS – BTE 44/2021.

Quadro 8 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2010 a 2022)

Pedidos de extensão, oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão													
Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos) (*)	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97	55	76	97
Oposições à extensão (**)	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43	21	14	16
Port. Extensão publicadas	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54
Convenções objeto de extensão	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83	49	55	54

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

(*) Ano do pedido ; (**) Ano de oposição ao projeto.

c) 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 5 dos 13 anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2022 foi publicada uma PCT (para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica), a qual constitui uma revisão parcial das PCT publicadas nos últimos anos⁴⁹, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição, diuturnidades e tabela salarial.

Quadro 9 - PCT publicadas entre 2010 e 2022

Portarias de Condições de Trabalho publicadas													
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nº de PCT	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
Nº Trabalhadores abrangidos	78.884	0	71.872	0	0	78.498	0	0	93.657	90.844	90.844	95.375	96.940

Fontes: DGERT / BTE online

d) Cessaçã o de vigência das convenções coletivas

I. As duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.º, 1, do CT, revogação e caducidade, são aqui abordadas, entre 2010 e 2022.

⁴⁹ A Portaria nº 169/2022, de 1 de setembro (D.R.) é alteração à Port. nº 292/2021, de 13 dezembro (D.R.), que altera a Port. nº 275/2020 de 4 de dezembro, que por sua vez altera a Port. nº 411-A/2019 de 31 de dezembro, a qual altera a Port. nº 182/2018 de 22 de junho.

II. O quadro abaixo indica que, em 2017 e 2018, não houve publicação de avisos de caducidade⁵⁰. Essa prática foi retomada em 2019 e 2020.

Em 2021 ocorreu, apenas, a notificação de extinção de dois pedidos de publicação de aviso para cessação da vigência de convenção coletiva⁵¹(quadro 10)⁵².

Em 2021 e 2022 volta a não existir qualquer publicação de aviso de caducidade sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, período que coincidiu com a suspensão dos prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, previstos no art.º 501.º, do CT (em especial nos n.ºs 3 a 7 do artigo 501.º, CT), em virtude da Lei n.º 11/2021, de 9 de março⁵³. Por outro lado, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a entender que a caducidade da convenção coletiva ocorre independentemente de publicação do aviso, nos termos do artigo 502.º, n.º 6, CT, embora, na falta de publicação, só seja oponível aos trabalhadores, se o empregador os informar por escrito⁵⁴.

Quadro 10 - Cessação de vigência das Convenções: Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva e Acordos de Revogação (2010 a 2022)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Pedidos de publicação de aviso para cessação de vigência das convenções														
Deferidos	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	6	0	0	25
Indeferidos	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	0	0	13
Extintos*	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	2	0	9
Acordos de revogação publicados														
Ac. de revogação	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	12

Fonte: DGERT

(*) Extintos por inutilidade superveniente / desistência

⁵⁰ 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”.

⁵¹ As extinções foram motivadas por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

⁵² Ver 4.4.4.4 quanto ao seu enquadramento no ano 2022.

⁵³ Segundo os art. 2.º,1 e 3.º, da Lei n.º 11/2021, de 9 de março, a suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho vigora durante 24 meses, contados a partir de 10 de março de 2021 (suspensão parcial do art. 501.º, CT).

⁵⁴ Nesse sentido, ver Acórdãos do STJ: de 11-12-2019 (proc. n.º 404/17.0T8STB.E1.S1, JÚLIO GOMES, e proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1, RIBEIRO CARDOSO); de 16-12-2020 (proc.n.º8952/16.2T8STB.E1.S1, CHAMBEL MOURISCO).

III. No quadro seguinte, apresenta-se, o número de convenções objeto de publicação de aviso de caducidade, por CAE, numa dupla perspetiva:

- 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 11 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2010 a 2022), por CAE

Setores de atividade abrangidos por convenções objeto de avisos de caducidade (2010 a 2022)		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	0	0	0
C	Indústrias Transformadoras	2	8	2
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2	0	2
H	Transportes e armazenagem	10	10	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 espetáculos, desportivas e recreativas	1	0	1
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0
Totais		25	18	18

Fonte: DGERT e CRL

IV. Em 2022 foi publicado um acordo de revogação. Assim, no período entre 2010 e 2022, foram celebrados 12 acordos, repartidos por cinco setores de atividade que, por sua vez, deram origem a 8 novas convenções. Algumas destas “novas convenções” são outorgadas por vários sindicatos que originalmente celebravam convenções paralelas, entretanto revogadas⁵⁵.

Quadro 12 - Acordos de revogação publicados em BTE e com celebração de nova convenção (2010 a 2022), por CAE

Convenções objeto de acordos de revogação (2010 a 2022)		Acordos de Revogação	Novas Conv. após publicação de Ac. de Revog.
Setor de atividade (CAE, rev.3)			
C	Indústrias Transformadoras	3	1
H	Transportes e armazenagem	4	2
K	Atividades financeiras e de seguros	2	2
P	Educação	2	2
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1	1
Totais		12	8

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

⁵⁵ Nesse sentido, Ac.revogação T.S.T/SITRA - BTE 35/2022, revoga 2 AE :T.S.T/SITRA (quadros técnicos) e T.S.T/SITRA ambos última publicação BTE 29/2002.No mesmo BTE 35/2022 é publicada 1ª convenção T.S.T/SITRA e outros (SNM; FECTRANS).

3.3 Remunerações

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

Recorde-se que o acompanhamento sobre a evolução da tabela salarial dos IRCT⁵⁶ é feito através dos relatórios da DGERT⁵⁷ 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 2022, apresenta um valor médio de 29 meses, invertendo a tendência dos últimos sete anos em que se vinha observando uma redução consistente e ininterrupta do período de eficácia intertabelas desde 2015 (21,4 meses em 2021; 22,5 meses em 2020; 16,3 meses em 2019; 22,5 meses em 2018; 29,4 em 2017; 38,1 em 2016; 43,6 em 2015).

Num outro prisma, o período de eficácia das convenções será desenvolvido no capítulo relativo ao *âmbito temporal de aplicação* (ver *infra* 4.4.4.3). Aqui demonstra-se que o número de revisões globais e, em especial, revisões parciais publicado em 2022, cujo período de eficácia se situou entre os 24 a 48 meses, é mais do dobro, face a 2021. Considerando que a maioria deste grupo de convenções reviu a sua tabela salarial, tudo leva a crer que este dado, tenha contribuído para o aumento do período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, em 2022 (Quadros 33 a 35).

O gráfico 13 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente (675.544 trabalhadores em 2022). Apenas são atendidas as convenções que regulam a matéria remuneratória⁵⁸ 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 deflacionada⁵⁹. Neste apuramento é calculada a variação média ponderada intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada durante o período

⁵⁶ Nestes relatórios analisam-se os IRCT publicados que contêm valores de retribuições convencionais mínimas: CC, AC, AE, decisões arbitrais (DA) e portarias de condições de trabalho (PCT).

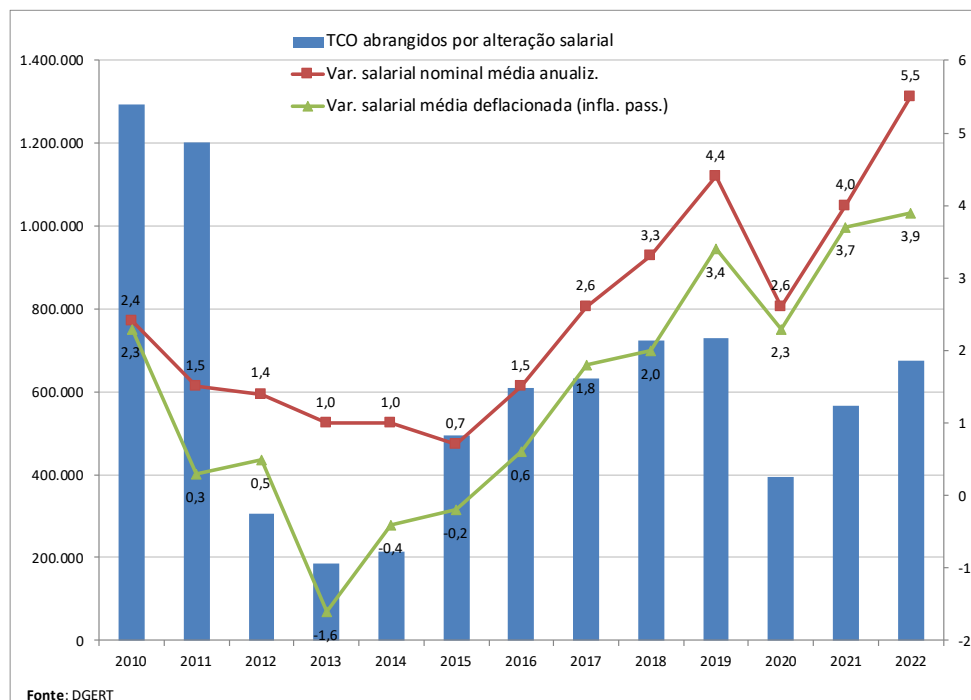
⁵⁷ Cfr. DGERT, *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2022* <https://www.dgert.gov.pt/#>

⁵⁸ Em 2022, das 240 convenções, apenas 4 não regulam matérias remuneratórias.

⁵⁹ 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.

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 remunerações⁶⁰.

Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2010 a 2022)



A variação salarial nominal e real, face ao ano anterior, para além de ser positiva pelo sétimo ano consecutivo, em 2022, continua a crescer por comparação com 2021. No Gráfico anterior são também visíveis as fortes oscilações salariais ocorridas na última década. Com efeito, o pico mais baixo, com variações reais negativas, ocorreu entre 2013 e 2015, durante o período da ‘troika’. A partir de então, assiste-se à recuperação progressiva e sempre com variações positivas. O ano em análise é o mais elevado ao nível de crescimento nominal dos salários (5,5%) e é o valor mais alto (3,9%) da série, em termos reais, mas esta linha da variação salarial média real, apesar de crescer, diverge da evolução

⁶⁰ Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho”, 2022: “- *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 é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada.”

nominal. Para esta evolução pode ter contribuído a evolução da inflação, que terminou o ano de 2022 com 8,1%. (cfr. *supra* Gráfico 3).

II. Utilizando os mesmos critérios, o quadro 13 procede à repartição setorial da variação média intertabelas nominal e deflacionada, com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são apurados a partir das datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2022 e das respetivas tabelas antecedentes.

Quadro 13 - Variação salarial nominal anualizada e real, 2022

Setor de Atividade (CAE, rev.3)		2022		
		Total de convenções publicadas: 240		
		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	12.544	5,3	4,0
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias transformadoras	278.084	4,6	3,1
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	455	7,1	6,4
F	Construção
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	177.974	3,9	3,3
H	Transportes e armazenagem	21.676	2,4	1,5
I	Alojamento, restauração e similares	3.283	3,6	2,2
J	Atividades de informação e de comunicação	9.509	2,1	1,0
K	Actividades financeiras e de seguros	14.006	1,5	0,9
L	Atividades imobiliárias
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	21.025	5,4	4,9
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	17	3,9	3,3
P	Educação	632	1,7	0,7
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	37.672	4,0	0,9
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1.512	5,0	2,6
S	Outras atividades de serviços	215	4,7	3,9
Zonas Brancas¹	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	96.940	13,4	9,7
Total		675.544	5,5	3,9

Fonte(s): DGERT, "Relatório sobre Regulamentação coletiva de trabalho publicada em 2022" (adaptado do Q.II - VMPI, por atividade).

Notas: ⁽¹⁾ Não são contabilizados trabalhadores abrangidos por 1ª Convenção e revisão sem publicação de tabela salarial; Inclui valores da PCT (trab. administrativos): " .." Ausência de dados ou cálculo inviável.

A remuneração base convencional média⁶¹, com as diferenças remuneratórias-verificadas por setor de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas e publicadas neste ano, pode ser consultada em anexo (anexo -Q.8). A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas⁶².

⁶¹ 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 qual 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. Para além destas situações, no relatório da DGERT não foram calculadas as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável.

⁶² A diferença no número de trabalhadores (fonte DGERT) nos quadros 13 e 16, decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 13 figuram os trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais, enquanto no quadro 16 são considerados todos os trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções.

3.4 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva

3.4.1 Conciliação e mediação

Frequentemente, a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas é assegurada por conciliação ou mediação⁶³, acompanhada pela DGERT⁶⁴. O próximo quadro apresenta a atividade ocorrida entre 2010 e 2022, segundo os dados desta direção-geral. Nos últimos anos da série, tem-se vindo a esbater a diferença entre o número de processos entrados, ao longo de todo o ano, dos pendentes e dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Em 2022 esta diferença volta a subir e é a maior no período considerado (Quadro 14). Em 2022, cresce o número de pedidos de conciliação (77) – é o segundo maior da série – e de mediação (11), comparativamente a 2021. Verifica-se, por outro lado, que 52% dos processos de conciliação foram concluídos com acordo (em 2022, 40 com e 23 sem acordo) o que, em termos absolutos, corresponde a um crescimento assinalável comparativamente ao ano anterior. Já os processos de mediação são maioritariamente concluídos sem acordo.

Quadro 14 - Conciliações e Mediações (2010 a 2022)

Anos	CONCILIAÇÕES e MEDIAÇÕES							
	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados	Concluídos		Total	Pedidos entrados	Concluídos		Total
com acordo		sem acordo	com acordo			sem acordo		
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
2021	42	23	14	37	4	0	5	5
2022	77	40	23	63	11	1	9	10

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

⁶³ Os processos de arbitragem são muito residuais.

⁶⁴ Não há notícia de processos de conciliação e a mediação desenvolvidos por outras entidades, ao abrigo dos arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT. <http://www.dgert.gov.pt/>.

3.4.2 Arbitragem

O Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º, CT) regula duas modalidades de arbitragem impostas 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 arbitral⁶⁵ – 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 fundamentado⁶⁶.

Com a alteração ao Código do Trabalho conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (art.º 501.º-A), foi criada uma terceira modalidade “arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”. Visa permitir que o tribunal arbitral determine 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.º 501.º), deve existir mediação por um prazo não superior a 4 meses (art.º 501.º A, n.º 4) assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral (art.º 501.ºA, n.º 6). Este regime aguarda a correspondente regulamentação que permita a sua entrada em vigor (cfr. art.º 13.º, n.º 2, Lei 93/2019).

Nos últimos quatro anos (2019-2022)⁶⁷ não foi publicada qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que integram a série (ver quadro 15). Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018⁶⁸.

Quadro 15 - Decisões arbitrais (2010 a 2022)

Decisões arbitrais														
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Voluntária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obrigatória	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3

Fonte: DGERT / BTE online / CES (<http://www.dgert.gov.pt> | <http://bte.gep.mts.ss.gov.pt/>)
Em 2012: Decisão arbitral obrigatória revista.

⁶⁵ Cfr. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 e ss, <https://www.crlaborais.pt>.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

⁶⁸ 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.

4 A negociação coletiva em 2022

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2022

I. Os dados da contratação coletiva publicados em 2022, revelam um crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo (não considerando os acordos de adesão) na ordem dos 15% (240 convenções em 2022 e 208 convenções em 2021).

Este aumento deve-se exclusivamente ao crescimento do número de revisões parciais, de 137 para 186 revisões parciais, o que corresponde a (+) 36%. Inversamente, o número de primeiras convenções e revisões globais decresceu, respetivamente, (-)29% e (-)21%. Este simples facto conduz a uma recomposição entre os três subtipos de convenções, com as revisões parciais a representar 78% (em 2021, representavam 66% de 208), enquanto as primeiras convenções e as revisões globais representam, respetivamente, 7% e 15% do universo do ano de 2022 (240 convenções). Como se dará nota no ponto 4.4., esta reconfiguração influencia a fisionomia das convenções no que toca aos conteúdos negociados em 2022.

No plano tipológico, também se verificaram alterações: os acordos coletivos aumentaram em 55% (31 em 2022 e 20 em 2021); os contratos coletivos aumentaram em 23% (97 em 2022 e 79 em 2021), enquanto os acordos de empresa aumentaram em 3% (112 em 2022 e 109 em 2021). Esta recuperação, essencialmente de AC e CC, conduz a um certo reequilíbrio na repartição entre AE (47%) e CC (40%) e, embora menor, de AC (13%), face a 2021 (AE=52%; CC=38%; AC=10%).

Para o predomínio de AE, continua a contribuir o perímetro do setor público empresarial (SPE – 45 em 47 convenções do SPE são AE), como se abordará adiante⁶⁹. Por sua vez, a negociação coletiva ao nível do SPE corresponde a 20% do total de IRCT negociais.

Como seria de esperar, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2022 também cresceu, embora esteja longe de anos anteriores (*supra* gráfico 7). Este aumento, em cerca de 40% face a 2021, deve-se ao maior número de trabalhadores abrangidos pelas três tipologias de convenções: AC, AE e, particular, de CC (Quadro 16). A este valor acresce o número de trabalhadores potencialmente cobertos pela PCT do setor administrativo (96.940 em 2022). Pelo prisma do número de trabalhadores potencialmente 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.

⁶⁹ Ver infra 4.3.

Quadro 16 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2022 e 2021)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2022					2021			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	4	12	1	17	1	23	0	24
Revisão parcial	23	89	74	186	10	71	56	137
Revisão global	4	11	22	37	9	15	23	47
Total	31	112	97	240	20	109	79	208
Trabalhadores potencialmente abrangidos	22.332	40.829	695.897	759.058	18.791	39.744	482.331	540.866

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

No conjunto de IRCT publicados em 2022, os sinais são igualmente favoráveis – 315 em 2022, face a 282 em 2021. O quadro seguinte revela que esse crescimento resulta do maior número de convenções (de 208 para 240) e de AA (de 18 para 20).

Quadro 17 - IRCT publicados em 2022 e 2021 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2022			2021
tipo	Nº	%	Nº
Acordo Coletivo	31	9,8%	20
Acordo de Empresa	112	35,6%	109
Contrato Coletivo	97	30,8%	79
SubTotal	240	76,2%	208
Acordo de Adesão	20	6,3%	18
(1) Total	260	82,5%	226
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2022			
tipo	Nº	%	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,0%	0
Portaria de Extensão	54	17,1%	55
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,3%	1
(2) Total	55	17,5%	56
TOTAL (1) + (2)	315	100%	282

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

II. O quadro seguinte assinala um acréscimo do total de convenções paralelas⁷⁰ (81 em 2022 e 61 em 2021). Em termos relativos, corresponde a 33,8% do universo em 2022 (240 convenções), acima da proporção observada em 2021 (29,3% num total de 208 convenções). Convém recordar que no Relatório são consideradas, tão somente, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no

⁷⁰ Ver nota rodapé 35, sobre o conceito de convenções paralelas.

mesmo ano, não se contabilizando aqui as situações de paralelismo ocorridas com convenções publicadas em anos anteriores, de que se dá nota ao longo do relatório⁷¹.

Quadro 18 - Convenções paralelas publicadas em 2022 e 2021 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2022			2021 (208)
<i>Total de convenções publicadas:</i>	240	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	12	5,0%	9
Acordo de Empresa	44	18,3%	26
Contrato Coletivo	25	10,4%	26
TOTAL	81	33,8%	61

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

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).

V. O Quadro 19 reflete a distribuição setorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Em 2022, diminui-se o leque de setores cobertos comparativamente a 2021 (setores sem convenções: 7 em 2022 e 5 em 2021), apesar do predomínio dos mesmos três setores de atividade - equivalente a 65% das convenções do ano (64% em 2018, 72% em 2019, 71% em 2020, 64% em 2021) – com uma ligeira alteração na repartição entre eles: “Indústrias Transformadoras” (68)⁷²; “Transportes e Armazenagem” (50) (46% deste universo tem incidência no setor público empresarial, ou seja, 23 das 50); e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (37 convenções). Regista-se, por outro lado, a concentração de 61% da negociação setorial (de 97 CC) em dois setores: indústria e comércio, a qual se vai repercutir na repartição do número de trabalhadores, como se poderá constatar adiante (ver Quadro 20).

Continuando o análise de 2022, comparativamente a 2021, assinala-se a subida da negociação coletiva em certos setores: “Atividades Financeiras e de Seguros” (+29%); “Alojamento, restauração e similares” (+400%); “Agricultura” (+20%); e, noutros, em contrapartida, reduz-se o número de convenções publicado: “Educação” (-15,4%); “Atividades Artísticas, de espetáculos, desportivas e

⁷¹ Exemplo: CC APEC/SITese – BTE 44/2022 e CC APEC/FECTrans – BTE 4/2021.

⁷² “Indústrias Transformadoras” cresce em termos absolutos, reduzindo muito ligeiramente o seu peso relativo (28,3% em 2022; 28,4% em 2021).

recreativas” (-25%); “Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (-37,5%).

Quadro 19 - Convenções publicadas em 2022 e 2021 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2022							2021
Total de Convenções publicadas: 240							208
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	0	5	6	2,5%	5
C	Indústrias Transformadoras	4	32	32	68	28,3%	59
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	5	0	5	2,1%	8
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	5	27	37	15,4%	28
H	Transportes e armazenagem	5	37	8	50	20,8%	46
I	Alojamento, restauração e similares	0	6	4	10	4,2%	2
J	Atividades de informação e comunicação	1	1	3	5	2,1%	1
K	Atividades financeiras e de seguros	14	12	1	27	11,3%	21
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	5	5	2,1%	4
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	4	0	4	1,7%	2
P	Educação	0	4	7	11	4,6%	13
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	1	0	3	4	1,7%	5
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	5	1	6	2,5%	8
S	Outras Atividades de serviços	0	1	1	2	0,8%	4
TOTAL		31	112	97	240	100,0%	208

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

VI. Quanto à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2022 pelo prisma da repartição por setor de atividade, a configuração difere da do ano anterior, porquanto (Quadro 20):

- a) As “Indústrias transformadoras” (‘C) viu crescer o seu número de trabalhadores potencialmente abrangidos, em 2022 (279 874 trabalhadores), apesar de reduzir o seu peso relativo 37% dos (42,5% em 2021, 229.656 trabalhadores); junta-se-lhe, por ordem de relevância, o “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) (200.356 trabalhadores) que passou representar 26% dos trabalhadores potencialmente abrangidos (9%, em 2021, 46.233 trabalhadores). Ou seja, juntos, eles abrangem cerca de 63% (em 759.058) dos trabalhadores potencialmente cobertos por negociação coletiva, dos quais 61% corresponde a negociação coletiva de âmbito setorial (467.933 em 759.058 trabalhadores).
- b) Em 2022, também aumentaram a sua cobertura: o “Alojamento, Restauração e similares” (I) – de 35 759 em 2021 para 98.807 em 2022; a “Educação” (P) – de 15.798 em 2021 para 35.369 em 2022; as “Atividades financeiras e de seguros” (K) – de 13.442 para 25.468 em 2022.
- c) Em contrapartida, alguns setores cobriram menor número de trabalhadores em 2022, comparativamente ao ano anterior: as “Atividades de saúde humana e apoio social” (Q) – de 74.429 trabalhadores em 2021 para 37.672 trabalhadores em 2022; as “Atividades administrativas e dos serviços de apoio”(N) – de 49.410 em 2021 para 26.870 em 2022; “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (E).

Quadro 20 - N.º de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2022 e 2021 (por setor de atividade e tipo)

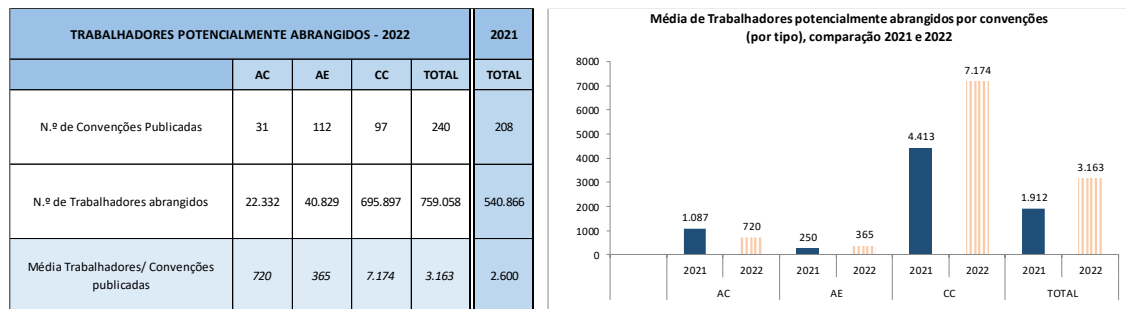
TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2022							2021
Total de Convenções publicadas: 240							208
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	219	0	12.325	12.544	1,7%	5.633
C	Indústrias Transformadoras	565	10.120	269.189	279.874	36,9%	229.656
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	834	0	834	0,1%	2.231
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	808	804	198.744	200.356	26,4%	46.233
H	Transportes e armazenagem	4.318	11.527	11.094	26.939	3,5%	24.035
I	Alojamento, restauração e similares	0	1.733	97.074	98.807	13,0%	35.759
J	Atividades de informação e comunicação	7.128	1.795	3.255	12.178	1,6%	7.512
K	Atividades financeiras e de seguros	9.260	13.066	3.142	25.468	3,4%	13.442
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	26.870	26.870	3,5%	49.410
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	114	0	114	0,02%	61
P	Educação	0	246	35.123	35.369	4,7%	15.798
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	34	0	37.672	37.706	5,0%	74.429
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	588	1.194	1.782	0,2%	1.554
S	Outras Atividades de serviços	0	2	215	217	0,0%	1.171
TOTAL		22.332	40.829	695.897	759.058	100%	540.866

VII. Os apuramentos habituais quanto ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, representados abaixo, dão conta de uma subida da média dos trabalhadores abrangidos por convenção, de 2600 em 2021 para 3189 em 2022, para o qual contribui o crescimento do número de CC⁷³. Esta evolução resulta do crescimento observado nos AE – 250 em 2021 para 371 em 2022 – e nos CC – 4413 em 2021 para 7174 em 2022. Em contrapartida, o número médio de trabalhadores abrangidos por AC foi inferior em 2022 (720 em 2022, face a 1087 trabalhadores em 2021)⁷⁴.

⁷³ Destaca-se o CC APED/SITese – BTE 36/2022, com 137.000 trabalhadores potencialmente abrangidos

⁷⁴ Cfr. Relatório Anual N.C. 2021, pág. 79.

Quadro 21 - Média de Trabalhadores potencialmente abrangidos por tipo de Convenção publicada (2022 e 2021)



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 deu nota anteriormente, na comparação com 2021, assistiu-se à descida da primeira (-1,8%) e à subida na segunda modalidade (11,1%).

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2022

I. Em 2022, as 54 portarias de extensão, respeitam os critérios enquadrados pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁷⁵:

- os 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.º 514.º, 2, CT);
- o 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);
- os três elementos a ponderar na fixação de eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária [prevista na alínea c) do n.º 1 do art.º 478.º, CT]: (i) data do requerimento; (ii) produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender; e (iii) tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo correspondente;

⁷⁵ Ver também, Relatório Anual N.C 2018, pág.76, o Relatório Anual N.C 2019, pág. 68 a 71, o Relatório Anual N. C. 2020, págs. 84 a 88 e o Relatório Anual N. C. 2021, págs. 79 a 83.

II. O quadro seguinte revela as semelhanças entre 2021 e 2022 onde, para além do predomínio de extensão de convenções coletivas de âmbito setorial, é quase igual o número de CC nos dois anos. Em 2022, não ocorreu a extensão de Acordos Coletivos.

Quadro 22 - Tipo de Convenções estendidas (2022 e 2021)

2022		2021
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM nº 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	0	4
Acordo de Empresa	6	4
Contrato Coletivo	48	47
TOTAL	54	55

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

III. Sistematizam-se de seguida alguns aspetos relevantes quanto às PE de 2022⁷⁶

- i. a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (41 em 54) e não existem 1^{as} Convenções;
- ii. avultam as situações de extensão de convenções publicadas no mesmo ano (61%, 33 em 54).
- iii. várias PE estendem convenções publicadas nos dois anos anteriores: em 2020 (1⁷⁷) e em 2021 (1 no 1^o trimestre de 2021⁷⁸, 2 no 2^o trimestre de 2021⁷⁹, 6 no 3^o trimestre de 2021⁸⁰ e 11 estendem convenções publicadas no 4.^o trimestre de 2021⁸¹);
- iv. em dois casos ocorrem dois ciclos de emissão de PE no ano de 2022, quanto a convenções publicadas uma em 2021 e uma outra em 2022⁸²;

⁷⁶ Anexo – Q. 9

⁷⁷ Portaria nº 31/2022, de 14.01, extensão das alterações do AE SATA/SNPVAC – BTE 6/2020.

⁷⁸ Portaria nº 190/2022 de 25.07, extensão do CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021.

⁷⁹ Portaria nº 103/2022, de 25.02, extensão das alterações do CC AIMMAP/SINDEL – BTE 20/2021 e Portaria nº 133/2022, de 30/03, extensão das alterações do AE SATA/SPAC – BTE 22/2021.

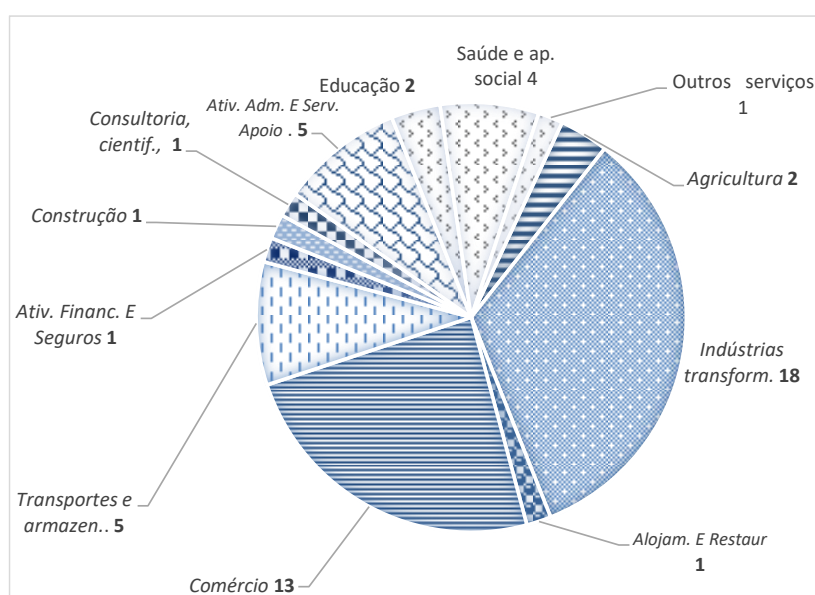
⁸⁰ Por exemplo, Portaria nº 104/2022, de 29.09, extensão das alterações do CC ACISB e outras/FEPCEs – BTE 36/2021.

⁸¹ Por exemplo, Portaria nº 32/2022, de 14.01, extensão do CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 37/2021.

⁸² Portaria nº 36/2022, de 17.01, extensão do CC ACA/CESP e outro – BTE 30/2021 e Portaria nº 125/2022, de 24.03, extensão do CC ACA/CESP e outro – BTE 1/2022; Portaria nº 134/2022, de 30.03, extensão do CC ANCIPA (hortofrutícolas)/FESAHT – BTE 43/2021 e Portaria nº 299/2022, de 16.12, extensão do CC ANCIPA (hortofrutícolas)/FESAHT – BTE 23/2022.

- v. a extensão de convenções paralelas, verifica-se em 9 PE: 7 publicadas em 2022 (AE⁸³ e CC⁸⁴); e 2 publicadas em 2021 (AE⁸⁵);
- vi. na fase procedimental de pronúncia dos interessados, localizam-se 13 PE com oposição à extensão, oito do lado sindical, quatro do lado patronal e uma PE foi objeto de oposição de ambas, fundada na existência de convenção aplicável⁸⁶;
- vii. as portarias de extensão repartem-se pelos 12 setores de atividade da CAE, representados graficamente, com predomínio da indústria (18/54) e do comércio (13/54), seguidas de serviços administrativos e de apoio e transportes e armazenagem (5/54).

Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2022 por CAE (54 PE)



IV. O Relatório de 2021 dedicou um capítulo específico à análise dos acordos de suspensão parcial e temporária da convenção coletiva publicados em 2021, todos no âmbito do setor aéreo, (cfr. art.º 502.º do Código Trabalho). Em 2022, três destes AE “suspensão parcial e outras”⁸⁷ passaram a incorporar as três portarias de extensão que promovem a extensão dos respetivos AE, integrando o

⁸³ Portaria nº 145/2022, de 13.05, extensão do AE SUCH/SINTAP – BTE 5/2022 e Portaria nº 147/2022, de 16.05, extensão do AE SUCH/FESAHT – BTE 4/2022.

⁸⁴ Portaria nº 172/2022, de 05.07, extensão do CC AES/FETESE – BTE 9/2022, Portaria nº 173/2022, de 05.07, extensão do CC AES/SITESE – BTE 9/2022 e Portaria nº 196, de 26.07, extensão do CC AES/STAD – BTE 9/2022; Portaria nº 219/2022, de 05/09, extensão do CC Groquifar (Químicos)/SITESE – BTE 14/2022 e Portaria nº 220/2022, de 05.09, extensão do CC Groquifar (Químicos)/FEPCEs – BTE 15/2022.

⁸⁵ Portaria nº 37/2022, de 17.01, extensão do AE SATA/SITAVA – BTE 31/2021 e Portaria nº 133/2022, de 30.03, extensão do AE SATA/SPAC – BTE 22/2021.

⁸⁶ Fundamento sobre a existência de IRCT, Portaria nº 259/2022, de 27.10, extensão do CC CNIS/FEPCEs – BTE 12/2021.

⁸⁷ Ver relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2021, pags. 127 e ss. Os AE SATA Internacional/SPAC – BTE 22/2021; SATA Internacional/SITAVA – BTE 31/2021 e SATA Internacional / SNPVC - BTE 35/2021.

texto inicial da convenção ou a sua revisão global e as alterações subsequentes, incluindo o acordo de suspensão publicado em 2021, cuja vigência caduca em dezembro de 2022⁸⁸.

Atendendo à natureza especial do teor destes acordos de suspensão, e da consequente extensão, optou-se por não os considerar nos apuramentos constantes no quadro seguinte. Por isso, a análise incide, apenas, nas outras 51 portarias de extensão (em vez de 54).

V. A definição da eficácia das tabelas salariais com efeitos retroativos, tem-se apoiado no n.º 4 da RCM n.º 82/2017, 9 junho. No seu conjunto, as amplitudes fixadas para a retroatividade da tabela salarial variam entre os 45⁸⁹ e os 330 dias⁹⁰ anteriores à publicação da portaria correspondente⁹¹.

VI. No Quadro 23 analisa-se o universo de PE publicadas em BTE, em 2022, segundo os dois parâmetros de análise já conhecidos dos relatórios precedentes:

- i. o tempo decorrido entre a publicação da última alteração da convenção e da portaria (em DRE) que promove a sua extensão, por referência ao conjunto de portarias de extensão;
- ii. o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial aplicada aos outorgantes da convenção, por via do princípio da filiação, e 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 5,4 meses⁹²; já 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, é de 5,3 meses⁹³. Observa-se, de outra parte, que os valores médios, reportados a 2022 são influenciados pela duração do procedimento de extensão de duas portarias⁹⁴.

⁸⁸ Nos três acordos de suspensão da SATA, é fixado o prazo de suspensão, 2021 e 2022, e sua caducidade automática decorrido esse prazo (31-12-2022)

⁸⁹ Portaria n.º 146/2022, 16-05, extensão do CC AHP/SITESE – BTE 48/2021.

⁹⁰ Portaria n.º 259/2022, 27-10, extensão do CC CNIS/FEPCEs – BTE 39/2021.

⁹¹ Cerca de 13% (7 em 54 PE) das PE fixa a retroatividade das tabelas >180 dias. A média é de 250 dias.

⁹² Este intervalo médio foi de 6,2 meses em 2021; 2 meses e meio em 2020; 2 meses em 2019 e 2,4 meses em 2018.

⁹³ Tem-se registado oscilação nesse intervalo: 2021/6,6 meses; 2020/6,4 meses; 2019/4,9 meses; 2018/6,7 meses; 2016/10 meses.

⁹⁴ Trata-se da Portaria nº 190/2022, de 25.07, extensão do CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (18 meses entre a publicação convenção/PE) e da Portaria nº 193/2022, de 26.07, extensão do AE OGMA/SITAVA (15 meses entre a vigência da tabela salarial convenção/PE).

Quadro 23 - 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 (2022)

Intervalo temporal entre : Publicação da convenção e da PE; Produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE																		
- RCM 82/2017, 9 Junho -																		
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	18	Total (PE)
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	0	3	6	14	12	6	4	1	1	0	1	1	1	0	1	51
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	1	3	5	10	8	6	5	1	2	1	4	2	0	2	1	0	51

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 2022

Em 2022, foram celebrados 20 acordos de adesão (AA), mais 2 que em 2021. Da análise do conjunto dos AA de 2022, verifica-se o seguinte:

- 13 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2022, 4 a convenções publicadas em 2021, 1 a convenções de 2020, 1 a convenções de 2019 e 1 a convenções de 2018;
- na sua globalidade, 9 incidem sobre acordos coletivos, 8 sobre acordos de empresa e 3 sobre contratos coletivos;
- 10 acordos de adesão correspondem a 5 AC e 5 AE do setor dos transportes;
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 16 casos e da parte empregadora nos restantes 4 acordos;

Em 2022 estão envolvidas 18 entidades diferentes, mais 2 do que em 2021.

Quadro 24 - Acordos de Adesão publicados em 2022 e 2021

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS, 2022		2021
<i>Total de convenções publicadas:</i>		208
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	9	7
Acordo de Empresa	8	10
Contrato Coletivo	3	1
Total	20	18

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. A título introdutório importa recordar que 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. No perímetro de entidades do setor público sobressaem as empresas públicas que veem a suas relações coletivas de trabalho ser sujeitas ao regime comum das empresas. Existem ainda outras entidades do setor público que sujeitam as relações de trabalho ao Código do Trabalho, mas que não pertencem ao segmento empresarial. Estão nestas condições os institutos públicos de regime especial, fundações públicas de direito privado, e entidades reguladoras independentes, entre outros sujeitos públicos como consórcios administrativos. Estas entidades públicas, 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. O âmbito de incidência do presente capítulo é delimitado pela contratação coletiva outorgada pelos empregadores públicos enunciados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, relativo ao Sistema de Informação e Reorganização do Estado (SIOE)⁹⁵. 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. Desde logo, porque se lhes aplicam os comandos legais das Leis do Orçamento de Estado, que assim o determinem. Este foi o caso das restrições impostas a partir da LOE para 2011, que afetaram não só o setor público tradicional como aquele sujeito ao regime laboral comum.

III. Foi oportunamente explicado em relatórios anteriores que 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 coletiva⁹⁶.

⁹⁵ Cfr. Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro (art.2.º): *órgãos de soberania e respetivos órgãos e serviços de apoio, órgãos e serviços da administração direta, indireta e autónoma, demais entidades das regiões autónomas e das autarquias locais, entidades intermunicipais, empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, municipais e intermunicipais, Banco de Portugal, entidades administrativas independentes e a outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, 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*

⁹⁶ No essencial, 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 art. 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 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

IV. Também já se deu nota no contexto normativo (capítulo 2.2.) que a Lei do Orçamento do Estado para 2022 (Lei n.º 12/2022, de 27 de junho) reproduz, no essencial, o regime de abertura à contratação coletiva preceituado na LOE 2021. Ou seja, consente o “normal desenvolvimento das carreiras”, quanto a “alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão”, permitindo o pagamento integral dos correspondentes acréscimos remuneratórios; bem como a atribuição de prémios de desempenho e ajudas de custo, desde que seja disciplinada por IRCT ou regulamento interno e outros instrumentos legais ou contratuais. Admite-se, por fim, a contratação de seguros de saúde ou de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (*art.26.º e 44.º LOE 2022; e art. 136.º/5 Decreto-Lei n.º 53/2022, Dec.-Lei de execução orçamental*).

V. Como habitualmente, a contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no setor público empresarial⁹⁷, o que justifica um enfoque particular nas empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2022, recorrendo à listagem de empresas do setor público empresarial inscrita em duas fontes administrativas:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁹⁸, apurando as empresas do SEE, com participação pública igual ou superior a 40% (em 31-12-2022); e
- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁹⁹, apurando 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 2022.

O quadro seguinte apresenta os principais apuramentos quanto à negociação coletiva celebrada em 2022, no Setor Público Empresarial, com um total de 51 IRCT negociais, o que corresponde a 45

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). Foi a Lei do Orçamento para 2018 (no artigo 23.º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro) a estabelecer 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”.

⁹⁷ Em 2022, destaca-se ainda a presença de 2 entidades fora do SPE, uma fundação e uma entidade administrativa independente: AE Fundação INATEL / FESAHT - BTE 47/2022 e paralelos (3); e o AA Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões / STAS e outros – BTE 31/2022 ao AC Liberty e outras/STAS – BTE 15/2022

⁹⁸ Disponível em <http://www.dgtf.pt>.

⁹⁹ O total de entidades indicadas no SIOE (em 31/12/2022 e com mais de 50% de participação pública) é de 173 para a Administração Central (SEE) e 27 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/>.

convenções (42 AE e 3 AC) e 6 Acordos de Adesão. Neste universo destaca-se o crescimento exponencial do número de empresas envolvidas (29 em 2021 e 76 em 2022), resultante da publicação de um AC do setor da saúde outorgado por 40 empresas¹⁰⁰. Por outro lado, algumas empresas (7/76) outorgaram simultaneamente convenções e acordos de adesão¹⁰¹, enquanto outras (5/76) apenas celebraram acordos de adesão¹⁰². Tal como noutros capítulos do relatório, também aqui é expressiva a relevância das revisões parciais (73% em 45 convenções).

Quadro 25 - Setor Público Empresarial - IRCT publicados em 2022 e 2021

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	TOTAL	Nº empresas abrangidas
2022	6	3	42	51	76
2021	8	3	41	52	29

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

Na repartição setorial, os transportes continuam a ter a primazia (21 empresas outorgantes e 26 convenções), com destaque para as 10 convenções (AE) outorgadas por três empresas (Transtejo 4, Metro Lisboa 3 e Carris 3).

Relativamente à repartição geográfica, existem 26 convenções celebradas por empresas (59), do setor empresarial do Estado (central); e 19 convenções celebradas por empresas 12 do setor empresarial Local.

Pelo prisma do período de eficácia, a contratação coletiva do SPE publicada em 2022 pode segmentar-se em três grupos: oito primeiras convenções; quatro revisões globais, cujo período de eficácia varia entre os 12 e 30 meses ; 33 revisões parciais, com períodos de eficácia muito díspares: entre 2 e 280 meses (23,3 anos).

VI. Em 2022, continua a existir discrepância entre o número de empresas (71) e o número de convenções celebradas (45) (face a 20 empresas e 41 convenções, em 2021). Este facto, decorre quer da celebração de várias convenções (paralelas) por uma mesma empresa (por exemplo, a

¹⁰⁰ Trata-se do AC CH – Montijo e outros /FENPROF– BTE 2/2022

¹⁰¹ Foi o caso da CP comboios e Administrações portuárias

¹⁰² O universo de Acordos de Adesão (AA) publicados em 2022. são analisados no ponto 4.2.2., ver também quadro síntese em anexo. São seis 6 AA que integram perímetro do SPE: AA APA/SITEMAQ - BTE 48/2022, ao AC da APA/SNTAP- BTE 37/2022; AA da APA/SINCOMAR- BTE 48/2022, ao AC da APA/SNTAP- BTE 37/2022; AA da Infraestruturas P./STIR -BTE 46/2022, ao AC da Infraestruturas P. e outras/SNTSF -BTE 22/2019; AA de CP comboios/ASSIFECO - BTE 39/2022, ao AE da CP comboios/ASCEF – BTE 23/2022; AA de CP comboios/SNTSF – BTE 38/2022, ao AE da CP comboios/ ASCEF – BTE 23/2022; AA da TAP/SIA -BTE 13/2022, ao AE TAP/SIMA -BTE 7/2021.

Transtejo, a CGD e a Carrisbus outorgam 4 AE cada uma), quer pela outorga de AC para várias empresas, conforme representa o quadro seguinte.

À semelhança das edições anteriores, no próximo capítulo aprofundaremos o estudo do conteúdo da contratação coletiva publicada em 2022, onde também se insere este grupo de convenções do SPE.

Quadro 26 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial, 2022

BTE (nº)	tipo	subtipo	CAE sec.	Outorgantes Patronais	Outorg. Sindicais	N.º de Conv. p/ Empresa	N.º de Empresas p/ Conv.	Período de eficácia (meses)
2	AC	1ª convenção	Q	CH - Bar. Montijo (e ...)	FENPROF	1	40	0
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	1	1	28
4	AE	Rev.Parcial	R	Parques Sintra	SINTAP	1	1	28
5	AE	Rev.Parcial	R	OPART	CENA-STE	1	1	12
7	AE	Rev.Parcial	H	SOFLUSA	STFCMM	1	1	17
7	AE	Rev.Parcial	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	4	1	17
7	AE	Rev.Parcial	H	TRANSTEJO	SITRA			17
7	AE	Rev.Parcial	H	TRANSTEJO	SITese			17
7	AE	Rev.Parcial	H	TRANSTEJO	STFCMM			17
7	AE	Rev.Parcial	H	Parques Tejo - Oeiras	STMO	1	1	15
8	AE	Rev.Parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	3	1	14
8	AE	Rev.Parcial	H	Metro-Lisboa	SENSIQ			14
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem (e Imofundos)	SINTAF	1	2	0
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	1	1	0
10	AE	Rev.Parcial	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	2	1	5
13	AE	1ª convenção	R	Lagos-em-Forma	SINTAP	1	1	0
13	AE	Rev.Parcial	K	CGD	SBN-F	4	1	21
13	AE	Rev.Parcial	K	CGD	STEC			25
17	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	ASPTC	3	1	13
18	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	SITRA			13
19	AE	Rev.Parcial	G	CARRISBUS	FECTRANS	4	1	11
19	AE	Rev.Parcial	G	CARRISBUS	SITRA			11
22	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	SITese			29
23	AE	Rev.Parcial	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			3
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	3	1	12
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	1	1	0
26	AE	Rev.Parcial	H	EMEL	SITese	1	1	11
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ			28
28	AE	Rev.Parcial	G	CARRISBUS	FECTRANS			2
28	AE	Rev.Parcial	G	CARRISBUS	SITRA			2
29	AE	1ª convenção	E	VIMÁGUA	STAL	1	1	0
32	AE	Rev.Parcial	H	CARRISTUR	FECTRANS	3	1	32
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	1	1	0
33	AE	Rev.Parcial	K	CGD	SBC			30
36	AE	Rev.Parcial	H	CARRISTUR	SNM			33
36	AE	Rev.Parcial	H	CARRISTUR	SITRA			33
37	AC	Rev.Parcial	H	APA (e ...)	SNTAP	1	6	37
39	AE	Rev.Parcial	K	CGD	FSIB			31
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI			30
45	AE	Rev.Parcial	C	INCM	IEQUIMETA	2	1	280
45	AE	Rev.Parcial	E	Águas Púb. Serra Estrela	SINTAP	1	1	14
45	AE	Rev.Parcial	J	RTP	FE	1	1	44
46	AE	1ª convenção	E	Ecolezíria.Resíduos	STAL	1	1	0
46	AE	Rev.Parcial	C	INCM	SINTTAV			14
47	AE	Rev.Parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS			10
Total de conv. no SPE:			45	Total de empresas abrangidas:		71		

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

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2022

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. Neste relatório, merecem especial atenção as alterações ao regime jurídico do teletrabalho, pois tudo leva a crer que contribuíram para um aumento expressivo da sua regulação convencional, em 2022, onde se registam alterações no recorte da figura.

Por último, e a propósito de grande parte das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2022 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço. Neste domínio recorre-se ao classificador habitual: (=) *à anterior*; *alteração à convenção anterior*; *conteúdo novo* .

4.4.2 Análise geral

I. A análise qualitativa inicia-se com o clássico mapeamento dos conteúdos apurados nos quadros 29 e 30. Embora não exaustivo, este mapeamento permite identificar os conteúdos dominantes, ao apreciar os tipos e subtipos de convenções, e, do mesmo passo, apreender as grandes tendências da negociação coletiva do ano e principais diferenças face ao ano anterior.

A seleção de temas utilizados é atualizada anualmente para 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. Como é o caso dos conteúdos relativos ao assédio e ao princípio da igualdade e não discriminação.

Cumpram ainda mencionar temas que apenas são tratados na negociação coletiva e que a lei não aborda, referimo-nos aos regimes previdenciais complementares, à prevenção ou disponibilidade, à avaliação de desempenho e, em parte, aos horários flexíveis.

Como vem sendo habitual, apresentam-se aqui todas as referências 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, a fisionomia das convenções publicadas em 2022 reveste-se de grandes semelhanças com a estudada em anos anteriores. Com efeito:

- os conteúdos mais comuns são quatro: retribuições e outras prestações pecuniárias, vigência da convenção, âmbito geográfico e faltas. Em contrapartida, os conteúdos menos encontrados na contratação coletiva em 2022 são: meios de vigilância eletrónica, tempo de trabalho/horário concentrado, encerramento temporário de estabelecimento ou diminuição de laboração;
- existem 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, licenças, local de trabalho/transferências, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos individuais, 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; evolução profissional; comissões paritárias/resolução de conflitos coletivos; atividade sindical, onde se destaca este ano o regime do teletrabalho);
- na perspetiva da repartição tipológica, alguns temas são tratados essencialmente em AE (acidentes de trabalho; adesão individual, avaliação de desempenho, disponibilidade, prestações sociais complementares, horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, evolução profissional; segurança e saúde; cláusulas de articulação e regimes transitórios).

No plano quantitativo, o número de ocorrências de cada categoria (Quadro 27 ou 28), apresenta algumas alterações de tendência. O grupo de revisões parciais adquiriu uma exuberância ainda mais acentuada, em 2022¹⁰³, o que contribuiu para o total de ocorrências essencialmente em três tópicos: revisão da matéria salarial e institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocamentos, subsídio de turnos, remuneração do trabalho suplementar; definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial e o seu âmbito geográfico.

Noutros temas, que tradicionalmente as partes tendem a regular em primeira convenção ou revisão global, verifica-se, pelo contrário, uma certa quebra em 2022. Referimo-nos, por exemplo, aos regimes de duração e organização do tempo de trabalho (duração do PNT; banco de horas; horários flexíveis); e também quanto à admissão; cessação do contrato de trabalho ou resolução de conflitos.

¹⁰³ Em 2022, as revisões parciais correspondem a 77,5% do total das convenções (240).

As condições salariais e outras prestações pecuniárias em 2022...

Em 2022, merece especial destaque o conjunto de previsões que melhoraram as condições salariais e outras prestações pecuniárias.

Houve, de facto, uma atualização salarial alargada à maioria das unidades de negociação, primordialmente revisões parciais, que beneficiou de um crescimento nominal e real das tabelas salariais, embora a evolução dos salários reais tenha divergido. Para este facto, tudo leva a crer, que tenha contribuído o crescimento da inflação em 2022 (8,1%).

Há, por outro lado, um conjunto de convenções cujas atualizações salariais se projeta para além de 2022, ora através da publicação de tabelas plurianuais para 2022, 2023 e, até, para 2024¹⁰⁴; ora indexando a evolução dos salários dos anos subsequentes ao Índice de Preços no Consumidor, sem habitação (IPC)¹⁰⁵; ora estabelecendo um regime misto com a publicação de aumentos constantes em tabela salarial, com a possibilidade de correção em função da taxa de IPC¹⁰⁶.

Cumpra também mencionar a recuperação retroativa da atualização de salários e de pensões, que retroagem a sua eficácia a anos anteriores (2021¹⁰⁷, 2020, 2019 e 2018¹⁰⁸).

Por outro lado, verifica-se que existem outras disposições com incidência remuneratória, como seja a pluralidade de acréscimos remuneratórios associados, por exemplo, à organização do tempo de trabalho – com a subida dos acréscimos do valor do trabalho suplementar, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade - e também por via da atualização da remuneração base que constitui o valor indexante para o cálculo destes acréscimos remuneratórios.

Entendem-se, ainda, como dignos de nota a atribuição de prémios, em função dos resultados¹⁰⁹; e regras de progressão associados, amiúde, a regimes de avaliação de desempenho.

Em síntese, em 2022, as diversas vias de valorização remuneratória configuram um ponto importante da negociação coletiva, dada a multiplicidade de atualizações remuneratórias negociadas e que poderão concorrer para o acréscimo dos “ganhos” do trabalhador.

¹⁰⁴ AE Atlantic Ferries / SIMAMEVIP – BTE 30/2022 (cl.15ª e Anexo II)

¹⁰⁵ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl.Anexo III) e outros do setor segurador

¹⁰⁶ Exemplo: AE GALLOVIDRO/SINDEQ – BTE 28/2022 (2ª, 4 e 5)

¹⁰⁷ CC APICCAPS/FESETE– BTE 1/2022(cl.128.ª) e CGD

¹⁰⁸ AC Montepio/FSIB– ambos BTE 1/2022 (Anexos III e V) e AC e Montepio/FSIB– ambos BTE 1/2022 (cl.112ª)

¹⁰⁹ AE REPSOL – Polímeros/COFESINT– BTE 2/2022 [(cl. 99ª e Anexo XI f)]

Quadro 27 - Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo (2022 e 2021)

TEMAS	TIPO			Total	2021
	AC	AE	CC		Total
	31	112	97	240	208
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	20	38	33	91	73
<i>Adesão individual</i>	8	4	3	15	15
<i>Admissão</i>	8	24	23	55	68
<i>Âmbito geográfico</i>	14	55	67	136	134
<i>Assédio moral</i>	6	22	26	54	52
<i>Atividade sindical</i>	14	29	32	75	79
<i>Avaliação de desempenho</i>	10	24	5	39	36
<i>Categorias profissionais</i>	15	46	36	97	115
<i>Cedência ocasional</i>	6	14	5	25	32
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	8	26	27	61	64
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	2	24	11	37	25
<i>Comissão de serviço</i>	2	16	16	34	35
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	6	14	19	39	35
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	8	12	26	46	58
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	6	16	5	27	6
<i>Descanso semanal</i>	11	30	28	69	74
<i>Deslocações</i>	11	35	40	86	73
<i>Direitos de personalidade</i>	7	27	27	61	34
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	7	28	26	61	79
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	0	3	3	6	13
<i>Evolução Profissional</i>	11	36	24	71	82
<i>Faltas</i>	10	54	42	106	83
<i>Feridos</i>	9	28	27	64	71
<i>Férias</i>	16	31	32	79	81
<i>Formação profissional</i>	13	37	34	84	81
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	3	6	10	19	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	7	32	35	74	62
<i>Licenças</i>	7	22	17	46	53
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	7	23	24	54	65
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	5	13	3	21	10
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	1	0	1	3
<i>Mobilidade funcional</i>	7	18	22	47	55
<i>Parentalidade</i>	15	37	34	86	78
<i>Período Experimental</i>	8	15	29	52	63
<i>Poder disciplinar</i>	7	20	24	51	59
<i>Prestações sociais complementares</i>	18	31	16	65	65
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de outros</i>	8	26	19	53	51
<i>Protocolos /regulamentos</i>	10	22	15	47	51
<i>Regalias anteriores</i>	9	18	22	49	50
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	10	23	30	63	74
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	5	1	4	10	13
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	31	108	97	236	197
<i>Segurança e saúde</i>	11	26	25	62	72
<i>Tempo de trabalho</i>	8	37	27	72	96
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	14	9	27	26
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	4	11	17	31
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	7	20	19	46	47
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	3	3	7
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	3	13	3	19	32
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	8	27	20	55	58
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	9	31	29	69	65
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	8	28	30	66	80
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	8	47	16	71	64
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	5	4	0	9	5
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	3	19	1	23	25
<i>Trabalhador estudante</i>	12	17	22	51	58
<i>Trabalho de menores</i>	2	5	18	25	40
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	0	0	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	1	6	15	22	22
<i>Vigência</i>	19	77	69	165	166
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	10	13	10	33	17

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

Quadro 28 - Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo (2022 e 2021)

TEMAS	Subtipo			Total	2021
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	17	186	37	240	208
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	14	41	36	91	73
<i>Adesão individual</i>	2	8	5	15	15
<i>Admissão</i>	14	6	35	55	68
<i>Âmbito geográfico</i>	15	84	37	136	134
<i>Assédio moral</i>	12	9	33	54	52
<i>Atividade sindical</i>	16	22	37	75	79
<i>Avaliação de desempenho</i>	13	16	10	39	36
<i>Categorias profissionais</i>	16	45	36	97	115
<i>Cedência ocasional</i>	7	1	17	25	32
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	14	10	37	61	64
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	9	16	12	37	25
<i>Comissão de serviço</i>	10	5	19	34	35
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	8	6	25	39	35
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	6	8	32	46	58
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	1	17	9	27	6
<i>Descanso semanal</i>	15	20	34	69	74
<i>Deslocações</i>	13	38	35	86	73
<i>Direitos de personalidade</i>	15	12	34	61	34
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	14	14	33	61	79
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de</i>	1	0	5	6	13
<i>Evolução Profissional</i>	15	23	33	71	82
<i>Faltas</i>	16	54	36	106	83
<i>Feridos</i>	16	11	37	64	71
<i>Férias</i>	17	26	36	79	81
<i>Formação profissional</i>	15	33	36	84	81
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	7	0	12	19	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	14	25	35	74	62
<i>Licenças</i>	13	4	29	46	53
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	12	7	35	54	65
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	4	11	6	21	10
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	0	1	1	3
<i>Mobilidade funcional</i>	9	4	34	47	55
<i>Parentalidade</i>	10	41	35	86	78
<i>Período Experimental</i>	9	9	34	52	63
<i>Poder disciplinar</i>	9	6	36	51	59
<i>Prestações sociais complementares</i>	7	32	26	65	65
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de</i>	14	10	29	53	51
<i>Protocolos / regulamentos</i>	13	14	20	47	51
<i>Regalias anteriores</i>	8	8	33	49	50
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	14	14	35	63	74
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	1	2	7	10	13
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	17	182	37	236	197
<i>Segurança e saúde</i>	16	10	36	62	72
<i>Tempo de trabalho</i>	17	18	37	72	96
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	5	18	27	26
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	1	14	17	31
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	12	7	27	46	47
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	3	3	7
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	8	2	9	19	32
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	14	11	30	55	58
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	14	20	35	69	65
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	16	13	37	66	80
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	13	35	23	71	64
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	1	7	1	9	5
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	6	10	7	23	25
<i>Trabalhador estudante</i>	8	12	31	51	58
<i>Trabalho de menores</i>	3	0	22	25	40
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	0	0	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	5	1	16	22	22
<i>Vigência</i>	16	112	37	165	166
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	8	14	11	33	17

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

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

4.4.3.1 Introdução

I. No capítulo dedicado às matérias recomendadas no artigo 492.º, CT, procura-se aferir como os textos convencionais refletem as recomendações da lei, plasmadas nas suas alíneas do n.º 2, às quais acresce a prevista no n.º 3, do preceito.

Em 2022, com as alterações ao Código do Trabalho, conferidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, foi aditada uma nova alínea [j)], ao n.º 2, respeitante a *negociação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho*¹¹⁰, analisada, neste ponto, pela primeira vez.

Por outro lado, o n.º 1 da norma em referência estabelece ainda o conjunto de requisitos de ordem formal de que depende o depósito da convenção¹¹¹. E, por último, o seu n.º 4 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 497.º, CT)¹¹².

II. Assim, para perceber em que medida as convenções coletivas estão conformes às recomendações do art.º 492.º, 2 e 3, CT, no que toca ao conteúdo material da convenção, preserva-se quer a metodologia de abordagem, quer os pressupostos já conhecidos. Ou seja:

– o campo de análise concentra-se em primeiras convenções e revisões globais, abrangendo 54 (17 e 37, respetivamente) de um universo de 240 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2022;

– parte-se do entendimento que o disposto nos números 2 e 3 do art.º 492.º, CT se deve conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para o respetivo regime jurídico e analisa-se, em particular, o modo como as convenções densificam as recomendações da lei, em função das especificidades de cada contexto organizacional¹¹³;

¹¹⁰ Ver *supra* 2.2.

¹¹¹ Por isso, os requisitos sobre identificação das partes e da convenção não serão analisados (arts.492.º,1 e 494.º,4,CT).

¹¹² Ver *infra* 4.4.4.2, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas.

¹¹³ É importante lembrar que vários segmentos da norma do art. 492.ºCT (relativos a igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica; cumprimento e garantias da retribuição; teletrabalho; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e transmissão de empresa ou estabelecimento) estão abrangidos pelo n.º 3 do art.º 3.º CT [mais precisamente as alíneas a), b), d), j),k), l) e m)], por isso, só se consente a sua regulação por IRCT se for em sentido mais favorável ao trabalhador.

– no âmbito de cada uma das alíneas dos citados n.ºs 2 e 3, do art.492.º, CT, o conjunto de matérias versadas, por tópico, contabiliza-se apenas uma vez, independentemente do número de ocorrências encontrado na convenção¹¹⁴. Isto quer dizer que o número máximo apurado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas: um total de 54 convenções, em 2022.

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

I. O quadro seguinte continua a refletir a tendência descrita em anos anteriores ao revelar um grau de cobertura variável dos 10 temas recomendados pela lei. Aqui sobressai a usual representação da retribuição base para profissões e categorias profissionais [art.492.º,2, al. e), CT] e o princípio da igualdade e não discriminação, através das suas múltiplas projeções, [art.492.º,2, al. d), CT]. Seguem-se as matérias relativas à segurança e saúde [art.492.º,2,al.c),CT], à formação profissional [art.492.º,2, al.b),CT] e também a regulação de comissões paritárias (art.492.º,3,CT). Os demais temas versados no n.º 2 do art. 492.º, CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

Quadro 29 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492º do CT, em 1ºs Convenções e Revisões Globais (2022 e 2021)

Conteúdos recomendados pelo art.492.º,CT		1ºs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2021
		AE	AC	CC	TOTAL	AE	AC	CC	TOTAL		
n.º 2, a)	Relações entre outorgantes, cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos	1	0	0	1	3	3	8	14	15	24
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	7	3	1	11	9	3	17	29	40	42
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho - segurança e saúde	12	2	1	15	11	4	21	36	51	42
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	12	3	1	16	11	4	22	37	53	70
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	12	4	1	17	11	4	22	37	54	71
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	0	1	0	1	0	3	5	8	9	11
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	2	0	0	2	1	0	0	1	3	4
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	1	1	1	3	1	1	0	2	5	6
n.º 2, i)	Condições de prestação em regime de teletrabalho	1	0	0	1	5	1	3	9	10	4
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar convenção	8	3	1	12	9	4	20	33	45	64
Universo de convenções analisadas		12	4	1	17	11	4	22	37	54	71

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

II. De seguida, analisa-se o modo como as convenções abordam as diversas matérias indicadas na lei.

¹¹⁴ Por exemplo, a previsão do cumprimento da convenção e resolução de conflitos coletivos, nuns casos surge a propósito da revisão e denúncia da convenção, noutros enquanto competência da comissão paritária para dirimir litígios que resultem da aplicação da convenção e noutros, ainda, prevê-se comissão específica para resolução de conflitos individuais ou coletivos.

- **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].

A regulação da relação entre outorgantes da convenção surge habitualmente nas cláusulas iniciais, relativas à vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, onde também se disciplina a resolução dos conflitos que possam surgir durante a negociação de revisão ou celebração de nova convenção. A convenção segue amiúde o figurino legal, referindo-se à conciliação, mediação e arbitragem voluntária¹¹⁵, com a possibilidade de escolha de um destes mecanismos¹¹⁶ ou a conjugação de vários deles¹¹⁷ (quadro 29).

Na resolução de conflitos sobre a revisão parcial ou global do texto convencional, pode também surgir a previsão expressa de arbitragem voluntária, complementada por “convenção de arbitragem”, onde é definido o âmbito, o objeto, a composição e o regime de funcionamento da comissão arbitral¹¹⁸.

Existem ainda convenções que se comprometem a tentar dirimir os conflitos emergentes da aplicação e revisão da convenção recorrendo à conciliação e mediação laboral¹¹⁹ “em momento prévio a qualquer outro de resolução de conflitos”¹²⁰.

- **“As ações de formação profissional,¹²¹ 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.]

Nesta alínea considera-se a letra da norma que indica “ações de formação profissional”¹²². Como consequência apenas são referenciadas as concretizações e, as mais das vezes, os afloramentos do

¹¹⁵ A duração da fase de resolução extrajudicial de conflitos é variável: AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022(cl.2ª,4 e 5), e CC ANTROP/SITRA – BTE 43/2022(cl.2ª,5ª,1) e paralelos, sobrevivência até18 meses; enquanto AC BP – Portugal/COFESINT– BTE 36/2022(cl.2ª,6) estabelece 24 meses.

¹¹⁶ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.3ª,5) [(=)BTE 18/2021], em caso de denúncia da convenção, admite-se o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais” acordadas, no máximo durante 2 anos.

¹¹⁷ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE28/2022 (cl.63.º e 65)[(=) BTE33/2021]).

¹¹⁸ Solução usual no setor segurador, por exemplo, AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.3ª,5 e Anexo I) o objeto da arbitragem restringe-se às matérias em conflito e a decisão da comissão arbitral deve integrar os pontos já acordadas pelas partes. Se não for viabilizada a composição do colégio arbitral, ocorrerá a vigência ilimitada da convenção. Uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de 6 meses. Os efeitos no pós eficácia da convenção, vigoram durante 12 meses (cl.3ª,10) [(=)AE CARAVELA/STAS - BTE 48/2021].

¹¹⁹ AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 5/2022(cl.115.º) resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão da convenção por conciliação ou mediação e, na ausência de solução por aquelas vias, recurso à arbitragem.

¹²⁰ Ver, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2022(cl.81ª) [(=) BTE 29/2021]; CC AHSA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl.106ª) [(=) BTE 18/2021]; e os LACTICOOP/SETAAB – BTE 22/2022(cl.57.º) [(=) BTE 25/2021] e paralelos.

¹²¹ 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 E.F.2020.

¹²² A formação profissional é desenvolvida nos arts. 127.º, 1, d) e 128.º, 1, d), 130.º a 134.º, todos do CT.

modo como as convenções perspetivam a forma como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho.

Em 2022, são apuradas 40 convenções, de 54 primeiras convenções e revisões globais, que referenciam conteúdos como a formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação¹²³, segurança e saúde no trabalho¹²⁴, assim como adaptação a novas tecnologias¹²⁵ promovendo a adaptação do trabalhador à evolução tecnológica do posto de trabalho¹²⁶;e, nalguns casos, indicando as especificidades associadas a profissões regulamentadas¹²⁷.

Associado ao “uso de ferramentas digitais” encontrou-se também o dever do empregador em promover ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um “uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga e respeite os períodos de descanso do trabalhador”¹²⁸.

Existem outras dimensões, incluindo o dever de o empregador 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 empregador¹²⁹, serão desenvolvidos em capítulo próprio¹³⁰. Sendo de realçar que a maioria reproduz o texto da Lei ao fixar 40 horas de formação anual por trabalhador.

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

Nas “condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde”, pode ser considerado um feixe de matérias relativas às condições de segurança e saúde dos trabalhadores, quer na dimensão de prevenção, quer no que toca às medidas de reparação de acidentes e doenças decorrentes do exercício profissional.

Em 2022, surgem diversas projeções da SST em primeiras convenções (15) e revisões globais (31)¹³¹, muitas delas reproduzindo a lei e já tendo em linha de conta as recentes alterações legislativas sobre

¹²³ Exemplo: AE DHL/SITAVA– BTE 1/2022(cl.24.º,3)

¹²⁴ CC ACA/CESP– BTE 1/2022 (cl. 73ª,1)

¹²⁵ AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.8ª,3)

¹²⁶ Exemplo: AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL e CAIMA_Celulose/SITESE— ambos BTE 19/2022(cl.8.º)

¹²⁷ Exemplo, nos transportes rodoviários, CC ANTROP/FECTRANS— BTE 27/2022(cl. 78ª, 1 a 3) e paralelos

¹²⁸ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.8º, 21ª,2), no setor segurador há outras 4 revisões parciais com conteúdo idêntico.

¹²⁹ Cfr. arts. 127.º,1,d) e 128.º, 1, d) , CT, respetivamente, enquanto dever do empregador e do trabalhador.

¹³⁰ Cfr 4.4.6.

¹³¹ Cfr. AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.87ª; 104ª-109ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 (cl.56ª) e paralelo(=) BTE 4/2021);

a adaptação das regras de SST às situações de teletrabalho, consagradas na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, conforme desenvolvido em (4.4.4.).

Como se tem dado testemunho em relatórios anteriores, existe uma diversidade de abordagens relacionada, em regra, com a realidade de cada organização. O seu desenvolvimento é tratado *infra* em (4.4.13).

– **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].

Em relatórios anteriores, houve ocasião de mencionar as múltiplas projeções desta dimensão, que cada vez menos se reconduzem à igualdade de género e à conciliação da vida pessoal e laboral.

As medidas tendentes à conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, destinadas a *trabalhadores com responsabilidades familiares...*

parecem abarcar, para além da parentalidade, a tutela do *trabalhador enquanto cuidador de outros membros do agregado familiar*, na linha da Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, onde é considerado «Cuidador» o trabalhador “que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar (...) e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave” [art.3ª,1,al.d)].

Nesse sentido, a disciplina da tutela do trabalhador com responsabilidades familiares surge associada ora à organização dos tempos de trabalho¹³², em geral, ora como critério de preferência na autorização do trabalho a tempo parcial¹³³, em vez de tutelar apenas a parentalidade, como ocorria, há uns anos. Refira-se, a este propósito, que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, vem consagrar o regime legal do cuidador nos arts. 101.º-A a 101.º-H do Código do Trabalho.

¹³² CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022 (cl.37.º) organização de horários compatíveis com estrutura familiar, filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio. No AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022(cl.45ª,4), dispensa prestação de trabalho suplementar por “motivos graves da vida pessoal ou familiar” do trabalhador.

¹³³ CC ACA/CESP– BTE 1/2022(cl.31.º) e CC CNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.5ª,4) preferência no trabalho a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares, com doença crónica ou deficiência.

Em 2022 as convenções coletivas continuam a privilegiar uma panóplia de temas bastante diversificado. 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 âmbito mais lato, encontra-se a preocupação de conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, espelhada, do mesmo modo, nas regras sobre organização do horário de trabalho¹³⁴, na marcação do período de férias¹³⁵ e do descanso semanal¹³⁶. Surgem, ainda, as disposições já conhecidas quanto à conciliação da parentalidade¹³⁷ e a organização dos tempos de trabalho.

No plano mais formal, é comum a referência à igualdade no acesso ao emprego ou à progressão¹³⁸, à formação e às condições de trabalho, em geral. Embora, por vezes, sejam complementadas por medidas de discriminação positiva¹³⁹

Um outro segmento, relaciona-se com a promoção de situações de igualdade material, tendo como propósito a proteção de trabalhadores portadores de deficiência¹⁴⁰; com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes promover condições de trabalho mais ajustadas¹⁴¹; e também para promover o enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹⁴².

Há também regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹⁴³.

¹³⁴ AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022[cl.38ª,3]) e AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.37ª,6).

¹³⁵ Conciliação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar, da mesma empresa:AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl.56ª,12); AC Coop.A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.39ª8); AC Navigator Tissue Rodão/ FETESE - BTE 3/2022(cl.35.ª,4) [(=) BTE 37/2021]; e que não pertençam à mesma empresa, ver AE CCL/SITESE— BTE 22/2022(31ª,6).

¹³⁶AC Coop.A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.36ª5), gozo do descanso semanal nos mesmos dias.

¹³⁷ AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 22/2022(cl.14ª,4) [(=)BTE 29/2021]; AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022 (cl.5ªe 6ª) e AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022(cl.61ª), sobre a jornada continua em razão da parentalidade, AE VIMAGUA/STAL—BTE 29/2022(cl.29ª,3). O AE DHL/SITAVA— BTE 1/2022(Anexo IV)

¹³⁸ AE Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cis. 7ª e 8ª); AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022 (cl. 7ª e 12ª) e paralelo

¹³⁹ CC ACA/CESP— BTE 1/2022(cl.72ª)(n.º4) para corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adotadas medidas (transitórias) de ação positiva, até à erradicação das situações que estiveram na sua origem; AE VIMAGUA/STAL—BTE 29/2022(cl.4ª e 5ª).

¹⁴⁰ Regras específicas sobre flexibilidade do horário, AE VIMAGUA/STAL—BTE 29/2022(cl.28ª,8); e também no acesso ao emprego AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022(cl.24.ª,4),

¹⁴¹ Vários CC outorgados pelo SETAAB, CC AHS/SETAAB— BTE 20/2022(cl.87ª)[(=)BTE 18/2021] e CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2022(cl.56.ª) [(=)BTE 30/2021] continuam a promover a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em razão da idade, doença ou acidente; AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.28ª,8) na organização do trabalho

¹⁴² Por exemplo, AE EMEL/SITESE— BTE 26/2022(cl.39.ª,2)

¹⁴³ CC ANIECA/FECTTRANS—BTE 14/2022 e ANORECA/FECTTRANS— BTE 22/2022 (ambos cl.20ª);e CC APEC/FECTTRANS— BTE 32/2022 (cl. 16ª) [respetivamente (=)24/2021; 30/2021 e 4/2021] e AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022 [cl.4ª,2,d)]

Em linha com o regime legal, surge cada vez mais a previsão de normas sobre a proteção dos trabalhadores contra o assédio moral¹⁴⁴.

Num outro plano, surge a intervenção da 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 discriminação¹⁴⁵.

Em 2022, a CITE apreciou as convenções coletivas publicadas em BTE, num total de 302 convenções, incluindo retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação.

Neste universo, notificou, para pronúncia, os outorgantes de 19 Convenções coletivas que continham 51 normas desconformes/discriminatórias. A maioria dos outorgantes (13) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções e, inclusivamente, dois deles já o fizeram, os restantes (6) não responderam.

Em 2022 verificou-se um decréscimo das cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias relativamente ao ano de 2021 (de 60 para 51).

As desconformidades mais comuns reportam-se a cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias, segue-se, como em anos anteriores, outras irregularidades como a indicação incorreta do número de dias atribuídos ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai e também a não inclusão, na convenção das alterações ao código do Trabalho conferidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, em especial, no que toca ao regime de licenças, faltas e dispensas e com a equiparação da dispensa para amamentação à dispensa para aleitação.

A CITE não tem conhecimento de no ano de 2022 ter sido publicada jurisprudência declarando a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do artigo 479.º do CT.

– **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, considera-se que uma formulação muito genérica desta disposição abarca virtualmente o conjunto dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho,

¹⁴⁴ Por exemplo AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022 (cl.15ª) e Ecoléziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.9ª)Ver 4.4.7.2.,

¹⁴⁵ Enquanto a perspectiva do CRL, visa identificar “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação” [art. 492.º, 2, d), CT, e)], a competência da CITE apoia-se nos arts. 63.º, 479.º e 381.º, CT.

sendo algumas destas matérias aprofundadas em secções próprias do Relatório. Continuamos, aqui, a privilegiar dois conjuntos de matérias versados nos textos convencionais: o desenvolvimento de direitos e deveres das partes na relação de trabalho em aspetos que vão adquirindo relevância na negociação coletiva; assim como o tratamento da dimensão retributiva, que disfruta, como se sabe, de indiscutível protagonismo no espaço da negociação (*lato sensu*).

Quanto ao primeiro tópico, observa-se a regulação dos direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados¹⁴⁶. No respeito dos direitos de personalidade, é comum a remissão para o regime legal¹⁴⁷. Este regime projeta-se na reserva e confidencialidade de mensagens¹⁴⁸ e de elementos alheios à vida profissional (art.16.ºCT), bem como normas que incidem sobre acesso a dados pessoais ou ao processo individual dos trabalhadores (art.17.º, CT)¹⁴⁹.

Já as cláusulas remuneratórias (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) localizam-se em todas as convenções deste universo (54 convenções, em 2022) e raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Na realidade, as previsões com incidência remuneratória reportam-se à retribuição base e também a vários acréscimos remuneratórios associados à organização do tempo de trabalho como por exemplo, do trabalho suplementar (53); do trabalho noturno (49); do trabalho por turnos, do regime de disponibilidade e prevenção(14) ou da isenção de horário (44). Em complemento da remuneração e do pagamento do subsídio de refeição, encontra-se a referência a componentes de retribuição em espécie¹⁵⁰ onde se integra a comparticipação do alojamento do trabalhador e os seus consumos de água e energia¹⁵¹.

Existe outro tipo de disposições convencionais que, em muitos casos, definem o itinerário retributivo do trabalhador: as regras sobre definição de categorias profissionais que se conjugam com as relativas à promoção e progressão do trabalhador. Em 2022, estes regimes estão muitas vezes associados a

¹⁴⁶ Desenvolvido em 4.4.9. Ver CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.69ª), quanto à utilização de meios telemáticos, assegurando proteção de dados pessoais

¹⁴⁷ AE EMEL/SITESE— BTE 26/2022(cl.29.º,2)

¹⁴⁸ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.17ª); AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.20.º)

¹⁴⁹ Ver AE EM.Estaciona.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.29ª,2); AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(A.IX, art.3ª)

¹⁵⁰ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.24.º)

¹⁵¹ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.58.º), as condições do pagamento em espécie e em dinheiro devem constar do contrato de trabalho [(=) BTE 18/2021];

disposições transitórias¹⁵² ou a normas com eficácia retroativa¹⁵³, que visam, em última análise, a valorização salarial do trabalhador.

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

Vários textos convencionais (22 convenções) regulam as situações de transmissão da empresa¹⁵⁴. Nuns casos, remete-se para a lei¹⁵⁵, noutros reproduz-se o essencial do regime legal¹⁵⁶ [o Código do Trabalho conjuga o art.º 3º, n.º 3, al. m), *princípio do tratamento mais favorável*, com a densificação da figura nos art.285º e seguintes], que visa garantir os direitos contratuais e adquiridos na esfera jurídica do trabalhador. Nesta linha, em caso de transmissão surgem referências a que se mantêm os contratos de trabalho e a aplicação do IRCT anteriores, “salvo se o novo regime for mais favorável”¹⁵⁷.

Há também casos que concretizam o âmbito da transmissão ao abarcar as “alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título”, incluindo a transmissão da titularidade da empresa ou que envolvam as concessões de serviço público, garantido aos trabalhadores as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes da convenção, quanto a matéria remuneratória e organização do tempo de trabalho ¹⁵⁸.

O Código do Trabalho concede ao trabalhador o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato, “quando aquela (transmissão) lhe possa causar prejuízo sério (...)”, podendo também dar lugar à resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador [art. 286º-A em conjugação 394.º, 3, al. d),CT]. Há convenções que concretizam este direito de oposição verificadas certas condições¹⁵⁹ e numa outra parece prescindir-se da verificação do pressuposto legal de “prejuízo sério”, entendendo que a “transmissão” constitui fundamento suficiente para a resolução do contrato de trabalho, nos prazos indicados no art. 286.º-A, CT ¹⁶⁰.

¹⁵² AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.111ª)

¹⁵³ Os ANTROP/FECTRANS— BTE 27/2022(cl.84ª e 88ª) e paralelos,

¹⁵⁴ As Leis n.º 14/2018, 19/3 e n.º 18/2021, 8/4, alteraram o regime de transmissão de empresa ou estabelecimento.

¹⁵⁵ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.17ª).

¹⁵⁶ AE CAIMA Celulose/SITese— BTE 19/2022(cl.16.º) e paralelo; AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022(cl.17.º), o regime aplica-se no caso de o “estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título”

¹⁵⁷ Os AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.75ª) e Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.44ª)

¹⁵⁸ Os CC ANTROP/FECTRANS— BTE 27/2022(cl.80ª) [altera BTE 35/2019 (cl.70ª)]; CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022(cl.80ª) [altera BTE 17/2016 (cl74ª)] e paralelos, sobre alteração do operador de serviço.

¹⁵⁹ 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 e haja vagas disponíveis CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.68ª).

¹⁶⁰ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.101ª) (N.º1)

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 forem vencendo, se, ou enquanto, o estabelecimento não for encerrado¹⁶¹.

– **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 2019¹⁶². Em 2022, são 9 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 paritária¹⁶³. 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 da própria convenção, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis¹⁶⁴ ou não resultem de acidentes de trabalho¹⁶⁵. E também se prevê o recurso a arbitragem voluntária¹⁶⁶.

Noutra convenção prevê-se a existência de comissão de conciliação para apreciar divergências no âmbito da categoria atribuída aos trabalhadores ¹⁶⁷.

– **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**

¹⁶¹ Vejam-se os CC ANIECA/FECTRANS—BTE 14/2022 e ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022 (ambos cl.65ª);e CC APEC/SITese – BTE 44/2022 (cl. 62º) e paralelo [respetivamente (=) BTE 24/2021;BTE 30/2021 e BTE 4/2021].

¹⁶² Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, págs. 102 e 103 em 2019, págs. 93.

¹⁶³ Assim, compete à comissão paritária: a conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador nos CC ADCP/SITese – BTE 24/2022 (cl.62.º) e AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE28/2022 (cl.63.º,1)[(=)BTE33/2021]; e 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 32/2022[cl.60ª, 4 b) e c)] e paralelo [(=)BTE 4/2021]

¹⁶⁴ CC ADCP/SITese— BTE 24/2022 (cl.64 .º)

¹⁶⁵ Com conteúdo idêntico ao encontrado em anos anteriores, ver as convenções outorgadas pelo SETAAB. Por exemplo, AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 22/2022(cl.57ª) [(=)BTE 25/2021; BTE 29/2020] e paralelos;

¹⁶⁶ AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022 (cl.6ª) [(=) BTE 12/2021]

¹⁶⁷ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022(cl.9.ª,6) se o trabalhador não estiver de acordo quanto categoria profissional atribuída, poderá recorrer para uma comissão de conciliação e julgamento.

meios necessários para os assegurar em situação de greve [art. 492º,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 2022, encontram-se algumas referências sobre o direito à greve, mas muito esparsamente fazem alusão à possibilidade de serviços mínimos, em situação de greve (três convenções). No âmbito do espaço de autonomia coletiva concedido às partes, foram apuradas as situações de:

- remissão para o regime legal¹⁶⁸ ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹⁶⁹, por vezes associado à proibição do *lock out* ¹⁷⁰;
- o reconhecimento do direito à greve, reconhecendo a obrigação dos trabalhadores assegurarem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, salvaguardando os riscos de atuação associados à determinação de serviços mínimos por acordo¹⁷¹.

Em 2022, não foi localizada qualquer cláusula de paz social.

- **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].

No universo em análise, existem 5 de 54 convenções cujas disposições indicam expressamente os efeitos da convenção que perduram na esfera jurídica do trabalhador em caso de caducidade¹⁷² . A

¹⁶⁸ CC CNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.13.º) e AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.48.º)

¹⁶⁹ Refere-se também que o exercício do direito à greve não pode ser impedido pelo empregador, mas deve ser respeitada a liberdade de trabalho dos trabalhadores não aderentes, AC Navigator Tissue Rodão/ FETESE - BTE 3/2022(cl.19.º) [(=) BTE 37/2021]

¹⁷⁰ AC Rodoviária Douro Minho/FECTRANS— BTE 29/2022(cl.73.º); AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.18); CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022 (14.º) e paralelos; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 14/2022 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 22/2022 (ambos cl.18ª,a) e CC APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 e paralelo [(=)BTE 4/2021].

¹⁷¹ Os AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP— ambos BTE 26/2022 e AE AHBV – Algés/SNBP (todos cl.19ª).

¹⁷² Para além destas situações, o CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022(cl.82ª,1) e paralelos salvaguarda os efeitos de convenção anterior cujo aviso de caducidade já tenha caducado ou venha a caducar no âmbito da vigência deste CC. Ver quadro 39

maioria pertence ao setor segurador¹⁷³, uma ao comércio¹⁷⁴ e outra ao ensino¹⁷⁵ (2021 – existiam 6 convenções). Como se desenvolve no ponto (3.4.4.), o recorte deste regime, enquadrado pelo art. 502.º, n.8, do CT, pode variar, no que toca aos direitos preservados bem como à duração da sua vigência¹⁷⁶.

– **As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.** [art.492.º,2,i), do CT, a articular com os arts. 165.º a 171.º, 465.º e 492.º, bem como arts. 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.º-A do CT].

Já foi referido que a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu alterações relevantes ao regime de teletrabalho, quer do ponto de vista operativo, quer quanto ao âmbito de aplicação subjetivo e objetivo da figura. No geral, as convenções publicadas em 2022 refletem o novo recorte legal. Essa atualização reflete-se no facto da grande maioria das convenções incluir ou novos conteúdos ou alteração ao regime anterior¹⁷⁷.

São dez as primeiras convenções e revisões globais que tratam este tópico. Aqui se destaca a previsão de teletrabalho em regime misto ou híbrido onde o desenho do modelo de alternância deve ser definido no contrato escrito a celebrar entre o empregador e o trabalhador¹⁷⁸, mas concretizando no texto da convenção que os custos associados aquisição/uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários ao funcionamento do posto de trabalho em teletrabalho, bem como o pagamento de acréscimo de custos de energia e subsídio de refeição devem ser suportados pelo empregador¹⁷⁹.

Já o acompanhamento do trabalhador, o modelo de reporte, incluindo os momentos de contato presencial com as chefias e demais trabalhadores, é remetido, maioritariamente para o acordo escrito¹⁸⁰.

Por fim, importa referir que o regime do teletrabalho se conjuga com vários aspetos mencionados no preceito em referência (art. 492.ºCT). Este é o caso do regime de segurança e saúde do teletrabalhador

¹⁷³ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.3ª,5 a 8); AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.3ª,5-7); e AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.2ª,5 e 6);

¹⁷⁴ AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.2ª,6 a 9)

¹⁷⁵ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.2ª,4 a 6)

¹⁷⁶ O art. 502.º, n.º 8, CT indica as matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até nova convenção ou decisão arbitral, na ausência de acordo das partes. Ver. *infra* 2.2..

¹⁷⁷ Ver *infra* (3.4.9).

¹⁷⁸ AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.19.º) AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.17.º) e paralelo

¹⁷⁹ AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.19.º); AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.17.º) e paralelo; AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl.13ª_A); CC APEL/FEPES— BTE 41/2022(cl.13ª, 3 e 6)

¹⁸⁰ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.13ª); AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.19.º) e paralelo

e a amplitude do seguro de acidente de trabalho, bem como critérios de preferência para o regime de teletrabalho, que a lei articula com a tutela da parentalidade e do trabalhador cuidador e que, também eles, estão refletidos nas convenções¹⁸¹.

- **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 convenções¹⁸². Um grande número reproduz as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção)¹⁸³ que se conjugam, amiúde, com outras atribuições concedidas a estes órgãos bipartidos. Dá-se nota das principais previsões encontradas:

- resolução de conflitos individuais¹⁸⁴, incluindo sobre avaliação de desempenho¹⁸⁵;
- resolução de conflitos emergentes da aplicação da convenção ou dos contratos de trabalho por ela enquadrados¹⁸⁶;
- Acompanhamento do plano de pensões¹⁸⁷;
- Esclarecimento de dúvidas quanto à conjugação de diferentes regimes convencionais¹⁸⁸;
- Acordo sobre aplicação do regimes de IHT; contrato a tempo parcial ou subcontratação¹⁸⁹;
- Apreciação de questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial¹⁹⁰; revisão de categorias e conteúdos das

¹⁸¹ AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.19.º) e CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.17.º) e paralelo

¹⁸² Versam também sobre a composição ou atribuições das comissões paritárias, 14 revisões parciais, em 2022.

¹⁸³ Por exemplo, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.64ª,1)

¹⁸⁴ Para os AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE28/2022 (cl.63.º,1)[(=)BTE33/2021] para além das atribuições legais, a comissão paritária é um organismo de conciliação de diferendos entre empregador e trabalhadores. A sua composição varia consoante exerça uma função conciliatória ou de interpretação da convenção.

¹⁸⁵ AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(Anexo III, art.3.º,3 e 4 e 5ª) se o trabalhador não se conformar com a avaliação, pode solicitar parecer fundamentado, mas não vinculativo, da comissão paritária.

¹⁸⁶ AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 5/2022(cl.114.º,2)[(=) BTE 31/2019]

¹⁸⁷ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.44.º), comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificar o seu cumprimento e gestão do respetivo fundo.

¹⁸⁸ CC ANTROP/ SITRA— BTE 43/2022(cl.82ª, 83.º) e paralelos, a comissão paritária analisa dúvidas resultantes da conjugação do regime de convenção anterior que venha a caducar e o regime previsto na nova convenção

¹⁸⁹ CC APEC/SITese— BTE 44/2022 [cl.15ª, 1 n)];

¹⁹⁰ Por exemplo, CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022 (cl.10ª,ª,4); CC APEC/SITese— BTE 44/2022 [cl.60ª, 4 c)]

profissões¹⁹¹, reclassificação de trabalhadores ¹⁹²;ou a extinção de algumas categoriais profissionais e consequente reclassificação dos trabalhadores ¹⁹³;

- interpretação e recomendação do cumprimento do AE, bem como dirimir divergências decorrentes da sua aplicação, incluindo matérias de cariz disciplinar¹⁹⁴;

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). Mas são raras as situações¹⁹⁵. Em 2022 existiu apenas uma deliberação, que esclarece sobre os limites da retroatividade fixados na revisão parcial da convenção, de modo a não pôr em causa os complementos salariais já auferidos, concretamente, o subsídio de turno extinto nesta revisão parcial, sob pena de “violar o núcleo mínimo da segurança jurídica que deve envolver a retribuição¹⁹⁶”.

¹⁹¹ Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (CL.96ª,2); CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 [(cl.104ª,1,c) e 2].

¹⁹² AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.96ª,2); AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022(cl.54ª) [novo (BTE 9/2021)] competência para acompanhar e apreciar dúvidas sobre a classificação de trabalhadores.

¹⁹³ CNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.95.º) criação e eliminação de profissões e categorias profissionais, bem como definição de funções e os níveis remuneratórios inerentes às novas profissões. E em caso de extinção deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores em novas profissões.

¹⁹⁴ CC APEC/SITESE— BTE 44/2022 [cl.60ª, 4 c); e cl.52.º] e paralelo

¹⁹⁵ A partir de 2015 foram publicadas: uma deliberação em 2016, cinco em 2018, seis em 2019, uma em 2020, cinco em 2021.

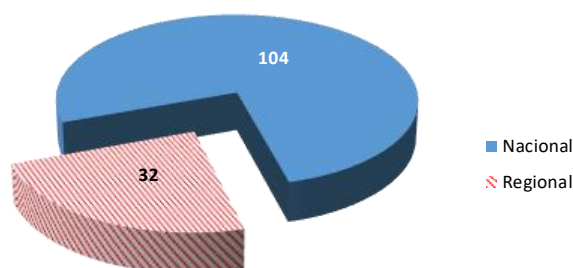
¹⁹⁶ Deliberação da comissão paritária BTE 17 /2022, sobre CC APHP/SEP- última publicação no BTE 10/2022, a retroatividade das alterações introduzidas ao clausulado do CCT deve ser interpretado “(...) sem pôr em causa os complementos salariais já auferidos, concretamente, o subsídio de turno extinto com aquele acordo. Nesta conformidade, porque a substituição retroativa do subsídio de turno, já pago, pela nova compensação (...) poderá violar o núcleo mínimo da segurança jurídica que deve envolver a retribuição, aquela substituição só deverá produzir efeitos a partir de 1 de maio de 2022”

4.4.4 Aplicação das convenções

4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação

A indicação do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas consta habitualmente nos seus preceitos iniciais, dando cumprimento ao art.492.º, n.º 2, c), do CT. Em 2022, na repartição binária, entre âmbito nacional (continente e regiões autónomas) e territorial local ou regional, mantém-se o predomínio das convenções de âmbito nacional (77%/23%).

Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções (2022)



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

Quadro 30 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção), 2022 e 2021

Âmbito geográfico das convenções - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					208
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional	11	39	54	104	93
Regional	3	16	13	32	41
Total	14	55	67	136	134

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

Por outro lado, existem 5 convenções de âmbito nacional que alargam o seu âmbito geográfico ao admitir a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional, quer no estrangeiro. Estas referências ocorrem essencialmente nos transportes¹⁹⁷ (3) e indústria¹⁹⁸ (2).

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

I. A título introdutório vale a pena recordar que o âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas decorre do princípio da filiação (art.496.º do CT). Em cumprimento da lei, as convenções consagram as menções legalmente estabelecidas e a partir das quais se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção. É justamente a partir da indicação das entidades outorgantes [492.º, n.º 1,a), do CT], e do âmbito setorial e profissional [492.º, n.º 1, al.c), 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. Esta regra comporta, no entanto, algumas situações distintas, como é o caso da possibilidade de escolha de convenção, pelo trabalhador não sindicalizado.

II. Com efeito, a lei permite o alargamento de aplicação da convenção fora deste perímetro da filiação, através da adesão individual a uma convenção coletiva aplicável numa dada empresa (art.º 497º, do CT). Desde 2019¹⁹⁹, o exercício deste direito potestativo e individual de escolha de convenção, encontra-se limitado em 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, CT é complexa. Já foi mencionado em relatórios anteriores que se afigura plausível questionar se a contratação coletiva pode alterar os pressupostos previstos neste preceito e os efeitos da escolha feita por um trabalhador não sindicalizado.

¹⁹⁷ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.1ª,2); AE TINITA/SITEMAQ— BTE 14/2022(cl.2º); AE DHL/SITAVA— BTE 20/2022 (cl.1ª,2)

¹⁹⁸ Os CC AIMMAP/SINDEL— BTE 15/2022 e AIMMAP/SIMA— BTE 17/2022 (ambos cl1ª,1)

¹⁹⁹ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro em 2019, Ver Relatório 2020, pág. 127 e ss

Conforme sugere o quadro seguinte, em 2022, são pouco frequentes as referências nesta matéria e concentram-se na contratação coletiva outorgada ao nível da empresa (8 AC e 4 AE em 15 convenções).

Quadro 31 - Escolha de convenção aplicável (2022 e 2021)

Adesão individual - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i> 240					(208)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	1	1	2	6
Revisão Parcial	6	0	2	8	3
Revisão Global	2	3	0	5	6
TOTAL	8	4	3	15	15

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

III. No essencial, são abordados os seguintes pontos, em 2022:

- sete convenções do setor segurador (CAE-k) reproduzem os prazos de adesão fixados no art. 497.º, números 2 e 3 do CT, ou remetem para o regime legal²⁰⁰;
- duas revisões parciais referem apenas a obrigação da empresa enviar para os sindicatos a relação de trabalhadores nestas condições e a respetiva quota, a título de comparticipação²⁰¹;
- outras convenções determinam o pagamento de uma importância a título de “comparticipação nos encargos da negociação”, como fazendo parte das condições que regem a adesão de não sindicalizados. Duas fixam uma percentagem da retribuição mensal (0,65%²⁰² e 1% da retribuição mensal ilíquida²⁰³), outra remete para a fixação dessa importância pelo sindicato²⁰⁴.

4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Quanto ao período temporal em que as convenções revistas em 2022 permaneceram inalteradas, continua a destacar-se a revisão da convenção até aos 24 meses após a sua entrada em

²⁰⁰ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.68ª) ;AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.1ª,3);AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022(cl.1ª,3) e paralelo; AC ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022(cl.1ª,4) e paralelo

²⁰¹ CC CNEF/SPLIU— BTE 30/2022 (cl.1ª-A) e paralelo, o valor de 0,4% da remuneração líquida mensal foi prevista no BTE 5/2019

²⁰² AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl.1ª, e 113ª) [(=) BTE 31/2019] e no geral reproduz o regime anterior à Lei n.º 93/2019

²⁰³ AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.90ª) por interrupção do pagamento da comparticipação, há lugar à suspensão da adesão do trabalhador (90ª,5)

²⁰⁴ AC CAP Beira Central/SETAAB – BTE 28/2022 (cl.18.º,3) [(=) BTE 33/2021].

vigor (58% de 223, em 2022; 72% de 184, em 2021;)²⁰⁵, seguida pelo grupo de convenções que se mantiveram em vigor no intervalo entre 24 e 48 meses, que cresce significativamente face a 2021 (34% em 2022; 18% em 2021). Assim, se for tido em conta o total de convenções revistas até 48 meses, elas equivalem a 93% de 223 convenções, na sua maioria revisões parciais (78%)(Quadro 32).

Já as convenções com um período de eficácia superior a 48 meses têm uma expressão exígua e abaixo do peso relativo apresentado em 2021 (7% em 222, em 2022; 10% de 184, em 2021).

II. Nos relatórios anteriores tem sido evidente o peso das revisões parciais no universo do ano (2021, 74% de 184 convenções; 2020, 77% de 149). Em 2022, a presença das revisões parciais torna-se mais exuberante e corresponde a 83% das convenções revistas em 2022²⁰⁶ (186 em 223).

Quadro 32 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia (2022 e 2021)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2022										2021
<i>Total de convenções publicadas: 240</i>										208
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	6	1	18	2	26	4	50	7	57	55
12 < 24 meses	6	3	31	1	25	9	62	13	75	78
24 < 48 meses	10	0	35	7	17	6	62	13	75	33
48 < 96 meses	1	0	2	1	5	1	8	2	10	9
=> 96 meses	0	0	3	0	1	2	4	2	6	9
	23	4	89	11	74	22	186	37	223	184

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

III. Na repartição setorial (Quadro 33), a renovação de convenções até 24 meses, situa-se predominantemente nos setores das “indústrias transformadoras” (C) 19,7%, “comércio; reparação de veículos” (G) 12,1% e “transportes e armazenagem” (H) 10,3%, consolidando a tendência de anos anteriores. São também os setores C, H e G (respetivamente com 30%, 21,1% e 16,6%) que concentram a maioria de convenções revistas em 2022 (67,7% de 223 convenções; face a 70% de 184 convenções, em 2021). As convenções com períodos de eficácia até 24 meses representam 58,7% (face a 72% em 2021), entre os 24 e 48 meses estão 34,1% (face a 18% em 2021), e as convenções com períodos de eficácia mais longos são poucas (7,2%) (face a 10%, em 2021), repartindo-se pelos 3 setores já referidos e pelos setores J, K, O, Q e S (uma convenção cada).

²⁰⁵ Neste grupo, 17 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses. 56 tiveram um período de vigência entre 1 e 11 meses.

²⁰⁶ Cfr. 4.1. e 4.4.2.

Quadro 33 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2022 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / N.º DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2022)							
CAE rev.3	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	1	5	0	0	0	6
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	19	25	18	3	2	67
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	1	1	0	0	2
F	Construção	0	0	0	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	17	10	7	3	0	37
H	Transportes e armazenagem	8	16	20	2	1	47
I	Alojamento e restauração e similares	0	0	9	0	0	9
J	Actividades de informação e comunicação	1	0	3	0	1	5
K	Actividades financeiras e de seguros	5	9	10	1	0	25
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	3	1	0	0	5
O	Administração pública, defesa e s.s. obrigatória	0	0	1	0	1	2
P	Educação	4	2	4	0	0	10
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	0	2	0	0	1	3
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	2	1	0	0	4
S	Outras actividades de serviços	0	0	0	1	0	1
T	Activ. das famílias empregadoras de pessoal dom. e activ. de prod.	0	0	0	0	0	0
U	Actividades dos organismos internacionais e outras inst. extra-terr.	0	0	0	0	0	0
Total		57	75	75	10	6	223

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

Nota: 17 Convenções Coletivas são 1ª convenção

IV. Como habitualmente, o estudo sobre os períodos de eficácia das convenções - isto é, os períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2022 – complementa-se com a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, considerando os cinco marcos temporais referenciados nos quadros 34 a 37. Importa recordar que, em termos absolutos, o número de trabalhadores apurados em 2022 beneficiou de um crescimento na ordem dos 40%, comparativamente a 2021, o que se reflete no quadro seguinte.

A renovação da convenção até aos 24 meses, coincidente com o período de vigência da maioria das convenções, abrange cerca de 49% dos trabalhadores do universo, uma proporção bastante inferior face a 2021 (69%), para o qual contribui, essencialmente, o intervalo entre os 12 e os 24 meses, cujo

número de trabalhadores abrangidos foi cerca de metade face a 2021 (154,6 e 306,8 mil trabalhadores, respetivamente). Em contrapartida, cresceu o número de trabalhadores cobertos por convenção nos dois intervalos seguintes: 24 a 48 meses (211,8 mil trabalhadores) e 48 a 96 meses (140 mil trabalhadores), correspondente a 351.946 trabalhadores (49,2% do universo 2022); enquanto o mesmo segmento abrangia 146.453 trabalhadores em 2021 (27% do universo) (quadro 34).

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores (2022 e 2021)

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2021
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		%	(208)
< 12 meses	202.124	27,71%	59.897
12 < 24 meses	154.648	21,20%	306.849
24 < 48 meses	211.881	29,05%	144.148
48 < 96 meses	140.065	19,21%	2.305
> = 96 meses	20.585	2,82%	23.996
Total	729.303	100%	537.195

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

Nota: n.º trabalhadores de 1.ªs convenções não são aqui incluídos.

V. Apresenta-se, de seguida, o resultado dos apuramentos sobre o modo como as convenções disciplinam o seu período de vigência. Em 2022, o regime foi regulado em 70% das convenções coletivas (170/240) (2021, em 80% de 208²⁰⁷) onde prevalece o conjunto de revisões parciais²⁰⁸. Neste ponto encontram-se, de igual modo, 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 caducidade²⁰⁹.

VI. Há também a assinalar a determinação de amplitudes temporais distintas para parte ou a totalidade dos conteúdos. Avultam as disposições que determinam a eficácia retroativa das matérias remuneratórias estabelecidas na convenção, compreendendo, a atualização da tabela salarial e de

²⁰⁷ Neste apuramento estão consideradas convenções que disciplinam a vigência da tabela salarial.

²⁰⁸ Ver tendência idêntica nos Relatório da Negociação Coletiva de 2019, pág. 103 e de 2020, págs.132 e 133.

²⁰⁹ O quadro 38, *convenções com cláusulas relativas a vigência/caducidade* e o quadro 39, *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.

outras componentes remuneratórias²¹⁰, umas a partir de janeiro de 2022²¹¹, outras a janeiro de 2021²¹²; outras, ainda, fazem retroagir a sua eficácia a 2018 e 2019²¹³. Embora menos comum, verifica-se a eficácia retroativa de outros tópicos associados à atualização de carreiras²¹⁴.

Por outro prisma, verifica-se a previsão de regras ou critérios que devem nortear as relações laborais para futuro. Ora porque a tabela salarial entra em vigor mais tarde²¹⁵; ora se definem tabelas salariais plurianuais²¹⁶; ora porque se preveem os critérios a atender na atualização salarial de anos subsequentes (resultados da empresa, evolução da inflação²¹⁷ e da RMMG)²¹⁸.

Quadro 35 - Convenções publicadas com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo), 2022 e 2021

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2022					2021
Total de Convenções publicadas: 240				100%	(208)
tipo	subtipo			Total	%
	1ª convenção	Revisão parcial	Revisão Global		
Acordo Coletivo	3	16	4	23	13,5%
Acordo de Empresa	12	55	11	78	45,9%
Contrato Coletivo	1	46	22	69	40,6%
Total	16	117	37	170	100,0%
					166

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

VII. Em 117 das 240 convenções analisadas, é determinado o seu período de vigência (Quadro 36), sobressaindo o período temporal de >12e<=24 meses, em 40% das convenções que regulam a matéria (47/117). O período mais curto encontrado é de 6²¹⁹ e 12 meses²²⁰ (21 convenções) e, no extremo oposto, o de maior

²¹⁰ Por exemplo, AC Várias Instituições de Crédito/MAIS Sindicato— BTE 26/2022(Anexo III) atualização ajudas de custo, mensalidades de pensões e contribuições para o SAMS, para 2021 e 2022

²¹¹ por exemplo, CC APEL/FEPCEs— BTE 41/2022(cl.3ª) eficácia das tabelas salariais de outras cláusulas de expressão pecuniária, a 1.1.2022; AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.2ª) APEL/FEPCEs— BTE 41/2022(cl.3ª,2)

²¹² CC APICCAPS/FESETE— BTE 1/2022(cl.128.º)

²¹³ AC Montepio/SBN-F— BTE 1/2022(anexo II)

²¹⁴ AE The Navigator Company/FETESE— BTE 3/2022(cl. (cl.2ª,10) e paraleloregulamento de carreiras; AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.2ª,3 e 90.º e 91.º), reposicionamento remuneratório

²¹⁵ No AE AHBV – Benedita/SNBP – BTE 26/2022 (2ª,2) vigencia a partir 1.1.2023

²¹⁶ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 2ª, 2; 33ª, 5; 66ª, 1 e 2; 72ª e Anexo III tabela salarial 2022-2024, tabelas plurianuais

²¹⁷ Dependendo da inflação, ver AE Santos Barosa Vidros/SINDEQ— BTE 29/2022(cl.2ª, 4 e 5) – atualização em 2023 e 2024; Nos AC Ageas Portugal/SINAPSA e AE GENERALI/SINAPSA — ambos BTE 8/2022 (anexo III), renegociação da tabela salarial se a taxa de inflação for superior a 1,5% e 1,2% em 2022; AE CELBI/SIFOMATE— BTE 36/2022 (preambulo), atualização automática da tabela salarial, para 2023, se a taxa de inflação média for superior a 2,3% e os resultados da empresa forem positivos, em 2022.

²¹⁸ CC APFS/STAD— BTE 2/2022(anexo 55.º,III) ajustamento em função da atualização da RMMG (se vencimento a partir de certo nível, deixar de ser superior ao RMMG em menos de 0,5%); CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022(cl.2ª,3) e paralelos (2ª, 3;88ª) atualização da retribuição dos motoristas entre 2023 e 2026, em função da evolução da RMMG e da inflação;

²¹⁹ Os AE PETROGAL/COFESINT,PETROGAL/FIEQUIMETAL e PETROGAL/SITESE— todos BTE 28/2022(cl.1ª,4 e 5), a partir de janeiro, passará a ser automaticamente renovável, por 12 meses.

²²⁰ Por exemplo: CC APEL/FEPCEs— BTE 41/2022 (cl.3ª).

duração é de 60 meses²²¹ (15 convenções). Usualmente assinala-se 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 meses²²², localizando-se, ainda, casos de tabelas plurianuais²²³

Quadro 36 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência), 2022 e 2021

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2022			2021
Total de Convenções publicadas: 240			(208)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	21	17,9%	26
> 12 e ≤ 24 meses	47	40,2%	57
> 24 e ≤ 36 meses	22	18,8%	19
> 36 e ≤ 48 meses	3	2,6%	14
> 48 meses	19	16,2%	6
CT	4	3,4%	8
prazo condicionado	1	0,9%	0
Total	117	100%	130

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

VIII. Continua a encontrar-se um conjunto de convenções que estabelece o respetivo período de vigência, com a possibilidade de renovação automática por idêntico período (34). A duração mais usual coincide com o figurino legal, que estabelece, a título supletivo, a vigência temporal de um ano(14), renovável por igual período (art.499.º, n.º 2, do CT) . Surgem também dois (12)²²⁴, três (5)²²⁵ e cinco anos(3)²²⁶.

Noutros casos, são fixadas durações maiores, para o primeiro período de vigência, seguido de renovações de menor duração: por exemplo, 4²²⁷ 3²²⁸ ou 2 anos²²⁹ para o prazo inicial, com

²²¹ Por exemplo: CP comboios/SFRCl— BTE 44/2022(cl.2ª,2º) e paralelos e AE T.S.T.-Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022 (cl.2ª,2º)

²²² Por exemplo, AE AHBV – Benedita/SNBP – BTE 26/2022 (2ª,2); e CC CNEF/SPLIU – BTE 30/2022(cl.2ª) [(=) BTE 37/2021]. vigência de 24 meses da tabela salarial

²²³ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 2ª, 2; 33ª, 5; 66ª, 72ª e Anexo III) AE Atlantic Ferries / SIMAMEVIP – BTE 30/2022 (cl.15ª e Anexo II)

²²⁴ Por exemplo, 2 / 2 anos AC Coop. A.P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.2ª,2 e 8)

²²⁵ Por exemplo, 3 / 3 anos AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl. 2ª,1)

²²⁶ Por exemplo, AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl. 2ª,1) período de vigência de cinco anos

²²⁷ 4 anos/1 CC ANTROP/SNM— BTE 29/2022(cl.2ª,2 a 5) e paralelos; AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.3ª,1) [(=) AE MAIS Sindicato/FETESE BTE 9/2021 e paralelos].

²²⁸ Por exemplo, 3 anos/1 CC FENAME/SITESE— BTE 24/2022(cl.4ª,1)

²²⁹ Por exemplo, 2 anos /1 AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL — BTE 19/2022(cl.2ª,4) e paralelo

renovações subsequentes de 1 ano (23 em 63 ocorrências); bem como de 5²³⁰ ou 3²³¹ para o prazo inicial, com renovações subsequentes de dois anos (Quadro 37).

Quadro 37 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação), 2022 e 2021

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2022			2021
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>			(208)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
6 meses	0	0,0%	0
12 meses	37	58,7%	29
24 meses	18	28,6%	25
36 meses	5	7,9%	6
48 meses	0	0,0%	0
60 meses	3	4,8%	0
CT	0	0,0%	1
Total	63	100%	61
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	34	54,0%	37
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	29	46,0%	24

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

XIX. A figura da suspensão temporária da vigência da convenção está prevista no art.º 502.º do Código do Trabalho²³² e, recentemente, no setor aéreo, foram celebrados vários instrumentos, aplicando este regime, que, no relatório de 2021, justificou um capítulo próprio, para o qual se remete²³³. Em 2022, localizam-se duas convenções que decorrem dos textos negociados em 2021: a primeira prorroga o acordo de suspensão de vigência de convenção celebrado em 2021, seguindo-se-lhe um acordo de suspensão parcial, cuja vigência está sujeita a condição²³⁴.

²³⁰ 5 anos/2, os AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.2ª,2) e paralelos e AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.55.º)

²³¹ Por exemplo 3 anos /2 AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.2ª); O AE EMES-Sintra /STAL—BTE 33/2022(cl.2ª,1);

²³² O art.º 502.º CT admite a suspensão da vigência da convenção, em situação de crise empresarial quando essa suspensão seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e dos postos de trabalho.

²³³ Ver Relatório da Negociação Coletiva de 2021, pág. 127-132.

²³⁴ Trata-se do AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 10/2022, que prorroga por mais 45 dias o acordo suspensão publicado no BTE 39/2021 e a vigorar até 30-11-2022. Segue-se o AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 23/2022(cl.2ª) relativo à suspensão temporária e parcial da cláusula 17.ª, n.º 11 do RUPT, anexo II, constante do BTE 47/2018, revisto pelo BTE 25/2019. (não parece revogar o BTE 10/2022, que caducou a 15 de janeiro.). O período de vigência do texto convencional é determinado sob condição de se verificar aquisição de aeronaves (cl.4ª). Por sua vez, o acordo temporário de emergência que suspende a vigência do AE “principal” vigora até dezembro 2024 (cfr. BTE 8/2021, cl.3ª). Foram também publicadas três PE relativas à extensão de AE celebrados pela SATA (ver *supra* 4.2.1)

4.4.4.4 Caducidade e sobrevivência

I. A propósito da amplitude temporal das convenções, continua a predominar a previsão de renovação automática até nova convenção - 58 em 240 convenções, em 2022. Existe também um grupo de 28 convenções que disciplina as matérias da caducidade e da sobrevivência, incluindo 12 que remetem para a lei – ou seja, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência, durante o período em que decorra a negociação, incluindo a fase de resolução extrajudicial de conflitos, ou no mínimo 12 meses (art.501º, n.º 3, do CT). Existem duas convenções próximas do figurino legal, fixando o período adicional de 30 ou 45 dias após os 12 meses²³⁵. Há também situações em que o período máximo, incluindo processo de negociação, é fixado em 18 meses de sobrevivência²³⁶ (cfr. art.501º, n.º 5, do CT). Ainda neste tópico, 6 convenções permitem o regime de sobrevivência até 24 meses, sempre que as partes recorram às modalidades de resolução extrajudicial de conflitos, incluindo a arbitragem voluntária, mas, se a arbitragem não for viabilizada, a convenção inicial mantém-se em vigor até ser revogada por outra convenção²³⁷ (ver Quadros 38 e 39). Uma outra exclui expressamente a sobrevivência, em caso de caducidade da convenção²³⁸.

Quadro 38 - Convenções publicadas com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2022 e 2021

SOBREVIGÊNCIA - 2022						2021
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>						(208)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
24 meses	1	0	5	6	21,4%	4
18 meses	1	2	4	7	25,0%	1
12 - 18 meses + 45 dias	0	1	0	1	3,6%	0
12 meses + 30 dias	0	0	1	1	3,6%	2
CT	4	8	0	12	42,9%	8
Outros	0	1	0	1	3,6%	1
Totais	6	12	10	28	100%	16

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

I. As convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade constam do próximo quadro. No conjunto das 17 convenções²³⁹ que preveem expressamente a caducidade, encontramos 10 cujas disposições indicam expressamente os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade²⁴⁰.

²³⁵ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.2ª,3) 12 - 18 meses + 45 dias; CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.2ª,4 a 6) 12 meses + 45 dias

²³⁶ Exemplo CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022(cl.2ª,5) e paralelos; AE EMARP /SINTAP - BTE 2/2022(cl.2ª,2)

²³⁷ Cinco convenções são outorgadas pelo SETAAB o regime é (=) a 2021: CC CAP SETAAB – BTE 19/2022; AHSA SETAAB – BTE 20/2022; AARIBATEJO/SETAAB – BTE 20/2022; AABA/SETAAB – BTE 20/2022 (todos cl.3ª) e ANEFA/SETAAB – BTE 22/2022 (todos cl.3ª). Com formulação ligeiramente diferente, ver também o AC BP-Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl.2ª).

²³⁸ AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2022(cl.5.ª) [(=)BTE 5/2021], nesse sentido ver art.º 501.º, nº 2, CT.

²³⁹ A diferença de conteúdos conduz a subtotais não coincidentes nos três grupos: sobrevivência, previsão expressa e efeitos da caducidade (Quadro 39).

²⁴⁰ Para além destas situações, o CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022(cl.82ª,1) e paralelos salvaguardam os efeitos de convenção anterior cujo aviso de caducidade já tenha caducado ou venha a caducar no âmbito da sua vigência.

A maioria pertence ao setor segurador²⁴¹, uma ao comércio²⁴² e outra ao ensino²⁴³ (2021 – existiam 6 convenções). O art. 501.º, n.8, CT, na redação conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, refere as matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até nova convenção ou decisão arbitral, na ausência de acordo das partes.

Em 2022, observam-se, fundamentalmente, três modalidades de regulação:

- i. menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei²⁴⁴;
- ii. indicação de alguns dos pontos referidos na lei e aditamento de outras matérias²⁴⁵;
- iii. indicação dos pontos referidos na lei, complementado com outras matérias, incluindo a previsão dos efeitos relativos à parentalidade e Segurança e Saúde (aditados pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)²⁴⁶.

²⁴¹ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.3ª,5 a 8); AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.3ª,5-7); os AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022 e LUSITÂNIA/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.3ª,9); AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.2ª,5 e 6); AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.3ª,5 e 6) os AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022 e ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022 (cl.2ª,5).

²⁴² AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.2ª,6 a 9)

²⁴³ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.2ª,4 a 6)

²⁴⁴ Nesse sentido, AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl. 100.ª 73ª,5-7) “sem prejuízo do disposto na lei, mantém: retribuição efetiva, atualização de pensões de reforma e de sobrevivência; o AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.2ª,6 a 9), inclui retribuição, enquadramento, carreiras e progressões profissionais; duração do tempo de trabalho; regimes de proteção social.

²⁴⁵ O AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.2ª,5 e 6); mantém as promoções, progressões salariais; trabalho por turnos; dispensas; duração das férias; subsídio de refeição; prémio de carreira e licença com retribuição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma AC ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022 (cl. 2ª,5) e paralelo mantém: classificação e evolução profissional, duração do trabalho e organização dos horários, Duração das férias, Dispensas no Natal e de Páscoa, Classificação da retribuição, Subsídio de refeição, complemento do subsídio por doença, Seguro de saúde e de vida, Apoio infantil e escolar. Com redação idêntica, ver AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022 (cl.3ª,9) e paralelo [altera BTE 21/2019]. O CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.2ª,4 a 6) refere que “salvo se houver nova convenção que disponha em sentido contrário, manter-se-ão em vigor retribuição; PNT e Categorias e enquadramento profissionais.

²⁴⁶ AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.3ª,5 e 6) (altera BTE 5/2019), ao elenco do CT adita a retribuição do trabalho por turnos e o apoio escolar e pré-escolar. Em caso de caducidade, distingue os efeitos da convenção que perduram até à entrada em vigor de nova convenção (retribuição, categorias, duração do tempo de trabalho, parentalidade e segurança e saúde no trabalho), daqueles que podem vigorar até à entrada em vigor de nova convenção ou, pelo menos, 18 meses após a caducidade (seguros de saúde e vida, plano de pensões, duração das férias, dispensas, retribuição trab. turnos, apoio escolar).

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2022 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2022										comparação com a convenção anterior (33/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	CADUCIDADE			
			Sec				Sobrevigên cia	Previsão expressa	Efeitos	
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	18 meses	0	0	0
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0	CT	0	0	0
3	AE	Revisão parcial	C	The Navigator Company	FETESE	BTE 3/2022; 40/2022	CT	0	0	0
5	AE	Revisão parcial	R	OPART	CENA-STE	0	não tem	sim	0	0
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	0	18 meses	sim	sim	0
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	0	CT	sim	sim	0
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	0	CT	0	0	0
14	AC	Revisão parcial	K	LUSITÂNIA	STAS	BTE 14/2022; 17/2022	0	sim	sim	0
17	AC	Revisão parcial	K	Fidelidade	SINAPSA	0	18 meses	sim	sim	0
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	0	0	sim	sim	0
19	CC	Revisão parcial	A	CAP	SETAAB	0	24 meses	0	0	0
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0	24 meses	0	0	0
20	CC	Revisão parcial	A	AABA	SETAAB	0	24 meses	0	0	0
20	CC	Revisão parcial	A	AARIBATEJO	SETAAB	0	24 meses	0	0	0
20	AC	Revisão parcial	K	ZURICH	STAS	BTE 20/2022; 21/2022	0	sim	sim	0
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	0	24	0	0	0
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITSESE	0	CT	sim	0	0
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sind. Jornalistas	0	CT	0	0	0
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	BTE 27/2022; 29/2022	18 meses	sim	0	0
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	0	CT	0	0	0
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	0	CT	0	0	0
29	AE	1ª convenção	D	VIMAGUA	STAL	0	12 - 18 meses + 45	sim	0	0
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	0	24 meses	sim	sim	0
40	AE	Revisão parcial	C	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	BTE 3/2022; 40/2022	CT	0	0	0
44	AE	Revisão parcial	C	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	BTE 44/2022; 47/2022	CT	0	0	0
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	0	12M+30D	sim	sim	0
47	AC	Revisão parcial	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	0	CT	0	0	0
TOTAL de Convenções:				33		12	28	17	10	

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

A redação é comum às respetivas convenções paralelas:

(*) AE The Navigator Company/FETESE; The Navigator Company/FIEQUIMETAL - BTE 3/2022;40/2022

(**)AC LUSITÂNIA/STAS ;LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 14/2022; 17/2022;

(***) AC ZURICH/STAS; ZURICH/SINAPSA - BTE 14/2022; 17/2022

(****) ANTROP/FECTRANS;ANTROP/SNM; ANTROP/STAMP; ANTROP/SITRA - BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022

(*****) AE The Navigator Company/FETESE; The Navigator Company/FIEQUIMETAL - BTE 44/2022;47/2022

IV. Quanto à cessação da vigência da convenção, o Código do Trabalho permite a possibilidade de revogação por acordo entre as partes ou por caducidade (art.502.º,n.º 1, CT). Em 2022, foi publicado um acordo de revogação [por via do art.502º, n.º 1, al. a), CT]²⁴⁷. Em contrapartida, não foi publicado qualquer aviso de cessação de vigência da convenção (art.501.º, CT), conforme atrás mencionado [*supra*, 3.2.al.d)]²⁴⁸.

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

I. O artigo 482.º, n.º 5, 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, as convenções preveem, amiudadas vezes, outras disposições, de natureza transitória, que pretendem salvaguardar direitos adquiridos, traduzidos na manutenção de regimes previstos em convenções coletivas anteriores para alguns grupos de 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. É comum essas disposições transitórias não se limitarem a salvaguardar direitos adquiridos, mas estabelecerem 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. Quanto às cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, ainda que algumas dessas disposições possam não se reconduzir às situações previstas

²⁴⁷ Acordo de revogação dos acordos de empresa entre a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA /SITRA-BTE 35/2022 (AE BTE 18/1992, e BTE 39/1995, ambos última alteração- BTE 29/2002 e deu lugar ao AE T.S.T.- Transportes Sul do Tejo, SA /SITRA,FECTRANS e SNM – BTE 35/2022 (primeira convenção).

²⁴⁸ A Lei n.º11/2021, de 9 de março, determinou a suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, durante 24 meses, a partir de 10 de março de 2021.

no art.º 482.º, n.º 5, do CT²⁴⁹, são identificadas em nove ocorrências e maioritariamente associadas a regalias vencidas a favor de certo grupo de trabalhadores. A repartição de 2022 é apresentada no quadro seguinte.

Quadro 40 - Cláusulas de articulação (2022)

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2022 (9/240)									
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Empregadores	Sindicatos	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec						
8	AE	Revisão Global	K		GENERALI	SINAPSA	art. 482º, 5, a), CT	62ª para atribuição do anterior prémio de permanência, articulação com ACT BTE 13/2019 (cl.63ª), para os trabalhadores que dele beneficiavam.	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K		Parvalorem	SINTAF	art. 482º, 5, a), CT	99ª articulação com ACT da banca para promoção obrigatória por antiguidade vencida até a publicação do BTE 10/2022	novo
17	AE	1ª convenção	K		Europ Assistance-Seguros	SINAPSA	art. 482º, 5, a), CT	Cl. 51ª - o valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2016, atribuídos por aplicação de IRCT anterior, manter-se-á como componente fixa da retribuição ("premio de antiguidade historico).	novo
22	CC	Revisão Global	A		ANEFA	SETAAB	art. 482º, 5, a), CT	cl.121ª 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 28/2020
27	CC	Revisão Global	H		ANTROP	FECTTRANS	art. 482º, 5, a), CT	82ª, articulação com o CCTV com aviso de caducidade publicado ou que venha a ser publicado durante a vigência da convenção quanto a organização do tempo de trabalho e e cláusulas de expressão pecuniária	(=) BTE 35/2019 [e novo BTE 8/1980]
29	CC	Revisão Global	H		ANTROP	SNM	art. 482º, 5, a), CT	82ª, articulação com o CCTV com aviso de caducidade publicado ou que venha a ser publicado durante a vigência da convenção quanto a organização do tempo de trabalho e e cláusulas de expressão pecuniária	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H		ANTROP	STTAMP	art. 482º, 5, a), CT	82ª, articulação com o CCTV com aviso de caducidade publicado ou que venha a ser publicado durante a vigência da convenção quanto a organização do tempo de trabalho e e cláusulas de expressão pecuniária	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A		ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	art. 482º, 5, a), CT	19ª,1- limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC são 40H/semana conjugados com os CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 29/2021
43	CC	Revisão Global	H		ANTROP	SITRA	art. 482º, 5, a), CT	82ª, articulação com o CCTV com aviso de caducidade publicado ou que venha a ser publicado durante a vigência da convenção quanto a organização do tempo de trabalho e e cláusulas de expressão pecuniária	(=) BTE 17/2016

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

NOTA: Cláusulas de articulação em 2021: 6/208

III. Ainda neste capítulo, os relatórios do CRL têm vindo a dar nota de um grupo de convenções que estabelece 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). À semelhança de anos precedentes, as matérias sobre direitos decorrentes de convenções anteriores continuam a abranger um leque diversificado de aspetos: categorias profissionais, descanso semanal, regimes sociais complementares, duração do tempo de trabalho e férias, critérios de progressão, acréscimos remuneratórios ou composição da estrutura remuneratória.

²⁴⁹ Quanto à concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, prevê-se 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)].

Em 2022, assinalam-se 34 convenções que disciplinam regimes transitórios, os quais estão presentes também em primeiras convenções, o que parece indicar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT (Quadro 41).

Quadro 41 - Regimes transitórios 2022

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2022 (34/240)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	Observações	convenção anterior
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	66.º - Aos trabalhadores que ingressaram até 2020, aplicam-se, em 2021, os critérios de progressão de 2020.	(=) BTE 25/2021
5	CC	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	Cl. 94ª reclassificação dos trabalhadores , no prazo de 30 dias. Só se torará efetiva 15 dias apos comunicação aos trabalhadores, sem reclamação.	altera BTE 20/2017
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitórios	SIMAMEVIP	cl. 25ª pagamento de diuturnidades a trabalhadores contratados até julho 2016 ou àqueles que já as auferiam anteriormente; cl. 11ª e 56ª PNT/40H só para novos trabalhadores, para os antigos, PNT/35H, que só transitam para PNT/40H com pagamento de +10% de retribuição bruta	altera BTE 19/2009
7	AE	Revisão parcial	H	SOFLUSA	STFCMM	41ª pagamento de premio de assiduidade ate set. 2021, eliminação faseada e passará a integrar a retribuição base do trabalhador ;	altera BTE 35/2020
7	AE	Revisão parcial	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	39ª-C pagamento de premio de assiduidade ate set. 2021, eliminação faseada e passará a integrar a retribuição base do trabalhador ;	altera BTE 36/2020
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	62ª até 2022, transição do <i>prémio permanência</i> para <i>prémio carreira</i> (cls.42.º-45º) com critérios de atribuição e benefícios diferentes; cl. 64ª regime transitório do Plano Individual de Reforma aos trabalhadores abrangidos P/BTE 13/2019 e pagamento de contribuições extraordinária, a título de remição do direito sobre as contribuições previstas no AC de 2019.	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Paralorem	SINTAF	98.º trabalhadores admitidos após 2008, inscritos na SS até à data da publicação deste AC, e que beneficiam de plano de pensões de contribuição definida, manterão esse benefício como universo fechado. O valor das contribuições é repartido 1,5%/empresa 1,5%/ trabalhador	NOVO
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	92ª definição dos escalões nos contratos de trabalho celebrados em 2022 e 2023, progressão automática até 2024	NOVO
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	15.º,7- regime transitório, 12 meses, PNT 40 horas que passará progressivamente para 35 h	NOVO
17	CC	Revisão parcial	P	CNEF	FNE	cl.70ª Critérios específicos para reclassificação dos trabalhadores, abrangidos p/ este CC em data anterior a março 2022 e calendarização da progressão ; cl. 71.º admite o adiamento da atualização salarial, de set.2020 para 2022, nas empresas com dificuldade económica comprovada	altera BTE 37/2019
17	AE	Revisão parcial	H	CARRIS	ASPTC	Anexo VII, art. 22.º regime especial de transição de carreiras para o novo Regul. Carreiras Profissionais e de avaliação de desempenho, entre 2020 e 2026 .	altera BTE 16/2021
18	AE	Revisão parcial	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	Disposição Transitória para transição de algumas carreiras de trabalhadores integrados até 2021 e durante 2022	altera BTE 16/2021
19	CC	Revisão parcial	A	CAP	SETAAB	67ª, 2 e 4, pagamento de diuturnidades a trabalhadores admitidos até 2017	(=)18/2021
20	CC	Revisão parcial	A	AABA	SETAAB	67ª, 2 e 4, pagamento de diuturnidades a trabalhadores admitidos até 2017	(=)21/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	cl. 111.º regime transitorio quanto a diuturnidades, subsidio de transporte e outras prestações para os antigos trabalhadores da EMEF	NOVO BTE 23/2021
24	AE	Revisão parcial	H	AENL	CESP	(disposição transit.) transição dos trabalhadores para os novos níveis, uma vez que os anteriores foram extintos, com efeitos a janeiro 2022	altera BTE 9/2021
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato Jornalistas	53.º Trabalhadores admitidos até dez.2020 e horário (= ou+) 25H/semana, têm direito a assistência médica, incluindo o seu agregado familiar. A partir de 2021, só trabalhadores com 35H/semana, mas não o seu agregado familiar (contribuição 1,5% retribuição);	NOVO
27	AE	Revisão parcial	K	BNP Paribas	MAIS Sindicato	cl. 54ª, 1 a 3reclassificação dos trabalhadores pela nova estrutura de categorias profissionais	altera BTE 9/2021
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTTRANS	85ª a 87ª criação de novos níveis remuneratórios, por forma a incorporar o subsídio de agente único dos motoristas e as diuturnidades (que serão extintas) na remuneração base dos trabalhadores.	altera BTE 35/2019 e BTE 8/1980
29	AE	1ª convenção	D	VIMAGUA	STAL	67.ªregras para contratações e nomeações nos anos de 2022 e 2023	NOVO
30	CC	Revisão parcial	P	CNEF	SPLIU	cl.70ª Critérios específicos para reclassificação dos trabalhadores, abrangidos p/ este CC em data anterior a março 2022 e calendarização da progressão ;	altera BTE 5/2019
33	AE	1ª convenção	H	EMEL-Sintra	STAL	cl. 80.º, n.5 (cl.50ª) o regime de férias reflete-se no apuramento das férias de 2023 (25 dias+3 assiduidade)	NOVO
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.T. ein	SITRA	77ª,5 atribuição de complemento de reforma pago a trabalhadores admitidos até à entrada em vigor do AE	NOVO
35	AE	Revisão parcial	H	ViaPorto	SMAQ	87ª redução da duração máxima de parte da jornada de trabalho diária e alteração progressiva da remuneração até 2025	altera BTE 31/2019
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	cl.63ª Critérios diferenciados para posicionamento no nível salarial dos trabalhadores, em função da data de sindicalização ser antes ou após maio/2015	NOVO

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>). NOTA: Regimes Transitórios em 2021: 23/208;

A redação é comum às respetivas convenções paralelas:

(*) TRANSTEJO/SITEMAQ; TRANSTEJO/SITRA; TRANSTEJO/SITSE; TRANSTEJO/STFCMM - BTE7/2022

(**) CC CNEF/FNE ; CNEF/SPLIU - BTE 17/2022; 30/2022;

(***) AE CARRIS/ASPTC ; CARRIS/SITRA; CARRIS/SITSE - BTE 17/2022; 18/2022; 22/2022;

(****) AE CP comboios/ASCEF; CP comboios/SFRCI - BTE 23/2022; 44/2022

(*****) ANTRP/FECTTRANS; ANTRP/SNM; ANTRP/STAMP; ANTRP/SITRA - BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022

4.4.4.6 Regulamentos e acordos complementares

I. O presente capítulo analisa as situações em que a contratação coletiva remete parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem ou reconhecidos pelas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma. O teor desses regulamentos pode não ser conhecido, uma vez que eles não são públicos.

Cumprе recordar que o Código do Trabalho determina, por regra, o caráter facultativo da figura do regulamento interno da empresa, embora o mesmo preceito permita que, sobre determinadas matérias (relacionadas com organização e disciplina), a sua elaboração seja tornada obrigatória por convenção coletiva de trabalho, impondo, assim, essa obrigação ao empregador(arts. 99.º, n.º 4 e 104.º, n.º1, CT) .

Encontram-se várias designações: regulamento interno; regulamentação posterior; protocolo; normativos internos; ordem interna. E são considerados nesta categoria os protocolos adicionais não publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados, que podem corresponder (i) a revogação de normativos anteriores, que sejam contrários à convenção em vigor; (ii) a remissão para regulamentação posterior a definição ou densificação de determinado regime jurídico; e (iii) a remissão para regulamentação em vigor, que a convenção não desenvolve mas que reconhece enquanto fonte de direitos e deveres das partes.

II. Em 2022, foram apuradas 47 convenções que remetem a disciplina de certas matérias para outros instrumentos ou preveem a sua revogação. Mas nem todas as cláusulas remissivas têm a mesma importância, não sendo, por isso, contabilizadas as simples referências a regulamentos internos do empregador em geral, mas apenas aqueles em que se observam desenvolvimentos ou referências a temas específicos²⁵⁰ (quadro 42).

²⁵⁰ As convenções com regulamentação mais específica estão identificadas em nota deste segmento do relatório.

Quadro 42 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2022 e 2021)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				240	(208)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	10	1	13	17
Revisão Parcial	7	3	4	14	12
Revisão Global	1	9	10	20	22
TOTAL	10	22	15	47	51

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

III. A relação que a convenção estabelece com o regulamento é variável. Na maioria das situações a convenção coletiva continua a impor-se ao regulamento interno. Ou porque existe uma norma de prevalência da convenção sobre os regulamentos internos, com o mesmo valor da convenção coletiva em abstrato²⁵¹; ou sempre que a convenção determina a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção²⁵²; ou quando a convenção fixa os parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, situação usual no âmbito da avaliação de desempenho²⁵³.

Há casos, menos comuns, onde, pelo contrário, a convenção parece admitir a sua subordinação ao regulamento, concedendo, por esta via, um regime mais favorável ao trabalhador (gozo de faltas e licenças²⁵⁴; e estatuto remuneratório e organização do tempo de trabalho²⁵⁵).

Encontra-se, ainda, a coexistência, na mesma convenção, de modelos diferenciados de relação entre convenção/regulamento e entre empregador/estruturas de representação coletiva, que variam consoante a matéria sujeita a regulação²⁵⁶.

²⁵¹ Os AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.109ª) e paralelo e CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.88ª) [(=)CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020] “regulamentação complementar criada pela empresa deve respeitar a lei e o presente AE”.

²⁵² Sobre a revogação da regulamentação interna, de acordos e de protocolos que conflituem com a convenção, ver o AE CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022(cl.2.º,7) e paralelos.

²⁵³ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.8ª), parâmetros para regulamento de avaliação

²⁵⁴ No AE AHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022(cl.58ª,1) as faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, “salvo o disposto na convenção e no regulamento interno, se este for mais favorável ao trabalhador”. Sentido idêntico, no AE AHBV – Benedita/SNBP – BTE 26/2022 [Anexo I,al.h)] compete ao comandante conceder licenças e dispensas (...), observada a lei e o regulamento interno.

Recorde-se que os motivos das faltas previstos na lei são imperativos (art. 250.º CT), mas os efeitos destas faltas justificadas, podem ser em sentido mais favorável que as situações constantes no art. 255.ºCT (art. 476.º, conjugado com o art.255.º,2,al.e),CT).

²⁵⁵ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022 (cl.90.º), aceita o caráter globalmente mais favorável da convenção, mas reconhece a existência de “acordos atípicos” anteriores, que parecem prevalecer se forem mais favoráveis ao trabalhador (aplicando-se a cada trabalhador a título individual, nos termos do art. 476.º, CT).

²⁵⁶ O AE EMES-Sintra/STAL–BTE 33/2022, prevê três procedimentos para Regulamento:a) exclusiva responsabilidade da empresa (comissão de serviço dos cargos de direção, cl.25.º);b) da responsabilidade da empresa e audição do sindicato, embora subordinado à lei e à convenção (organização e disciplina do trabalho,cl.33.º); negociação e acordo com os sindicatos, no prazo de 180 dias, elaboração de regulamentos que integrarão a convenção (avaliação desempenho e outros, cl. 81.º).

IV. A contratação coletiva pode remeter para regulamentos internos como fonte de direitos dos trabalhadores (por exemplo, direitos sociais²⁵⁷); e também como fonte de deveres dos trabalhadores²⁵⁸ (por exemplo, regulamento de alcoolémia²⁵⁹ ou de proteção de dados da empresa²⁶⁰), dos empregadores (códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no Trabalho ²⁶¹ e avaliação de desempenho²⁶²) ou de ambas as partes²⁶³.

V. É usual a convenção coletiva estabelecer como competência do empregador a regulação de certas matérias. Por vezes, estabelece-se a apresentação de proposta em determinada data com a obrigação de negociar essa matéria²⁶⁴ ou remetendo para regulamentação autónoma alguns tópicos (por exemplo, assistência médica enquanto regime complementar²⁶⁵).

Noutros casos remete-se para acordo entre o empregador e os sindicatos o desenvolvimento ou densificação de regimes relativamente a temas previstos na convenção²⁶⁶. Esta emissão encontra-se a propósito de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade²⁶⁷, da assiduidade, segurança e saúde no trabalho ou avaliação de desempenho²⁶⁸. Nestas situações, a convenção coletiva constitui o pressuposto de desenvolvimento do regime, mediante acordo posterior com o empregador.

Entre os exemplos de regulamentação posterior, encontramos, como dever do empregador, a regulação do exercício de cargos de chefia²⁶⁹, ou a criação de funções específicas a integrar na tabela

²⁵⁷ AE CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022 (cl 105.º e 106.º) e paralelos, direito a seguro de saúde e subsídio a filhos no pré-escolar a definir por regulamento

²⁵⁸ AE outorgados pela CP comboios, por exemplo, CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022[cl.4.º,a)]; CC APEC/FECTRANS— BTE 32/2022 [cl.14.º,l)]; AE AHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022[cl. 17º,a)], deve o trabalhador, cumprir obrigações legais e convencionais decorrentes do AE e “dos regulamentos dele emergentes”.

²⁵⁹ AE EMES-Sintra /STAL—BTE 33/2022(cl.73,1d),

CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 e ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022 (ambos cl.59.º,12) prevê a dispensa de emissão de regulamento interno sobre alcoolemia se cumprir as regras previstas no AE. A convenção coletiva apresenta-se como subsidiária em relação do regulamento do empregador [(=) BTE 24/2021e 30/2021].

²⁶⁰ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022[cl. 4º, al. u)] [(=)CNEF/SEPLEU; CNEF/ SIPE; CNEF/ ASPL – BTE 5/2019].

²⁶¹ AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022 [cl.16.ºj) e l)]; CC AGEFE.TIC/FEPCEs— BTE 32/2022[(cl.16º,l)]

²⁶² AE CCL/SITESE— BTE 22/2022(Anx. II, 4º, 1.) e AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.55.º) regulamento de avaliação de desempenho a implementar pela empresa

²⁶³ AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.5.º,a)) e paralelos;

²⁶⁴ AE Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.41.º) 180 dias para negociar regulamentos de formação profissional; Segurança e Saúde no Trabalho e de fardamento; AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.111º,2) acordo entre as partes para negociar novo modelo de avaliação de desempenho, até março 2022;.AC APA/SNTAP— BTE 37/2022(cl.31º), as administrações portuárias comprometem-se a desenvolver esforços para adotar sistema de avaliação do desempenho baseado nos mesmos princípios e regras, no período de vigência da convenção;

²⁶⁵ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.8º)

²⁶⁶ AE EMES - Sintra / STAL — BTE 33/2022(cl.40.º), regulamento sobre as modalidades e condições dos horários por turnos, a definir por regulamento, após negociação, será anexo à convenção.

²⁶⁷ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16º,9) por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores é possível a regulamentação da adaptabilidade, outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho.

²⁶⁸ AE EMES-Sintra /STAL—BTE 33/2022(cl.81.º), no prazo de 180 dias, regulamentos de avaliação de desempenho; assiduidade; formação profissional e segurança e segurança no trabalho, integrará o AE.

²⁶⁹ AE EMES - Sintra/STAL — BTE 33/2022(cl.25.º) regulamentos sobre cargos de chefia é competência exclusiva da empresa

de categorias profissionais da convenção²⁷⁰; e a adoção de códigos de conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, nos termos e conforme o art. 127.º, n.º 1, al. k), CT²⁷¹; ou de elaboração de um plano de igualdade²⁷².

Mais recentemente, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, passou a admitir que o empregador possa definir, por regulamento interno, “as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite” (Art 165.º, n.º 9, CT). Pois bem, localizam-se várias convenções que já delimitam os parâmetros do teletrabalho em regime misto, mas remetem a sua densificação para normativos internos do empregador²⁷³, fazendo alusão a “ princípios e recomendações inerentes à política em vigor” na empresa, que devem ser atendidos na celebração do acordo escrito do teletrabalho²⁷⁴.

De igual modo se prevê que, por regulamento interno, sejam estabelecidas as condições de utilização de ferramentas digitais e garantia de tempos de descanso, traduzido no direito a desligar²⁷⁵.

VI. Noutro plano, a convenção concretiza, amiúde, as modalidades de participação das estruturas de representação dos trabalhadores para além do que a lei exige (art.º 99.º, nº 2 CT), estabelecendo que os regulamentos devem ser enviados para conhecimento, audição²⁷⁶, auscultação prévia²⁷⁷, para além da negociação com o Sindicato outorgante²⁷⁸ (situação não prevista no art.º 99.º, CT). Complementarmente, abre-se a possibilidade de aceitar sugestões dos próprios trabalhadores²⁷⁹. Mas em todo o caso, não constituem verdadeiros acordos.

Importa também dar nota das situações em que a convenção densifica o figurino legal relativo a regulamentos internos sobre organização e disciplina no trabalho (art.º 99.º do CT), ao definir o objetivo (reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores) e os parâmetros do

²⁷⁰ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 22.º)

²⁷¹ AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022 [cl. 16.º]; os CC AHRESP restauração e bebidas/SITESE— BTE 26/2022 e AHRESP_restauração e bebidas/FESAHT— BTE 33/2022 (cl. 18.º, m)] códigos de boa conduta

²⁷² AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022 [cl. 7.º q)] - plano p/ a Igualdade de Género

²⁷³ O AE CITEFORMA/SITESE— BTE 22/2022 (cl. 25.º, 3) remete para regulamento interno.

²⁷⁴ Os AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022 e ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022 (cl. 12.º, 1 a 4); e AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022 (cl. 16.º, 4)

²⁷⁵ AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022 (cl. 23.º, 3) e paralelo [(=) Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 21.º) e AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (23.º, 3)] utilização de ferramentas digitais.; AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl. 13.º). e AC ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022 (cl. 12.º e 22.º, 4) e paralelo, faz alusão a “política interna” da empresa relativamente a regras de funcionamento do teletrabalho e do direito a desligar.

²⁷⁶ AE SIDUL/CONFESINT— BTE 5/2022 (cl. 14.º, 3); os AC Fidelidade/SINAPSA e LUSITÂNIA/SINAPSA— ambos BTE 17/2022 (respetivamente, cl. 16.º, 4 e cl. 23.º, 3); AE EMES-Sintra/STAL— BTE 33/2022 (cl. 33.º, 3º) dever de conhecimento prévio aos sindicatos outorgantes.

²⁷⁷ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl. 35.º, 2) regulamento de horário de trabalho, aprovado pelo conselho de administração e consulta do sindicato; AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl. 8.º) elaboração pelo empregador do sistema de avaliação de desempenho, sujeito a parecer prévio do sindicato (que pode contribuir na sua elaboração).

²⁷⁸ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl. 111.º, 2) acordo para negociar novo modelo de avaliação de desempenho.

²⁷⁹ AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 14.º, 5).

regulamento interno, (matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade)²⁸⁰ mas salvaguardando que a sua elaboração é facultativa.

Em síntese, a convenção coletiva remete para um campo de intervenção complementar em vários domínios. Este é o caso do tempo de trabalho²⁸¹, da segurança e saúde no trabalho, incluindo sistemas de controle de alcoolemia²⁸², da avaliação de desempenho²⁸³, da retribuição²⁸⁴, da prevenção do assédio [em 2022 (16), o dobro das ocorrências face a 2021]. Em *outras situações* encontramos a referência a regulamentos sobre formação profissional²⁸⁵, destacamento de trabalhadores²⁸⁶, regras sobre fardamento²⁸⁷ e funcionamento do teletrabalho e do direito a desligar²⁸⁸. O quadro 46 sistematiza os principais tópicos mencionados nas convenções, em 2022.

Quadro 43 - Regulamentos e protocolos previstos nas convenções, por tópico (2022)

Regulamentos e Protocolos previstos nas convenções, por tópico, 2022											
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e Protocolos: 47/240											
Tipo de Convenção	Remissão para regulamentação posterior									Regulamento revogado em convenção	TOTAL
	Avaliação de desempenho /Evolução Profissional	Organ. tempo de trabalho	Segurança e Saúde Trabalho	Prestações Sociais Complementares	Carreiras e Categorias Profissionais	Remunerações e outras retribuições	Proibição do Assédio - código de boa conduta	Teletrabalho	Outras situações		
AC	4	3	1	0	1	1	1	5	1	0	10
AE	8	7	7	6	3	3	8	2	6	4	22
CC	0	2	3	2	2	1	7	0	1	0	15
TOTAL	12	12	11	8	6	5	16	7	8	4	47

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

Na habitual comparação face ao regime anterior da mesma convenção, verifica-se que o regime é novo em duas revisões parciais ²⁸⁹ e em 13 primeiras convenções; o regime anterior é alterado em 13 revisões, parciais (10) e globais (3); e, por fim, existem 17 revisões globais e 2 revisões parciais onde a redação é (=) ao regime anterior.

²⁸⁰ AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.14:º4).

²⁸¹ CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2022(cl. 12.º3). AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.21.º) e AE AHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022(cl.29.º,3)

²⁸² AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 106ª,3) e CC FAPEL/SINDEQ – BTE 27/2022(cl.31ª,3) [(=)BTE 23/2021]; sistemas de controle de alcoolemia.

²⁸³ Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022(cl.26.º)[(=) BTE 5/2021]; AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022 (cl.32.º); no AC LUSITÂNIA/SINAPSA (cl.5ª) e AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA—ambos BTE 17/2022(cl.5ª e 4.º, respetivamente) definem parâmetros de avaliação, presume-se, a instituir por ato de gestão, mas não se refere regulamento.

²⁸⁴ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.57ª) regulamento acerca de remuneração mista: fixa+variável; 55ª,1

²⁸⁵ AE Ecoliziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.41º)

²⁸⁶ AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022 (cl 101ª) e paralelo, destacamento trabalhadores

²⁸⁷ AE Ecoliziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.41º).

²⁸⁸ Por exemplo, AC ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022(cl.12ª e 22ª,4) e paralelo.

²⁸⁹ AE CITEFORMA/SITese – BTE 22/2022 (25ª, 3) e CC AGEFE.TIC/FEPES— BTE 32/2022(cl. 66ª)

4.4.5 Tempo de trabalho

Nota prévia

Tradicionalmente, a duração e organização do tempo de trabalho beneficia de 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).

O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, 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, isenção de horário de trabalho e trabalho por turnos), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis.

Como já houve ocasião de salientar (supra 4.4), o universo de convenções publicadas em 2022, cresceu (de 208 em 2021 para 240 convenções em 2022), em virtude do crescimento do número de revisões parciais - de 137 para 186 revisões parciais (78% de 240 convenções, 66% de 208, em 2021), enquanto o número de primeiras convenções e revisões globais decresceu. Tal facto influencia a fisionomia das convenções, pois as revisões parciais privilegiam, maioritariamente, a negociação de matéria remuneratória, incluindo a atualização de remuneração associada ao tempo de trabalho, mas preserva no essencial o desenho da figura constante na versão inicial da convenção ou da sua revisão global. Esta configuração influencia o número de ocorrências encontrado a propósito dos tempos de trabalho e justifica alguma quebra em termos relativos e, nalguns temas, em termos absolutos, tendo em conta a comparação de 2022 e 2021.

4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho

Analisa-se aqui os limites máximos do período normal de trabalho e a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho.

As convenções tratam, por vezes, um outro conjunto de “licenças, tolerâncias ou dispensas” que concorre para a definição da duração o tempo de trabalho anual, mas que não releva para o período

anual de férias, nem para o apuramento do subsídio de férias. Este é o caso de tolerância no dia de aniversário, dias de descanso adicional concedido a título de prémio por avaliação de desempenho favorável²⁹⁰ ou de gozo de licença adicional atribuído aos trabalhadores a partir de certa idade²⁹¹.

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do período normal de trabalho (PNT), traduzida no limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal, integra habitualmente o clausulado das primeiras convenções e revisões globais publicadas. Assim sucede também em 2022 (98% de 54/56) (em 2021; 90% de 68/71), onde se verifica uma natural quebra do número de ocorrências, pelas razões atrás assinaladas. Em contrapartida, são raras as revisões parciais que abordam o tema, conforme espelha o quadro 44.

Quadro 44 - PNT tempo completo, 2022 e 2021 (por subtipo)

PNT tempo completo 2022			2021
Número de convenções publicadas:		240	(208)
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	16	17	21
Revisão parcial	7	186	7
Revisão global	37	37	47
Total	60	240	75

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

II. Na configuração do PNT semanal, encontram-se as soluções habituais. Onde a maioria das convenções (50% em 60 convenções em 2022; face a 56% em 75 convenções em 2021) adota a duração máxima de 40 horas semanais, coincidente com o limite legal (art.203.º, do CT). Por seu turno, cerca de 35% (em 2022; face a 27% em 2021) determina uma duração semanal inferior a 40 horas para todos os trabalhadores²⁹². Neste segundo grupo continua a encontrar-se, para além de outros, o setor da Educação (P) e segurador (K) (usualmente, 35 horas²⁹³) e empresas públicas municipais²⁹⁴ e o comércio²⁹⁵. Embora menos comum surge o PNT semanal de 36 horas²⁹⁶.

²⁹⁰ Por exemplo, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cls.29.º e 30º)

²⁹¹ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.22ª e 42ª e 43ª) conjuga o direito a 25 dias férias com o gozo de licença com retribuição, para os trabalhadores com 55 anos e 30 anos de antiguidade, e articuladas com a assiduidade do trabalhador (cl.45ª). Existem outras formulações que relacionam o prémio carreira e o gozo de dias de licença com retribuição, o que não é qualificado como férias.

²⁹² AE INATEL/FESAHT, INATEL/SINTAP e INATEL/SITese—BTE 47/2022(cl.32.º), em termos médios, PNT de 39H/semana, sem prejuízo de PNT de menor duração. Por negociação visa-se reduzir para 35H/semana em 2026 (CL.105ª).

²⁹³ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.16.º);AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16ª).

²⁹⁴ Por exemplo, AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.14ª)

²⁹⁵ AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.31.º) 38h

²⁹⁶ AEAHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022(cl.23ª,1 e 2).

Em determinados contextos organizacionais continua a ser usual a coexistência de modelos de duração do trabalho variados, fixando-se o PNT com oscilações entre 35 e 40 horas semanais, consoante os grupos profissionais abrangidos²⁹⁷, por exemplo, trabalhadores administrativos e ligados à produção ou áreas operacionais²⁹⁸. Noutros casos, opta-se por estabelecer dois horários, com modalidades variadas: horário diurno e por turnos (respetivamente 37,5 e 35 horas)²⁹⁹; ou vigência de dois PNT, 35horas ou 40horas, a estabelecer com o acordo do trabalhador, e com diferentes tabelas remuneratórias³⁰⁰.

Sobre a coexistência de diferentes regimes horários convencionados, pode ainda encontrar-se um PNT regra articulado com outros PNT mais favoráveis ao trabalhador. Este é o caso da definição do PNT semanal de 40horas, conjugado com um regime transitório para trabalhadores com PNT anterior de 35horas, a quem se concede a possibilidade de transição para as 40horas, associado ao aumento da sua retribuição bruta em 10%³⁰¹; há também a indicação de 40 horas, com a referência genérica “sem prejuízo de horários mais favoráveis já praticados”³⁰².

A regulação do PNT diário vai na mesma linha. E a maioria das convenções fixa a 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 horas diárias³⁰³.

III. Como se sabe, 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 uma outra figura, o direito à desconexão, aprofundado noutra parte deste Relatório³⁰⁴.

²⁹⁷ Exemplo: AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.19.º); np CC ACISTDS/CESP— BTE 32/2022(cl.25ª) o PNT Semanal de 40 horas, para trabalhadores em geral incluindo trabalhadores do comércio; 39horas trabalhadores de escritório; 37,5 horas trabalhadores técnicos de desenho.

²⁹⁸ Exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.27.º); CC APEC/SITSE— BTE 44 /2022– (cl.19ª) e paralelo [(=), BTE 4/2021] distingue os trabalhadores da instrução automóvel daqueles outros afetos aos serviços administrativos (37,30H e 39H); e também CC ACA/CESP— BTE 1/2022(cl.26ª), distingue trabalhadores do comércio e do escritório;

²⁹⁹ AE Santos Barosa Vidros/SINDEQ— BTE 29/2022(cl.21.º);

³⁰⁰ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.17ª e Anexo) O PNT corresponde a 7H/dia e a 35H/semana. Por acordo, pode ser aumentado para 8 H/dia e 40 H/semana, com diferente tabela remuneratória.

³⁰¹ CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.11.º e 56ª) [altera BTE19/2019(cl.28.º), PNT 35H/semana], trabalhador contratado anteriormente com PNT inferior e pretenda aderir ao PNT de 40 H/semana, terá um aumento de 10 %, na retribuição bruta.

³⁰² AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.25ª)

³⁰³ Exemplo: AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl. 16ª).

³⁰⁴ Ver *infra* 4.4.9.

IV. Ainda relacionado com a duração da jornada de trabalho, embora configurando uma modalidade de contrato de trabalho, desde o Código do Trabalho de 2009 (arts. 150.º a 158.º, CT)³⁰⁵, assinala-se o regime de jornada de trabalho a tempo parcial, que tem vindo a evoluir nos instrumentos convencionais (quadro 45) e a apresentar soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes.

Quadro 45 – Jornada de trabalho a tempo parcial, 2022 e 2021 (por subtipo)

Trabalho a tempo PARCIAL - 2022			2021 (208)
Número de convenções publicadas:			240
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	8	17	13
Revisão parcial	6	186	5
Revisão global	25	37	17
Total	39	240	35

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

Para além da reprodução total ou parcial da lei³⁰⁶, várias convenções concedem a prioridade de celebração do contrato de trabalho a tempo parcial a certos grupos de trabalhadores fundado na situação familiar³⁰⁷, na condição de doença ou capacidade reduzida do próprio trabalhador³⁰⁸, densificando aqui o disposto na lei [por exemplo, arts. 35.º, 1, p); 51.º, 1, b); 55.º; 57.º; 67.º, CT], como, de resto, ocorreu em anos precedentes.

Mas há convenções que alargam a possibilidade de trabalho a tempo parcial a todos os trabalhadores, embora com especificidades próprias. Umhas limitam o número de trabalhadores a tempo parcial, em simultâneo na empresa³⁰⁹; outras, pelo contrário, abrem este regime a qualquer trabalhador, por acordo³¹⁰.

Quanto à amplitude do trabalho a tempo parcial ela apresenta diferentes modulações. Nuns casos repete-se o art.150.º, CT ao mencionar simplesmente qualquer horário “ inferior a 100% do PNT a

³⁰⁵ A partir do Código do Trabalho de 2009 (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro), o contrato de trabalho a tempo parcial passou considerar-se nas “Modalidades de Contrato de Trabalho” (arts. 150.º a 158.º CT 2009). Enquanto o Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto) acolhia o trabalho a tempo parcial na secção III, “Duração e organização do tempo de trabalho” (180.º e 187.º, CT 2003).

³⁰⁶ Por exemplo, AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022(cl.38.º) reproduz parcialmente o art.150.ºCT.

³⁰⁷ CC ACA/CESP– BTE 1/2022(cl.30ª-31ª) preferência a trabalhadores com responsabilidades familiares; AC BP – Portugal/COFESINT– BTE 36/2022(cl.83,4.º) trabalhadores c/ filhos: deficiência, doença crónica

³⁰⁸ CC ACA/CESP– BTE 1/2022(cl.30ª-31ª)

³⁰⁹ Vejam-se critérios na contratação a tempo parcial nos: CC ACIRO/CESP– BTE 21/2022(cl.30ª-A), o número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa é três, não considerando para este efeito os “ técnicos de contabilidade e de contas e serventes de limpeza”; AE T.S.T.-Transp.Sul.Tejo/SITRA–BTE 35/2022(cl.24ª,c), o rácio de trabalhadores a tempo parcial não pode exceder 10% do número de profissionais, em cada categoria profissional.

³¹⁰ AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022(cl.3 8.º)

tempo completo numa situação compatível³¹¹; noutros casos, é fixada uma percentagem inferior a 90%³¹²; 75%³¹³ ou entre 20 % e 75 %³¹⁴ do PNT. Há também casos de máximos de 35 horas e cinco dias na semana³¹⁵; ou um mínimo de três horas diárias e a um máximo de 20 horas semanais³¹⁶ (num PNT semanal de 40 horas).

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 33% das convenções publicadas, em 2022 (79 em 240; em 2021, 38% - 80 em 208) (cfr. quadro seguinte). E, uma vez mais, é matéria de eleição de primeiras convenções e revisões globais, com uma presença residual em revisões parciais (13 em 137).

Quadro 46 - Férias 2022 e 2021 (por subtipo)

FÉRIAS - 2022			2021
<i>Total de convenções publicadas:</i>		240	(208)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	17	17	23
Revisão parcial	26	186	13
Revisão global	36	37	44
Total	79	240	80

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

II. Deste universo, existem 79 convenções que tratam especificamente a duração do período de férias, incluindo as majorações que lhe estão associadas³¹⁷. Encontram-se outras referências, como a definição fórmula de cálculo do subsídio de férias³¹⁸. Quanto à definição do período de férias, a lei privilegia o acordo entre o trabalhador e o empregador. Algumas convenções estabelecem limites sobre o período de marcação as férias³¹⁹, bem como o procedimento a seguir em caso de desacordo

³¹¹ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.24ª e 38ª) inferior a 100 % do PNT semanal, que poderá variar semanalmente; e CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl.30ª-A).

³¹² AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.14ª)

³¹³ CCNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.30.º)

³¹⁴ AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.29ª) os trabalhadores nesta situação podem figurar nos quadros de 2 ou mais empresas (que não sejam empresas concorrentes), no limite 8H/dia e 35H/ semana.

³¹⁵ CC ANTROP/STTAMP— BTE 29/2022(cl.29.º) paralelos, em tempo parcial, no máximo, 5 dias/semana e 35H/semana. Se o PNT acordado for de 4 ou menos dias/ semana, o PNT diário é de 8 horas [novo BTE 35/2019].

³¹⁶ CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl.30ª-A)

³¹⁷ Por exemplo, no AE CARRISBUS/FECTRANS— BTE 19/2022 [cl.29º.1,7 e 8,al.e)], onde duração majorada do período de férias, por assiduidade, não é afetado por falta para realização de prova por trabalhador-estudante.

³¹⁸ AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP— BTE 30/2022 (cl.17ª,17ª-A) subsídio de férias abrange: retribuição base, diuturnidade, subsídio turno e ainda a média da remuneração auferida por TS e trabalho noturno, no ano anterior.

³¹⁹ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl. 42ª,2)

neste domínio, envolvendo, por vezes as estruturas de representação coletiva. Há também a referência ao gozo simultâneo do período de férias por trabalhadores do mesmo agregado familiar³²⁰.

III. Quanto à duração, encontra-se a habitual diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida: um grupo de convenções reproduz o regime legal (art. 237.º e ss. CT); outro opta por soluções diferentes - alargando o período legalmente previsto ou estabelecendo soluções de majoração das férias anuais³²¹, em moldes mais ou menos próximos do modelo plasmado no CT/2003. Há, em síntese, quatro grandes grupos:

- 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 majoração³²² (21, em 41 convenções);
- 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 (24, em 2022; 22 em 2021). A duração das férias anuais oscila entre 23 (4)³²³ e 25 (19)³²⁴ dias úteis.
- iii. o terceiro grupo consagra um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da idade ou de outros fatores³²⁵:
 - 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (7³²⁶)
 - período mínimo de férias de 25 dias³²⁷, com a possibilidade de aumento em função de idade e assiduidade ou tempo de serviço, com conjugações variadas: mais um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo³²⁸; ou em função da idade do trabalhador (39,49,59 anos)³²⁹ ou outros fatores (1³³⁰);

³²⁰ CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl. 32ª, 9); AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.44ª,8); Os AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP — BTE 26/2022 — ambos BTE 26/2022(cl. 50ª e 49ª, respetivamente).

³²¹ O CT/2003 consagrava um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia 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 reporta (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.

³²² Exemplo: CC ANTROP/STTAMP— BTE 29/2022(cl.37.º) e paralelo; CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.34); AE AHBV – Benedita/SNBP— BTE 26/2022(cl.50.º)

³²³ Exemplo: AE CAIMA Celulose/FIEQUIMETAL e CAIMA Celulose/SITese— BTE 19/2022(cl.27º,3) 23 dias.

³²⁴ Exemplo: AE MEDWAY/ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 34ª). AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022(cl.23.º)

³²⁵ O CC AOPDL_Portuários.Leixões/SECTPDL— BTE 15/2022(cl.55ª-A) introduz um novo critério de majoração do período legal de férias, ao conceder 3 dias, se no ano em que adquiriu o direito às férias, não se tenha verificado a indisponibilidade do trabalhador ao trabalho suplementar, em mais de 6 pedidos de dispensa não aprovados [altera BTE 20109, cl. 55ª].

³²⁶ Exemplo: AE SUCH/FESAHT— BTE 4/2022(cl.62.º,2) e AE SUCH/SINTAP— BTE 5/2022(cl.62.º,2) AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.53.º,2)

³²⁷ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.22ª) 25 dias, considerando aumento legal, até ao limite de 3 dias úteis

³²⁸ Exemplo: AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.29ª,3) e AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.48.º)

³²⁹ AE Ecoleziria.Residuos/STAL— BTE 46/2022(cl.34.º) 25 dias férias, acrescida de + 1 dia 39 anos/+2dias 49anos/+3 dias 59 anos.

³³⁰ Exemplo: CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl. 32ª, 9) + 3 dias férias, se 13 dias forem gozados entre 1nov e 30abril.

- iv. Incluem-se no quarto e último grupo, as convenções (26) 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 fatores³³¹, em função da assiduidade (15 convenções em 2022³³²);
 - 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (5 convenções³³³).

4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. Na organização do tempo de trabalho, aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível que o Código do Trabalho considera 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).

Recorde-se, no essencial, o recorte das três figuras, dentro da tipologia legal (independentemente da designação adotada nas diferentes convenções)³³⁴ :

- 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 horas³³⁵ 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;

³³¹ AEVIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.39ª) 22 dias férias +3dias por assiduidade +avaliação de desempenho favorável

³³² Exemplo: AC LACTICOOP/SETAAB— BTE 22/2022(cl.35.º); AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.)52ª)

22 + até 4 dias em função da assiduidade; CC AC – Porto/CESP— BTE 39/2022(cl.52ª) 22 dias+3 por assiduidade

³³³ Exemplo: AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.50ª,3 e 4)

³³⁴ A experiência tem-nos demonstrado que esta recondução a um dos regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear.

³³⁵ Com a alteração ao Código do Trabalho, conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, deixou de existir o regime de banco de horas individual e foi revisto o denominado banco de horas grupal, mantendo-se a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos.

- o regime de horário concentrado corresponde a um modelo de definição do horário de trabalho nos termos do qual tem lugar a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho conjugada com o estabelecimento de uma jornada diária que excede o PNT diário estabelecido; o regime contempla duas modalidades, uma em que o PNT semanal é concentrado até um máximo de quatro dias de trabalho e outra (só admitida quando prevista em IRCT) em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

II. Segue-se o estudo de outras formas de gestão dos tempos de trabalho reguladas em convenção coletiva: a prevenção ou disponibilidade, o trabalho suplementar, a flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, a isenção de horário de trabalho e, finalmente, o trabalho por turnos.

III. Por último, e a propósito do equilíbrio interno subjacente a cada convenção, cabe mencionar dois aspetos já conhecidos de Relatórios anteriores. Por um lado, relativamente à organização do tempo de trabalho, as convenções estabelecem amiúde conexões estreitas, e até um misto de regimes, 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, mantém-se alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

b) Previsão de diferentes regimes

Os relatórios do CRL têm dado a conhecer a configuração dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas negociada pelas partes, que, de resto, continua concentrado num grupo relativamente estável de convenções, há quase uma década³³⁶. Em 2022, regista-se uma ligeira quebra face ao ano anterior (35 em 2022; 41 em 2021), com 27 ocorrências relativas à adaptabilidade e 17 sobre o banco de horas(2021, 26 e 31, respetivamente em 208 convenções), explicada essencialmente pela preponderância de revisões parciais onde tem sido pouco usual a previsão destes temas (no ano em análise, apenas 6 em 186 revisões parciais), como se verifica no quadro seguinte.

Quadro 47 – IRCT de 2022 sobre Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS - 2022					
				<i>Total de Convenções publicadas:</i>	39
2022	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	5	6	24		35

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

A repartição destas duas modalidades de flexibilização do tempo de trabalho é feita essencialmente entre AE e CC.

Quadro 48 –Adaptabilidade Banco de Horas (2022 e 2021)

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - 2022					2021
					<i>Total de Convenções publicadas:</i>
					240
					(208)
Conteúdos convencionados	tipo				Total
	AE	AC	CC	Total	
Adaptabilidade e Banco de Horas	2	1	6	9	16
Adaptabilidade (apenas)	12	3	3	18	10
Banco de Horas (apenas)	2	1	5	8	15
Total	16	5	14	35	41
Adaptabilidade e Banco de Horas (%) face ao universo de convenções do ano					17%
					20%

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

Esta estabilidade é corroborada no plano substantivo. Isto porque, nas 35 convenções acima apuradas, boa parte das soluções encontradas em 2022 já foram tratadas em relatórios precedentes, para os quais se remete³³⁷. Assim, quanto à adaptabilidade apenas 3 revisões globais alteram o regime

³³⁶ Ver *Negociação Coletiva Em Números 2015-2021* e Relatório N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 120-132; em 2020, págs.151-163 <https://www.crlaborais.pt/>.

³³⁷ Ver Relatório N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 120-132; em 2020, págs.151-163 <https://www.crlaborais.pt/>.

anterior³³⁸, as outras 24 apresentam redação (=) à versão anterior da mesma convenção. Nas revisões parciais, 3 AE (paralelos) introduzem a figura da adaptabilidade pela primeira vez³³⁹, enquanto outros 2 alteraram o regime anterior³⁴⁰. Existem 4 primeiras convenções.

Situação semelhante ocorre na regulação do banco de horas. Para além de duas primeiras convenções, uma revisão parcial³⁴¹ e uma revisão global introduzem o regime pela primeira vez³⁴². Uma outra revisão global altera a configuração anterior³⁴³ e nas restantes a redação é (=) à versão anterior da mesma convenção.

c) *Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais*

I. Na perspetiva numérica (quadro 49), em 2022, observam-se 27 ocorrências sobre adaptabilidade, com predomínio de AE, ao invés daquilo que se verificou em 2021 onde a regulação da figura foi dominada por CC.

Quadro 49 - IRCT publicados com cláusulas sobre Adaptabilidade, 2022 e 2021

Adaptabilidade - 2022		2021
Total de Convenções publicadas:		240
		(208)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	4
Acordo de Empresa	14	8
Contrato Coletivo	9	14
Total	27	26

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

III. Ao analisarmos o detalhe do regime da adaptabilidade nas convenções de 2022, continua a surgir a par de uma certa padronização de soluções em função dos setores ou sujeitos

³³⁸ Os AE CP comboios/ASCEF—BTE 23/2022 e CP comboios/SFRCI—BTE 44/2022(ambos cl.20^a,4); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP— BTE 6/2022(cl.12.º.)

³³⁹ AE INATEL/SITESE—BTE 47/2022(cl.32.º,4)(ver BTE 6/2019) e paralelos.AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16^a,9)

³⁴⁰ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.22.º) e CC APHP/SEP— BTE 10/2022(cl.15.º)

³⁴¹ CC APED/SITESE— BTE 36/2022(cl.11^a-A)

³⁴² AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16^a,9)

³⁴³ CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2022(cl.13^a) reduz de 180 para 160horas BH/ano, mas o pré-aviso do empregador passa de 5 para 3 dias [altera BTE 30/2021]

outorgantes³⁴⁴, a diversificação de modelos 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 –, as partes estabelecem regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas. Por essa razão, continua a ser frequente a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal, como o pagamento de acréscimos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos³⁴⁵, e não tanto as meras remissões para a lei.

IV. Tal como em edições anteriores, é difícil, por vezes, delimitar o regime de adaptabilidade conforme dispõe o figurino legal. Isto porque é usual encontrar-se uma certa proximidade entre o regime convencionado e a figura do banco de horas, parecendo, por vezes, que se combinam elementos das duas figuras³⁴⁶; enquanto noutras ocasiões, se disciplinam mecanismos específicos³⁴⁷. Também a sua inserção sistemática pode variar, surgindo ora no quadro da definição do período normal de trabalho³⁴⁸, ora, e de modo mais usual, em cláusula própria com designações variáveis³⁴⁹.

V. Nas convenções de 2022, subsistem IRCT em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo do trabalhador³⁵⁰, o que se aproxima da modalidade individual do Código do Trabalho (art. 205.ºCT), apesar da sua fonte convencional-coletiva. Por acordo, encontra-se ainda uma adaptabilidade em regime de tempo parcial³⁵¹.

Quanto ao âmbito de aplicação do regime, deparamo-nos com situações que limitam a aplicação do regime a certos grupos de trabalhadores, de acordo com as funções desempenhadas³⁵².

³⁴⁴ Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB, incluindo: CC AHSA/SETAAB – BTE 20/2022(cl.19º) CC ANEFA/SETAAB – BTE 22/2022(cl.36ª).

³⁴⁵ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.20.º,10) [(=) BTE 29/2021]AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.20ª,10) pagamento de subsídio mensal durante os períodos de alargamento de horário; CC ANCIPA (hortofrutícolas) / FESAHT - BTE 43/2021(cl.22ª).

³⁴⁶ Nesse sentido, E Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.17.º) impõe limite de 200h/ano para acréscimo do PNT, correspondendo a média de35h/semana, no período de referência 12 meses e compensadas conforme art. 208.º, n.º 4 CT. As horas não compensadas, durante o período de referência, são remuneradas com majoração de 20%.

³⁴⁷ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.20.º) [(=) BTE 29/2021]; AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20.º).

³⁴⁸ Por exemplo AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.28.º);

³⁴⁹ *Adaptabilidade, períodos normais de trabalho, regime especial de horário, adaptabilidade na organização da duração do trabalho; horário especial de trabalho*

³⁵⁰Por exemplo, o CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.12ª) estipula as duas modalidades de adaptabilidade: a Individual, por acordo com o trabalhador (n.º 1 a 4, próximo do art.205º,CT) e adaptabilidade a definir por IRCT (n.º 5, próximo do art.204º,CT) [altera BTE 19/2019 (cl.28º, 6 a 8)]. Ver ainda AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.28.º,3).

³⁵¹ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.24ª) por acordo, o trabalho a tempo parcial, inferior a 100 % do PNT semanal, poderá ser variável em cada semana e o valor percentual é determinado em função da média horária de trabalho semanal, em 4 semanas (cl. 38.º subsídio de refeição é proporcional).

³⁵² AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.27.º,3)AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022(cl.24.º), trabalhadores em regime de laboração continua [(=) Navigator Tissue Rodão/FIEQUIMETAL-BTE 37/2021]

VI. 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 2022 localizam-se acréscimos horários, essencialmente, de 2 e 4 horas diárias e com amplitudes semanais que oscilam entre as 38H³⁵³ e 60H semanais³⁵⁴. Continua a ser usual o limite de +2H diárias e um PNT semanal de 50H³⁵⁵. Outras soluções podem traduzir-se, designadamente: na limitação da margem de aumento semanal³⁵⁶ eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário³⁵⁷ (cfr. quadro seguinte).

VII. 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. O Código do Trabalho prevê, supletivamente, períodos de referência de 4 meses³⁵⁸ (art. 207.º, 1) ou, para certos setores, de 6 meses (art. 207.º, 2), admitindo, porém, que os IRCT possam ampliar essa duração máxima, dentro das margens do PNT, considerando um período de referência até 12 meses (art. 207.º, 1). Em 2022, essa ampliação até aos 12 meses continua a ser residual³⁵⁹. As amplitudes situam-se basicamente entre os três³⁶⁰ e os seis meses³⁶¹ e o período mais reduzido é de 4 semanas³⁶².

O quadro seguinte representa os apuramentos quanto aos valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal, assim como os períodos de referência admitidos, em 2022.

Quadro 50 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2022)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - 2022										
Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 240										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 27										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
≤ 2 horas	> 2 e ≤ 4 horas	CT	< 50 horas	≥ 50 e < 60 horas	= 60 horas	CT	≤ 4 meses	> 4 meses e < 8 meses	≥ 8 meses e < 12 meses	= 12 meses
18	4	0	16	6	3	0	15	8	0	2

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

³⁵³ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022(cl.24.º), 38 H/semana;

³⁵⁴ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 22ª, 1,a)] e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 [cl.23ª,1,a)] [(=)BTE 22/2021] e CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.18.º) 60H/semana;

³⁵⁵ Por exemplo CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.36ª) e CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.12ª)

³⁵⁶ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.22.º,4) limite 40 H/semana, 5 anos de permanência seguida neste horário, concede direito a complemento vencimento.

³⁵⁷ AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.20.º. 1 A 3) [(=) BTE 29/2021], limite 48 H/semana e 2H/dia.

³⁵⁸ AE INATEL/SITese— BTE 47/2022(cl.32.º,4); CC CNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.25.º,6 e 7).

³⁵⁹ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022(cl.24.º) [(=)AC BTE-37/2021] ; CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.37.º)

³⁶⁰ Por exemplo, AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022((cl. 18ª, 4); AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.16,2 a 9) 3 meses;

³⁶¹ Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 22ª, 1) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.23ª,1) [(=) BTE 22/2021]; CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.12ª) - 6 meses [(=) BTE 23/2021] e CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.19ª).

³⁶² AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.24.º)

VIII. 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 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).

Quanto à determinação de horários encontramos, mais uma vez, soluções de diversa ordem. Ora se repete a solução legal, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 3 dias³⁶³ 7 dias³⁶⁴, 14 dias³⁶⁵, 15 dias³⁶⁶ ou 30 dias³⁶⁷. Por vezes, exige-se acordo escrito do trabalhador para redução do pré-aviso convencionado³⁶⁸. Diversas convenções coletivas, mesmo quando não preveem outras regras, impõem a consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores³⁶⁹. Por último, existem convenções que, pelo contrário, nada referem a este propósito³⁷⁰.

IX. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário corresponda a este, em termos médios.

Para este efeito, a maior parte das convenções estabelece limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas³⁷¹), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios dias de descanso³⁷² ou através do acréscimo de dias de férias³⁷³. Nalguns

³⁶³ CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.12.º) ; AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (22.º) 2 dias

³⁶⁴ CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.12.º e 7) [(=) BTE 23/2021]. AE INATEL/SINTAP – BTE 47/2022(cl.32.º,4) e paralelos

³⁶⁵ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.21.º,10,c.)[(=) BTE 33/2021]

³⁶⁶ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl. 19.º; 20.º; 22.º; 24.º; 25.º; 76.º, 1 r); 82.º, 1 p); 86.º, 2 j) e k)

³⁶⁷ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.18.º,1d)); CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 22.º, 1,d)] e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 [cl.23.º,1,d)] [(=) BTE 22/2021] pré-aviso 30 dias .

³⁶⁸ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 22.º, 1,d)] e ANCIPA(batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 [cl.23.º,1,d)] [(=) BTE 22/2021].

³⁶⁹ AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 26.º); CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.12.º e 7) [(=) BTE 23/2021]; CC CNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.25.º,8) comissões de trabalhadores ou delegados sindicais devem ser consultados sobre horário de trabalho.

³⁷⁰ Por exemplo, AE INATEL/FESAHT— BTE 47/2022(cl.32.º, 4 a 6) e paralelos

³⁷¹ Por exemplo, AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.20.º,5) [(=) BTE 29/2021].

³⁷² Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 [(cl.28.º,3, c)] por acordo, redução do PNT semanal em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço.

³⁷³ Por exemplo, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.12.º,3, b)) mas “sem direito a acréscimo do valor do subsídio de férias”.

casos, a utilização do crédito de horas que exista a seu favor, pode ser da iniciativa do trabalhador, com o acordo do empregador³⁷⁴.

Um outro ponto que integra a fisionomia da figura respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas. Nestes casos, pode prever-se que esse crédito de horas seja pago como trabalho suplementar³⁷⁵ ou em singelo, acrescido de uma majoração percentual³⁷⁶.

X. Já foi assinalado em relatórios anteriores que é rara a compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade³⁷⁷. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais³⁷⁸, ou de modo específico relativamente ao pagamento de transporte³⁷⁹, alimentação³⁸⁰, creches³⁸¹ e outras despesas de apoio ao agregado familiar. E para as horas diárias trabalhadas a mais, que ultrapassem a margem estabelecida para horário diário (ou no período de referência) em adaptabilidade, está previsto, nalguns casos, o seu pagamento também como trabalho suplementar³⁸².

XI. A Lei isenta da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade certas categorias de trabalhadores [grávidas e puérperas e lactantes – art. 58.º do CT –, trabalhador com deficiência ou doença crónica – art. 87.º, 1, a) do CT – e progenitores de menor com idade inferior a três anos - art. 206.º, 3, b), do CT]–, estas regras são reproduzidas amiudadas vezes, com ou sem alargamento a outras situações³⁸³.

³⁷⁴ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl.29.ª) o empregador deve manter um registo dos tempos de trabalho.

³⁷⁵ Por exemplo, no CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.- cl.19ª,10), se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, o crédito de horas a favor do trabalhador, é pago como trabalho suplementar. Ver outras convenções outorgadas pelo SETAAB, CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.18.ª,4 e 23.ª).

³⁷⁶ AE INATEL/SINTAP—BTE 47/2022(cl.32.ª, 5 e 6) e paralelos, remuneração da retribuição horária, com acréscimo de 4 %, das horas de acréscimo que não possam ser compensadas com redução em tempo, por motivos imputados ao empregador; CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 23/2022(cl.23.ª) e CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB— BTE 24/2022(cl.22.ª,5), o pagamento dessas horas tem um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal .

³⁷⁷ O AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.20.ª) [(=) BTE 29/2021], pagamento de subsídio de base mensal, nas semanas de alargamento de horário.

³⁷⁸CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.12ª)[(=) BTE 23/2021], refere-se a compensação económica.

³⁷⁹ CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.12ª,6) pagamento de transporte, se não existir transporte coletivo, comprovadamente

³⁸⁰ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 19ª,7)

³⁸¹ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB– BTE 22/2022(cl.36.ª,7); CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB— BTE 24/2022(cl.22.ª,1,e) e CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ SETAAB– BTE 23/2022(cl.23.ª) por horas trabalhadas a mais, direito a compensação de despesas: alimentação, transportes, creche/ATL, salvo se o contrato de trabalho previr regime de adaptabilidade c/ períodos fixos de acréscimo.

³⁸² São remuneradas como trabalho suplementar: no CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.18ª,5), horas de alargamento do PNT diário, que ultrapassem 2 H/dia; no CC APHP/SEP— BTE 10/2022(cl.ª15ª,8) [altera BTE 24/2019) horas que ultrapassem a média de 40H/semana no período de referência de 26 semanas.

³⁸³ Por exemplo, AE INATEL/FESAHT, INATEL/SINTAP e INATEL/SITese— BTE 47/2022(cl.16.ª, 3 e 4)

De resto, a organização e gestão dos tempos de trabalho tem sido um espaço fértil para previsão de esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar³⁸⁴. acrescentando-se, nalgumas ocasiões, que deve ser dada prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa deste regime³⁸⁵.

XII. 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 legais³⁸⁶;
- procedimentalização da aplicação do regime³⁸⁷;
- esquemas de articulação do regime de adaptabilidade com o regime do banco de horas³⁸⁸ e trabalho suplementar³⁸⁹.

XIII. Em 2022, não há referência à possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal - art.º 206.º, do CT).

³⁸⁴ Por exemplo, CC AABA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.23.º,8 e 9) [(=)BTE 21/2021]; AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 [(cl.21ª 10g)] a organização do tempo de trabalho tomará em conta os trabalhadores do mesmo agregado familiar.

³⁸⁵ CC AABA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.23.º,8 e 9) [(=)BTE 21/2021]

³⁸⁶ AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022 [cl.70ª, 2 f) e g)]; AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.21ª,11) trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses, dispensa do regime de adaptabilidade.

³⁸⁷ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.21ª, 10); CC AHSA/SETAAB - BTE 20/2022 [cls. 19ª, 7-11, 82ª, 1, p) e 86ª, 2 j) k)]. [(=)BTE 18/2021], incluindo a audição e consulta prévia ao sindicato (cl.19ª,11).

³⁸⁸ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.21ª,6ª 10). A duração média do PNT semanal será calculada por referência a 18 semanas/ano, não pode ultrapassar 45 dias/semana e 10H/dia. A alteração de horário deve ser programada com pelo menos 2 semanas de antecedência, compensação conforme art.208.ºCT (Banco de horas).

³⁸⁹ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.21ª,12), durante o período em regime adaptabilidade, limitações à prestação de trabalho suplementar: apenas por motivo de força maior, devidamente fundamentados; CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (CL. 22ª), a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ultrapassar 48H/semana, num período de referência estabelecido em IRCT, no máximo 12 meses

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. A lei (art.º 208.º do CT) determina que 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.

Sempre 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. Relembre-se que a plasticidade da figura torna, por vezes, difícil a sua qualificação, como foi exemplificado anteriormente.

De qualquer modo, cumpre referir que o banco de horas não envolve a definição de horários de trabalho diferentes no decurso de um período de referência (como acontece no regime de adaptabilidade) 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 termos³⁹⁰.

Em 2022, existem 17 convenções que preveem o regime de Banco de horas, concentrado essencialmente ao nível setorial (2021, existiram 31 convenções, repartidas em igual número entre AE e CC) e em revisões globais as quais, na larga maioria, já disciplinava esta figura (14 em 17)³⁹¹.

Quadro 51 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo), 2022 e 2021

Banco de Horas - 2022		2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i> 240		(208)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	1
Acordo de Empresa	4	15
Contrato Coletivo	11	15
Total	17	31

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

³⁹⁰ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022 (cl.17ª, 829ª)

³⁹¹ O BH é novo AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl16ª,9) e altera o regime CC ADCP/SITESE – BTE 24/2022 (cl.13.º,2), revisões globais; é também novo na revisão parcial CC APED/SITESE— BTE 36/2022(cl.11ª_A), e em primeira convenção. Nas restantes, o BH (=) à versão anterior da convenção.

II. As configurações do banco de horas são já conhecidas e articulam, no geral, os diversos elementos que o estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

Em termos sistemáticos, o regime do banco de horas surge em contextos diversificados. Na maioria dos casos, as convenções dedicam uma cláusula própria com a epígrafe que o identifica, mas encontram-se algumas formulações genéricas (por exemplo, “organização especial do trabalho”³⁹²; “Regimes de tempo de trabalho específico”³⁹³ ou “compensação da jornada de trabalho”³⁹⁴).

É comum estabelecer-se a utilização do banco de horas também no interesse³⁹⁵ e por iniciativa do trabalhador³⁹⁶ (quase sempre sujeita à anuência do empregador³⁹⁷), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização. Tal significa que o banco de horas tanto pode depender apenas de iniciativa do empregador³⁹⁸, como pressupor que seja estabelecido pelo empregador, mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador, com o acordo daquele³⁹⁹, ou depender de acordo (escrito) do trabalhador⁴⁰⁰.

À semelhança das dispensas concedidas a propósito da adaptabilidade, admite-se a possibilidade do trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em motivo “legalmente atendível”⁴⁰¹ ou “ motivos atendíveis, fundamentados e comprovados”⁴⁰², alargando, deste modo, o perímetro de dispensas estabelecido na lei [cfr. arts.58.º,1;74.º,1;87.º,1,al.a);90ª, n.º6, CT].

Finalmente, a aplicação do banco de horas não depende, na generalidade dos casos, da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Contudo, algumas convenções tipificam as situações em que pode ser aplicado: *conciliação da vida familiar e a vida profissional*⁴⁰³; *redução, acréscimo ou picos de*

³⁹² CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.27.º) e CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 [(=)BTE 24/2021], pressupõe o acordo do trabalhador.

³⁹³ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.17ª) AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16ª,9)

³⁹⁴ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.48.º)

³⁹⁵ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl.23ª,4) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24ª,4)

³⁹⁶ CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.13ª,7 e 8) e CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13ª,6), mediante autorização do empregador e pré-aviso de 5 dias.

³⁹⁷ Por exemplo, AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.22ª,6 e 7).

³⁹⁸ Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.13ª,7 e 8) [(=)BTE 23/2021].

³⁹⁹ Por exemplo, CC AHPA/SETAAB - BTE 20/2022(cl.21ª,5) [(=) 18/2021].

⁴⁰⁰ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.48.º,1)

⁴⁰¹ CC AHPA/SETAAB - BTE 20/2022 (cl.21ª,5) [(=)BTE 18/2021]

⁴⁰² CC APED/SITASE— BTE 36/2022(cl.11ª_A,8 e 13)

⁴⁰³ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022[cl.19.º,1) a)] CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23ª,1.b)) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24ª,1,b)).

trabalho previsíveis⁴⁰⁴; situações de crise empresarial que possam colocar em perigo a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho⁴⁰⁵; visitas de estudo ou outras atividades letivas⁴⁰⁶.

III. Quando instituído por convenção coletiva, a lei permite o alargamento da jornada de trabalho, segundo os limites: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano (art.208.º,2, CT)⁴⁰⁷. Assim sucede em quase metade das convenções que preceituam sobre o banco de horas em 2022⁴⁰⁸. As restantes fixam limites inferiores - quer para a jornada diária, quer para a jornada semanal, quer para o limite anual, para todas elas ou apenas para parte⁴⁰⁹. Estes limites horários assumem conjugações variadas: 2 horas/dia e 50 horas/ semana⁴¹⁰; 3 horas/dia e 55 horas/ semana⁴¹¹; e, ainda, 1 hora/dia e 40 horas/semana⁴¹² (Quadro 52). Quanto aos máximos anuais oscilam entre as 150⁴¹³, 155⁴¹⁴, 160⁴¹⁵ e as 175 horas⁴¹⁶, mas a maioria fixa 200 horas (10 em 17)⁴¹⁷.

O quadro seguinte representa os acréscimos horários ao período de trabalho diário e semanal; a par do volume horário anual afeto ao banco de horas, em 2022.

Quadro 52 - Convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos), 2022

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2022								
Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 240								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 17								
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
7	2	8	3	6	8	3	3	10

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

⁴⁰⁴ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,1) a); CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23ª,1.) e ANCIPA (batata F)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24ª,1,b)); CC ADCP/SITESE – BTE 24/2022 (cl.13.º,1) só permite BH durante as vindimas.

⁴⁰⁵ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,1)

⁴⁰⁶ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.21.º,1)

⁴⁰⁷ Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art.208.º,3 CT).

⁴⁰⁸ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB-BTE 20/2022(cl.21ª); AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022(cl.39ª,3); CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.21ª,2)

⁴⁰⁹ Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.13ª)

⁴¹⁰ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 5/2022 [cl.29ª,1,a)]; CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022 (cl.37ª,1); CCAPED/SITESE— BTE 36/2022(cl.11ª_A)

⁴¹¹ CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.13.º, 2 e 3); AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.22ª)

⁴¹² AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022 (17ª,1); AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16ª,9)

⁴¹³ CC APED/SITESE— BTE 36/2022(cl.11ª_A) AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.48.º)

⁴¹⁴ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022(cl.21.º)

⁴¹⁵ CC ADCP/SITESE – BTE 24/2022 (cl.13.º,2).

⁴¹⁶ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.22ª) CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.37.º)

⁴¹⁷ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,1); AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022 (cl.17ª) ; CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.13ª)

Na configuração do banco horas é comum fixar-se a possibilidade do trabalho ser prestado em dia de descanso semanal ou feriado⁴¹⁸. Há, todavia, convenções que afastam liminarmente essa possibilidade (exceto quando o feriado seja dia normal de trabalho)⁴¹⁹.

Estabelece-se, por outro lado, que a utilização do banco de horas pode ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho⁴²⁰.

IV. A lei [art.208.º,4, b) e c), CT] estabelece que a convenção defina 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. Neste tópico, o panorama continua a ser diversificado. Encontra-se uma antecedência de 2⁴²¹, 3⁴²², 5⁴²³, 7⁴²⁴ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição dessa antecedência em certas circunstâncias⁴²⁵.

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.º 208.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. Reproduzem-se, aqui, as soluções já conhecidas:

- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho⁴²⁶ (eventualmente, com aplicação de majoração⁴²⁷); articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴²⁸;

⁴¹⁸ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21ª,7)

⁴¹⁹ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,3) ; CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23ª,3) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB—BTE 23/2022 (cl.24ª,3);

⁴²⁰ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21ª,3) por iniciativa do empregador ou do trabalhador; CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.13ª, 7 e 8) [(=) BTE 23/2021] CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022 (19ª,11)

⁴²¹ CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.13ª,6).

⁴²² Os CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022 CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 (ambos cl.27ª,4).

⁴²³ Por exemplo, AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.49.º,1).

⁴²⁴ Por exemplo, pré-aviso de 7 dias AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.17ª, 3); CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,4) sete dias, salvo situação de manifesta necessidade AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(22ª,4).

⁴²⁵ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 (cl.27ª).

⁴²⁶ Por exemplo, CC APED/SITese— BTE 36/2022(cl.11-A,6);

⁴²⁷ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.51.º) compensação em tempo ou em dinheiro +10%.

⁴²⁸ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 [(cl.28.º,3, c)] , por acordo, redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço.

- esta redução tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador⁴²⁹ como por escolha do trabalhador⁴³⁰, exigindo-se, aqui, a concordância da outra parte⁴³¹;
- a compensação em dinheiro tende a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução em compensação no período estabelecido na convenção⁴³². Mas o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro (em singelo)⁴³³;

Assim, admite-se a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador⁴³⁴, noutros a fixação por acordo⁴³⁵, nalguns casos definindo o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou de férias⁴³⁶.

VI. 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]⁴³⁷. Das várias soluções negociadas entre as partes, continua a prevalecer a solução que reporta o período de compensação ao ano civil⁴³⁸, com eventual possibilidade de extensão em certos casos⁴³⁹ encontrando-se, ainda assim, formulações diferentes, como o estabelecimento de um período de referência de 4⁴⁴⁰, 6⁴⁴¹ e 9 meses⁴⁴².

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:

⁴²⁹ CC APED/SITese— BTE 36/2022(cl.11-A,6);

⁴³⁰ CC AHSa/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º,10).

⁴³¹ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 [(cl.28.º,3, c)].

⁴³² Várias modalidades de pagamento majorado do crédito de horas do trabalhador se não for compensado em tempo durante o período de referência: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.17º) e AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16º,9) (+) 20%; AE AHBV – Carnaxide/SNBp – BTE 23/2021(cl.38º,3), (+) 50%; CC APED/SITese— BTE 36/2022 (11º-A,6) pagamento, por decisão trabalhador, mas em trabalho suplementar; AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.50.º, 51.º,1) por cada hora trabalhada a mais, será atribuído um acréscimo de 10 % na retribuição horária ou 10 minutos se for gozado em tempo.

⁴³³ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.50.º, 51.º,1).

⁴³⁴ Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022cl.13º,4); CC ANIECA/FECTrans— BTE 14/2022 (cl.27º).

⁴³⁵ CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.37.º,2); CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.37.º,3)

CC ADCP/SETAAB – BTE 24/2022(cl.13.º,8) [(=)BTE 30/2021]e outras convenções outorgadas pelo SETAAB. Também no AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.17º) a compensação da prestação do trabalho em acréscimo é definida por acordo e, na sua falta, será comunicada por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com antecedência mínima de 7 dias.

⁴³⁶ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23º,6) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24º,6) [(=) BTE 22/2021], pré-aviso, do trabalhador ou do empregador, de 7 dias.

⁴³⁷ O AE MAIS Sindicato/FETese – BTE 9/2021 (cl.27º,2) e paralelos, remete a disciplina do regime de compensação para “norma interna”.

⁴³⁸ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl.22.º)

⁴³⁹ No CC ADCP/SETAAB – BTE 24/2022 (cl.13.º,11) e CC AHSa/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º, 11 a 13) compensação feita no semestre seguinte ao do ano civil. No CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.13º,4 e 5), por acordo, a compensação de horas em crédito pode ser feita no trimestre seguinte ao do ano civil.

⁴⁴⁰ CC ANORECA/FECTrans— BTE 22/2022 (cl.27º,4).

⁴⁴¹ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16.º,9)

⁴⁴² CC APED/SITese— BTE 36/2022(cl.11-A,10);

- considera-se saldado a favor do trabalhador, o número de horas não trabalhadas, por razões não imputáveis ao trabalhador⁴⁴³ 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 recuperado⁴⁴⁴;
- 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 horas⁴⁴⁵;
- quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo⁴⁴⁶, ora como trabalho suplementar⁴⁴⁷; ora com uma majoração fixada na convenção ⁴⁴⁸;
- quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, as situações encontradas estabelecem, amiúde obrigatoriedade de pagamento, a singelo⁴⁴⁹

VII. A criatividade das convenções coletivas revela-se também com a disciplina de questões particulares, em complemento da configuração do bancos de horas: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso⁴⁵⁰; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴⁵¹; assim como fornecimento de meio de transporte⁴⁵².

⁴⁴³ CC AHS/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º, 11 e 12) , considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, decorridos 12+6meses. Solução idêntica, CC CC ADCP/SETAAB – BTE 24/2022 (cl.13.º,12); AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(22º,9).

⁴⁴⁴ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,9,a)) CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23º,9,a)] e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24º,9) [(=) BTE 22/2021].

⁴⁴⁵ O CC APED/SITese—BTE 36/2022(cl.11º-A, 11), apresenta uma solução pouco comum: a compensação do trabalho prestado em acréscimo ou da redução do tempo de trabalho, deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência; findo esse prazo, o saldo a favor de qualquer das partes (isto é, tempo de trabalho em excesso ou em falta) será pago ao trabalhador como trabalho suplementar ou ao empregador com base no valor hora da remuneração base (singelo), consoante o caso. Ver também CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13.º,14).

⁴⁴⁶ CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.27º,4); AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.22.º,9).

⁴⁴⁷ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.19.º,9) CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23º,9,a)] e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24º,9) [(=) BTE 22/2021]. AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(22º,9).

⁴⁴⁸ CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl.13º,5), por impossibilidade de redução do tempo de trabalho no período de referência, a compensação pode ser feita por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %;

AHS/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º, 11 a 13) as horas prestadas em acréscimo do tempo, não compensadas no período de referência (12+6meses), serão pagas ao trabalhador pelo valor hora acrescido de 50 %..

⁴⁴⁹ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022 (19º,10); CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 23º,10) e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24º,10) [(=) BTE 22/2021] AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 (cl.22.º,10); CC CNIS/FNE— BTE 47/2022 (cl-25º,9) todos pagamento em singelo .

⁴⁵⁰ Por exemplo, CC AHS/SETAAB— BTE 20/2022(cl.21º,15) [(=)BTE 18/2021] e CC APED/SITese—BTE 36/2022 (cl.11º-A, 16), regime semelhante, está previsto para o regime de adaptabilidade

⁴⁵¹ CC AHS/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º,6 e 7).

⁴⁵² nos CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 24º,3) [(=) BTE 22/2021] e ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.24º,5)

Em 2022 uma convenção prevê o banco de horas grupal⁴⁵³.

Existe um outro regime de flexibilidade designado “recuperação de horas” e que visa compensar horas não trabalhadas por motivo “de pontes” ou por causa de força maior, compensado através de acréscimo da jornada diária (+2h) ou trabalho em dia de descanso complementar⁴⁵⁴.

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

Muito raramente as convenções disciplinam horários concentrados. Em 2022, existem apenas 3 ocorrências que reproduzem o recorte definido em edições anteriores do mesmo texto convencional. Conforme resulta do quadro seguinte, também se regula as figuras do banco de horas e da adaptabilidade⁴⁵⁵.

Quadro 53 - Horário Concentrado (2022)

CARATERIZAÇÃO						ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	HORARIO CONCENTRADO - 2022				
Nº BTE	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos			CIs	Limites máximos PNT_Dia_HC	Limites máximos PNT_Semana_HC	OBS	Convenção anterior
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	X	X	18ª, 1 f); 55ª, 2 f) g)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 17/2019
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA (batata frita)	SETAAB	X	X	23ª, 1 f); 62ª, 2 g)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 22/2021
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA (hortofrutícolas)	SETAAB	X	X	22ª, 1 f); 66ª, 2 f) g)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	novo BTE 22/2021

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

f) *Regimes de prevenção ou disponibilidade*

I. Entende-se por regimes de prevenção ou disponibilidade as situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário⁴⁵⁶. Recorde-se que o regime de disponibilidade é

⁴⁵³ CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.38.º)

⁴⁵⁴ CC AHS/SETAAB— BTE 20/2022(cl.- cl.20º) e CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.39.º)

⁴⁵⁵ Recorde-se que o art.209º, 2, CT, impede a aplicação em simultâneo de adaptabilidade e horário concentrado.

⁴⁵⁶ Com formulação idêntica ver Relatório 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/>

estabelecido no âmbito da autonomia coletiva das partes. A lei não disciplina o seu regime, mas são óbvias as suas ligações com a duração e organização dos tempos de trabalho, em particular com as regras sobre o período normal de trabalho, os horários de funcionamento, o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e também com a isenção do horário de trabalho.

II. Nas 23 convenções em 2022 (25 em 2021), o regime de disponibilidade é tratado predominantemente ao nível da empresa (19 AE em 23 convenções), repartidos entre os “Transportes e armazenagem” (H) (6 em 23); algumas áreas da indústria cujo ciclo de produção impõe a laboração contínua (9 em 23)⁴⁵⁷. Os restantes (8 em 23) concentram-se essencialmente em AE empresas de prestação de serviços essenciais às populações, por exemplo abastecimento de água⁴⁵⁸, gestão de equipamentos sociais⁴⁵⁹ e recolha de resíduos⁴⁶⁰.

Quadro 54 - Prevenção ou disponibilidade (por tipo) 2022 e 2021

Prevenção ou disponibilidade - 2022		2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		208
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	3	4
Acordo de Empresa	19	20
Contrato Coletivo	1	1
Total	23	25

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 contínua⁴⁶¹. Existem, assim, amplitudes variáveis na modulação dos horários em disponibilidade, justificadas, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e

⁴⁵⁷ O AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022 (cl.30.º e 55ª), a par do regime de disponibilidade, estabelece a situação de chamada accidental. Aqui, embora em período de descanso, o trabalhador deve estar disponível para “execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias (...) que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do PNT”

⁴⁵⁸ AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP – BTE 45/2022 (cl.32.º) [altera BTE 40/2021]; AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.77.º)

⁴⁵⁹ AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.16ª,19.º e 36ª) e AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022 (cl.23ª f), 32ª);

⁴⁶⁰ AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022(cl.82.º e 83.ª)

⁴⁶¹ Por exemplo, AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022 (cl.30.º e 55ª).

riscos e de repor as condições para o normal funcionamento do serviço ou de equipamentos⁴⁶². No geral, acompanham-se de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- restrição da aplicação do regime a certas áreas de atividade ou funções⁴⁶³, enquanto outras referem a definição por ato de gestão⁴⁶⁴;
- exigência de acordo do trabalhador, nuns casos⁴⁶⁵, enquanto noutros está expressamente associado ao desempenho de determinadas funções⁴⁶⁶;
- possibilidade de dispensa, concedida por razões de carácter pessoal ou familiar ou desde que daí não resulte prejuízos graves e fundamentados para a laboração⁴⁶⁷, entre outras;
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção⁴⁶⁸, e a definição de períodos de descanso compensatório⁴⁶⁹;
- obrigação de comparência ao serviço num período de tempo determinado⁴⁷⁰, exigindo-se aos trabalhadores que se mantenham contactáveis;
- previsão de prestação de trabalho presencial⁴⁷¹ ou admitindo as modalidades de trabalho: remota e presencial⁴⁷², neste caso com a possibilidade de pagamento da deslocação;
- a previsão de audição das estruturas de representação coletiva⁴⁷³.

IV. A previsão da remuneração dos trabalhadores em disponibilidade é outro aspeto relevante e que faz parte da fisionomia deste regime, na maioria das convenções (87% de 23 convenções).

⁴⁶² AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.34^a, 3) - reparações/manutenções inadiáveis; AE INCM/ FIEQUIMETAL - BTE 45/2022 [cl. 18.-B a E 18.º-c)] apoio a situações imprevistas, ocorrências especiais ou avarias; AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.19^a), serviços de reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes

⁴⁶³ Por exemplo, os AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.77^a).

⁴⁶⁴ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.19^a, 3); AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022 (cl. 32^a ss.); No AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.34.º), a empresa pode constituir equipas de prevenção, em moldes a regulamentar internamente e com direito a compensação, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

⁴⁶⁵ Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl. 44^a,2); AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.43^a,2), por acordo escrito

⁴⁶⁶ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022 (cl.30.º, 7 e 8 e 55^a);

⁴⁶⁷ Por exemplo, AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022 (cl. 32^a,5) dispensa por razões graves de caráter pessoal ou familiar, exige-se pré-aviso de 30 dias. Mas a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração. Sentido idêntico, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.34.º,4).

⁴⁶⁸ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE—BTE 3/2022(cl.30^a); AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.44.º)

⁴⁶⁹ AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.44.º)

⁴⁷⁰ Comparência ao serviço em 60 minutos, AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.38.º), bem como a maioria dos AE do SPE, por exemplo, AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.77.º,1 e 2). O AC Navigator Tissue Ródão/FETESE—BTE 3/2022 (cl.30.,2^º) fixa 45 minutos.

⁴⁷¹ Por exemplo, AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.26.º)

⁴⁷² Admitindo as duas modalidades AE INCM / SINTTAV - BTE 45/2022(cl. 18^a-B); Presencial AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.44.º)

⁴⁷³ AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.34.º), e AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022 (cl. 32^a,1)

Usualmente, trata-se de um subsídio de disponibilidade⁴⁷⁴ com formas variáveis de determinação do valor desse complemento⁴⁷⁵, nomeadamente, em função de diferentes unidades de tempo⁴⁷⁶, que se conjugam, por vezes, com o pagamento de trabalho suplementar⁴⁷⁷; ou da determinação do pagamento de um período mínimo⁴⁷⁸, a título de contrapartida pelo pagamento das horas efetivamente prestadas. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte⁴⁷⁹, nalguns casos assegurado pela própria empresa⁴⁸⁰.

Em 2022, é justamente no campo retributivo onde se verifica a larga maioria das alterações face ao regime anterior da mesma convenção, quer por via de atualização do montante do subsídio de disponibilidade; quer por atualização da remuneração base que constitui o valor indexante para o cálculo do trabalho suplementar ou do subsídio de disponibilidade.

Em termos numéricos, verifica-se, assim, uma renovação de conteúdos em mais de 50% das convenções observadas. Há novos conteúdos numa alteração parcial e em seis primeiras convenções; e as alterações ao regime anterior da mesma convenção ocorrem em quatro revisões globais⁴⁸¹ e oito revisões parciais⁴⁸². Apenas se verifica redação (=) ao regime anterior numa revisão parcial e em três revisões globais⁴⁸³. Estes dados constam do quadro seguinte, para além de outros parâmetros de análise.

⁴⁷⁴ Por exemplo, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.48.º,1) o pagamento de subsídio de 1€bruto/hora de prevenção+ pagamento de trabalho suplementar por horas prestada ; AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.82ª e 83ª) subsídio mensal; AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022 (cl.55ª) subsídio correspondente a 20 % da sua retribuição base, acrescida da remuneração do número de assistências realizadas.

⁴⁷⁵ Por exemplo, subsídio diário AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.19ª, 5) AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 45/2022(cl.32.º-A,1 e 2) AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.48.º,1) o pagamento de subsídio de 1€bruto/hora de prevenção; CC AGEFE.TIC/FEPCEs— BTE 32/2022(cl. 69ª) subsídio mensal

⁴⁷⁶ AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.) e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 25/2022 (cl.29ª,3), remuneração diferenciada consoante a prestação do trabalho seja semanal, dias feriados, ou dias de descanso semanal.

⁴⁷⁷ Por exemplo, subsídio de disponibilidade conjugado com trabalho suplementar, AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.19ª,5e 6 e 36) pagamento de subsídio diário de disponibilidade (6€)ou transporte+ trabalho suplementar nos dias de trabalho efetivo. E também, AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.19.º,5).

⁴⁷⁸ AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18ª-C) e AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.19.º,5).

⁴⁷⁹ AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18ª-B).

⁴⁸⁰ AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.50ª,3e 4) AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.49.º).

⁴⁸¹ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.82ª e 83ª); AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.56ª e 68ª) e os AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022 e CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022 (ambos cls. 22ª; 26ª; 56ª; 68ª) alteram o regime anterior

⁴⁸² A maioria atualiza os subsídios mensais do regime de disponibilidade. Assim, [AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT— BTE 18/2022 [cl.73ª,a)] e CC AGEFE.TIC/FEPCEs— BTE 32/2022(cl. 69ª).

⁴⁸³ Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl34ª) [(=) BTE 20/2017]

Quadro 55 - Convenções publicadas em 2022 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Prevenção ou Disponibilidade - 2022 (23/240)												
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Acordo	Possibilidade de dispensa	pagamento de transporte	Subsídio-disponibilidade	Acréscimo remuneratório p/ prestação de trabalho efetivo	Áreas	Comparação com regime anterior
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	0	0	X	X	X	altera BTE 17/2015
2	AE	revisão parcial	C	REPSOL - Polimeros	COFESINT	0	0	0	X	0	0	altera BTE 5/2019
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0	0	0	X	X	X	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	X	0	X	X	X	X	altera BTE 1/2020
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	0	0	0	X	X	0	(=) BTE 20/2017
8	AE	revisão parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	0	0	0	X	X	0	altera BTE 47/2020
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	0	0	0	X	X	0	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	X	X	X	X	X	X	novo
18	AE	revisão parcial	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	0	0	0	X	0	0	altera BTE 12/2019
21	AE	revisão parcial	H	MEDWAY	ASCEF	0	0	0	0	X	0	(=) BTE 27/2018
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	0	X		X	X	X	altera BTE 17/2020
25	AE	1ª convenção	R	Palmeira.Desporto	STAL	X	X	0	0	0	X	novo
25	AE	revisão parcial	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM	0	0	0	X	0	0	altera BTE 20/2021
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	0	0	0	0	X	X	(=) BTE 12/2020
27	AE	revisão parcial	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	0	0	0	X	X	0	altera BTE 21/2011
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	X	X	0	X	X	X	novo
32	CC	revisão parcial	G	AGEFE.TIC	FEPCES	0	0	0	X	0	0	altera BTE 44/2021
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	X	0	X	X	X	X	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	X	X	X	X	X	X	(=) BTE 32/2018
36	AE	revisão parcial	C	CELBI	SIFOMATE	0	0	0	X	0	0	altera BTE 20/2020
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRICI	0	X	0	X	X	X	altera BTE 17/2020
45	AE	revisão parcial	C	INCM	FIEQUIMETAL	X	0	X	X	X	X	novo BTE 31/1999
45	AE	revisão parcial	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	0	0	0	X	X	0	altera BTE 40/2021

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

g) Trabalho suplementar

I. Designa-se trabalho suplementar o “prestado fora do horário de trabalho” (art.226.º,1 CT), devendo respeitar os parâmetros, fundamentos, retribuição e durações máximas plasmados no Código do Trabalho (arts.226.º,2 ; 227.º e 228.º,CT). Em 2022, importa mencionar o “*Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos do Salários e da Competitividade*”, subscrito pelos parceiros sociais e pelo Governo, que preconiza a duplicação “da remuneração por trabalho suplementar a partir das 100 horas” de trabalho prestadas, com o intuito de garantir “ganhos efetivos no rendimento disponível dos trabalhadores”⁴⁸⁴.

II. No plano quantitativo, em 2022, o trabalho suplementar continua a marcar presença no universo de revisões globais e primeiras convenções⁴⁸⁵. Enquanto nas revisões parciais o seu tratamento tem sido, desde sempre, pouco expressivo, como sugere o quadro seguinte. Como se referiu anteriormente, esta repartição explica a quebra no número de ocorrências, face a 2021 (80 de 208 em 2021; 66 de 240 convenções em 2022). Na distribuição por tipo de convenção, há uma repartição equilibrada entre CC (30) e AE (28), complementada por 8 AC.

Quadro 56 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo) (2022 e 2021)

TRABALHO SUPLEMENTAR - 2022			2021
<i>Número de convenções publicadas: 240</i>			(208)
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	16	17	22
Revisão parcial	13	186	11
Revisão global	37	37	47
Total	66	240	80

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

⁴⁸⁴ “Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos do Salários e da Competitividade”,9-10-2022,Pag.7 <https://ces.pt/concertacao-social/acordos-de-concertacao-social/>

⁴⁸⁵ Só o AC CH – Montijo/FENPROF– BTE 2/2022 não regula o trabalho suplementar.

III. Na análise comparativa da figura do trabalho suplementar face à convenção anterior, o texto é (=) ao anterior em 3 revisões parciais e 20 revisões globais. Mas a percentagem de convenções alteradas é superior ao habitual (54% de 50 revisões parciais e globais)⁴⁸⁶, porquanto 17 revisões globais (em 37) e 10 revisões parciais (em 13) alteram o regime convencional do trabalho suplementar. Deste grupo, duas convenções aumentam o valor dos acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar⁴⁸⁷ e outras fixam outro tipo de condições mais vantajosas para o trabalhador, como o aumento do período considerado noturno, onde a remuneração horária é superior⁴⁸⁸, por vezes, conjugado com aumento do subsídio de refeição⁴⁸⁹. Existem, ainda, 16 primeiras convenções.

Cabe sublinhar, no entanto, que, no essencial, as soluções encontradas em 2022 são idênticas às relatadas em relatórios anteriores⁴⁹⁰. Isto porque, ora se reproduz o conceito legal de trabalho suplementar (art.226.º, n.º1)⁴⁹¹, ora se especifica alguns aspetos em função do contexto organizacional.

IV. Este é o caso dos limites relativos ao número de horas de trabalho suplementar, previstos no art.228.º, do CT e replicados na maioria das convenções: 2 horas em dia normal de trabalho, um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados (11 convenções em 66) e, no máximo, 200 horas por ano (34 das 45 convenções que fixam os limites anuais)⁴⁹². Destaca-se o setor portuário, este ano, admitindo até 470 horas anuais⁴⁹³, mas concretizando os trabalhos obrigatórios para além do PNT (por exemplo, por motivos de força maior). Existem, em contraponto, valores menores 120⁴⁹⁴, 150⁴⁹⁵, 175⁴⁹⁶ e 180⁴⁹⁷ horas por ano (7 em 45 convenções que fixam os limites anuais).

⁴⁸⁶ Em 2021, 28% revisões parciais e globais alteravam o regime (16 de 58 convenções)

⁴⁸⁷ AEGENERALI/SINPASA—BTE8/2022(cl.39ª,1),TS diurno 50%/62,5%/90% (altera BTE 13/2019(cl.24ª),TS=CT+20%.) e AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.53ª) TS 125%/150%/200% (altera BTE 27/2018 - 100%/175%/175%).

⁴⁸⁸ Por exemplo, CC APEC/FECTRANS— BTE 32/2022(cl.21ª) e AC Rodoviária Douro Minho/FECTRANS— BTE 29/2022(cl.24.º) trabalho noturno passa a ser a partir das 20.00H; enquanto o art 223.º,CT, fixa a partir das 22.00H.

⁴⁸⁹ CC NORQUIFAR – Farmacêuticos/SINDEQ— BTE 13/2022(cl. 21ª, 7; 39ª, 1 b)

⁴⁹⁰ Cfr. Relatório N.C. em 2015, págs. 94-101; em 2016, págs. 117-125; 2017 págs. 148-159; 2018 págs. 149-156; 2019 págs. 138-145 e 2020 págs. 171-177. <https://www.crlaborais.pt/>

⁴⁹¹ Por exemplo, AE CAIMACelulose/SITese— BTE 19/2022(cl.21.º) e paralelo

⁴⁹² Por exemplo, AE CCL/SITese— BTE 22/2022(cl.28.º) e AE Ecoleziria.Residuos/STAL—BTE 46/2022(cl.18.º); CC ANTROP/FECTRANS— BTE 27/2022(cl.33.º) e paralelos, fixa 200H/ano.

⁴⁹³ CC AOPPD L Portuários.Leixões/SECTPD L— BTE 15/2022 (cl.47ª-A, 48.º e 55ª-A) [altera BTE 20/2019] e AC OPERFOZ/SINPORFOZ— BTE 37/2022(cl.35ª-A) [altera BTE 20/2019], o limite TS passa de 250 para 470 H/ano, mas, em contrapartida, acresce três dias de férias complementar

⁴⁹⁴ CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 (cl.19ª) .

⁴⁹⁵ Por exemplo, CCAPEL/FEPCEs— BTE 41/2022(cl.27.º) CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl.28ª,2)

⁴⁹⁶ CC AC – Porto/CESP— BTE 39/2022(cl.40ª,4)

⁴⁹⁷ AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.31ª), TS 2H/dia e 180H/ano.

A referência ao limite diário do trabalho suplementar (com ou sem limite semanal), surge em quase metade das situações: (31 em 66 convenções)⁴⁹⁸. Em alguns casos a convenção permite a sua ultrapassagem, dentro dos limites legais, mas exige a audição da comissão de trabalhadores⁴⁹⁹, ou pressupõe a verificação de fundamentos específicos⁵⁰⁰. Aliás, mesmo para a prestação de qualquer hora de trabalho suplementar, algumas convenções concretizam os fundamentos que a justificam, incluindo as situações em que a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes⁵⁰¹ ou para evitar danos imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas⁵⁰².

V. Quanto às condições de prestação do trabalho suplementar, ora se repete o recorte legal em matéria de obrigatoriedade⁵⁰³, ora se prevê as condições da sua dispensa ou o seu carácter facultativo⁵⁰⁴. Na indicação dos motivos atendíveis de dispensa, há, quase sempre, a replicação dos fundamentos do art.227.º, n.º 3, do CT, por exemplo, assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar⁵⁰⁵. Tal significa que também neste domínio está subjacente o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal⁵⁰⁶, embora com ligeiras diferenças em relação à lei e alargando, por exemplo, as situações de dispensa⁵⁰⁷.

VI. A dimensão retributiva do trabalho suplementar constitui um ponto importante da negociação convencional. Aqui se inclui a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente transporte e alimentação⁵⁰⁸ e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e/ou de refeição como trabalho suplementar⁵⁰⁹.

⁴⁹⁸ Por exemplo AC Rodoviária Douro Minho/FECTrans— BTE 29/2022(cl.25.º,2) fixa 2H/TS/dia, sem definir máximo semanal; enquanto e o AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022(cl. 21ª, e 5) fixa 2H/D e 10 H/TS/semana; AEAHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP - ambos BTE 26/2022(cl.34ª) fixa 2H/D 12H/TS/semana

⁴⁹⁹ CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022(cl.27.º,2)

⁵⁰⁰ Por exemplo , AE CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.24º,3) situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação ou AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022(cl.35.º) situações de emergência de acordo com regime jurídico aplicável aos bombeiros; CC ANTROP/STTAMP— BTE 29/2022(cl. 33ª, 5) e paralelos e AC Rodoviária Douro Minho/FECTrans— BTE 29/2022(cl.25.º,3)-desempanagem de equipamento, demoras no embarque/desembarque passageiros/mercadorias, serviços/

⁵⁰¹ Por exemplo: CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 25ª,3) [(=) BTE 22/2021].

⁵⁰² CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 24/2022 (cl. 24ª,3) [(=) BTE 22/2021] ;

⁵⁰³ É obrigatória a prestação de trabalho suplementar, salvo motivos atendíveis: AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.26ª) (n.º3); AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.44ª); AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.29.º); CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022(cl.32.º.) e CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022(cl.23º,2)

⁵⁰⁴ Por exemplo, CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2022(cl.14ª,1).

⁵⁰⁵ Por exemplo: CC AHSa/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 29ª) [(=) BTE 18/2021].

⁵⁰⁶ ver ponto 4.4.7

⁵⁰⁷ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 36ª,5) e paralelos, dispensa trabalhadores sem transporte disponível.

⁵⁰⁸ Por exemplo: CC AHSa/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 60ª), quanto ao subsídio de refeição.

⁵⁰⁹ Por exemplo, nos CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 53ª, 3-5) e CC CNIS/FNE – BTE 47/2022 (cl. 34ª, 6) pagamento de subsídio de refeição e transporte; no AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.29.º) as horas de refeição e as deslocações nos dias feriados e de descanso são pagas como TS.

É, porém, a remuneração horária da trabalho suplementar o aspeto mais relevante, onde há várias opções, relacionadas, desde logo, com a definição da base de cálculo dos acréscimos remuneratórios por hora de trabalho suplementar. Tanto pode corresponder à remuneração de base⁵¹⁰ como integrar outras prestações regulares⁵¹¹, em modelos variados⁵¹² e, por vezes, complexos. Por esse motivo, a nossa análise circunscreve-se aos acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar⁵¹³, distinguindo-se o trabalho executado em dia útil e o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado. Existem 4 grupos:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho, a partir da Lei n.º 23/2012: 25% na 1ª hora e 37,5% a partir da segunda hora, em dia útil; 50%/hora prestada em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em feriado ⁵¹⁴[13 convenções, inclui 3 (=) CT];
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012: 50%, na 1ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriado (28 convenções)⁵¹⁵;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais mencionados (11 convenções, por exclusão das outras categorias)⁵¹⁶;
- determinação de valores superiores aos mínimos legais anteriores a 2012, nuns casos mais altos, especialmente para o trabalho prestado em dia de descanso, feriado e fim de semana⁵¹⁷. Existem acréscimos até aos 150%, para a primeira hora em dia útil, e até aos 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado (7)⁵¹⁸ ou 150% da retribuição horária, diurna ou noturna, em qualquer dia⁵¹⁹.

⁵¹⁰ Por exemplo: CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022 (cl. 20ª)

⁵¹¹ AC BP - Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 53ª,2 e 55ª), a retribuição integra a retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas. Na remuneração do trabalho suplementar refere-se a acréscimo à “retribuição normal”. No AE DHL/SITAVA— BTE 1/2022(cl.59-º) o cálculo horário do TS integra remuneração base + diuturnidade.

⁵¹² No AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022(cl.36ª e 57ª), a retribuição das férias, e respetivo subsídio, corresponde à retribuição mensal, acrescida das médias anuais do prémio de condução diário, trabalho noturno, abono de itinerância e trabalho suplementar e abono de transporte/disponibilidade; CC AOPDL Portuários.Leixões/SECTPDL— BTE 15/2022 (Anexo II) a retribuição horária compreende a remuneração de base e diuturnidades.

⁵¹³ A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (universo IRCT agosto/2012 a dezembro/2014) e Relatórios E.N.C, desde 2015. Ver www.crlaborais.pt

⁵¹⁴ AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022 (cl.59ª) e AC ARB – Vale do Sorraia/SETAAB—BTE 29/2022 (cl. 39ª).

⁵¹⁵ Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022 (cl. 64ª, 1 e 3) e CC CNIS/FNE – BTE 47/2022 (cl. 62ª, 1 e 2).

⁵¹⁶ Por exemplo, AE SIDUL/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 1ª) e AE GENERALI/SINPASA 8/2022 (cl. 39ª, 1).

⁵¹⁷ Por vezes com regras mais vantajosas. Assim, o AC BP - Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 55ª), TS em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios são pagas, no mínimo, 4 horas, com acréscimo de 200%.

⁵¹⁸ CC APEC/FECTTRANS – BTE 32/2022 (cls. 41ª e 42ª) [(=) BTE 4/2021] e AE MEDWAY/ASCEF –BTE 21/2022(cls.52ª,53ª)

⁵¹⁹ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cls. 52ª e 53ª)

Os acréscimos remuneratórios, mínimos, constantes do art.º 268º, do CT, estão abrangidos pelo “princípio do tratamento mais favorável” [art.º 3º, n.º 3, al. j), CT]⁵²⁰. Isto quer dizer que a convenção só os pode alterar em sentido mais favorável ao trabalhador. A panorâmica global quanto a acréscimos/hora do trabalho suplementar fixados em 2022, espelhada no quadro 57, demonstra o respeito do princípio do tratamento mais favorável. Porquanto:

- a larga maioria das convenções que disciplina o trabalho suplementar fixa acréscimos remuneratórios acima da lei, 89% das revisões globais e 53% das primeiras convenções e 38% (5 em 13) das revisões parciais⁵²¹;
- apenas 20% do universo reproduz a lei (na redação conferida pela Lei n.º 23/2012) [em 59 convenções, 12 fixam acréscimos de 25% na primeira hora/TS e 13 fixam acréscimos de 37,5% a partir da segunda, nos dias de semana; e 18 prevê acréscimos de 50% ao trabalho suplementar em feriado e dias de descanso]. As restantes convenções estabelecem acréscimos/hora de valor superior.⁵²²

Quadro 57 - Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos) 2022

TRABALHO SUPLEMENTAR 2022 REMUNERAÇÃO					
Total de Convenções publicadas:			240		
Total de Convenções que regulam TS:			66		
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro		
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora	outras	Acréscimos (%)	Total
<= 37,5%	11	10		(=) 50%	14
> 37,5% e < 50 %	3	2		>50% e < 75 %	3
50%	28	7		75%	2
> 50% e < 60 %	0	1		>= 100 % < =200 %	37
> 60 % < 100 %	4	25		CT e Outros	5
100%	8	9			
150%	1	1			
CT e Outros	4	4			
Total	59	59		Total	61

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

IX. Por último, importa assinalar a relação entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho. Assim se verifica no que toca à compensação devida ao trabalhador,

⁵²⁰ A partir da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro,

⁵²¹ Em 2021, esses dados tinham menor expressão: 68% das revisões globais e 50% das primeiras convenções fixaram acréscimos remuneratórios para o pagamento de trabalho suplementar acima da lei.

⁵²² AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.32ª) TS +100% mais descanso compensatório 25%.

no âmbito do trabalho suplementar noturno, por vezes com valores mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais, nos termos da lei⁵²³. O mesmo acontece no trabalho por turnos⁵²⁴ ou na isenção de horário de trabalho⁵²⁵, onde o trabalho prestado fora do PNT é remunerado como trabalho suplementar.

De igual modo, nos regimes de flexibilidade de horários pode haver lugar à remuneração pelo valor do trabalho suplementar, nomeadamente na regulação das contrapartidas previstas nestes horários. Assim sucede no horário em regime de isenção de horário⁵²⁶, disponibilidade⁵²⁷; banco de horas⁵²⁸ ou adaptabilidade⁵²⁹, quando o trabalho for prestado, para lá do período de presença obrigatória e do PNT. Também no horário flexível⁵³⁰, o trabalho pode ser pago como suplementar uma vez compensadas as horas em falta⁵³¹, como se verá na alínea seguinte.

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Retomando as modalidades de gestão flexível dos tempos de trabalho, é incontornável analisar o regime do horário flexível, definido no Código do trabalho enquanto instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, mas centrado na tutela da parentalidade (cfr. art.56.º, CT)⁵³². As convenções, pelo contrário, tendem a alargar a sua aplicação a

⁵²³ Nesse sentido, AE CAIMACelulose/SITese— BTE 19/2022(cl.4.º) e paralelo, TS em dia de semana - diurno +75% e noturno +125%.

⁵²⁴ AE CCL/SITese— BTE 22/2022(cl. 17ª, 7)

⁵²⁵ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 32ª, 2); AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.47.º,4) trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar.

⁵²⁶ AE AHBV ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022(cl.30ª,1)

⁵²⁷ Por exemplo, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.48.ª); AE Paper.Viana/SITE-NORTE— BTE 27/2022(cl.71ª), o trabalho efetivamente realizado é remunerado como TS.

⁵²⁸ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl.21º), o descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

⁵²⁹ Consideram-se horas trabalhadas e remuneradas como trabalho suplementar: no CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.18ª,5) as de alargamento do PNT diário, que ultrapassem 2H/dia; no CC APHP/SEP— BTE 10/2022(cl.ª15ª,8)[altera BTE 24/2019], as que ultrapassem a média de 40H/semana no período de referência de 26 semanas; no CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP— BTE 6/2022[(cl.12ª,3,d)], as não compensadas em tempo de descanso.

⁵³⁰ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 [cl.43.º,1,e)]; AE AHBV ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022 (cl.29ª,8), no horário flexível considera-se trabalho suplementar, o que for prestado, a solicitação da entidade patronal, fora do horário-base.

⁵³¹ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022[(cl.28ª,5 e 6,b) e 7], no final do período de referência, considera-se créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária de trabalho, condicionado à autorização da chefia, sem prejuízo da compensação de eventuais créditos excedentes, pagos como TS em dia de semana. A duração média é de 7H-dia/35H-semana.

⁵³² Várias convenções reproduzem a lei nesse sentido. Ver o CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 [cl. 76ª, 1 q) e 82ª, 1 n) o)] e outras convenções outorgadas pelo SETAAB e AE DHL/SITAVA— BTE 1/2022(Anexo IV, art. 56.º)

todos os trabalhadores, embora sempre na dependência do empregador e constituindo uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador⁵³³, como decorre deste ponto.

II. A par da autonomização do horário flexível, há, como se sabe, outras figuras que podem estar particularmente vocacionadas para a ponderação de interesses dos trabalhadores: o regime do banco de horas⁵³⁴, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador; e a isenção de horário de trabalho, onde algumas soluções se podem confundir com o próprio horário flexível.

III. No que toca aos horários flexíveis, o quadro seguinte regista 19 convenções coletivas publicadas em 2022, o que se traduz numa redução na ordem dos 40%, comparativamente a 2021 (2021, 32 em 208), como de resto ocorreu noutros tópicos analisados. Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (2022, 13 em 19; 2021, 16 em 32) e a repartição por vários setores de atividade: Agricultura, Indústrias Transformadores, Captação, tratamento e distribuição de água, seguros e Educação.

Quadro 58 - Horários Flexíveis (2022 e 2021)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				240	(208)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	1	7	0	8	13
Revisão Parcial	0	2	0	2	0
Revisão Global	2	4	3	9	19
TOTAL	3	13	3	19	32

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

IV. 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”⁵³⁵). Noutros casos, poucos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de aspetos de regime⁵³⁶. Com o horário flexível não existe, em regra, trabalho suplementar em situações de variação na organização do tempo

⁵³³ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 33.º) ; AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.28.º,1) horário flexível em certas atividades definidas pela empresa

⁵³⁴ Ver supra, alínea d) *Banco de horas: principais características dos regimes convencionais*

⁵³⁵ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 [cl. 23.º, 2 b)] ((=) BTE 18/2021] e AE INCM/FIEQUIMETAL—BTE 45/2022 (cl.18ª-A).

⁵³⁶ AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.43.º) período diário fixo: 10h-12h e 14h30-16h30.

de trabalho que pode ser do interesse do trabalhador⁵³⁷. Pode também surgir um horário flexível que parece assumir alguns aspetos do regime de adaptabilidade⁵³⁸.

V. Os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura, de modo cumulativo ou alternativamente, são os habituais:

- amplitude da plataforma fixa⁵³⁹ e da margem de variação⁵⁴⁰;
- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁵⁴¹;
- limitação do PNT diário⁵⁴²;
- período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia⁵⁴³, a semana⁵⁴⁴, o mês⁵⁴⁵ ou trimestre⁵⁴⁶, com a possibilidade de flexibilização para trabalhadores portadores de deficiência⁵⁴⁷;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁵⁴⁸;
- condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente

⁵³⁷ Em sentido diferente, parece admitir-se a conjugação do horário flexível com trabalho suplementar: AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.20ª,1) TS o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do PNT diário, desde que autorizado pela empresa.

⁵³⁸ AE EMES. SINTRA/STAL— BTE 33/2022(cl.39ª) no horário flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo de períodos de presença obrigatória, no máximo de 5H/dia. Obriga ao cumprimento, em termos médios, do PNT diário e o apuramento médio é feito trimestralmente, com limite de 10H/dia. No final do período de referência, se o trabalhador não tiver cumprido o PNT trimestral, é descontada a retribuição correspondente ao período em falta.

⁵³⁹ AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.28.º,1), a definir pelo empregador

⁵⁴⁰ Por exemplo, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.28ª, 3) e AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.43.º), observância dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas): i) das 10h00 às 12h00; ii), das 14h30 às 16h30; e interrupção obrigatória de trabalho diário entre as 12h00 e as 14h30, entre 1 e 2 horas.

⁵⁴¹ 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/FECTTRANS— BTE 14/2022 (cl. 24ª, 2-3). Nos AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18ª-A) [(=)BTE 39/2021], prestação de trabalho entre as 8h00 e as 20h00, com possibilidade e plataformas fixas com intervalo de almoço - entre 12.00H e 14.00H . Sentido idêntico, AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.33.º,2).

⁵⁴² AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.28ª, 3) PNT diário máximo 9H/dia , incluindo o Trabalho suplementar

⁵⁴³ AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18ª-A,2).

⁵⁴⁴AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl20ª), no horário flexível a duração do PNT diário, as horas do seu início, termo e do intervalo de descanso, podem ser móveis, com, períodos de presença obrigatória. O saldo que exceda os limites do PNT semanal é anulado, sem direito a compensação, se for positivo, e equiparado ao regime de faltas se for negativo. Só é considerado trabalho suplementar o que for prestado por expressa solicitação da empresa.

Nos AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.33.º,3) a compensação é semanal se não puder ser diária.

⁵⁴⁵ Por exemplo, AE DHL/SITAVA— BTE 1/2022(cl.56-º); AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022 [cl.28ª, 3, c)], cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente

⁵⁴⁶ AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.39ª);AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.28.º,1), a compensação corresponde à soma do PNT diário durante um período de referência de três meses, não podendo exceder esse limite.

⁵⁴⁷Trabalhador com deficiência pode transportar excesso/débito de horas para o período seguinte de aferição: AE Palmela.Desporto/STAL—BTE25/2022(cl.24.º),5H/quinzena e 10H/mês; AE VIMAGUA/STAL—BTE29/2022(cl.28ª,8) 10H/mês.

⁵⁴⁸ AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022(cl.29ª,5), cômputo do tempo de serviço prestado é mensal. Transita para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo. O saldo que exceda aqueles limites é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado a faltas injustificadas, se for negativo.

para o normal funcionamento dos serviços⁵⁴⁹, a produtividade da empresa⁵⁵⁰ e o horário de atendimento ao público⁵⁵¹.

- 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 PNT⁵⁵².

Por vezes, admite-se que o empregador estabeleça o horário flexível unilateralmente⁵⁵³, sem prejuízo do bom funcionamento do serviço⁵⁵⁴. Em contrapartida, a convenção pode prever que a determinação de horários flexíveis, seja precedida de audição das estruturas de representação coletiva na empresa⁵⁵⁵.

Em 2022, existe uma revisão global que altera a versão anterior da convenção, noutra o regime de horário flexível é novo e as restantes mantêm o texto negociado em versões anteriores da mesma convenção, há ainda uma revisão parcial onde o regime é novo. Há ainda a registar 8 primeiras convenções (anexo -Q.13).

i) Isenção de horário de trabalho

I. A isenção de horário de trabalho (IHT) tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2022, o regime surge em 55 das 240 convenções coletivas⁵⁵⁶ - essencialmente primeiras convenções (14 em 17) e revisões globais (30 em 37) e revisões parciais (11 em 186) – o que significa uma quebra face a 2021 e uma redução do seu peso relativo (23% em 2022; 28% em 2021, do universo do ano). No plano substantivo, as soluções são maioritariamente já conhecidas, ora remetem ou reproduzem a lei⁵⁵⁷, ora preceituam ligeiras modulações ao regime legal, ao abrigo das margens de adaptação permitidas pelo art.218^a, n.º 2, do CT⁵⁵⁸ (quadro 59).

⁵⁴⁹ Por exemplo, AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022(cl.43^o).

⁵⁵⁰ AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18^a-A,10)

⁵⁵¹ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.28^a)

⁵⁵² Por exemplo, AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18^a-A); AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.28^a)

⁵⁵³ Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.33.º)

⁵⁵⁴ Por exemplo, AE INCM/FIEQUIMETAL— BTE 45/2022(cl.18^a-A)

⁵⁵⁵ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.16^a,7), consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

⁵⁵⁶ Cfr. *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018* p.159-156 (4.4.5.2, al. i)), em 2019, p. 147-150, em 2020, p. 180-182.

⁵⁵⁷ Exemplo: AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.49.º)

⁵⁵⁸ Nesse sentido, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022 (cl.13^a) o trabalhador em: a) cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; b) trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho; c) atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia; d) funções diretamente relacionadas com especificidades da atividade transitória, nomeadamente, operações logísticas de entrada e saída de mercadorias; e) teletrabalho .

Quadro 59 - Isenção de Horário de Trabalho (2022 e 2021)

Isenção de Horário de Trabalho 2022		2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	240	(208)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	8	10
Acordo de Empresa	27	28
Contrato Coletivo	20	20
Total	55	58

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. Noutros casos, surgem situações diferentes das previstas na lei (218.º, n.º 2, do CT,) como a aplicação generalizada do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo⁵⁵⁹ (exigindo-se informação à comissão sindical⁵⁶⁰, ou o seu parecer⁵⁶¹ ou da comissão paritária⁵⁶²). A maioria das convenções prevê a celebração de acordo escrito (41 em 55 convenções).

III. O conjunto de modalidades de IHT plasmado no art.º 219.º, n.º 1, do CT corresponde a uma tipologia fechada, não prevendo, portanto, a criação de outros regimes por IRCT. Algumas das convenções admitem as várias modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei⁵⁶³, embora em alguns casos se considere apenas a modalidade tradicional (não observância dos limites do PNT)⁵⁶⁴. Mais rara é a alusão à “observância do PNT acordado”⁵⁶⁵. O Código do Trabalho também determina os limites da jornada de trabalho, encontrados, amiúde, nas convenções quanto ao respeito dos dias de descanso e feriados (art. 219.º, n.º 3, CT)⁵⁶⁶, assim como aos períodos mínimos de descanso

⁵⁵⁹ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.32.º) regime IHT pode ser alargado a todos os trabalhadores da empresa,.

⁵⁶⁰ AEPalmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.28.º)

⁵⁶¹ Exemplo: CC ADCP/SITESE— BTE 24/2022(cl.15ª,2)

AE T.ST. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.57ª.) IHT, não sujeito aos limites mínimos e máximos do período normal de trabalho, dependendo de acordo do trabalhador e do sindicato respetivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

⁵⁶² Exemplo: CC APEC/FECTTRANS— BTE 32/2022 (cl. 19ª,5).

⁵⁶³ Exemplo: CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022(cl.31.º-A); CC AC – Porto/CESP— BTE 39/2022(cl.37.º); CC APEL/FEPCEs— BTE 41/2022(cl.26.º) AE AHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022(cl.28.º,1)

⁵⁶⁴No AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.47.º), os trabalhadores em regime de IHT não estão sujeitos aos limites máximos do PNT, sem prejuízo da observância do PNT semanal. Mas o trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, é pago como trabalho suplementar. Regime idêntico AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(cl.18.º,4)

⁵⁶⁵ Exemplo: AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.30ª); CC AABA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.64.º), prevê as modalidades de IHT previstas no art.219,1, als. a) e c) e a remuneração constante do art. 265.º, n.º1.

⁵⁶⁶Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.32.º,3) e AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl.17ª,2) descanso 12 horas entre jornadas

diários (arts. 203.º e ss. CT)⁵⁶⁷. Os limites refletem-se, ainda, ao nível da observância do PNT⁵⁶⁸ e considerando trabalho suplementar as horas trabalhadas para além dos períodos acordados⁵⁶⁹ ou trabalhadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar⁵⁷⁰.

IV. Continua a observar-se grande diversidade de opções a propósito da determinação do subsídio de IHT. Por vezes, é acolhido o regime legal⁵⁷¹, algumas especificando que essa remuneração integra subsídio de férias e Natal⁵⁷², outras, pelo contrário, excluem-no expressamente⁵⁷³. Deparamos, contudo, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

- o estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal⁵⁷⁴, com amplitudes variáveis, diferenciadas, quase sempre, em função da modalidade de isenção⁵⁷⁵;
- a aplicação do regime de trabalho suplementar, ao invés da aplicação do regime de IHT, para efeitos de determinação de retribuição adicional referente a trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado⁵⁷⁶.
- O pagamento de uma importância previamente fixada⁵⁷⁷.

⁵⁶⁷ Exemplo: AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022(28ª,2)

⁵⁶⁸ Exemplo: AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl. 17ª,2).

⁵⁶⁹ Exemplo: CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 62ª).

⁵⁷⁰ Exemplo: AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.47.º,3 e 4) O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar.

⁵⁷¹ Remuneração por regime IHT: AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.47ª) remete para a lei; AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.76.º) subsídio mensal de 25 % da retribuição base mensal; CP comboios/SFRCl— BTE 44/2022(cl.71ª,1), abono mensal correspondente a 22 H/TS, no mínimo de 20 % da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

⁵⁷² Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022(cl.31.º) [(=)AC BTE-37/2021]e AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl. 57ª.) remuneração especial correspondente a 20 % da soma da retribuição base e diuturnidades ou anuidades; e o seu pagamento é devido nos subsídios de férias e de Natal. Sentido idêntico; AE CCL/SITESE— BTE 22/2022(cl. 13ª; 14ª, 2). No AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl. 36ª, 6), subsídio de Natal inclui a retribuição base, diuturnidades e a retribuição por IHT (art. 265.ºCT).

⁵⁷³ CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP— BTE 6/2022(cl.28ª, 2)

⁵⁷⁴ Exemplo: AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022(cl.30ª) prémio calculado sobre a retribuição mensal, +25 %; AE AHBV – Benedita/SNBP—BTE 26/2022(cl. 38.º), IHT+10%; AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022(cl.39ª,3) IHT +20% da remuneração base mensal, o IHT na modalidade sem observância do PNT. De modo diferente o CC AHRESP_refeitórios/SITESE— BTE 21/2022(cl.20.º, revisão parcial) subsídio de IHT pode variar em função da categoria e nível do trabalhador, entre 20% e 25% da remuneração mensal.

⁵⁷⁵ Exemplo: CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 62ª); AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl. 38ª,1) a) +25 % da retribuição base mensal, IHT sem sujeição aos limites máximos dos PNT; b) +15 % da retribuição base mensal, IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5H/semana. AE EMES-SINTRA/STAL— BTE 33/2022(cl.42ª), IHT sem sujeição aos limites máximos do PNT, pagamento (+) 20 %; alarga/o +1H/dia (+)15% e alarga/o 30min/dia (+)5%, do vencimento base. No pagamento subsídio IHT, está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

⁵⁷⁶ Exemplo: os CC AHSA/SETAAB e AABA/SETAAB— ambos BTE 20/2022 (cls.62.º e 64º, respetivamente); os AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022(cl.28.º e 25.º, respetivamente); AE Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.20.º, 2 e 3).

⁵⁷⁷ AE Palmela.Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.42.º) subsídio IHT,190 euros/mês.

V. Nas condições cessação do regime de isenção continuam a surgir diferentes modalidades, em formulações únicas ou alternadamente: cessação por acordo⁵⁷⁸, denúncia do empregador observando-se um período de pré-aviso⁵⁷⁹, ou por denúncia de qualquer uma das partes⁵⁸⁰.

Na comparação com a versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 12 revisões parciais(5) e globais(7) que modificam o regime anterior, as restantes mantêm a redação e, por fim, há 14 primeiras convenções.

j) Trabalho por turnos

I. Pelo segundo ano consecutivo, analisa-se o trabalho por turnos, traduzido na organização do trabalho em equipa “em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”⁵⁸¹ (art.220.º,ºCT).

Em regra, o regime surge associado a situações de laboração contínua⁵⁸² ou em que o período de funcionamento da empresa (ou entidade) ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art.221.º,1, CT). Deste modo, é comum a sua conjugação com outras dimensões do tempo de trabalho, *maxime*, os limites máximos do PNT (art.197.º, CT), o trabalho noturno (art.224.ºCT) e, nalguns casos, o trabalho suplementar (art.226.ºCT) e o regime de disponibilidade ou prevenção.

II. Por outro lado, o regime turnos pode abranger matérias em que a convenção só pode dispor em sentido mais favorável ao trabalhador, delimitando-se, deste modo, os parâmetros de autonomia concedido à negociação coletiva. Assim sucede, quanto à duração do PNT, diário e semanal; períodos de repouso e férias e a duração máxima do trabalho noturno [alíneas g), h) e i), do n.º 3, do art. 3.º,

⁵⁷⁸ Exemplo: AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022(18.º,3) e AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.33ª,3) acordo vigora 12 meses, sucessivamente renovados, enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

⁵⁷⁹ O período do pré-aviso é variável, por exemplo, no AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl.38ª,2) e AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.35.º,5) e AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.39.º) 90 dias; AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.32.º,4), 60 dias; CC APEL/FEPCES— BTE 41/2022 (cl. 26ª,2), 30 dias.

⁵⁸⁰ O regime cessa por acordo ou denuncia de qualquer parte, por exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.32.º,4); AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.33ª,3); CC APEL/FEPCES— BTE 41/2022 (cl. 26ª,2)

⁵⁸¹ O regime jurídico do trabalho por turnos atende às normas da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 4 de novembro, relativa à organização do tempo de trabalho, incluindo o conceito de trabalho por turnos (cfr. art.2.º,5 da Diretiva), o qual é também mencionado na Convenção n.º 1 da OIT.

⁵⁸² O art. 106.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro, fixa o período de laboração entre as 7 e as 20 horas. Por despacho do Governo, pode ser autorizada amplitude superior, bem como a laboração contínua, fundada em motivos económicos ou tecnológicos.

CT]. Por sua vez, o art.222.ºCT, manda ajustar as condições de segurança e saúde no trabalho à natureza das funções exercidas pelos trabalhadores por turnos, tendo em conta, desde logo, a especial penosidade associada à sucessiva rotação dos horários, o que pode afetar o ritmo biológico do trabalhador .

III. Em 2022, encontram-se 71 convenções que versam o tema (64 em 2021), onde releva o número de revisões parciais (35 em 71) e se destaca a predominância AE (47 m 71).

Quadro 60 - Convenções que preveem o trabalho por turnos (por tipo e subtipo), 2022 e 2021

Trabalho por Turnos - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				240	(208)
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	11	0	13	14
Revisão Parcial	2	25	8	35	16
Revisão Global	4	11	8	23	34
TOTAL	8	47	16	71	64

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

IV. De acordo com o art.212.º, CT, compete à entidade empregadora estabelecer e determinar o horário de trabalho, após consulta das estruturas de representação coletiva – incluindo a comissão de trabalhadores, comissão sindical⁵⁸³ ou o próprio sindicato outorgante da convenção⁵⁸⁴ - e dentro dos limites definidos na lei. Na definição do horário por turnos existe um conjunto de disposições convencionais que delimitam a competência do empregador em vários pontos: limites horários; modalidades dos turnos; organização das escalas; períodos de descanso; e, ainda, subsídio de turno ou outras compensações.

No que toca à definição de horários e regimes de escalas, as convenções estabelecem diferentes amplitudes quanto:

- à duração da escala, que pode ser de 12 meses⁵⁸⁵, 3 meses⁵⁸⁶ ou 1 mês⁵⁸⁷ ;

⁵⁸³ AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.5ª) a comissão sindical de empresa (CSE), e a comissão intersindical (CIE), bem como os delegados sindicais na falta destas, podem analisar e ser ouvidas em matérias que sejam do interesse dos trabalhadores, alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos.

⁵⁸⁴ AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(Anexo VIII, art. 5.º), compete à empresa a organização ou modificação das escalas de turno, após consulta prévia do sindicato outorgante. Ver também AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.31.º,3).

⁵⁸⁵ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.31.º,3) e AE CAIMACelulose/FIEQUIMETAL— BTE 19/2022(cl.20.º,8) e paralelo

⁵⁸⁶ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.22ª,7)

⁵⁸⁷ Os AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHB –Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022(cl.27.º); AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022(cl.22ª), horários fixados em ciclos de quatro semanas.

- ao período de antecedência de comunicação e publicitação do horário, variável entre 30⁵⁸⁸, 15⁵⁸⁹10⁵⁹⁰, 8⁵⁹¹, dias ou em casos excepcionais de urgência 48 horas⁵⁹²;
- à determinação dos próprios horários de trabalho abrangidos pela escala, com o detalhe da repartição semanal e diária⁵⁹³.

De outra parte, a lei dá abertura para organização de turnos em modalidades variadas, que as convenções refletem, de modo conjugado ou alternativo. Assim, surgem turnos fixos⁵⁹⁴ ou rotativos⁵⁹⁵, consoante os trabalhadores desenvolvam a sua atividade sempre no mesmo horário ou em horários que se alteram periodicamente, podendo ser prestado em horário diurno⁵⁹⁶, noturno (parcial ou total)⁵⁹⁷ ou ir rodando ao longo das 24 horas do dia em situações **laboração contínua**⁵⁹⁸. A organização da escala (diária, semanal ou mensal) pode incluir dois⁵⁹⁹, três⁶⁰⁰ ou mais turnos⁶⁰¹, com acréscimos remuneratórios diferenciados.

V. No recorte da figura destaca-se também a definição dos tempos de não trabalho, em particular os períodos de descanso entre jornadas diárias e semanais consagrados na lei⁶⁰² e, por vezes, ligeiramente alargados em convenção (arts. 221.º, 232.º e 233.º, CT).

⁵⁸⁸ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.31.º,4)

⁵⁸⁹ CP comboios/SFRCl— BTE 44/2022(cl.19º,7 e 8) e paralelos, o mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com antecedência de 15 dias consecutivos, podendo ser reduzida para 72 horas em situações imprevistas.

⁵⁹⁰ AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022 (cl.27.º), escalas mensais, publicitadas até ao vigésimo dia do mês anterior

⁵⁹¹ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.25.º,4); AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.21º,6), determina pré-aviso de 14 dias para afixar nova escala de turnos e 7 dias p/ alterações subsequentes.

⁵⁹² AE DHL/SITAVA— BTE 1/2022 (cl. 33º, 8)

⁵⁹³ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.13.º).

⁵⁹⁴ CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022 (cl. 17º, 1 a 3), turnos fixos e rotativos; CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022 [cl.30.º,3, 9,c)] turno fixo diurno não confere direito a pagamento de subsídio de turno, só as horas prestadas em horário noturno.

⁵⁹⁵ Por exemplo, CP comboios/SFRCl— BTE 44/2022(cl.19º,3 e cl.20º) turnos poderão ser fixos ou rotativos; e os horários em escalas de serviço destinam-se a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD (mínimo 6H e máximo 9 H/dia; média de 8H/dia e 40H/semana, num período de referência de 12 semanas), é uma espécie de adaptabilidade. Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022(cl.16.º) admite turnos de ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, onde o trabalho pode ser prestado a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

⁵⁹⁶ AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 [cl. 34º, 2 b)] horário por turnos prestado entre as 8.00H e as 20.00H.

⁵⁹⁷ AC Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 29/2022(cl.23.º); CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.25.º,9) dois turnos entre 8.00H-24.00H ou mais tarde.

⁵⁹⁸ AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.31.º,8-10); AC Navigator Tissue Rodão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (25.º, 52.º-53.º).

⁵⁹⁹ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 23/2022 (cl.25.º,7) dois turnos rotativos, direito a subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efetiva, se um deles for parcialmente noturno.

⁶⁰⁰ Por exemplo, AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.56.º, Anexo II) remuneração diferenciada por 2 turnos diários; 3 turnos rotativos não incluídos em regime de laboração contínua ou 2 turnos rotativos que inclua um turno noturno (trabalho noturno 24h00 - 8h00). O AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.70.º,1) remunera 2 turnos, um total ou parcialmente noturno (+)15 %; e 3 ou 2 turnos total ou parcialmente noturnos (+) 25%; e 3 turnos ou 2 turnos em horário concentrado, e laboração contínua 32 % (apurada pela remuneração-base), (cl.34.º, trabalho noturno 20.00H -7.00H).

⁶⁰¹ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB— BTE 28/2022 [cl. 20.º, d) e 23.º].

⁶⁰² No âmbito da OIT, relevam as convenções n.ºs 14 e 106 sobre o descanso semanal.

O descanso entre jornadas deve ser, no mínimo, de 11 horas diárias (art.214.º, CT) e um dia de descanso semanal (art. 232.º,CT), que pode ser gozado em dia fixo⁶⁰³ ou variável⁶⁰⁴, coincidindo periodicamente com sábado e domingo⁶⁰⁵. Por sua vez, a mudança de turno deve garantir ao trabalhador o gozo de descanso de pelo menos 24h mais descanso entre jornadas, conforme determina a lei (arts. 221.º n.ºs 4 e 5, 232.º 233.º, CT). Neste ponto, as convenções reproduzem essencialmente a lei⁶⁰⁶. Admitindo, raramente, a possibilidade de reduzir o período entre jornadas com o acordo do trabalhador ou em virtude de situações de urgência, as quais serão posteriormente compensadas. Em contrapartida, pode prever-se o direito ao gozo de um dia de descanso complementar ao fim de cinco dias de trabalho ⁶⁰⁷.

VI. O respeito pela conciliação da vida familiar e pessoal do trabalhador, também está presente na organização dos horários por turnos, quando manda atender aos interesses do trabalhador⁶⁰⁸, ou quando admite a dispensa do regime de turnos os trabalhadores que requeiram uma tutela reforçada em razão da idade⁶⁰⁹, por vezes, conjugado com o número de anos em regime de turnos⁶¹⁰, assim como ou de doença ou acidente profissional⁶¹¹.

VII. A lei não impõe o pagamento de subsídio de turno, embora discipline acréscimos remuneratórios sempre que o trabalho recaia em período noturno (art.266.º, CT) ou em dia de descanso ou feriado (art.268.º ,CT). Todavia, trata-se de matéria com grande relevo negocial e com particular destaque em 2022, onde 89% do universo (63/ 71) das convenções concede subsídio de turno, assumindo modulações convencionais variadas (em 2021 representava 61% de 64 convenções).

⁶⁰³ AC BRISA/SETACCOP— BTE 33/2022(cl.62.º) prevê várias modalidades de turnos uns com folgas fixas outros com gozo de folgas variável.

⁶⁰⁴ Por exemplo, AE Águas de Gaia/STAL— BTE 10/2022(cl.37.º, 4 a 7)

⁶⁰⁵ A folga rotativa deve coincidir com sábado e domingo: no AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.31.º,2), em cada quatro ou seis semanas; no AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.30.º,8) em cada sete ou oito semanas,

⁶⁰⁶ Por exemplo, AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 [cl. 23.º,3, d) e 27.º].

⁶⁰⁷ AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.21.º,7) turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, 2 dias de descanso por cada cinco dias de trabalho. Sentido idêntico, AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.37.º,2).

⁶⁰⁸ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022 [cl.32.º,3,b)]

⁶⁰⁹ Por exemplo, AE CP comboios/SFRCl— BTE 44/2022(cl.19.º,9) e paralelos, trabalhadores com mais de 60 anos não devem ser incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou de necessidade da empresa.

⁶¹⁰ AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.34.º,10 e 11), trabalhador com mais de 55 anos de idade ou 20 de serviço não é obrigado a manter-se no regime de turnos, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de outro horário. A dispensa de outros trabalhadores pode, ainda, depender de exame médico.

⁶¹¹ AE SIDUL/CONFESINT BTE 5/2022 (cl.28.º,11) para trabalhador com doença comprovada, incompatível com o regime de turnos, e 15 anos de trabalho em turnos, a empresa procurará assegurar a sua mudança, mantendo direito ao subsídio de turno.

Com efeito, o valor do subsídio de turno varia em virtude da modalidade, do período da prestação (dia ou noite) e do número de turnos que o trabalhador deve cumprir e pode ser calculado a partir uma percentagem da remuneração base⁶¹², a que por vezes acresce as diuturnidades ou é definido uma base de indexação específica para o efeito⁶¹³. Noutros casos, é, simplesmente, estabelecido o pagamento de um valor fixo mensal⁶¹⁴, que pode integrar a própria retribuição e ser incluindo no subsídio de Natal e de férias, enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de turno⁶¹⁵. Em geral, este pagamento é devido durante 11 meses, podendo também ser pago com o subsídio de férias⁶¹⁶ e, raramente, 14 meses no ano⁶¹⁷. Avulta a remuneração dos turnos rotativos⁶¹⁸ e os valores percentuais podem variar em função do número de turnos⁶¹⁹, onde os montantes mais elevados coincidem, ainda que parcialmente, com o horário noturno⁶²⁰- especificando, por vezes, a sua remuneração em duas parcelas: o subsídio de turno e a remuneração do trabalho noturno⁶²¹ - e também se a organização do turno impõe folga fixa ou variável ⁶²². Com menos frequência está previsto o pagamento de transporte⁶²³ ou de mais que uma refeição⁶²⁴.

Em regra, o pagamento do subsídio de turno coincide com o período da sua prestação, deixando de se proceder ao seu pagamento a partir do momento em que o trabalhador passa a outro horário⁶²⁵. Há,

⁶¹² Por exemplo, AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022(cl. 44.º,3) subsídio mensal de 10 % da retribuição base mensal, nos turnos rotativos diurnos ou noturnos.

⁶¹³ AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT— BTE 18/2022(cl.64.º e 65º), subsídio de turno calculado a partir da base de indexação fixada na convenção (2022,1.409€) e uma percentagem é variável em função do regime de turnos. Assim, 2 turnos, com folga fixa, 9,58 %; 2 turnos com folga variável, 11 %; 3 turnos sem laboração contínua, 13,06 % da base de indexação.

⁶¹⁴ CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2022(cl.16.) e CC ADCP/SITESE— BTE 24/2022(cl.16.º);

⁶¹⁵ AE CAIMACelulose/SITESE— BTE 19/2022(cl.32.º,4) e paralelo

⁶¹⁶ AE CAIMACelulose/SITESE— BTE 19/2022(cl.32.º,4) e paralelo.

⁶¹⁷ AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.41.º,2)

⁶¹⁸ Exemplo AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022(cl.43.º) subsídio de turno rotativo: turno permanente total, 25 % (7 dias/semana em 3 períodos diários); turno permanente parcial, 23 % (7 dias/semana em 2 períodos diários); turno semanal prolongado total, 22 % (6 dias em 3 períodos diários); turno semanal prolongado parcial, 21 % (6 dias/ 2 períodos diários); turno semanal total, 20 % (segunda a sexta-feira/ 3 períodos diários).No AE GENERALI/SINAPSA—BTE 8/2022(cl.20º,7 a 10), subsídio de turno (rotativo) 20%. No AE Palmela Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.41.º) laboração contínua com folga rotativa: a) + 25 % turno permanente; b) + 20 % turno semanal prolongado; c) +15 % turno semanal. Em todos eles, o subsídio é mensal e indexado à remuneração base.

⁶¹⁹ AE CAIMA_Celulose/SITESE— BTE 19/2022(cl.36.º) e paralelo, subsídio mensal: 3 turnos rotativos 300,00€; 2 turnos rotativos 119,50€; no AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.50º e Anexo III-4-Outras atribuições patrimoniais).

⁶²⁰ AE EMES.Sintra/STAL— BTE 33/2022(cl.63º), pagamento de subsídio de turno se um dos turnos for total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno(cl.45.º, 20h00 às 7h00), acréscimo remuneratório é indexado à remuneração base e é variável em função do número de turnos, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

⁶²¹ AE Fundação INATEL/FESAHT - BTE 47/2022(cl. 69.º e 70º) e paralelos, o trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base e, complementarmente, o trabalho noturno é retribuído com um acréscimo - 25 % entre as 20h00 e as 24h00 e 50 % entre as 24h00 e as 7h00 - relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia (altera BTE 6/2019, o trabalho 24.00H-7.00H tinha acréscimo de 40%).

⁶²² AE Santos Barosa Vidros/SINDEQ— BTE 29/2022(cl.25º), valor percentual tem em linha de conta o número de turnos e se a folga é fixa ou variável: 3 turnos rotativos com folga alternada ou com folga fixa, acréscimo mensal de 22,5 % e 18,75 %, respetivamente; 2 turnos rotativos com folga alternada ou folga fixa, acréscimo mensal de 14 % e 12,5 %, respetivamente.

⁶²³ AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl. 35º,9); AE SIDUL/COFESINT-BTE 5/2022(cl.28.º,12); ACBP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.34º,13), pagamento de transporte se não existirem transportes públicos

⁶²⁴ AE SIDUL/COFESINT - BTE 5/2022 (cl.84.º,2);

⁶²⁵ AE AHBV – Abrantes/SNBP e AHBV – Benedita/SNBP—ambos BTE 26/2022(cl. 44.º,3);

porém, convenções que integram o valor do subsídio de turno no vencimento do trabalhador, mesmo após a sua saída, sempre que se verifique uma das seguintes circunstâncias: trabalho por turno durante um período prolongado de anos, consecutivos ou interpolados⁶²⁶; ou razões médicas, em virtude de acidente ou doença profissional⁶²⁷.

VIII. Na comparação com a versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 40 revisões, parciais (28) e globais(12), que modificam o regime anterior da mesma convenção; há outras 18 revisões que mantêm a redação - 11 revisões globais e 7 revisões parciais. Por último, existem 13 primeiras convenções.

Cumpra referir que boa parte das alterações encontradas em 2022 respeitam ao aumento do subsídio de turno, na modalidade de valor fixo mensal⁶²⁸ ou de valor percentual apurado a partir da remuneração base ⁶²⁹, com formulações variadas que procuram acomodar os turnos às exigências dos ciclos de produção e à especificidade do setor.

4.4.6 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1 Enquadramento geral

I. O capítulo dedicado à qualificação dos trabalhadores abrange a formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante⁶³⁰, complementando o percurso realizado a propósito das recomendações constantes da alínea b), do n.º2, do artigo 492.º, CT, sobre a previsão de “ações de formação” ajustada às necessidades do trabalhador e empregador⁶³¹ (ver arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A, do CT⁶³²).

II. Em termos gerais, a matéria da qualificação dos trabalhadores é referenciada em 91 das 240 convenções (89 em 208, em 2021) com uma repartição relativamente equilibrada entre AC (19), AE

⁶²⁶AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 (cl.50ª) e AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.56.º,3) ao fim de 5 anos consecutivos com horário de turno, escala ou IHT, o trabalhador tem direito a auferir um complemento de vencimento, se mudar de horário por conveniência do serviço. Este abono é absorvido em futuros aumentos.

⁶²⁷ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022(cl.79.º,5 e 6).

⁶²⁸ Por exemplo, AC BRISA/SETACOP— BTE 33/2022(cl.62.º); AE TRANSTEJO/SITRA— BTE 7/2022(cl.41.º) [altera BTE 36/2020] e paralelos; CC ADCP/SITSE— BTE 24/2022(cl.16.º);

⁶²⁹ Por exemplo, AE Paper.Viana/SITE-NORTE— BTE 27/2022(cl.62.º) ;AE CIMPOR/FEVICOM— BTE 22/2022(Anexo III) ;AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl.31ª-A) [altera BTE 10/2021]; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 25/2022(cl.26º).

⁶³⁰ Ver Relatório.N.C. em 2016, págs. 126 e ss., em 2017, págs. 167 e ss., em 2018, págs. 164 e ss., em 2019, págs 150 e ss., em 2020 págs. 183 e ss. e em 2021, págs. 174 e ss. <https://www.crlaborais.pt>.

⁶³¹ Cfr. 4.4.3.

⁶³² O art. 131.º, n.º 2, CT define o direito a 40H/ano de formação contínua, por trabalhador (Lei 93/2019, de 4 de setembro)

(37) e CC (35). Este apuramento contrasta com os dados de 2021, onde 50% era constituído por AE (Quadro 61).

Quadro 61 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante, por tipo, 2022 e 2021

Formação Profissional e Trabalhador-Estudante 2022					2021 (208)			
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					240			
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	6	17	21	44	10	23	17	50
Formação Profissional (apenas)	7	20	13	40	0	18	13	31
Trabalhador-Estudante (apenas)	6	0	1	7	1	6	1	8
Total	19	37	35	91	11	47	31	89

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

III. Se desagregarmos os temas “formação profissional” e “trabalhador-estudante”, verifica-se a habitual predominância de referências à formação profissional (84), face às relativas ao estatuto do trabalhador estudante (51), regulados essencialmente em textos completos. como, de resto, tem sido usual em anos anteriores.

Com efeito, a formação profissional surge essencialmente em primeiras convenções, 88,2% (15/17), e revisões globais 97,3% (36/37) – o que contrasta com sua menor relevância no universo de revisões parciais, 17,7% (33/186). Esta tendência é mantida nas referências ao estatuto do trabalhador-estudante, embora com pesos percentuais diferentes, resultantes do menor número de ocorrências em termos absolutos, de acordo com a repartição: primeiras convenções, 47% (8/17), revisões globais, 83,8% (31/37), revisões parciais 6,5% (12/186) (quadro 62).

Quadro 62 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e Trabalhador-Estudante (por subtipo), 2022 e 2021

Formação Profissional (FP) e Trabalhador-Estudante (TE), 2022				2021	
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				208	
subtipo	Nº Convenções FP (1)	Nº Convenções TE (1)	Nº total de Convenções	Nº Convenções FP	Nº Convenções TE
1ª Convenção	15	8	17	21	12
Revisão parcial	33	12	186	15	12
Revisão global	36	31	37	45	34
Total	84	51	240	81	58

IV. O cotejo dos conteúdos relativos à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante, por relação à versão anterior da mesma convenção (ver Anexo, Q.14), verifica-se que no

tópico relativo à formação profissional, 19 revisões parciais e 6 revisões globais alteram o regime anterior. Entre as matérias alteradas encontra-se: a previsão de 40 horas de formação contínua anuais por trabalhador (art. 132.º, CT)⁶³³; o aumento da percentagem de trabalhadores abrangidos anualmente por formação contínua para 15% dos trabalhadores (a lei estabelece 10%)⁶³⁴; suporte dos custos, por parte da empresa, com a renovação da carta de condução D e C⁶³⁵.

Por outro lado, o conteúdo é (=) ao regime anterior em 7 revisões parciais e em 30 revisões globais. Os conteúdos novos surgem em 15 primeiras convenções e em 7 revisões parciais (associados, por exemplo, à formação utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral⁶³⁶).

Quanto ao estatuto do trabalhador estudante, 9 revisões parciais e 1 revisão global alteram o regime anterior, refletidas no âmbito dos horários de trabalho⁶³⁷ e no montante do subsídio de trabalhador-estudante⁶³⁸. O conteúdo é (=) ao regime anterior em 3 revisões parciais e 29 revisões globais. Os conteúdos novos localizam-se em 7 primeiras convenções e em 1 revisão global.

4.4.6.2 Formação Profissional

I. Como habitualmente, são várias as disposições sobre formação profissional associadas aos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador (55 convenções)⁶³⁹ a que correspondem, por parte dos trabalhadores, o direito à formação profissional⁶⁴⁰, bem como o dever de frequentarem ações de formação⁶⁴¹ (28) [cfr. arts. 127.º,1,a,l.d) e 128.º,1,a,l.d), CT]. Tomando em consideração os direitos e deveres dos empregadores e dos trabalhadores, em simultâneo, na formação profissional encontram-se 27 ocorrências⁶⁴².

II. Na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁶⁴³. Assim se verifica enquanto critério de acesso⁶⁴⁴, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras⁶⁴⁵, ou de preferência na sua

⁶³³ Exemplo: AE T.S.T./STAS - BTE 35/2022 (cl. 81.ª, 2) e CC APQuímica/COFESINT – BTE 19/2022 (cl. 16.ª). Em bom rigor, 91% convenções que tratam o tema (31 /35) estabelecem as 40H/ano por trabalhador

⁶³⁴ Exemplo: AE INATEL/FESAHT – BTE 47/2022 (cl. 9.ª) e AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 14.ª, 1).

⁶³⁵ Exemplo: AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2022 (cl. 15.ª, 6) e paralelos, cartas D e C

⁶³⁶ Exemplo: AC LUSITÂNIA/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.23ª,2) AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022(cl.22ª,2) e paralelos

⁶³⁷ Exemplo: AE CARRIS/SITRA – BTE 18/2022 (cl. 16.ª, 2), passa a considerar-se curso noturno os iniciados a partir 18 horas (em vez das 19 horas).

⁶³⁸ Exemplo: AC Várias Instituições de Crédito/Mais Sindicato – BTE 26/2022 (Anexo II, 4).

⁶³⁹ Exemplo: CC ACA/CESP – BTE 1/2022 [(cl. 5ª, d)].

⁶⁴⁰ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo V, 1.º).

⁶⁴¹ Exemplo: AE Águas de Gaia/STAL – BTE 10/2022 [cl. 11ª, 1 d)].

⁶⁴² Exemplo: AE SIDUL/COFESINT – BTE 5/2022 [cl. 11ª, e) e cl. 11ª, i)].

⁶⁴³ Exemplo: CC ANEFA/SETAAB – BTE 22/2022 [cl. 21ª, a)].

⁶⁴⁴ Exemplo: AE CIMPOR/FEVICOM – BTE 22/2022 (cl. 3ª, 2).

⁶⁴⁵ Exemplo: AE GALLOVIDRO/SINDEQ – BTE 28/2022 [cl. 1ª, c)].

admissão⁶⁴⁶. Existem também convenções que admitem a realização de estágios, prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais⁶⁴⁷ e outras que impõem um limite máximo à duração do estágio⁶⁴⁸.

III. A formação relaciona-se também com a regulação da contratação de trabalhadores menores de 18 anos⁶⁴⁹ a quem a lei concede tutela reforçada (arts. 66.º e ss., do CT) e impõe a articulação com a escolaridade obrigatória do menor (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto). As convenções acabam por reiterar atribuições legais do empregador⁶⁵⁰, bem como a própria obrigação do trabalhador em frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁶⁵¹. 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)⁶⁵².

IV. Na formação profissional contínua, o recorte é distinto e pode envolver a intervenção do empregador, do trabalhador e, por vezes, das suas estruturas de representação coletiva⁶⁵³, quanto à definição de prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. A lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, que poderá ser densificada através da concretização, por exemplo, das modalidades e conteúdos de formação ajustados às “caraterísticas do setor de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa” (art. 131.º, n.º 9, do CT).

V. É muito comum as convenções reproduzirem as orientações da lei. Ou seja, continua a dar-se preferência à sua definição por acordo⁶⁵⁴ ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁶⁵⁵ ou que o trabalhador venha a prestar no âmbito de um processo de mobilidade⁶⁵⁶. No plano dos conteúdos da formação, existem, é certo, algumas inovações⁶⁵⁷, mas, no geral, as convenções enunciam os temas enumerados no art.133.º do Código do Trabalho (Línguas Estrangeiras⁶⁵⁸, Formação Tecnológica⁶⁵⁹, Tecnologias de Informação e Comunicação⁶⁶⁰, Formação

⁶⁴⁶ Exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 5ª, 2).

⁶⁴⁷ Exemplo: CC ACA/CESP – BTE 1/2022 (Anexo II, 6º, 2).

⁶⁴⁸ Exemplo: AE Generali Seguros/SINAPSA - BTE 8/2022 (cl. 6ª, 1).

⁶⁴⁹ Exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 4ª, 3).

⁶⁵⁰ Exemplo: CC ADCP/SITESE – BTE 24/2022 (cl. 54ª).

⁶⁵¹ Exemplo: CC ANEFA/SETAAB – BTE 22/2022 (cl. 3ª, 3).

⁶⁵² Exemplo: CC ADCP/SITESE – BTE 24/2022 (cl. 52ª).

⁶⁵³ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 [anexo VI, d)].

⁶⁵⁴ Exemplo: AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP – BTE 13/2022 (cl. 42ª, 3);

⁶⁵⁵ Exemplo: AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 8ª, 6).

⁶⁵⁶ Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FETESE - BTE 3/2022 [cl. 7ª, p)].

⁶⁵⁷ Exemplo: AC LUSITÂNIA/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.23ª,2) AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022(cl.22ª,2) e paralelos, sobre formação para uso Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

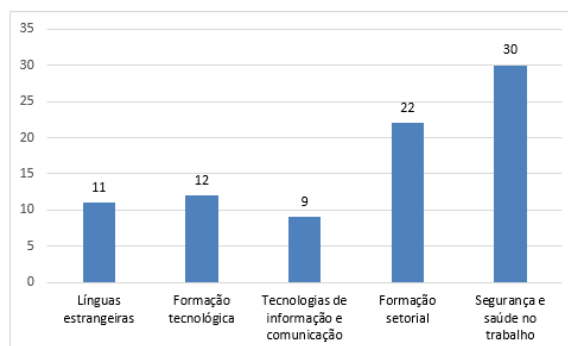
⁶⁵⁸ Exemplo: AC BP Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 27ª, 5).

⁶⁵⁹ Exemplo: AE AHBV Algès/SNBP – BTE 27/2022 (cl. 84ª, 2).

⁶⁶⁰ Exemplo: AC ARV Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2022 (cl. 74ª, 2).

Setorial⁶⁶¹, Segurança e Saúde no Trabalho⁶⁶²), embora com níveis de frequência diversificados, conforme ilustra o gráfico seguinte.

Gráfico 15 - Formação Profissional 2022 – Conteúdos do Artigo 133.º



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

VI. Algumas convenções privilegiam a frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)⁶⁶³ (art. 131º, n.º 4, CT) ou à formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional⁶⁶⁴. A formação profissional pode ainda relevar em processos de avaliação do desempenho.

VII. Outro elemento importante prende-se com a relevância da formação profissional na progressão profissional. E pode ter diferentes projeções: constituir-se enquanto princípio geral de valorização da qualificação profissional para futura progressão na carreira profissional⁶⁶⁵; assumir-se como fator preferencial no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa⁶⁶⁶; ou traduzir-se num acréscimo salarial (+ 10%) pela frequência de formação profissional com aproveitamento e obtenção de certificado de aptidão profissional (CAP)⁶⁶⁷. Em síntese, existem 16 convenções onde a formação profissional é relevante na progressão na carreira ou na posição salarial do trabalhador.⁶⁶⁸

⁶⁶¹ Exemplo: AE Lagos em Forma/SINTAP – BTE 13/2022 (cl. 42ª, 3).

⁶⁶² Exemplo: CC APEC/FECTTRANS – BTE 32/2022 (cl. 56ª, 4).

⁶⁶³ Exemplo: AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 14.ª, 3).

⁶⁶⁴ Exemplo: CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 14/2022 (Anexo III, 1).

⁶⁶⁵ Exemplo: AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 17ª, 10) aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito da formação, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

⁶⁶⁶ Exemplo: AE AHBV – Abrantes/SNBP – BTE 26/2022 (cl. 67ª, 4) e outros AE celebrados com o SNBP

⁶⁶⁷ Exemplo: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2022 (cl. 72ª, 6).

⁶⁶⁸ Existem formulações variadas, por exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 [anexo III, 2, c)] impede a evolução na carreira se o trabalhador não tiver aproveitamento na FP promovida pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional; AEAHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 27/2022 (cl. 84.ª, 5) o trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou

VIII. Por outro lado, também em 2022 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para a reconversão profissional do trabalhador⁶⁶⁹, fundada em vários motivos: condições de saúde - que imponham limitações no exercício da função⁶⁷⁰ -, adaptação às novas tecnologias⁶⁷¹, reestruturação dos serviços⁶⁷² ou mobilidade funcional⁶⁷³.

IX. Continua a assinalar-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho. Usualmente, a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho⁶⁷⁴ (14 convenções). Assim se verifica quando a formação é promovida pelo empregador⁶⁷⁵ e em grande parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas⁶⁷⁶. Nestas circunstâncias é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço⁶⁷⁷. Na formação ministrada fora do horário de trabalho (9 convenções)⁶⁷⁸, pode regular-se, por exemplo, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁶⁷⁹. Há ainda 1 referência à formação em dia de descanso⁶⁸⁰.

X. 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 empregador⁶⁸¹. Quando as ações de formação envolvem custos elevados podem ser acordados pactos de permanência⁶⁸² com o período de validade que poderá coincidir com o da validade dos títulos obtidos⁶⁸³(art. 137.º do CT). Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁶⁸⁴.

XI. Na formação por iniciativa do trabalhador há a possibilidade de o empregador apoiar a

grau académico, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida;

⁶⁶⁹ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 [anexo V, 1.º, c)].

⁶⁷⁰ Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 56ª).

⁶⁷¹ Exemplo: CC AOPDL_ Portuários.Leixões/SECTPDL— BTE 15/2022 (cl. 32ª, 4).

⁶⁷² Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022 [cl. 7ª, p)]; AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo V, art.6º), a formação de reconversão pode ser determinada “por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais”. Também no AE T.S.T.-Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022 (cl. 83.º e 84ª), a empresa assegura a reconversão profissional aos trabalhadores afetos de unidades sujeitas a reestruturação e/ou introdução de melhorias tecnológicas, para permitir a sua transição para novas funções e proporá, por escrito, aos trabalhadores as novas vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

⁶⁷³ Exemplo: AE Europ Assistance/SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 9.ª, 3).

⁶⁷⁴ Exemplo: AE Palmela.Desporto/STAL – BTE 25/2022 (cl.12ª, 2) e AE EMES Sintra / STAL – BTE 33/2022 (cl. 77ª, 3).

⁶⁷⁵ Exemplo: AE EM.Estaciona.Sintra/STAL – BTE 33/2022 (cl. 77ª, 3).

⁶⁷⁶ Exemplo: AE CELBI/SIFOMATE – BTE 36/2022 [cl. 16ª, 3 a)].

⁶⁷⁷ Exemplo: AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 28/2022 (cl. 10ª, 1 e 2);

⁶⁷⁸ Exmplo, AE CP Comboios / SFRCI – BTE 44/2022 (cl. 32ª, 4).

⁶⁷⁹ Exemplo: AE Palmela.Desporto/STAL – BTE 25/2022 (Anexo IV, 1º, 5).

⁶⁸⁰ AC CP Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 33ª, 6).

⁶⁸¹ Exemplo: CC AABA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 75ª).

⁶⁸² Exemplo: CC APIMPRENSA/FETESE – BTE 28/2022 (cl. 45ª).

⁶⁸³ Exemplo: AE CARRIS/SITRA – BTE 18/2022 (cl. 15ª, 6).

⁶⁸⁴ Exemplo: AE AHBV – Abrantes/SNBP – BTE 26/2022 (cl. 12ª, 2).

formação, desde que se compreenda no âmbito das suas funções ou atividade⁶⁸⁵; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art. 92.ºCT)⁶⁸⁶, por vezes com ampliação dos períodos de licença admitidos⁶⁸⁷.

XII. Existem, por outro lado, 22 convenções que abordam a temática da formação profissional na perspetiva “Igualdade e não discriminação” e que se projeta em cinco vertentes: igualdade no acesso à formação profissional⁶⁸⁸; medidas de discriminação positiva para promover a requalificação profissional de trabalhadores com competências desajustadas e a fim de reforçar a sua empregabilidade⁶⁸⁹; a reconversão de trabalhadores portadores de doença ou vitima de acidente de trabalho⁶⁹⁰ ou com capacidade de trabalho reduzida⁶⁹¹; integração de trabalhadores com dificuldades de integração socioprofissional⁶⁹². Este tópico será desenvolvido em 4.4.8.

XIII. Os planos de formação também constituem uma matéria referenciada em algumas convenções, reproduzindo, em regra, o art. 131.º, CT. Das 23 ocorrências relativas a este assunto, 7 referem a participação dos trabalhadores⁶⁹³.

4.4.6.3 Trabalhadores-estudantes

I. O Código do Trabalho regula o regime do trabalhador estudante (arts. 89.º a 96.º-A, do CT), onde, a par do recorte da figura, estabelece um conjunto de direitos de modo a favorecer a conciliação do seu percurso académico com a prestação da sua atividade laboral, bem como os deveres que impendem sobre o trabalhador-estudante. Estas matérias projetam-se essencialmente na duração, gestão e flexibilização dos tempos de trabalho, a par da valorização das qualificações adquiridas, mas também na exigência de prova de frequência da formação e de aproveitamento escolar por parte do trabalhador .

⁶⁸⁵ Exemplo: CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 22/2022 (cl. 13ª, 3 e 6).

⁶⁸⁶ Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 (Anexo V, artigo 92º, 2).

⁶⁸⁷ Exemplo: AE CCL/SITESE— BTE 22/2022 (cl. 39ª, 2).

⁶⁸⁸ AE ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 72ª, 1 e 2).

⁶⁸⁹ CC AOPPD L Portuários / SECTPDL – BTE 15/2022 (cl. 32ª, 4).

⁶⁹⁰ AE EMES / STAL – BTE 33/2022 (cl. 77ª, 5).

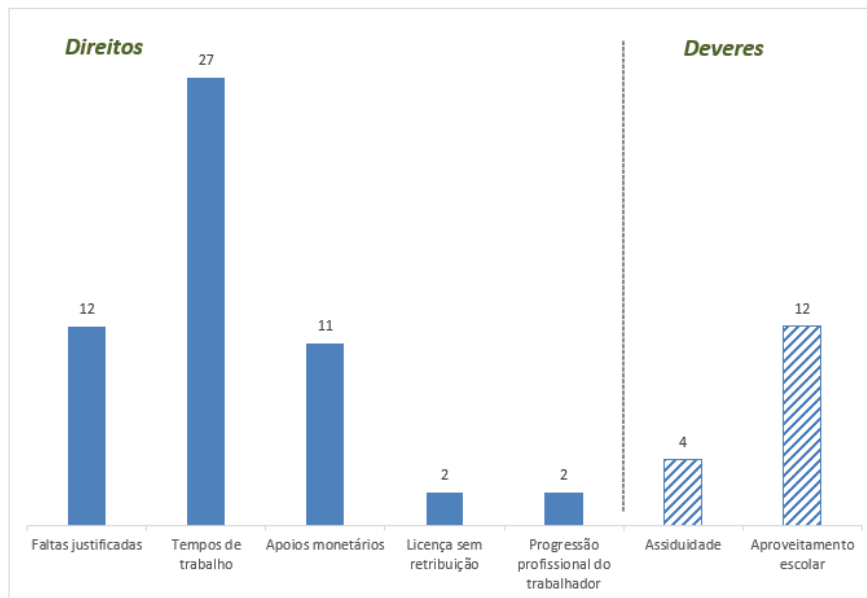
⁶⁹¹ CC ADCP / SITESE – BTE 24/2022 (cl. 56ª) e CC ANCAVE/SETAAB— BTE 19/2022(cl.94ª) as empresas deverão facilitar emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, derivada da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e formação profissional.

⁶⁹² CC CNIS / FNE – BTE 47/2022 (cl. 80ª, c).

⁶⁹³ No AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo V, 8º), o sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos de formação.

II. Da leitura das 51 convenções que tratam a matéria, em 2022, verifica-se uma certa semelhança com as formulações de anos anteriores. Continua a simples remissão para o CT⁶⁹⁴; a reprodução do conceito legal, como também o desenvolvimento de alguns segmentos do regime legal e centrado essencialmente nos tópicos constantes do gráfico seguinte.

Gráfico 16 – Trabalhador-estudante 2022



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

III. Percorrendo as previsões relativas à duração e organização do tempo de trabalho (cfr. art.90ºCT), existem as formulações habituais:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁶⁹⁵ ou, não sendo possível, dispensa até 6 horas semanais⁶⁹⁶, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia;
- a falta para prestação de prova de avaliação, nos termos do art.91º,CT ⁶⁹⁷
- A redução do horário de trabalho para trabalhadores que frequentem currículo académico ou de formação, sem prejuízo da remuneração ⁶⁹⁸.

⁶⁹⁴ CC APEC / SITESE – BTE 44/2022 (cl. 48ª).

⁶⁹⁵ Exemplo: AE CAIMA_Celulose/SITese— BTE 19/2022(cl.18.º,1) e paralelo

⁶⁹⁶ Exemplo: CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022(cl.89ª,2) e paralelo

⁶⁹⁷ AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (cl. 64ª, 1 a) e b).

⁶⁹⁸ CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 93ª), os horários dos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional podem ser reduzidos, conforme as necessidades, e na medida em que seja compatível com a organização do trabalho; e os menores que frequentem o ensino oficial ou oficializado, têm redução diária de uma hora do PNT, quando provarem que o horário das aulas assim o exige. Estas regalias poderão ser retiradas em caso de faltas de assiduidade

- a concessão de como dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁶⁹⁹;
- facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de trabalho suplementar, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado,⁷⁰⁰.
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁷⁰¹;
- o gozo de licença anual sem retribuição, até 15 dias úteis, sem perda de qualquer outra regalia⁷⁰².

IV. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, embora com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais (10) sobre o financiamento de propinas ou mensalidades e de subsídio de estudo⁷⁰³. Noutras situações, prevê-se a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros e *material escolar* dos seus trabalhadores estudantes, desde que a empresa reconheça o interesse no curso para melhoria do desempenho profissional do trabalhador⁷⁰⁴.

V. O Código do Trabalho recomenda, mas não obriga, a valorização do trabalhador que entretanto desenvolva as suas qualificações (art. 93.ºCT). Nesta linha, localizam-se algumas disposições que abrem a possibilidade de conceder preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais o trabalhador se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁷⁰⁵.

VI. Do lado do deveres que recaem no trabalhador, como uma condição para a manutenção desse estatuto, destaca-se a exigência de prova de aproveitamento escolar⁷⁰⁶ (11) e de assiduidade, obrigando, por exemplo, o trabalhador a *“comunicar à entidade empregadora (...), os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade”*⁷⁰⁷. Esta contrapartida exigida ao trabalhador é dispensada em caso de doença, parto ou impedimento legal⁷⁰⁸.

⁶⁹⁹ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 (cl. 52ª, 1 b).

⁷⁰⁰ CC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 17ª, 8).

⁷⁰¹ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022(cl. 52ª, 1 c).

⁷⁰² O CC Indorama Portugal / COFESINT— BTE 5/2022 (cl.17ª,9), fixa a antecedência exigida para o gozo dessa licença.

⁷⁰³ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 55ª, 1 e 3).

⁷⁰⁴ Exemplo: AE CAIMA_Celulose/SITese— BTE 19/2022(cl.18.º,2) e paralelo participação em 50% do valor pago

⁷⁰⁵ Exemplo: CCCNIS/FNE— BTE 47/2022(cl.77.º) e AE Palmela. Desporto/STAL— BTE 25/2022(cl.64ª,12)

⁷⁰⁶ AE EMES / STAL – BTE 33/2022 (cl. 79.º,3), apoio da empresa a trabalhadores estudantes pressupõe comprovativo de inscrição, frequência e aproveitamento; CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (cl. 50ª, 7).

⁷⁰⁷ CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 93ª, 4), estas regalias podem ser retiradas

⁷⁰⁷ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.55ª) regalias podem ser retiradas por faltas de assiduidade escolar.

⁷⁰⁸ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022(cl.55ª e 56ª)

4.4.7 O princípio da igualdade nas relações laborais

4.4.7.1 Nota prévia

I. Os direitos de personalidade em geral, e, dentro deste tema, a igualdade e não discriminação, são áreas que têm vindo a adquirir uma progressiva importância, quer a nível legislativo (interno, internacional⁷⁰⁹ e europeu⁷¹⁰), quer na contratação coletiva. No direito interno, destaca-se o artigo 13.º da Constituição, com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 36.º, 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP), bem como os arts. 23.º ss Código do Trabalho.

Recorde-se que as matérias relativas à igualdade e não discriminação, estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, constante do art.º 3º, n.º 3, do CT [alínea a)], só podendo dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores⁷¹¹.

O presente capítulo mantém a estrutura de análise dos relatórios precedentes, encontrando-se desenvolvida em três sub-temas: assédio moral (arts. 29.º e 127.º, 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).

II. O tema da igualdade tem vindo a assumir um papel cada vez mais central na contratação coletiva, tendência que se manteve em 2022. Assim, no ano em análise, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (assédio, igualdade e não discriminação ou parentalidade) cresceu para 109 (2021 – 98, 2020 – 70), com particular incidência ao nível dos AE (51), seguidos dos CC (43) e dos AC (15). Mantém-se, também, o principal foco no

⁷⁰⁹ No âmbito da OIT, destaca-se a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, e, mais recentemente, a Convenção n.º 183, de 2000, relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade de 1952

⁷¹⁰ Na União Europeia, destaca-se art.3.º do TUE; art. 153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE e art. 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. São ainda relevantes: Diretiva n.º 92/85/CEE, 19 de outubro, consolidada em 2019, sobre as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, 3 de junho, sobre a licença parental; Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, 15 de dezembro, sobre o trabalho a tempo parcial; Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 5 de julho de 2006, sobre aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

⁷¹¹ Ver também, *Supra* 4.4.3.2

subtema da tutela da parentalidade (86), registando-se ainda um aumento do número de convenções que regulam o tópico da igualdade em geral (2022 – 74, 2021 – 62), bem como do assédio. Este último ponto é abordado essencialmente em CC (2022 – 26/54, 2021 – 18/52).

Quadro 63 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2022-2021)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					240
					(208)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	15	51	43	109	98
<i>Assédio moral</i>	6	22	26	54	52
<i>Igualdade e não discriminação</i>	7	32	35	74	62
<i>Parentalidade</i>	15	37	34	86	78

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

4.4.7.2 Igualdade em geral

A igualdade e não discriminação são princípios constitucionais, como decorre dos arts. 13.º e 59.º, n.º1, CRP, bem como a nível internacional e europeu. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos arts. 23.º a 32.º, CT, sendo dada particular atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo. Encontram-se também disposições específicas sobre a tutela e não discriminação de certas categoriais especialmente vulneráveis de trabalhadores, tais como o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida (art. 84.º) ou o trabalhador com deficiência ou doença crónica (arts 85.º a 88.º).

Geralmente, são reproduzidas as garantias legais neste domínio⁷¹², surgindo nalguns casos a obrigação de estabelecer um plano para a igualdade de género⁷¹³. É em particular referida a igualdade em matéria de retribuição⁷¹⁴. Por vezes preceituam-se regimes especiais mais favoráveis aos trabalhadores⁷¹⁵, ou preferências de admissão em relação a categorias,

⁷¹² CC CNIS / FNE – BTE 47/2002 (cl. 71.ª).

⁷¹³ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE–BTE 3/2022 [cl.7.ª,q)] [(=)Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021]

⁷¹⁴ Por exemplo, AE Ecoleziria Resíduos / STAL – BTE 46/2022 (cl. 8.ª, 1).

⁷¹⁵ No CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 94.ª), estabelece-se o dever de facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante de idade, doença ou acidente, bem como de proporcionar adequadas condições de trabalho e salário e de promover ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

vulneráveis⁷¹⁶ ou outras⁷¹⁷. Nalguns casos, estabelecem-se regras especiais relativamente aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica, tais como preferências de admissão⁷¹⁸ ou ao nível da formação profissional⁷¹⁹ ou da avaliação de desempenho⁷²⁰. Encontram-se também disposições sobre igualdade e não discriminação de corpos gerentes de associações sindicais⁷²¹ e regras de proteção de trabalhadores com mais idade ou antiguidade⁷²². Embora raramente, a convenção especifica as situações que não são consideradas discriminação⁷²³.

4.4.7.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional [art. 59.º, 1, al. b), CRP], decorrendo igualmente de importantes fontes internacionais.

A nível europeu, destaca-se a recente Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, com transposição no CT através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

No domínio da contratação coletiva, mantêm-se as vertentes objeto de análise nos relatórios anteriores: 1) tutela da parentalidade, atendendo à articulação deste regime 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

⁷¹⁶ CC ADCP / SITESE – BTE 24/2022 (cl. 4.ª, 4).

⁷¹⁷ No CC ACISB / FEPCEs – BTE 29/2022 [cl. 5.ª, 5 b)], concede preferência aos trabalhadores da empresa no preenchimento dos cargos de chefia. No AE 321 Crédito/SBN-F— BTE 31/2022(cl.27.º, 10) e paralelo, trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, nos termos da lei.

⁷¹⁸ CC CNIS / FNE – BTE 47/2022 (cl. 5.ª, 3b)).

⁷¹⁹ No AC ARB – Vale do Sorraia / SETAAB – BTE 29/2022 (cl. 71.ª), nos objetivos da formação profissional, promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência e a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

⁷²⁰ No AC Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 5.ª, 7), avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, no mínimo 90 dias, em caso de: licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Cfr. também AE Carris / SITESE – BTE 22/2022 (anexo VII, 19.º).

⁷²¹ CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (cl. 6.ª, 5).

⁷²² NO AC BP – Portugal / COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 34.ª, 10), trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço não é obrigado manter-se no regime de turnos. Cfr. também a cl. 43.ª, 4, quanto à dispensa de trabalho noturno.

⁷²³ CC APEL/FEPCEs— BTE 41/2022(cl.8.º,5) não considera discriminação “comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

trabalho; 2) a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

II. A proteção da parentalidade encontra-se regulamentada no Código do Trabalho, em legislação laboral avulsa e, bem assim, na legislação de segurança social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social⁷²⁴. Neste sentido, o art. 34.º, CT remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica⁷²⁵.

A tutela da parentalidade contempla: (i) atribuição de licenças (arts. 37.º a 44.º e 51.º a 54.º), (ii) dispensas e faltas (arts. 45.º a 50.º), (iii) regimes de flexibilização do tempo de trabalho (arts. 54.º a 57.º) e (iv) proteção especial, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho e da cessação (arts. 58.º a 63.º).

III. No plano quantitativo, mais de metade do universo de convenções que regula a parentalidade, e, de um modo geral, a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, são revisões parciais (em 2022: 45/86 convenções, enquanto em 2021 correspondiam a 23/78). (quadro 64).

Quadro 64 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2022 e 2021)

Parentalidade 2022				2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				<i>(208)</i>
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
10	45	31	86	78

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

No que concerne às matérias em especial, a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades

⁷²⁴ 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.

⁷²⁵ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (revisto, p/Lei n.º 90/2019, 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), dando lugar 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). 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/>.

familiares, onde predominam as referências no âmbito do trabalho suplementar (41) e por turnos (24), justificadas pela exigência que os mesmos impõem à gestão dos tempos de trabalho e de descanso do trabalhador e a sua conciliação com a vida familiar.

Quadro 65 - Conciliação da vida familiar e profissional - 2022

Conciliação da Vida Familiar e Profissional 2022							
Total de Convenções publicadas: 240							
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	TRABALHO POR TURNOS	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
13	8	41	24	6	6	43	17

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

IV. Normalmente, a convenção coletiva ou reproduz o regime legal, ou remete para a lei, nomeadamente no que concerne ao conceito de parentalidade⁷²⁶. O mesmo se passa quanto ao catálogo legal de direitos e licenças decorrentes da parentalidade (arts. 35.º ss CT), habitualmente transcritos na convenção⁷²⁷. Nota-se o cuidado ao nível da terminologia, referindo-se por vezes que a menção a trabalhador ou a outra categoria abrange o trabalhador de qualquer sexo⁷²⁸. Por vezes, estabelecem-se disposições sobre justificações de faltas⁷²⁹.

Muitas vezes, a convenção vai além da lei, atribuindo direitos especiais, tais como subsídios de natalidade⁷³⁰, ou outros apoios monetários à parentalidade⁷³¹; créditos de horas⁷³², outras tipo de dispensas⁷³³ ou outros direitos⁷³⁴ ou benefícios⁷³⁵. Há também várias situações de

⁷²⁶ Por exemplo, AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 81.ª a 90.ª).

⁷²⁷ Neste sentido, por exemplo, CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cls. 80.ª a 92.ª); AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (anexo IV); CC CAP / SETAAB – BTE 19/2022 (cls. 76.ª a 83.ª).

⁷²⁸ Por exemplo, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 69.ª); CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (anexo I, nota).

⁷²⁹ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 64.ª, 1 e)).

⁷³⁰ Por exemplo, AC Montepio / SBN-F – BTE 1/2022 (cl. 112.ª); AE Ponto Seguro / SINAPSA – BTE 5/2022 (cl. 49.ª); AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cls. 46.ª, 6 e 53.ª); AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 51.ª).

⁷³¹ AE Ponto Seguro/SINAPSA– BTE 5/2022(cl.49.ª), “apoio à parentalidade” e AC Montepio/SBN-F– BTE 1/2022(cl.112.ª) e paralelos, subsídio à natalidade.

⁷³² AE RTP / FE – BTE 45/2022 (cl. 68.ª), os trabalhadores com filhos (naturais e adotados) em frequência escolar até ao segundo ciclo, têm direito a um crédito de horas para acompanhamento escolar, o qual conta como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

⁷³³ AE Ponto Seguro/SINAPSA– BTE 5/2022(cl.26.ª-A) dispensa no dia de aniversário do trabalhador e redução de 4 horas da jornada diária no dia de aniversário do filho até aos 12 anos.

⁷³⁴ No AE Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 25.ª, 2 e)), estabelece-se a interrupção das férias, por dois dias úteis, em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador, desde que o empregador seja informado desta ocorrência.

⁷³⁵ No AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 30.ª), concede-se especial tutela aos trabalhadores do mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), que podem solicitar a prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, se daí não resultarem prejuízos para o serviço. No CC APAT – Transitários / SIMAMEVIP – BTE 6/2022 (cl. 37.ª), a empresa providenciará, ainda, “espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares”. Ver, também, AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 37.ª, 6).

ajustamento do texto convencional em função da alteração da lei, por exemplo, em matéria de licença parental exclusiva do pai de 20 dias úteis⁷³⁶ ou de luto parental⁷³⁷.

V. Um segundo aspeto respeita ao nível do tempo de trabalho e da sua organização, que deve ter em consideração o imperativo da conciliação da vida familiar com a vida profissional⁷³⁸, estabelecendo-se, por vezes, regras específicas, em sentido mais favorável, quando haja mais do que um trabalhador do mesmo agregado familiar na empresa⁷³⁹.

Encontram-se também variadas disposições sobre formas especiais de organização do tempo de trabalho, nomeadamente quanto ao regime de adaptabilidade⁷⁴⁰, banco de horas⁷⁴¹, trabalho suplementar⁷⁴², horários flexíveis⁷⁴³, ainda que muitas vezes com a reprodução do regime legal. Nalguns casos, estabelece-se preferência na admissão em regime de tempo parcial para o trabalhador com responsabilidades familiares⁷⁴⁴.

4.4.7.4 Assédio Moral

I. O Código do Trabalho proíbe o assédio, em qualquer das suas modalidades, no âmbito da igualdade e não discriminação (art. 29.º). O tema encontra-se igualmente nos deveres do empregador (art. 127.º, 1, als. a), c), k) e l), com repercussões nas doenças profissionais (art. 283.º, 8 e 9), sanções disciplinares (art. 331.º, 1, al. d) e 2, al. b)) e resolução com justa causa por parte do trabalhador (art. 394.º, 2, als. b) e f), CT).

II. Do ponto de vista do conteúdo, encontram-se disposições sobre o conceito de assédio, normalmente com remissão ou transcrição da definição legal. Reiteram-se os deveres das

⁷³⁶ Lei 90/2019, de 4 de setembro. Nesse sentido, AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT— BTE 18/2022(cl.88.º)

⁷³⁷ Art. 251.ºCT, alterado pela Lei n.º 1/2022, de 01 de março, luto parental de 20 dias por morte de filho . Nesse sentido, AE Tabaqueira II/FESAHT— BTE 43/2022 [cl.412.º,1,b)].

⁷³⁸ Por exemplo,AE Medway / ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 21.º, 2), a propósito da organização de turnos.

⁷³⁹ AE AHBV – Abrantes / SNBP – BTE 26/2022 (cl. 22.º, 5).

⁷⁴⁰ Por exemplo,AC Coop. A.-P. Beira Central – SETAAB – BTE 28/2022 (cl. 21.º, 11).

⁷⁴¹ Por exemplo,CC AHTA / SETAAB – BTE 20/2022 (cls. 20.º, 5 e 82.º, 1 p)).

⁷⁴² CC AHTA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 29.º).

⁷⁴³ AE Lusosider / COFESINT – BTE 14/2022 (cl. 42.º, 3).

⁷⁴⁴ CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 31.º), dando preferência no caso de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica e trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior Cfr. também o CC AC – Porto / CESP – BTE 39/2022 (cl. 17.º, 6).

partes, em especial do empregador, os direitos do trabalhador e as consequências em caso de infração, incluindo a abertura de processo disciplinar⁷⁴⁵. Por vezes, a convenção estabelece o dever de o empregador adotar códigos de conduta, nomeadamente nos casos previstos no CT⁷⁴⁶, atendendo ao número de trabalhadores⁷⁴⁷. (ver quadro 66)

Quadro 66 - Igualdade e não discriminação – assédio moral (2022)

Assédio Moral - 2022				
<i>Total de Convenções publicadas: 54/ 240</i>				
Conceito	Dever do Empregador	Direitos dos Trabalhadores	Consequências para o infrator	Código de Conduta
15	51	16	19	14

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

Nota-se ainda a preocupação com a prevenção do assédio e, de forma conexas, dos riscos psicossociais e do *stress*⁷⁴⁸, bem como com a denúncia por parte do trabalhador vítima de assédio⁷⁴⁹, fazendo-se, por vezes, alusão à existência de canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações⁷⁵⁰.

Por último, e no que toca à comparação com o regime anterior da mesma convenção sobressai a existência de 9 revisões parciais e uma revisão global que introduzem a figura de forma inovatória. As restantes revisões globais o regime é (=) ao texto anterior da mesma convenção (Anexo- Q. 26)

⁷⁴⁵ CC APED/SITESE— BTE 36/2022(cl. cl.42ª-A, n.º4) ; CC APEL/FEPACES— BTE 41/2022(cl.8.º).

⁷⁴⁶ Cf. o disposto no artigo 127.º, 1, k), CT.

⁷⁴⁷ AE Águas de Gaia/STAL – BTE 10/2022 (cl. 4.ª); CC AHRESP- Alojamento/SITESE – BTE 21/2022 (cl.16.ª, n)).

⁷⁴⁸ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo VI, 19.º, 2 m).

⁷⁴⁹ AE Águas de Gaia / STAL – BTE 10/2022 (cl. 15.ª, 2).

⁷⁵⁰ CC APED/SITESE— BTE 36/2022(cl.42ª-A, n.º5)

4.4.8 Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais

4.4.8.1 Nota prévia

I. Seguindo a linha dos relatórios anteriores, dedica-se um capítulo à matéria dos direitos e deveres das partes, expressamente regulados no Código do Trabalho em 2003, tendência que se manteve e expandiu no atual Código do Trabalho. Dada a evolução do trabalho e das ferramentas digitais, é também relevante referir neste âmbito o RGPD (Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril 2016) e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. O RGPD permite que, através de convenção coletiva, seja regulamentado o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, tais como os “dados sensíveis”, devendo ainda assegurar garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados [art. 9.º, 2, al. b)], bem como a criação de normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral (art. 88.º RGPD). Esta matéria não surge especificamente na Lei n.º 58/2019, mas a regulação através de IRCT resulta do quadro geral do Código do Trabalho, nos termos do qual deve ser mais favorável ao trabalhador [art.3.º, 3 a), CT].

II. O Código do Trabalho estabelece regras específicas para a proteção da reserva da vida privada e dados pessoais (arts 16.º e 17.º), dados biométricos (art. 18.º), testes e exames médicos (art.19.º), meios de vigilância a distância (arts. 20.º e 21.º) e confidencialidade de mensagens e acesso a informação (art. 22.º, nos termos do qual se autoriza o empregador a estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa). Porém, os artigos 20.º e 21.º devem ser articulados com o RGPD e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Assim, em sede de videovigilância, o art. 19.º da Lei n.º 58/2019 apenas é admitido o recurso a estes meios com vista à proteção de pessoas e bens, proibindo-se a sua utilização em determinadas áreas específicas e impondo a regra da proibição da captação de som, exceto quando as instalações estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD.

Por sua vez, o art. 28.º, 6, da Lei n.º 58/2019 estabelece que o tratamento de dados biométricos só é legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo ainda assim ser assegurado que apenas são utilizadas representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permite a reversibilidade dos referidos dados.

4.4.8.2 Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores

I. Em termos gerais, o número de convenções que trata a proteção de dados pessoais tem vindo a crescer, como se vem assinalando, desde o relatório de 2017. Nesse âmbito, destaca-se a regulação dos direitos de personalidade no geral e a proteção de dados, em especial, e a sua conjugação com a evolução tecnológica, com reflexos nas soluções definidas para a comunicação por meios eletrónicos, para o regime de teletrabalho e para a tutela do direito à desconexão. Trata-se de domínios onde a salvaguarda da vida privada do trabalhador merece uma especial atenção da negociação coletiva.

Em 2022, cumpre assinalar que o número de ocorrências em dois dos cinco tópicos em análise praticamente duplicou: direitos de personalidade (61 convenções, face a 34, em 2021) e meios de comunicação eletrónica (23 convenções, face a 10, em 2021). Há também a registar a referência ao processo individual e dos dados dos trabalhadores e de terceiros em 76% do universo de convenções apurada neste capítulo faz ainda (53 em 70). E, por último, importa ter presente que uma boa parte deste crescimento coincide, justamente, com a regulação, por convenção coletiva, das matérias associadas ao teletrabalho e ao direito à desconexão, como se analisa no ponto seguinte (*infra* 4.4.9).

II. Por outro lado, no quadro seguinte, sobressai a negociação coletiva ao nível da empresa (essencialmente AE), verificando-se maior relevância na negociação de âmbito setorial nos tópicos relativos aos direitos de personalidade e processo individual e dos dados dos trabalhadores e de terceiros. Em contrapartida, 1 definiu o regime dos meios de vigilância eletrónica (2021 – 3) e 1 regulamentou os dados biométricos (2021 – 4).

Quadro 67 - Direitos e deveres das partes; em especial, Proteção de dados pessoais (2022-2021)

Proteção de dados pessoais 2022	Subtipo			Total	2021
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
Convenções com os subtemas (*)	16	19	35	70	64
<i>Direitos de personalidade em especial</i>	13	19	29	61	34
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	4	12	5	21	10
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	0	1	1	3
<i>Proc. individual e dados de trabalhadores e de outros</i>	12	16	25	53	51
<i>Dados biométricos</i>	0	0	1	1	4

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

(*) Total de convenções que referem pelo menos um dos subtemas (70 em 2022).

Os apuramentos por subtipo de convenções apresentam uma repartição ligeiramente diferente do habitual, onde o universo de 70 convenções é repartido por: 35 revisões globais; 19 revisões parciais e 16 primeiras convenções.

III. A generalidade das convenções estabelece regras para tratamento do processo individual dos trabalhadores, nomeadamente ao nível da permanente atualização do registo de pessoal⁷⁵¹ e do direito de consulta por parte do trabalhador⁷⁵². Por vezes, são criadas regras específicas para temas mais sensíveis, como é o caso da segurança e saúde no trabalho, designadamente no âmbito da prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas⁷⁵³, bem como da confidencialidade destas informações⁷⁵⁴. Também se encontram regimes especiais para a informação relativa à avaliação de desempenho dos trabalhadores⁷⁵⁵.

O tema dos direitos de personalidade surge normalmente com a reiteração dos deveres previstos no Código do Trabalho, em especial o dever de respeito, urbanidade e probidade⁷⁵⁶, reserva da intimidade da vida privada ou das regras previstas em sede de confidencialidade de mensagens e acesso a informação⁷⁵⁷.

A proteção da privacidade dos trabalhadores é também garantida, em particular no caso do teletrabalho, mediante a proibição de acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar⁷⁵⁸, bem como os deveres de informação do empregador acerca dos sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade⁷⁵⁹.

A privacidade no tratamento dos dados pessoais do trabalhador surge também a propósito da prevenção do assédio e discriminação, exigindo-se o “tratamento dos dados pessoais e reserva da privacidade das pessoas envolvidas”⁷⁶⁰.

⁷⁵¹ Cfr., por exemplo, CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 5.ª, 1 j)).

⁷⁵² AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 26.ª, 1 g)); AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 6.ª, 1 e) e f)).

⁷⁵³ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo VII).

⁷⁵⁴ No AE Palmela Desporto/STAL – BTE 25/2022 (Anexo VI, 11.ª, 2), a informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador, mas arquivada em separado.

⁷⁵⁵ No AE AHBV – Benedita / SNBP – BTE 26/2022 (Anexo IX, 36.ª), o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho é mantido em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica.

⁷⁵⁶ CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cls. 5.ª, 1 a) e 6.ª, 1 a)).

⁷⁵⁷ AE Apeadeiro 2020 / FESAHT – BTE 19/2022 (cls. 18.ª a 20.ª), impõe a confidencialidade das mensagens de natureza privada do trabalhador.

⁷⁵⁸ AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2022 (cl. 21.ª -A., 5) e paralelos AE CITEFORMA/SITESE – BTE 22/2022 (25ª, 7);.

⁷⁵⁹ AE CP Comboios / ASCEF – BTE 23/2022 (cl. 17.ª, 9).

⁷⁶⁰ CC FENAME/SITESE – BTE 24/2022 (18ª-A, 5) (novo BTE 27/2019). Em sentido idêntico, o CC APED/SITESE – BTE 36/2022 (42ª-A, 5), exigindo o tratamento independente e confidencial das denúncias de assédio e discriminação (novo BTE 22/2008).

A comunicação eletrónica entre o empregador o trabalhador é igualmente regulada, desde que assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação⁷⁶¹, nomeadamente, dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Nota-se também, nalguns casos, a preocupação com a garantia de confidencialidade em caso de transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica⁷⁶².

Na comparação com o regime anterior da mesma convenção, as regras publicadas em 2022 introduziram algumas alterações ou, até, conteúdos novos, nalgumas ocasiões.

Com efeito, relativamente à disciplina do processo individual e dos dados dos trabalhadores ou de terceiros, encontram-se 4 revisões parciais que afloram o tema pela primeira vez⁷⁶³ e 6 alteram o regime anterior⁷⁶⁴; o conteúdo é novo numa revisão global⁷⁶⁵; nas restantes revisões, parcial (1) e global(28), o preceito é (=) ao regime anterior e há 14 primeiras convenções.

Situação idêntica ocorre a propósito da tutela dos direitos de personalidade. Há 13 primeiras convenções; nove revisões parciais e uma revisão global que estabelecem conteúdos novos⁷⁶⁶. Duas revisões parciais alteram o regime anterior⁷⁶⁷. Nas restantes revisões globais o regime é (=) ao regime anterior.

4.4.9 Novas Tecnologias e relações de trabalho

I. O teletrabalho é uma das modalidades do contrato de trabalho previsto na lei desde 2003, que, grosso modo, manteve a sua fisionomia original na redação conferida pelo Código de Trabalho de 2009, situação que perdurou, até 2020. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (art.29.º) veio permitir, a título temporário, a possibilidade de determinação unilateral da prestação em regime de teletrabalho (por decisão do empregador ou requerimento do trabalhador), sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas, tendo em vista

⁷⁶¹ AC Parvalorem / SINTAF – BTE 10/2022 (cl. 17.ª, 2); AE CARRIS / ASPTC – BTE 17/2022 (Anexo VII, 18.º).

⁷⁶² AE Água de Gaia / STAL – BTE 10/2022 (cl. 35.ª).

⁷⁶³ Todas as inovações se reportam à proteção de dados e à privacidade do trabalhador. Assim: AE CITEFORMA/ SITESE– BTE 22/2022 (25ª, 7), regime de teletrabalho; CC FENAME/SITSESE– BTE 24/2022 (18ª-A, 5) e CC APED/SITSESE– BTE 36/2022 (42ª-A, 5), relativamente à prevenção de assédio .

⁷⁶⁴ AE CARRIS/SITRA— BTE 18/2022(cl. 21ª-A, 5) e paralelos; AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022(cl.42ª,7)e paralelo

⁷⁶⁵ CC APEL/FEPCESE– BTE 41/2022 (13ª, 5), em teletrabalho, garantia de privacidade do trabalhador no contexto familiar

⁷⁶⁶ AE CARRIS/SITRA— BTE 18/2022(cl. 21ª-A, 5) e paralelos; CC AHRESP restauração e bebidas/SITSESE— BTE 26/2022(cl.);

CC FENAME/SITSESE— BTE 24/2022(cl.); AE 321 Crédito/SBC— BTE 27/2022(cl.); CCAPED/SITSESE— BTE 36/2022(cl.); CC

AGEFE.TIC/FEPCESE— BTE 32/2022(cl.)

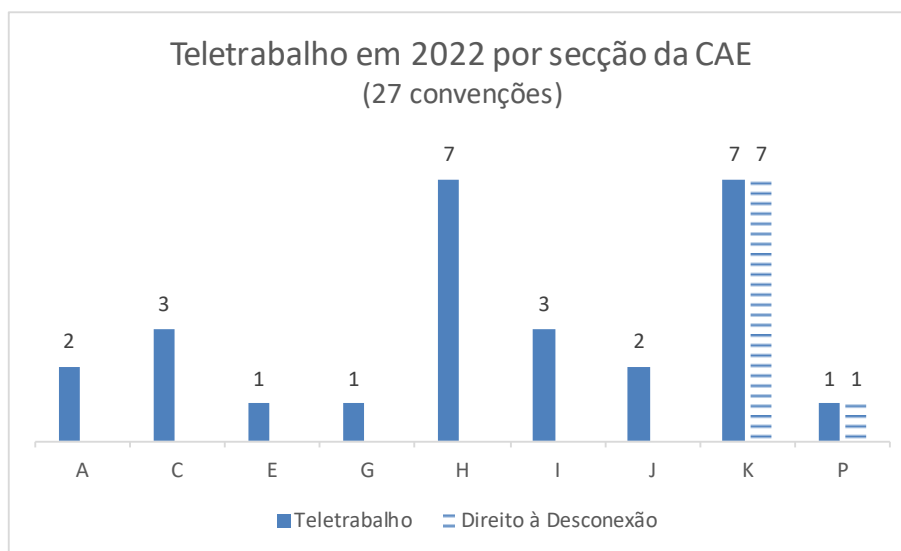
⁷⁶⁷ AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl. 8ª,a), 9ª,1 a) e CC AHRESP_refeitórios/SITSESE— BTE 21/2022(cl8ª,b.)

operacionalizar o dever de recolhimento obrigatório, que o combate à pandemia COVID 19 implicou⁷⁶⁸, durante os anos de 2020 e parte de 2021.

Posteriormente, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro⁷⁶⁹, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022(art.6.º), veio introduzir alterações de vulto ao regime legal, no sentido da sua ampliação, a par do reforço da tutela dos trabalhadores nestas condições. Neste sentido, a regulação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho passou a integrar elenco de conteúdos recomendados da convenção coletiva, [cfr. o disposto no n.º 2, al. I), do art. 492.º, CT] e a estar subordinado ao “princípio do tratamento mais favorável”, plasmado no art.º 3º, n.º 3,al.k), do Código do Trabalho, à semelhança de muitas outras matérias desenvolvidas no presente relatório.

No gráfico seguinte, a figura do teletrabalho destaca-se em dois setores: transporte e seguro. É também no setor dos seguros que se concentra a larga maioria das referências ao direito à desconexão, em regra, associado à prestação do trabalho na modalidade de teletrabalho.

Gráfico 17 – Convenções que tratam o Teletrabalho e o direito à desconexão, por secção da CAE, 2022⁷⁷⁰



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

⁷⁶⁸ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, com as alterações subsequentes.

⁷⁶⁹ O regime do teletrabalho é igualmente aplicável à Administração Pública central, regional e local (cf. o disposto no art. 5.º da Lei n.º 83/2021). Contudo, essa aplicabilidade já resultaria do art. 68.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

⁷⁷⁰ CAE: A - Agricultura, Prod. Animal; C - Ind. Transformadora; E - Água e Resíduos; H - Transporte e Armazenagem; I - Alojamento e Restauração; J - Ativ. Informação e Comunicação; K - Ativ. Financeiras e Seguros; P - Educação

4.4.9.1 Teletrabalho

I. As transformações ao nível do direito coletivo, decorrentes da Lei n.º 83/2021, começam a evidenciar-se em 2022, com um aumento considerável de convenções coletivas a regular o teletrabalho - 27 convenções, face a 6 verificadas em 2021 - em especial os AE(16), seguidos por AC(6) e CC(5).

A grande maioria das convenções, que estabeleceram disposições sobre o teletrabalho, promovem a revisão de convenção anterior, verificando-se, amiudadas vezes, o aditamento de um ou mais preceitos sobre o tema, o que revela a vitalidade da negociação coletiva neste domínio (Quadro 68). Com efeito, 8 revisões parciais alteram o regime anterior e o mesmo sucedendo em 2 revisões globais. Os conteúdos novos surgem em 8 revisões parciais e em 6 revisões globais. Por outro lado, o conteúdo é (=) ao regime anterior, tão somente, em duas revisões, uma parcial e outra global⁷⁷¹. Existe ainda 1 primeira convenção.

Quadro 68 - Novas tecnologias e relações de trabalho, Teletrabalho por tipo, 2022, 2021 e 2020

Teletrabalho, 2022					2021	2020
Total de Convenções publicadas:		240			208	169
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Teletrabalho	1	17	9	27	6	3

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

II. No novo regime da Lei n.º 83/2021, destacam-se as seguintes alterações, muitas delas reproduzidas, total ou parcialmente, na convenção:

- A modificação do conceito de teletrabalho, que é agora a prestação de trabalho “*em local não determinado por este [empregador]*”, em vez da anterior expressão “*habitualmente fora da empresa*” e a extensão da aplicação parcial do regime a situações de dependência económica (art. 165.º do CT);

⁷⁷¹ AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 31.ª, 1 c)), CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 35.ª,c), referência ao teletrabalho enquanto modalidade de IHT

- Alteração ao regime do acordo de teletrabalho, da sua duração e cessação, dos equipamentos e sistemas a disponibilizar ao trabalhador, da igualdade de direitos e deveres em teletrabalho, da privacidade em regime de teletrabalho e da fiscalização (arts. 165.º ou e 171.º)⁷⁷²;
- Criação de uma norma específica para os direitos de participação coletiva do teletrabalhador (artigo 169.º), e previsão da distribuição de informação relativa à vida sindical por meio de correio eletrónico, para os trabalhadores em regime de teletrabalho (art.465.º)⁷⁷³;
- Aditamento de quatro artigos ao regime do teletrabalho: alargamento das situações em que o trabalhador tem direito ao regime de teletrabalho (artigo 166.º-A); regras sobre reuniões à distância, deslocação do teletrabalhador à empresa e controlo da prestação do teletrabalhador (artigo 169.º-A); o estabelecimento de deveres especiais do empregador, nomeadamente o de se abster de contactar o teletrabalhador no período de descanso (artigo 169.º-B); maior desenvolvimento das regras de segurança e saúde no trabalho, incluindo a determinação expressa de aplicação do regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 170.º-A).

III. Apesar do incentivo para a regulação coletiva do teletrabalho, muitas convenções remetem esta regulamentação para o regime estabelecido no Código do Trabalho⁷⁷⁴. Ocasionalmente, surge relacionado com a isenção de horário, onde, relembre-se, o teletrabalho é já uma das situações em que esse regime é permitido (cfr. artigo 218.º, 1, c) CT)⁷⁷⁵.

Noutros casos, nota-se um esforço de concetualização do teletrabalho, com a determinação de um regime jurídico específico e detalhado, podendo estabelecer mais do que uma forma de teletrabalho, nomeadamente em regime misto ou híbrido⁷⁷⁶, plasmado em 14 convenções, e o direito ao subsídio de alimentação⁷⁷⁷.

⁷⁷² No AE CARRIS / ASPTC – BTE 17/2022 (cl. 21.ª-A, 5) e paralelos, prevê-se a garantia da privacidade dos trabalhadores, não sendo em nenhuma circunstância permitido o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar. Cfr. também o AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 7).

⁷⁷³ Neste sentido, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 31.ª, 2).

⁷⁷⁴ AC Lusitânia / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 13.ª); AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl.116.ª), reconhece o compromisso das partes de regular este regime na próxima revisão do AE.

⁷⁷⁵ AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 [cl. 31.ª, 1 c)]; CC APAT – Transitários / SIMAMEVIP (cl.13.ª, 1 e)); CC AHSA / SETAAB (cl. 27.ª, 1, b) iii).

⁷⁷⁶ No setor segurador, por exemplo, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª e cl. 13.ª-A), refere o teletrabalho em regime fixo e em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo este último na “coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política da empresa”. Ver também no AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 2) ou AE CP Comboios / ASCEF – BTE 23/2022 (cl. 17.ª); e AE INCM / SINTTAV – BTE 46/2022 (cls. 37.ª-A a 37.ª-C) e paralelos

⁷⁷⁷ AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª-A, 3); AC ZURICH / STAS – BTE 20/2022 (cl. 12.ª, 9); AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 4).

De qualquer modo, cumpre destacar a pluralidade de soluções convencionais encontradas em 2022 que procuram ajustar os vários aspetos do novo regime, à sua realidade organizacional, embora talhadas conforme o figurino legal. Assim, surgem:

- regras sobre reuniões à distância, deslocação do teletrabalhador à empresa incluindo periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais [art. 169.º-B, n.º 1, al. c), CT],⁷⁷⁸ com referência a medidas que visam a evitar o isolamento do trabalhador⁷⁷⁹;
- regras sobre o controlo da prestação do teletrabalhador com a visita ao local onde presta trabalho para efeitos de controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado e dentro do horário de trabalho. (artigo 169.º-A)⁷⁸⁰;
- regras sobre a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho, assim como exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador segurança e saúde no trabalho⁷⁸¹, incluindo a determinação expressa de aplicação do regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 170.º-A)⁷⁸².

IV. Regista-se também a preocupação de estabelecer um montante fixo das despesas adicionais realizadas pelo teletrabalhador e o seu pagamento pelo empregador⁷⁸³; noutros casos, deve ser o trabalhador a demonstrar o acréscimo de custos resultante do teletrabalho⁷⁸⁴; numa situação, prevê-se tanto o pagamento das despesas do teletrabalhador, como do trabalhador em regime presencial⁷⁸⁵. Pelo menos numa convenção, é prevista a preferência de atribuição do regime de teletrabalho a determinados trabalhadores, em situação vulnerável⁷⁸⁶.

A lei prevê ainda que o empregador possa definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que pode ser adotado o teletrabalho na empresa (art.166º, n.9, CT). Nesse sentido

⁷⁷⁸ CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 33.ª, 5, h))

⁷⁷⁹ AC ZURICH / STAS – BTE 20/2022 (cl. 12.ª, 6) e AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 5); AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª-A, 6).

⁷⁸⁰ No AE INATEL / FESAHT – BTE 47/2022 (cl. 21.ª, 10) e paralelos.

⁷⁸¹ No AE INATEL / FESAHT – BTE 47/2022 (cl. 21.ª) e paralelos.

⁷⁸² A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, realizou também a primeira modificação à Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro), aditando a al. c) ao n.º 2 do art. 8.º: “No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”.

⁷⁸³ AC ZURICH / STAS – BTE 20/2022 (cl. 12.ª, 10), prevê um subsídio diário no valor ilíquido de 3,00 €, não considerado retribuição, mas o empregador pode optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 36,00 €/11meses/ano

⁷⁸⁴ AE CP Comboios / ASCEF – BTE 23/2022 (cl. 17.ª).

⁷⁸⁵ AE INCM / FIEQUIMETAL – BTE 45/2022 (cls. 37.ª-A a 37.ª-C) e paralelo, estabelece um subsídio até 40,00 €, designado de *mobilidade sustentável*, para comparticipação de título de transporte «passe social», para os trabalhadores em regime presencial; ou para compensação de despesas adicionais como a consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, em regime de teletrabalho. No trabalho em regime híbrido, esse valor é repartido proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou remoto, conforme acordo escrito.

⁷⁸⁶ No AE CP Comboios / ASCEF – BTE 23/2022 (cl. 17.ª, 8), concede-se essa preferência aos trabalhadores portadores de deficiência (60% atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

algumas convenções dão corpo a este comando legal ora remetendo para regulamento interno⁷⁸⁷, ora fazendo menção ao respeito pela “política em vigor” na empresa, sem concretizar os termos em que ela se desenvolve, mas exigindo a sua publicitação para conhecimento do trabalhador⁷⁸⁸. Esta alusão à “política da empresa” na implementação do regime de teletrabalho, pode estar vinculada a parâmetros fixados na convenção e que devem ser atendidos pelo empregador, é o caso: da conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras legais e convencionais sobre organização do tempo de trabalho; da definição da propriedade dos instrumentos de trabalho e da responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; das adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho⁷⁸⁹; e, ainda, pela necessidade de fixar a “periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores”⁷⁹⁰.

Também neste domínio, é feita menção expressa à audição prévia dos sindicatos outorgantes da convenção, enquanto o Código do Trabalho (art.º 99.º,n.º3) manda ouvir as estruturas de representação coletiva existentes no âmbito da empresa⁷⁹¹.

4.4.9.2 Direito à desconexão

I. O direito ao descanso encontra-se garantido pelo art. 59.º, 2 d) da Constituição, bem como nos arts. 197.º ss CT. No entanto, a consagração, em termos expressos, do direito à desconexão apenas surgiu com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, com o aditamento do artigo 199.º-A, que impõe ao empregador o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Apesar de a sua consagração expressa decorrer da Lei n.º 83/2021 e, por esse motivo, estar fortemente ligado ao teletrabalho, trata-se de um regime que é aplicável à generalidade dos trabalhadores.

Assim, este dever do empregador encontra-se previsto em relação a todos os trabalhadores no art. 199.º-A, e, em particular, para o teletrabalho, no art. 169.º-B, 1, al. b) do Código do Trabalho.

⁷⁸⁷ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 16.ª, 9).

⁷⁸⁸ AE ZURICH / SINAPSA – BTE 20/2022 (cl. 22.ª) e paralelo, o acordo escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor.

⁷⁸⁹ No AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª),

⁷⁹⁰ AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 3).

⁷⁹¹ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 16.ª, 9) os normativos internos da empresa, devem ser dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor. Ver também, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl.13.ª).

II. Na maioria dos casos, a convenção regula o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho⁷⁹². De um modo geral, prevê-se que a utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados⁷⁹³.

Noutros casos, estabelece-se o dever de a empresa desenvolver “ações de formação e sensibilização de todos os trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga”⁷⁹⁴.

Por vezes, remete-se o ulterior desenvolvimento deste direito para regulamentação interna, com conhecimento dos sindicatos outorgantes⁷⁹⁵. De qualquer modo, os dados apontam para uma escassa representação na contratação coletiva, surgindo em 8 convenções (face a 5 registadas em 2021) (quadro 69).

Quadro 69 – Novas tecnologias e relações de trabalho, direito à desconexão, por tipo, 2022, 2021 e 2020

Direito à desconexão, 2022					2021	2020
Total de Convenções publicadas:	240				208	169
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Direito à desconexão	0	7	1	8	5	5

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

Quanto ao direito à desconexão, 6 revisões parciais e 1 revisão global alteram o regime anterior e 1 revisão parcial disciplina a matéria pela primeira vez.

4.4.10 Avaliação de desempenho

I. Tradicionalmente, a avaliação de desempenho era considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora. Nos últimos anos, porém, a sua presença nas convenções, em

⁷⁹² Neste sentido, AE CITEFORMA / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 25.ª, 6), “deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho. Cfr. também, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª, 3 a) e 21.ª).

⁷⁹³ Por exemplo, AE ZURICH / SINAPSA – BTE 20/2022 (cl. 22.ª) e AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 13.ª, 3 a) e 21.ª).

⁷⁹⁴ AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 21.ª, 2); AC Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 23.ª, 2).

⁷⁹⁵ AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 21.ª, 3); AC Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 23.ª, 3).

especial de âmbito empresarial (AE e AC), tem sido constante, o que, de certo modo, traduz a ligação estreita dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva.

II. Este recorte também se encontra em 2022, sendo o número de convenções ligeiramente superior, repartindo-se por primeiras convenções (13), revisões globais (10) e revisões parciais (16). Deste universo, 38% integram o perímetro das entidades do setor público (2022, 15/39; 2021, 13/36; 2020, 22/40 convenções) e 36% são convenções paralelas. O maior número de ocorrências localiza-se no setor dos Transportes e Armazenagem (2022, 10/39; 2021, 10/36; 2020, 19/40 convenções).

Quadro 70 - Avaliação de desempenho (2022 e 2021)

Avaliação de Desempenho - 2022		2021
Total de Convenções publicadas: 240		(208)
tipo	N.º convenções	N.º convenções
Acordo Coletivo	10	5
Acordo de Empresa	24	31
Contrato Coletivo	5	0
Total	39	36

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

III. No plano material, continuam a surgir modelos de avaliação de desempenho diversificados, com uma certa afinidade entre setores de atividade⁷⁹⁶, onde sobressaem três grandes eixos de abordagem:

- a convenção prevê somente a existência de um regime de avaliação de desempenho⁷⁹⁷;
- a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e remetendo para o empregador o ato de o regulamentar⁷⁹⁸;
- a convenção regula meticulosamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo⁷⁹⁹.

⁷⁹⁶ Assim, na distribuição de água e tratamento de resíduos (CAE-E), AE Águas de Gaia/STAL – BTE 10/2022, AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022 e AE Ecoléziria Resíduos/STAL – BTE 46/2022; e nos Transportes (CAE-H), AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2022 e paralelos, e AE outorgados pela CP Comboios.

⁷⁹⁷ Exemplos: AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 5ª, 1) e AE Águas de Gaia/STAL – BTE 10/2022 (cl. 32ª).

⁷⁹⁸ Exemplos: AE Lagos em Forma/SINTAP – BTE 13/2022 (cl. 55ª); AE Mais Sindicato/Sindicato dos Jornalistas – BTE 25/2022 (cl. 8ª).

⁷⁹⁹ Exemplos: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo IV); AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2021 (Anexo VII) e paralelos.

Encontra-se, também, uma outra dimensão associada ao desenvolvimento profissional do trabalhador, sem a configuração de um regime de avaliação de desempenho que surge, porém, como um pressuposto da sua progressão⁸⁰⁰.

Por outro lado, em 64% das convenções (25 em 39) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁸⁰¹, este ano com um elevado número de ocorrências (34 em 71 convenções). Sendo certo que, nalguns casos, essa progressão pressupõe a ponderação do correspondente impacto orçamental⁸⁰². Enquanto noutros a progressão parece pressupor a avaliação de desempenho, mas a convenção não o disciplina, pressupondo-se que o regime de avaliação é estabelecido por ato de gestão da empresa⁸⁰³.

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 2022, há 40 convenções (em 71) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho⁸⁰⁴. Nestas situações os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)⁸⁰⁵ e /ou qualificação profissional⁸⁰⁶.

IV. 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 anual⁸⁰⁷;
- definição de critérios de avaliação⁸⁰⁸;
- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais⁸⁰⁹;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador⁸¹⁰;

⁸⁰⁰ Exemplo: CC ANTROP/FECTRANS – BTE 27/2022 (Anexo II) e paralelos.

⁸⁰¹ Exemplo: CC CNIS/FNE – BTE 46/2022 (cl. 7ª, 2).

⁸⁰² Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL – BTE 47/2022 (Anexo I, 5).

⁸⁰³ Exemplo: CC ANTROP/FECTRANS – BTE 27/2022(Anexo II) e paralelos, a evolução na carreira pressupõe avaliação, mas que não está regulada na convenção.

⁸⁰⁴ Em 2022, 71 convenções regulam progressões e promoções, associadas, ou não, a modelos de avaliação de desempenho.

⁸⁰⁵ Exemplo: AE EMES Sintra/STAL – BTE 33/2022 (cl. 21ª, 2).

⁸⁰⁶ Exemplo: CC APAT Transitários/SIMAMEVIP – BTE 6/2022 (cl. 3ª, 1, 2).

⁸⁰⁷ Exemplos: AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2022 (Anexo VIII, Capítulo III, 17º, 1) e paralelos (bianual: avaliação intermédia no 1.º semestre e avaliação final); CC CNEF/FENPROF BTE 46/2022 (Anexo I, 3º), anual ou no final de cada nível salarial.

⁸⁰⁸ Exemplo: AE Navigator Company / FIEQUIMETAL - BTE 40/2022 (Anexo I, 9.3 a 11).

⁸⁰⁹ Exemplo: AE Europ Assistance/SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 4ª, 2)

⁸¹⁰ Exemplo: AE Palmela Desporto/STAL – BTE 25 (Anexo III, art.º 2º, 1).

- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁸¹¹;
- participação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (através de emissão de parecer no âmbito da elaboração do sistema de avaliação de desempenho⁸¹², de comissão de recursos para acompanhar o processo de avaliação de desempenho profissional⁸¹³ ou de participação na instância de recurso⁸¹⁴);
- participação de uma comissão paritária na elaboração de parecer sobre o plano de objetivos a ter em conta na avaliação⁸¹⁵;
- criação de um conselho de avaliação que define os critérios de avaliação; emite parecer sobre reclamações e procede à avaliação de desempenho, na ausência de superior hierárquico, constituído pelos dirigentes máximos da entidade, podendo participar o delegado sindical⁸¹⁶.
- atribuição de prémio em função da avaliação de desempenho⁸¹⁷, dependente, nalguns casos, da situação financeira da empresa⁸¹⁸.

Por último, importa mencionar outros impactos do regime de avaliação na esfera jurídica do trabalhador, para além da clássica promoção ou progressão. Em 2022, encontra-se a majoração de férias⁸¹⁹ para as situações de menção positiva, ou o reconhecimento de mérito excepcional⁸²⁰ para as situações de obtenção de 2 resultados excelentes, por um lado; e, sempre que necessário, realização de um plano de desenvolvimento para melhoria de desempenho⁸²¹, ou aferição de possíveis necessidades de formação profissional⁸²².

No que toca a avaliação de desempenho, a comparação com a versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 12 revisões, entre parciais (10) e globais (2), que modificam o regime anterior da mesma convenção; há outras 9 que mantêm a redação (=), 5 revisões globais e 4 revisões parciais. Os novos conteúdos encontram-se em 5 revisões (2 parciais e 3 globais) e em 13 primeiras convenções.

⁸¹¹ Exemplos: AE CP Comboios/SFRCI – BTE 44/2022 (Anexo IV, Anexo II, III); AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 18ª, 7).

⁸¹² Exemplo: AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas – BTE 25/2022 (cl. 8ª, 6).

⁸¹³ Exemplo: AC Lusitânia/STAS – BTE 14/2022 (cl. 5ª, 5).

⁸¹⁴ Exemplo: AE CARRIS/ASPTC – BTE 17/2022 (Anexo VII, Capítulo III, 16ª) e paralelos.

⁸¹⁵ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo IV, 3ª, 4).

⁸¹⁶ Exemplo: AE AHBV – Benedita/SNBP – BTE 26/2022 (cl.).

⁸¹⁷ Exemplo: AE Europ Assistance Seguros/SINAPSA – BTE 17/2022 [cl. 4ª, 5).

⁸¹⁸ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo XI, 2ª).

⁸¹⁹ Exemplo: AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022 (cl. 39ª, 2).

⁸²⁰ Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 22ª).

⁸²¹ Exemplo: AE CP/ASCEF – BTE 23/2022 (Anexo IV, Anexo II, II, 8) e paralelo.

⁸²² Exemplo: AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022 (Anexo IV, 3.6).

No tópico da evolução profissional, na comparação com a versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 24 revisões, entre parciais (15) e globais (9), que modificam o regime anterior da mesma convenção; há outras 28 que mantêm a redação (=), 21 revisões globais e 7 revisões parciais. Existem 4 revisões (1 parcial e 3 globais) onde a matéria é nova e, por último, há 15 primeiras convenções.

4.4.11 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I.O Código do Trabalho, para além de estabelecer o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁸²³ (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. Importa também recordar que a matriz desta vertente do direito coletivo do trabalho encontra respaldo na Constituição, em particular no capítulo dos direitos, liberdades e garantias⁸²⁴.

Em 2022 cumpre assinalar as alterações ao Código do Trabalho conferidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, com o intuito de adaptar o direito de representação coletiva às novas formas de comunicação e de organização do trabalho, com apoio de meios telemáticos, em particular ao regime do teletrabalho. Com efeito:

- consagra-se expressamente a igualdade de direitos e de deveres do trabalhador em regime de teletrabalho, que se projeta nos seus direitos de participação coletiva. Nesse sentido, o teletrabalhador tem o direito de acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores e de participação presencial em reuniões a decorrer nas instalações da empresa; bem como o de se candidatar ele próprio às estruturas de representação coletiva [art. 169.º, n.º1, al. b) e c), CT];

⁸²³ 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. As comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus decorrem, respetivamente 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.

⁸²⁴ Sobre atribuições das comissões de trabalhadores e exercício da atividade sindical na empresa, ver arts. 54.º a 56.º CRP.

- de modo a operacionalizar esta participação, as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho passam a poder ser utilizadas pelo trabalhador para participar em reunião promovida pela estrutura de representação coletiva e vice versa, isto é, estas estruturas podem utilizar essas tecnologias para comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho (art.169.º,n.ºs 2 e 3,CT);
- por sua vez, as estruturas representativas dos trabalhadores passam a poder “afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho”⁸²⁵ (nova redação do art.º 465º, n.º 2, CT).

II. Em 2022, 75 das 240 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se a predominância de CC que versam o tema (42,7% em 75) sobre os AE (38,7%) seguido de AC (18,7%). Esta relação inverte a tendência dos três anos precedentes em que predominava a negociação ao nível da empresa (em 2021, as 79 convenções repartiam-se: 49% AE, 34% CC e 17% AC).

Em 2022, também relativamente às matérias associadas à atividade sindical, se verifica o crescimento invulgar do número de revisões parciais. Aliás, desde 2015⁸²⁶, este é o primeiro ano em que o número de revisões parciais (22/75) ultrapassa o de primeiras convenções (16/75)⁸²⁷ (quadro 71).

Quadro 71 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa (2022 e 2021)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2022					2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					
240					(208)
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	3	12	1	16	23
Revisão Parcial	7	6	9	22	12
Revisão Global	4	11	22	37	44
Total	14	29	32	75	79

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

⁸²⁵ Todavia, não se encontram referências a este propósito, em 2022.

⁸²⁶ O CRL acompanha o tema desde o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação coletiva em 2015. Ver também Negociação coletiva em Números, 2015-2021, quadro 2.5.1. <https://www.crlaborais.pt/inf-estatistica>

⁸²⁷ Revisões parciais (12/79, em 2021; 8/59 em 2020); primeiras convenções (23/79 em 2021; 18/59 em 2020).

III. A comparação dos conteúdos das 75 convenções de 2022, por relação à versão anterior da mesma convenção, permite concluir que nas 59 revisões parciais e globais, 43 preservam a redação anterior (=), enquanto 16 (11 revisões parciais⁸²⁸ e 5 revisões globais) introduzem alterações em 2022. Restam 16 primeiras convenções cujas disposições convencionais são inovadoras (ver anexo -Q.22).

IV. No que respeita ao âmbito subjetivo, o campo de intervenção das convenções, para além das associações sindicais, reportando-se ainda ao estatuto de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁸²⁹ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁸³⁰, nuns casos reproduzindo o texto legal quanto à proteção dos representantes dos trabalhadores ou referindo-se ao exercício de funções sindicais destas outras estruturas. Mantém-se, porém, o critério já ensaiado noutras de edições ao centrar o foco, sobretudo, na atividade sindical nas empresas.

V. A fisionomia desta matéria apresenta as habituais variações: nuns casos, a convenção limita-se a uma remissão genérica para a lei⁸³¹; noutros, são referidas matérias específicas, reproduzindo, no essencial, o regime legal, mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal⁸³². Como inovação, assinala-se a previsão de exercício do direito a atividade sindical de teletrabalhadores, (conforme o n.º2, do art.169.º,CT, dada pela Lei n.º 83/2022, de 6 de dezembro)⁸³³.

Em síntese, as convenções espelham o repositório legal sobre à atividade sindical, quanto ao direito: de reunião nas instalações da empresa (art.º 461.º do CT), incluindo dentro do PNT; a reunião com os órgãos de gestão da empresa [art.º 423.º, 1,al.g)]; a instalações (art.º 464.º do CT); de afixação e distribuição de informação sindical (art.465.º do CT); de informação e consulta que (art.º 466º do CT); e a crédito de horas (art.º 467.º, 1 , CT e art.º 468.º, 1, CT). O próximo quadro espelha o número de ocorrências registado, em 2022.

⁸²⁸ As alterações prendem-se com o dever de informação ao sindicato outorgante: AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022(cl.23ª,3) e AC OPERFOZ/SINPORFOZ— BTE 37/2022(cl.11ª,3), contratações a termo e temporárias; AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022(cl.23.º,3) e paralelo e AC Ageas Portugal/SINAPSA— BTE 8/2022(cl. Anx. III, A), regulamento interno sobre ferramenta digital. Noutros casos, respeitam a crédito de horas e faltas justificadas dos delegados sindicais, veja-se o AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl. 72ª e 73ª) e CC ANCIPA(batata frita)/FESAHT— BTE 26/2022 (cl. 71ª).

⁸²⁹ Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022 (cl. 5ª).

⁸³⁰ Por exemplo, CC APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 (cl. 56ª) [(=) BTE 4/2021]; também o CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 72ª), sobretudo para empresas com 50 ou mais trabalhadores [(=) BTE 16/2021].

⁸³¹ CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2022 (cls. 57ª e 58ª).

⁸³² Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 96ª); AE – Viana do Castelo/CESP – BTE 22/2022 (cl. 73ª); AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 [cl. 50ª, 1 c)].

⁸³³ AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2022 (cl.31ª, 2), implicando adaptação para trabalhadores em regime de teletrabalho.

Quadro 72 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa (2022)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2022					
Total de Convenções publicadas: 240					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 75					
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
13	29	22	30	32	46

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

VI. Nos próximos parágrafos, apresenta-se uma panorâmica geral sobre as dimensões relativas à tutela da atividade sindical, com muitas das soluções já conhecidas.

Quanto ao direito de reunião nas instalações da empresa (art.º 461.º do CT), incluindo dentro do PNT, as convenções acompanham o figurino legal (cumprindo as 15 horas/ano da lei). Surgem algumas ampliações por convenção, como a limitação da antecedência da convocatória a 1 dia⁸³⁴ ou a possibilidade de convocação de reuniões pelos órgãos de direção dos sindicatos⁸³⁵; pode também ser definido os termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à empresa, consentido no art.º 461.º, 3, CT para os dirigentes sindicais⁸³⁶. Nas reuniões dentro do PNT, é acautelada a normalidade de laboração⁸³⁷.

VII. Quanto ao direito a instalações (art.º 464.º do CT,), para além da mera transcrição do regime legal⁸³⁸, existem regras mais favoráveis como a disponibilização permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁸³⁹, ou com limiar inferior ao legal⁸⁴⁰. Sobre o direito de afixação e distribuição de informação sindical (art.465.º do CT), para

⁸³⁴ Por exemplo, CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 (cl. 8ª).

⁸³⁵ Os CC ANIECA/FECTRANS–BTE 14/2022 e ANORECA/FECTRANS–BTE 32/2022 (cl.19ª) [(=) BTE 24/2021 e BTE 30/2021]

⁸³⁶ Por exemplo, CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 (cl. 8ª, 2) e CC CNEF/FENPROF – BTE 46/2022 (art.º 54º, 4) e AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022 (cl. 11ª).

⁸³⁷ AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022 (cl. 47ª, 2).

⁸³⁸ Cfr. art.464.º, CT, sobre o direito a instalações permanentes em empresas a partir de 150 trabalhadores, por exemplo, CC APEL/FEPCEs – BTE 41/2022 (cl. 54ª, 1).

⁸³⁹ Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 97ª); AE Parvalorem/FSIB – BTE 10/2022 [Cl. 7ª, 7 a)] [(=) BTE 5/2021]; AE / EM.Estaciona.Sintra/STAL- BTE 33/2022 [cls. 13ª e 31ª, 1 c)].

⁸⁴⁰ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 3/2022(cl. 16ª) [(=) AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021] desde que solicitado, instalações para os delegados sindicais para empresas com menos de 150 trabalhadores; CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 [cl. 70ª als. a) e b)] local próprio na empresa com mais de 50 trabalhadores; CC CNEF/FENPROF – BTE 46/2022 (cl. 55ª) desde que solicitado, instalações para delegados sindicais, no interior, para empresas com mais de 100 trabalhadores e, nas imediações, para empresas com menos de 100 trabalhadores.

além da habitual reprodução da lei⁸⁴¹, nalgumas ocasiões admite-se que a escolha desse local seja acordada entre as partes⁸⁴²; noutras, por outro lado, a divulgação sindical é preterida dos locais com acesso reservado⁸⁴³.

VIII. Quanto ao crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, subsiste a tendência para a reprodução da lei (em termos mensais, 5H para os delegados sindicais, 8H se o delegado fizer parte da comissão intersindical art.º 467.º, 1, CT e 4 dias para os dirigentes sindicais, art.º 468.º, 1, CT)⁸⁴⁴. A maior parte das convenções garante aos delegados sindicais tempos ligeiramente mais vantajosos (fixando um crédito de seis⁸⁴⁵, sete⁸⁴⁶, oito⁸⁴⁷, dez⁸⁴⁸, doze⁸⁴⁹, quinze horas mensais⁸⁵⁰, ou um período normal de trabalho diário, por mês⁸⁵¹). Se o delegado integrar a comissão intersindical, tendencialmente segue-se o critério legal (8 H/mês⁸⁵² e 4 dias/mês para dirigentes sindicais⁸⁵³), encontrando-se tempos ligeiramente mais vantajosos ao delegado nas comissões intersindicais⁸⁵⁴ e/ou aos dirigentes sindicais (5⁸⁵⁵, 6⁸⁵⁶ ou 8⁸⁵⁷ dias/mês).

IX. A distribuição do crédito conferido aos delegados e dirigentes sindicais pode ser acordado conjuntamente, desde que não ultrapasse os limites legais⁸⁵⁸; e pode admitir-se a possibilidade de encurtar antecedência da comunicação para o gozo do crédito de horas para um dia de antecedência⁸⁵⁹, em vez dos 2 dias fixados no art.º 408.º, n.º 3, CT. Quanto à limitação legal do número de faltas (art. 468.º, n.º 5, do CT)⁸⁶⁰, por vezes, é concedida a possibilidade de justificação de ausências, para além do crédito de horas, sem limitação de faltas⁸⁶¹. Pode-se também estabelecer que

⁸⁴¹ AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 81ª, 2) e CC AABA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 91ª,1).

⁸⁴² Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 101ª, 1)[(=) BTE 18/2021] e AE VIMAGUA/STA –BTE 29/2022 (cl. 61ª, 2).

⁸⁴³ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 108ª, 2) e CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 [cl. 5ª, 4 a)].

⁸⁴⁴ Por exemplo, os AE CP comboios/ASCEF – BTE 23/2022 (cls. 98ª e 99ª) e paralelo [(=) BTE 17/2020], CC ANEFA/SETAAB – BTE 22/2022 (cl.91ª) [(=) BTE 28/2020] e AC BP - Portugal BTE 36/2022 (cl. 8ª).

⁸⁴⁵ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022 (cl. 29ª, 1).

⁸⁴⁶ AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022 (cl. 61ª, 4).

⁸⁴⁷ Por exemplo, CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 [cl. 7ª, 1 a)] e AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022 (cl. 71ª).

⁸⁴⁸ CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 (cl. 69ª, 3).

⁸⁴⁹ Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 95ª, 4) e AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022 (cl. 4ª, 3).

⁸⁵⁰ CC AC - Porto/CESP - BTE 39/2022 (cl. 11ª, 2).

⁸⁵¹ AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022 (cl. 46ª, 3) e AE AHBV – ALGÉS/SNBP— BTE 27/2022 (cl.26ª, 1).

⁸⁵² Por exemplo, CC ACA/CESP – BTE 1/2022 (cl. 100ª) e CC CNEF/SPLIU – BTE 30/2022 (cl. 58ª).

⁸⁵³ Por exemplo, os AE DHT/SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 82ª, 1) e CC ANCIPA(batata frita)/FESAHT— BTE 26/2022 (cl. 71ª).

⁸⁵⁴ CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 [cl. 7ª, 1 a)], 12 horas/mês; CC AE – Viana do Castelo/CESP – BTE 22/2022 (cl. 69ª, 3), 15 horas/mês e AE EM.Estaciona.Sintra/STAL - BTE 33/2022 (cl. 9ª, 5), 14 horas/mês.

⁸⁵⁵ CC AC - Porto/CESP - BTE 39/2022 (cl. 11ª, 2).

⁸⁵⁶ CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 (cl. 6ª, 2) e AE EM.Estaciona.Sintra/STAL - BTE 33/2022 (cl. 8ª, 2).

⁸⁵⁷ CC AE – Viana do Castelo/CESP – BTE 22/2022 (cl. 69ª, 2).

⁸⁵⁸ no setor ferroviário, os AE MEDWAY/ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 72ª) e CP comboios/ASCEF—BTE 23/2022 (cl. 98ª) e paralelo.

⁸⁵⁹ Por exemplo, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022 (cl. 20ª) e CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 14/2022 (cl. 22ª, 6) [(=) BTE 24/2021].

⁸⁶⁰ Remetendo para lei, ver AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022 [cl. 43ª, 2 a)]

⁸⁶¹ Exemplo, AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022 [cl. 42ª,2 b)] e AE AHBV – Abrantes/SNBP— BTE 26/2022 [cl. 58ª, 2 a)].

estas ausências não afetam a retribuição⁸⁶². Apesar de menos comuns, são reconhecidos créditos para frequência de iniciativas como cursos, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical⁸⁶³ e/ou atribuídos horários nominais⁸⁶⁴.

Por outro lado, é possível a requisição de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes a tempo inteiro nas associações sindicais, com o empregador vinculado ao pagamento da respetiva retribuição⁸⁶⁵, ou por pedido dos próprios dirigentes sindicais à direção⁸⁶⁶. As convenções podem prever o dever de os sindicatos comunicarem à empresa os nomes dos seus delegados sindicais⁸⁶⁷.

X. É muito vulgar o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva surgir a propósito dos deveres da entidade empregadora⁸⁶⁸ ou como garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador⁸⁶⁹, dando corpo às prescrições da lei. Esse estatuto tende a abranger todos os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, amiúde, membros das comissões de trabalhadores⁸⁷⁰.

XI. Ainda a propósito do estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, a lei regula o procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, CT)⁸⁷¹ e de transferência de local de trabalho (art. 411.º, CT)⁸⁷². Embora raras vezes, podem surgir previsões contra a transferência do dirigente sindical para local fora da área de representação sindical sem o seu acordo⁸⁷³; exigência do acordo do sindicato (e não apenas comunicação) para a transferência⁸⁷⁴ ou da justificação da empresa para transferir esses trabalhadores⁸⁷⁵.

⁸⁶² Por exemplo, AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022 [cl. 48ª 2 g) k)] e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 14/2022 [cl. 36ª, 1 h)].

⁸⁶³ Todos os benefícios enunciados são usualmente concedidos no setor da educação, assim, CC CNEF/SPLIU— BTE 30/2022 (art.º 58º) e CC CNEF/FENPROF – BTE 46/2022 (art.º 53º), com 6 dias úteis por ano.

⁸⁶⁴ CC CNEF/FENPROF – BTE 46/2022 (art.º 56º).

⁸⁶⁵ AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 32ª) e AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cls. 7ª, 1 a 4 e 97ª), assim como grande parte do setor segurador.

⁸⁶⁶ CC CNEF/FENPROF— BTE 46/2022 (cl. 56ª, 1), em que alguns dirigentes pedem dispensa total ou parcial.

⁸⁶⁷ Por exemplo, CC AC – Porto/CESP— BTE 39/2022 (cl. 13ª).

⁸⁶⁸ Por exemplo CC ACA/CESP – BTE 1/2022 [cl. 5ª, 1 f)] e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 14/2022 [cl. 15ª, g)].

⁸⁶⁹ AC Parvalorem/SINTAF – BTE 10/2022 [(cl. 19ª, 1 a)]; CC APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 [cl. 15ª, 1 i)] e paralelo.

⁸⁷⁰ Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 15ª); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022 (cl. 52ª); CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB— BTE 23/2022 (cl. 39ª, 5).

⁸⁷¹ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB - BTE 23/2022 (cl. 69ª, 1) e CC DCP/SITSESE— BTE 24/2022 (cl. 43ª, 2 e 4). Por sua vez, nos AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 16ª, 5 a 7) e CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022 (cl. 6ª, 6 e 7) 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).

⁸⁷² Por exemplo, AC Navigator Tissue Ródão/FETESE – BTE 3/2022 (cl. 13ª, 3).

⁸⁷³ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas – BTE 25/2022 [(cl. 50ª, 1 h)].

⁸⁷⁴ AE EM.Estaciona.Sintra/STAL- BTE 33/2022 [cl. 31ª, 1 g)].

⁸⁷⁵ AE Palmela.Desporto/STAL–BTE 25/2022 (cl. 9ª).

XII. No que toca ao direito à informação e consulta dos delegados sindicais, a lei específica as matérias a que o mesmo respeita, admitindo o seu alargamento por convenção coletiva (art. 466.º, do CT). É, assim, usual a previsão de outras matérias sobre que incide este direito ou a concretização de alguns dos temas genericamente referidos na lei (70% de 75 convenções, em 2022; 68,4% de 79, em 2021)⁸⁷⁶. Por exemplo, referenciando:

- a definição e organização dos tempos de trabalho em geral ⁸⁷⁷, ou apenas a sua alteração⁸⁷⁸. E, em especial, parecer prévio das estruturas sindicais nos regimes de flexibilização de organização do horário de trabalho - adaptabilidade⁸⁷⁹ e bancos de horas⁸⁸⁰; assim como nos regimes de trabalho por turnos⁸⁸¹; trabalho suplementar⁸⁸²; IHT⁸⁸³; regime de disponibilidade⁸⁸⁴ e na aplicação do horário livre móvel⁸⁸⁵;
- a marcação do período de férias⁸⁸⁶ incluindo na determinação das datas para encerramento da empresa para férias⁸⁸⁷ ;
- os processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica por mudança do local de trabalho ⁸⁸⁸, havendo convenções que impõem o parecer dos delegados sindicais, para essa mudança⁸⁸⁹.

Também nesta área, diversas convenções estendem às próprias associações sindicais ou às comissões sindicais o direito de informação sobre certas matérias. Assim se verifica quanto a alteração

⁸⁷⁶ A referência legal à consulta dos planos de formação profissional de trabalhadores, CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022 (cl. 11ª, 8) e APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 (cl. 9ª, 6) e paralelo. AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (Anexo VI, 9º, 5); no AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022 (Anexo IV, 2º, 2), refere-se a Reconhecimento, Validação e Certificação

⁸⁷⁷ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022 (cl. 26ª, 3) e AE Apeadeiro 2020/FESAHT – BTE 19/2022 (cl. 28ª, 5) ; AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl. 37ª, 2) e. AE Ecoleziria.Resíduos/STAL— BTE 46/2022 (cl. 13ª, e 3).

⁸⁷⁸ CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 [cl. 68ª, 4 f)]; AC – Porto/CESP— BTE 39/2022 (cl. 34ª, 2 e 4); CC ALIF/SETAAB – BTE 23/2022 (cl. 15ª, 2).

⁸⁷⁹ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 19ª, 11), No CC FAPEL/SINDEQ – BTE 27/2022 (cl. 12ª, 6 e 7).

⁸⁸⁰ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 28/2022 [cl. 21ª, 10 b)] [(=) BTE 33/2021].

⁸⁸¹ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022 (cl. 43ª, 2) e AE VIMAGUA/STAL – BTE 29/2022 (cl. 31ª, 2 e 3). No CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 (cl. 5ª, 4), parecer obrigatório, não vinculativo, das estruturas sindicais sobre alteração de horário de trabalho, trabalho suplementar ou mudança de turnos,

⁸⁸² CC ACIRO/CESP – BTE 21/2022 (cl. 28ª, 2), parecer para ultrapassar os limites máximos definidos no CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 28ª, 2) [(=) BTE 22/2021 (cl. 26ª)] e para realização do balanço da empresa, CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 22/2022 [cl. 68ª, 4 f)].

⁸⁸³ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 28ª, 2) [(=) BTE 22/2021 (cl. 27ª, 2)], ADCP/SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 15ª, 2) [(=) BTE 30/2021] .

⁸⁸⁴ AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022 (cl. 32ª, 1) regime de disponibilidade pressupõe consulta das estruturas sindicais.

⁸⁸⁵ CC ADCP/SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 12ª, 3) [(=) BTE 30/2021 (cl.12ª, 3)] para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, conforme regulamento de empresa.

⁸⁸⁶ Por exemplo, CC ACA/CESP— BTE 1/2022 (cl. 58ª, 2) e AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl. 56ª, 8).

⁸⁸⁷ CC ADCP/SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 30ª, 1) [(=) BTE 30/2021] e AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 28/2022 (cl. 40ª, 1) [(=) BTE 33/2021].

⁸⁸⁸ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022 (cl. 8ª, 3).

⁸⁸⁹ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE— BTE 3/2022 [cl. 12ª, 1 d)] e AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022 (cl. 37ª, 4); AE VIMAGUA/STAL— BTE 29/2022 [cl. 61ª, 8 b)] e AE EM.Estaciona.Sintra/STAL- BTE 33/2022 [cl. 5ª, 6 b)]. .

e fixação de horário de trabalho com carácter geral, na falta de delegados sindicais deve ser comunicada, por escrito, aos sindicatos outorgantes⁸⁹⁰. Solução idêntica ocorre na implementação de horários específicos horário de adaptabilidade⁸⁹¹, com tratamento diferenciado para trabalhadores sindicalizados⁸⁹².

XIII. Existem outros pontos que podem convocar à participação mais ativa dos sindicatos outorgantes :

- elaboração do/s regulamento/s interno/s⁸⁹³ sobre vários tópicos, incluindo o regulamento de horário de trabalho⁸⁹⁴ e, pela primeira vez em 2022, a utilização de ferramenta digital⁸⁹⁵;
- matérias associadas a carreiras e categorias profissionais, que envolve a consulta para a criação de novas categorias⁸⁹⁶; ou mudança de categoria por mobilidade funcional⁸⁹⁷, ou baixa de categoria de qualquer trabalhador⁸⁹⁸;
- definição dos critérios e mecanismos de promoção⁸⁹⁹; e de concurso para mudança de categoria profissional⁹⁰⁰; bem como de valorização remuneratória do trabalhador⁹⁰¹;
- definição dos mecanismo de avaliação de desempenho⁹⁰².

XIV. O direito à informação e consulta compreendendo, também, 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 de ameaça ao emprego⁹⁰³, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização

⁸⁹⁰ ANIPC/FIEQUIMETAL - BTE 4/2016 (Cl. 16.ª, 6).

⁸⁹¹ CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 19ª, 11) e AE Palmela.Desporto/STAL—BTE 25/2022 (cl. 32ª, 1); CC FAPEL/SINDEQ – BTE 27/2022 (cl. 12ª, 6 e 7).

⁸⁹² No AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022 (cl. 57ª, 2) o regime de IHT, para além do acordo do trabalhador, pressupõe o acordo do respetivo sindicato se este for sindicalizado.

⁸⁹³ Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 14ª) e CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022 (cl. 15ª).

⁸⁹⁴ AE EMARP/SINTAP— BTE 2/2022 (cl. 35ª, 2) (altera BTE 17/2015)

⁸⁹⁵ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl. 21ª, 3) e AC LUSITÂNIA/STAS— BTE 14/2022 (cl. 23ª, 3) e paralelo

⁸⁹⁶ Exigindo consulta aos sindicatos para criação ou supressão de categorias profissionais, AE CP comboios/SMAQ – BTE 27/2022 (Anexo II, VII, 4) [(=) BTE 12/2020]; AE CCL/SITSE— BTE 22/2022 (cl. 7ª, 4) [(=) BTE 12/2020]; CC APEC/FECTRANS – BTE 32/2022 [cl.15ª,1, o)] e paralelo [(=) BTE 4/2021].

⁸⁹⁷ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (cl. 10ª, 7), para trabalhadores sindicalizados; CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 (cl. 3ª, 12), por acordo do trabalhador, o sindicato é ouvido na não aplicação de categoria “praticante” a menores de 18 anos admitidos para operadores/supermercado/loja.

⁸⁹⁸ CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 [(cl. 16ª, 1 c)]; e também CC ACIRO/CESP— BTE 21/2022 (cl. 13ª), em caso de transição de empresa com a mesma atividade, o trabalhador pode modificar a categoria profissional, mas se for inferior, carece do seu acordo e do sindicato.

⁸⁹⁹ CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB— BTE 23/2022 (cl. 6ª e 11ª, 3).

⁹⁰⁰ AE AHBV – Abrantes/SNBP – BTE 26/2022 e AE AHBV – Benedita/SNBP – BTE 26/2022 (ambos cl. 13ª, 2).

⁹⁰¹ AE REPSOL – Polímeros/COFESINT— BTE 2/2022 [(cl. 99ª e Anexo XI f)], as associações sindicais outorgantes são ouvidas na definição dos critérios para atribuição de bônus de prémios de resultados e gratificação extraordinária.

⁹⁰² AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl. 8ª, 6)

⁹⁰³ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 14/2022 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 22/2022 ambos (cl. 20ª, 2).

do trabalho ou dos contratos de trabalho⁹⁰⁴. Para efeitos de participação no controlo da gestão da empresa, os representantes dos trabalhadores podem ter conhecimento dos mapas das contribuições, guias de pagamento à segurança social e prestações de seguros dos trabalhadores⁹⁰⁵.

A matéria da segurança e saúde no trabalho é outra dimensão que apela à informação e participação dos representantes dos trabalhadores. Essa participação pode estar enquadrada através das comissões de segurança e saúde no trabalho, que são chamadas a dar parecer sobre matérias relativas a implementação dos sistemas de SST na empresa⁹⁰⁶; ou envolver a participação direta das próprias associações sindicais sobre programas específicos vocacionados para a prevenção, contra o consumo de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza⁹⁰⁷.

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 2002⁹⁰⁸.

XV. 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. Neste ponto, assinala-se o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa concedido aos representantes sindicais [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art.º 423.º, 1 g)]. A realização dessas reuniões pode ocorrer, em regra, sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem⁹⁰⁹. Em menor número, há reuniões calendarizadas anualmente, com periodicidade mensal⁹¹⁰ ou trimestral⁹¹¹. 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 horas⁹¹², o que, nalguns casos,

⁹⁰⁴ AE Palmela.Desporto/STAL–BTE 25/2022 (cl. 8ª, 2) e AE EM.Estaciona.Sintra/STAL- BTE 33/2022 [cl. 5ª,6,d)], por reestruturação de serviços devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

⁹⁰⁵ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE – BTE 3/2022 [cl. 12ª,1 d)] e AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022 (cl. 81ª).

⁹⁰⁶ Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 86ª, 1) e CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022 (cls. 100ª a 102ª).

⁹⁰⁷ AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 5/2022 (cls. 106ª e 107ª) e AE Palmela.Desporto/STAL–BTE 25/2022 (Anexo VI, 4ª,5 e 12ª, 2).

⁹⁰⁸ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2022 (cl.82ª) [(=) BTE 29/2021]. A maioria dos IRCT negociais outorgados pelo SETAAB tem privilegiado mecanismos de informação e consulta entre as partes.

⁹⁰⁹ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 20/2022 [(=) BTE 18/2021] e CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 (cl. 71ª).

⁹¹⁰ AE Palmela.Desporto/STAL–BTE 25/2022 (cl. 6ª).

⁹¹¹ AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022 (cl. 98ª) e AE EM.Estaciona.Sintra/STAL- BTE 33/2022 (cl. 12ª).

⁹¹² Por exemplo, AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP— BTE 13/2022 (cl. 46ª, 6 e 7) e CC AABA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 92ª) [(=) BTE 21/2021].

pressupõe a marcação da reunião pelo empregador⁹¹³. Nestas reuniões, admite-se, por vezes, a participação de dirigentes sindicais⁹¹⁴.

4.4.12 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. A disciplina sobre 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 – continua a surgir numa parcela relevante das convenções, (27% de 240, em 2022). Figuram também, como habitualmente, outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Recorde-se que este é um campo onde tradicionalmente a negociação coletiva estabelece um conjunto de benefícios para além do disposto na lei⁹¹⁵ com particular incidência na contratação coletiva de base empresarial (em 65 convenções, 49 são AC e AE), conforme representa o Quadro seguinte. Em 2022, cumpre ainda referir que parte dos conteúdos disciplinados em revisões globais e parciais se reporta essencialmente a atualização de valores.

Quadro 73 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2022 e 2021)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2022					2021 (208)
Total de Convenções publicadas:				240	
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	5	0	7	11
Revisão Parcial	14	17	1	32	31
Revisão Global	2	9	15	26	23
TOTAL	18	31	16	65	65

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

Este feixe de benefícios, apresenta uma fisionomia tendencialmente padronizada por setor de atividade⁹¹⁶. Na análise segmentada em função da tipologia de apoios concedida - apoios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador, por um lado, e com a tipologia de complementos

913 AC Navigator Tissue Ródão/FETESE - BTE 3/2022 (cl. 15ª).

914 Para essa presença exige-se o acordo entre as partes, nos AE Apeadeiro 2020/FESAHT— BTE 19/2022 (cl. 132ª) e CC ALIF/SETAAB— BTE 23/2022 (cl. 68ª).

915 Cfr. pontos 4.4.7, 4.4.8, 4.4.11, 4.4.12 e 4.4.13 e dos Relatórios de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, respetivamente.

916 A propósito da especificidade do setor financeiro, ver Relatório N.C. em 2017, ponto 4.4.7 (pág. 193), e também o Relatório de 2018 e de 2019, respetivamente, pontos, 4.4.11 e 4.4.12.

sociais atribuídos aos beneficiários, por outro - sobressai o número de convenções que versa sobre os complementos sociais concedidos por contratação coletiva, com destaque dos mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social (cfr. Quadro seguinte). A par deste aumento nos complementos sociais, cresce número de ocorrências sobre apoio aos custos associados a creches e estabelecimentos escolares.

Quadro 74 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2022 e 2021)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2022		2021
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	240	(208)
<i>Total de convenções que abordam os temas:</i>	65	65
<i>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</i>	37	38
Filhos	13	25
Creche	22	3
Apoio escolar	22	21
Descendentes com deficiências psicomotoras	1	3
Seguros de vida	9	15
<i>Complementos Sociais</i>	60	41
Reforma	23	17
Subsídio de Doença	37	30
Seguros de Saúde	25	23

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

II. Nos apoios associados ao subsídio de doença observa-se grande variedade de regimes, tanto na extensão como no tipo de vantagem proporcionado. A fisionomia deste benefício – que, recorde-se, envolve a atribuição de uma prestação em dinheiro que visa cobrir, total ou parcialmente, a diferença entre o valor da retribuição que o trabalhador auferir e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social – apresenta as modulações habituais.

É muito comum a convenção estabelecer limites temporais à atribuição do complemento. Por vezes a limitação respeita ao início da atribuição da prestação, que é paga apenas a partir de um certo número de ausências por doença, por exemplo, após o 3.^o⁹¹⁷, o 11.^o⁹¹⁸ ou o 15.^o⁹¹⁹ dia. Mais raro surge o pagamento pelo empregador dos três primeiros dias⁹²⁰ de incapacidade temporária para o trabalho, pelo menos em certos casos⁹²¹.

⁹¹⁷ CC APEC/FECTRANS— BTE 32/2022 (cl. 56^a-A) [(=)BTE 4/2021] e AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL e CAIMA_Celulose/SITese— BTE 19/2022(cl.43.^o) e CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.33^a,4).No CCANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.60^a) o pagamento nos primeiros 3 dias é taxativamente excluído.

⁹¹⁸ CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 22/2022 (cl. 59.^a) [(=) BTE 34/2016]

⁹¹⁹ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 23/2022 (cl. 64^a)) [(=) BTE BTE 22/2021]

⁹²⁰ Exemplo: AE CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022(cl.91.^o) e paralelos.

⁹²¹ AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.73^a), no caso de hospitalização são pagos os primeiros 3 dias

Ainda em sede de parâmetros temporais, podem existir períodos máximos para atribuição desse benefício - por exemplo, 30⁹²² 40⁹²³, 60⁹²⁴, 90⁹²⁵, 120 dias⁹²⁶ 180 dias⁹²⁷ por ano. Já mais raro é o pagamento do complemento sem limite temporal, mas com a exigência de reavaliação médica por parte da empresa decorridos 360 dias⁹²⁸. Essa possibilidade de reavaliação por médico indicado pela empresa para aferir a continuação do benefício, surge em diversas convenções, podendo o empregador suspender o complemento em caso de incumprimento do trabalhador⁹²⁹.

Noutras ocasiões fala-se tão somente em completar o valor líquido do vencimento do trabalhador⁹³⁰, nalgumas situações parametrizando a importância do complemento⁹³¹.

Por sua vez, 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 doença⁹³², tendo por referência a remuneração líquida⁹³³.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público⁹³⁴). Todavia, persistem algumas soluções que alargam esse direito também aos trabalhadores que ainda não tenham cumprido esse prazo de garantia⁹³⁵. Embora raramente, continua a surgir a atribuição deste complemento apenas aos trabalhadores admitidos antes de certa data⁹³⁶.

⁹²² AE CCL/SITese— BTE 22/2022(cl.27ª) concede complemento do subsídio concedido pela SS, até ao máximo de 30 dias e em função do absentismo do trabalhador nos últimos 3 meses (máximo até 5%) AC Rodoviária Douro Minho/FECTRANS— BTE 29/2022(cl.60ª): CC ANTROP/FECTRANS— BTE 27/2022; ANTROP/SNM— BTE 29/2022 e ANTROP/STTAMP—ambos BTE 29/2022(todos cl.72.º)

⁹²³ Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.60ª) e CC APEC/FECTRANS— BTE 32/2022 (cl. 56ª-A).

⁹²⁴ Exemplo: CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl. 33.º, 1 e 2), fixa a duração do pagamento do complemento em função da antiguidade do trabalhador na empresa: 2 meses/ ano a trabalhador com antiguidade igual ou inferior a 3 anos; e mais um mês/ano por cada ano de serviço a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses.

⁹²⁵ Exemplo: CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB— BTE 23/2022(cl. 64ª) [(=)BTE 22/2021]

⁹²⁶ CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 22/2022 (cl. 59.ª) [(=) BTE 34/2016]

⁹²⁷ AE TABAQUEIRA/FESAHT – ambos BTE 43/2022 (Anexo V - 1), inclui também as faltas para assistência à família

⁹²⁸ AE CARRISBUS/FECTRANS e CARRISBUS/SITRA— ambos BTE 19/2022(cl.50ª- este benefício é novo (BTE /2021).

⁹²⁹ AC Indorama Portugal/COFESINT–BTE 5/2022(cl.91ª,1 e 6) CC APAT –Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.34.º)

⁹³⁰ AE PETROGAL/SITese— BTE 28/2022(cl.41.º) e paralelos e AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.68.º) .

⁹³¹ CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP– BTE 6/2022(cl.33ª,n.ºs 2 e 3) o complemento do subsídio de doença corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela Segurança Social e o valor da retribuição líquida normal, tendo como limite, 25% dessa retribuição líquida do trabalhador.

⁹³² Exemplo: CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022, CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.91.º e 92ª);

⁹³³ AE PETROGAL/COFESINT – BTE 28/2022 (cl.41.º) e paralelos, complemento do subsídio de doença corresponde à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, com limite de 55 % da retribuição mensal média auferida nos primeiros seis meses, dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

⁹³⁴ Cfr. art.61º, Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), ver *supra* ponto 4.4.7.

⁹³⁵ Exemplo: AE CP acidentecomboios/SMAQ— BTE 27/2022, CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.91.º,2); AET.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.73ª) e AE MEDWAY/ASCEF— BTE 21/2022(cl.68.º)

⁹³⁶ CC ANIECA/FECTRANS— BTE 14/2022(cl.60ª) [(=) BTE 24/2021].

III. As convenções continuam a prever outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença:

- sistemas de saúde próprios (solução típica do Setor bancário)⁹³⁷;
- comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica⁹³⁸;
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador⁹³⁹ e, por vezes, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador⁹⁴⁰, em certas condições⁹⁴¹.

Por outro lado, pode surgir a gestão, por parte das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, dos serviços de assistência médica e social⁹⁴².

Tal como noutros domínios, os efeitos da inflação são tidos em linha de conta na negociação dos valores das contribuições. Nesse sentido, prevê-se, no ano seguinte, a atualização dos valores das contribuições mensais, em função do valor atingido pela inflação⁹⁴³.

IV. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição, em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional⁹⁴⁴ continua a surgir. O pressuposto assenta na obrigação da entidade empregadora proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador⁹⁴⁵, devendo este reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber⁹⁴⁶ ou pagando um “complemento de pensão por incapacidade temporária”⁹⁴⁷. A fruição deste benefício pode ter limitações de ordem temporal⁹⁴⁸ ou quantitativa⁹⁴⁹.

⁹³⁷ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 91^a) [(=) BTE 12/2021] e AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022(Anexo IV)

⁹³⁸ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 91^a) [(=) BTE 12/2021]; BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022 (cl.91.º/100.º)

⁹³⁹ Exemplo:-AE CITEFORMA/SITESE— BTE 22/2022(cl.58.º) e AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022 e CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022(cl.105.º) e paralelos

⁹⁴⁰ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 92^a) [(=) BTE 12/2021]; AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.93^a)

⁹⁴¹ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl.53.º), a extensão do benefício a familiares, só para trabalhadores com contratos de trabalho celebrados até 2020.

⁹⁴² Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 91^a) [(=) BTE 12/2021]

⁹⁴³ AE BNP Paribas/SNQT B -BTE 27/ 2022 (Anexo IV) os valores das contribuições mensais para o SAMS serão atualizadas em 1-3-2023 na percentagem correspondente à taxa de inflação média para o ano de 2022, fixada a 31-12-2022, pelo INE, no limite máximo de 5 %. (novo, ver BTE 9/2021, Anexo III).

⁹⁴⁴ CC AE-Viana do Castelo/CESP—BTE 22/2022 (cl. 60.º) [(=) BTE 34/2016]

⁹⁴⁵ Exemplo: AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.73^a); CC ANTROP SNM— BTE 29/2022 (cl.73^a) e paralelos

⁹⁴⁶ Exemplo: CC AE-Viana do Castelo/CESP—BTE 22/2022 (cl. 59.º)

⁹⁴⁷ CC FAPEL / SINDEQ – BTE 27/2022 (cl. 29.º).

⁹⁴⁸ Exemplo: APEL/FEPCES— BTE 41/2022(cl.47^a); AE CCL/SITESE— BTE 22/2022(cl.27^a, 6) período máximo de 60 dias, para pagamento do complemento).

⁹⁴⁹ Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.39.º).

Por outro lado, algumas 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 baixa⁹⁵⁰.

V. A velhice é outra das eventualidades a que algumas convenções associam a atribuição de prestações complementares da pensão de reforma concedida pelos regimes públicos de segurança social. A lei impõe que a concessão deste tipo de benefícios seja suportada em esquemas de financiamento exteriores às empresas e geridos por entidades credenciadas para o efeito, em regra através de fundos de pensões ou contratos de seguro (art.478.º, 2CT e também arts.83º-86.º, em especial art 85.º LBSS, Lei n.º 4/2007, de 16 janeiro)⁹⁵¹.

A maioria das convenções publicadas em 2022 que prevê este tipo de benefício social fazem-no através da consagração de planos de pensões de contribuição definida, para os quais os empregadores se obrigam a contribuir⁹⁵². O valor da taxa de contribuição do empregador pode ser variável, por exemplo, 1,5%⁹⁵³, 3%⁹⁵⁴; 3,25%⁹⁵⁵ sobre a retribuição mensal efetiva do trabalhador ou 3,5%⁹⁵⁶ ou 3,6%⁹⁵⁷ a incidir sobre a retribuição base anual do trabalhador. Estes regimes repartem-se,

⁹⁵⁰ Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS— BTE 22/2022(cl.61ª); CC AE-Viana do Castelo/CESP—BTE 22/2022 (cl. 60.ª).

⁹⁵¹ Há dois grandes tipos de planos: de benefício definido - o benefício encontra-se previamente fixado, correspondendo usualmente a uma parte da diferença entre o montante da retribuição pensionável e a prestação assegurada pelo regime público de segurança social, sendo as contribuições calculadas de forma a garantir o pagamento desses benefícios; e de contribuição definida - as contribuições são fixadas, dependendo os benefícios a atribuir do valor das contribuições que cada participante tiver inscrito em seu nome e dos respetivos rendimentos.

⁹⁵² Recorde-se que a Lei nº 19/2022, de 21 de outubro, institui um regime excecional e temporário (até 31/12/2023) para resgate/reembolso sem penalização, de Planos de Poupança Reforma e Educação (PPR e PPR/E), até ao limite mensal do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) (Art 6.º).Esta medida visa contribuir para mitigar as consequências económicas e sociais decorrentes da subida da inflação

⁹⁵³ Exemplo: AC Parvalorem/ SINTAF – BTE 10/2022 (cl. 98ª, 3), com idêntica comparticipação do trabalhador.

⁹⁵⁴ AE REPSOL – Polimeros/COFESINT– BTE 2/2022(cl.98ª), o salario pensionável integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal, no anos 2022,2023 e 2024.

⁹⁵⁵ Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.44.ª e anexo V), admite a contribuição voluntaria do trabalhador se a lei e o Plano individual reforma o permitirem (V,10); na eventualidade de cessação contrato trabalho, o trabalhador tem direito a 90% do valor do capitalizado das entregas efetuadas pela empresa.

⁹⁵⁶ AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022 e ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022 (ambos anexo VI)

⁹⁵⁷ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(Anexo VI,1), em caso de cessação contrato, o trabalhador tem direito a 90% do valor do capitalizado das entregas efetuadas pela empresa e pode fazer contribuições voluntárias, nos termos da lei (Anexo VI, n.6 e 10) [altera BTE 13/2019, Anexo IV,1, que previa a contribuição anual do empregador de 3,25 % ou 4% (consoante o trabalhador tivesse idade abaixo ou igual/superior a 45 anos) aplicadas sobre a retribuição efetiva anual do trabalhador]. Face às alterações introduzidas pelo AE de 2022, há um regime transitório aplicado aos trabalhadores abrangidos pelo AE de 13/2019 (cl. 64ª *Plano Individual de Reforma previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019*), com o pagamento de uma contribuição extraordinária, a título de remição do direito sobre as contribuições previstas no AC do BTE 13/2019.

essencialmente pelos setores bancário⁹⁵⁸ e segurador⁹⁵⁹, e por vezes, na indústria transformadora⁹⁶⁰ e transportes⁹⁶¹.

Em 2022, há duas convenções onde coexistem os dois tipos de planos, de benefício definido e de contribuição definida, permitindo-se que os trabalhadores optem por um dos planos, e disciplinando a forma como ocorre a transição dos trabalhadores de um plano de benefício definido para um outro de contribuição definida⁹⁶². Uma outra consagra planos individuais de reforma destinados a todos os trabalhadores⁹⁶³. Noutras ocasiões são reconhecidos sistemas complementares de pensões em regime de universo fechado, aplicado apenas a trabalhadores contratados até uma certa data⁹⁶⁴. Numa convenção, reporta-se o compromisso para a criação de um fundo de pensões fechado, destinado a todos os trabalhadores de um determinado setor⁹⁶⁵.

Há ainda convenções que tendem a prever um regime de carácter geral, atribuindo um complemento da pensão aos trabalhadores com um número mínimo de anos de trabalho, pelo valor que permita uma taxa de substituição de 80%⁹⁶⁶.

Há também as situações de atribuição de um complemento de reforma concedido aos trabalhadores no ano em que atinjam o limite de idade para o efeito, por forma a permitir que o total a receber pelo trabalhador se situe entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional⁹⁶⁷. Este direito é antecedido de um período de “*preparação para a reforma*” em que é concedido ao trabalhador um crédito de horas diário, mensal ou anual, sem perda de vencimento⁹⁶⁸.

⁹⁵⁸ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 98ª) [(=) BTE 12/2021].

⁹⁵⁹ Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.44.ª e anexo V);

⁹⁶⁰ Exemplo: AE Paper.Viana/SITE-NORTE— BTE 27/2022(cl.87ª)

⁹⁶¹ Exemplo AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.76ª e 77ª)

⁹⁶² Os AE TABAQUEIRA/FESAHT e Tabaqueira II/FESAHT— ambos BTE 43/2022 (Anexo V arts. 6ª e ss.), regime idêntico ao estabelecido em BTE 27/2016.

⁹⁶³ AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(cl. 54ª, 55.ª e Anexo VI),

⁹⁶⁴ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 98ª) [(=)AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021] ; AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022 (Cl. 58.ª Pré-reformados e reformados até 31-12-2018 e cl 64.ª Plano Individual de Reforma previsto no ACT do BTE 13/ 2019)

⁹⁶⁵ AC APA/SNTAP— BTE 37/2022(cl.34ª) As administrações portuárias e o sindicato comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de constituir as condições estatutárias de um fundo de pensões (fechado), sem prejuízo da respetiva submissão à aprovação das entidades competentes, no qual poderão participar todas as pessoas que prestam serviço às administrações portuárias, independentemente do respetivo vínculo laboral.”

⁹⁶⁶ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 23/2022 (cl. 65ª).

⁹⁶⁷ AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.77ª)

⁹⁶⁸ AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA— BTE 35/2022(cl.76ª). No AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 36/2022(cl.103.ª), e paralelos, admitem também acordos para pagamento de compensação em caso de pré-reforma, para fazer face à redução da pensão.

VI. Em certos conteúdos convencionais é estabelecido um seguro de vida⁹⁶⁹, onde por vezes é definido o valor do capital a segurar na indústria⁹⁷⁰, seguros⁹⁷¹ e transportes⁹⁷².

VII. As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2022 incluem os seguintes benefícios:

- subsídio de funeral⁹⁷³ e subsídio por morte⁹⁷⁴ ;
- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar, mas também até à idade máxima prevista na lei para a atribuição do subsídio familiar a crianças e jovens⁹⁷⁵ ou até aos 25 anos de idade⁹⁷⁶. O valor deste benefício pode variar consoante o ciclo de estudos⁹⁷⁷. Por vezes exige-se prova de aproveitamento escolar do educando⁹⁷⁸;
- subsídio infantil⁹⁷⁹, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁹⁸⁰;
- subsídio a trabalhadores com filhos portadores de deficiência⁹⁸¹;
- subsídio de nascimento ou adoção⁹⁸², por vezes denominado como apoio à natalidade⁹⁸³.

Nalgumas convenções coletivas, está, ainda, previsto seguro complementar de acidentes pessoais, para deslocações⁹⁸⁴.

⁹⁶⁹ Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.41); AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.93^a_A); AE GENERALI/SINAPSA— BTE 8/2022(Cl. 49.^a).

⁹⁷⁰ Exemplo: AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.93^a_A) (cobre falecimento e invalidez total e permanente).

⁹⁷¹ Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.41^a)

⁹⁷² Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 (cl.79^a,2)(valor indemnizatório 15.000 euros, até 65 anos)

⁹⁷³ Exemplo: AE T.S.T.-Transp.Sul.Tejo/SITRA—BTE 35/2022(cl.75^a,5) AE ADP– Fertilizantes/COFESINT e ADP – Fertilizantes/SITese— ambos BTE 39/2022 ADP – Fertilizantes/FIEQUIMETAL— BTE 44/2022 (cl.95^a)

⁹⁷⁴ Exemplo: AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022 e CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022 (cl.95.^o) e paralelos

⁹⁷⁵ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 89^a) [(=) BTE 12/2021] e os AE 321 Crédito/FSIB— BTE 44/2022; 321 Crédito/SBC— BTE 27/2022 e paralelo (anexo II, 8 e 9), subsídio infantil e subsídio trimestral de estudo para filhos até ao ensino superior, de valor variável em razão do ciclo. Solução semelhante AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.43.^a)

⁹⁷⁶ Exemplo: AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022[cl.51^a,2,d)];AC LUSITÂNIA/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.); AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022 e ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022(cl.48.^o) limite 24 anos, inclusive.

⁹⁷⁷ Exemplo: AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl.55.^o); AE 321 Crédito/FSIB— BTE 44/2022; 321 Crédito/SBC— BTE 27/2022 e paralelo (anexo II, 8 e 9) e AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022(cl.48^a-49.^o) [(=) BTE 9/2021]

⁹⁷⁸ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.43.^a)

⁹⁷⁹ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl.54.^o);

⁹⁸⁰ Exemplo: AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.51^a,3); AE PETROGAL/COFESINT, PETROGAL/FIEQUIMETAL - e PETROGAL/SITese— todos BTE 28/2022 (cl.114.^o)

⁹⁸¹ Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 101^a) [(=)BTE 34/2021] e AC BRISA/SETACCOP— BTE 33/2022(cl.70.^a)

⁹⁸² AE REPSOL – Polimeros/COFESINT— BTE 2/2022 (cl.100^a-A) e AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.94^a) pagamento de 550 euros por filho. AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022 (47.^a-E).

⁹⁸³ Exemplo: CC ACA/CESP— BTE 1/2022(cl.88^a); e AC Montepio/SBN-F e Montepio/FSIB— ambos BTE 1/2022 (cl.112^a) pagamento de 100 e 800 euros por filho, respetivamente.

⁹⁸⁴ Exemplo: AE ADP – Fertilizantes/SITese— BTE 39/2022 e paralelos e CC FAPEL/SINDEQ— BTE 27/2022(cl.)

VII. Por último, e no que toca ao cotejo do texto das convenções comparativamente ao regime anterior da mesma convenção, em 2022, foram negociados novos conteúdos em duas revisões parciais⁹⁸⁵ e numa revisão global⁹⁸⁶, para além dos conteúdos novos em cinco primeiras convenções. Por outro lado, 29 revisões parciais alteram o regime anterior⁹⁸⁷ e o texto é (=) ao regime anterior, em 22 revisões parciais (1) e globais (21) .

4.4.13 Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes

4.4.13.1 Nota prévia

I. Na linha do Relatório de 2021, e pela sua importância, mantém-se um capítulo específico para a segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes, dada a sua relevância nas relações laborais. Sem prejuízo desta opção, o tema já anteriormente se encontrava tratado, no capítulo dedicado ao art. 492.º, CT, uma vez que as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde integram o feixe de conteúdos recomendados naquele preceito [n.º2 alínea c)]⁹⁸⁸ .

II. O direito dos trabalhadores à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional, constitui um direito fundamental consagrado na Constituição (cfr. art. 59.º, 1 f)) e desenvolvido nos arts. 127.º, 1, g) e h), 128.º, 1, i) e j) e 281.º a 284.º) CT, bem como na LAT (Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12). Esta matéria, quando regulada em IRCT, deve estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador (artigos 3.º, 3, l) CT).

O conceito de acidente de trabalho abrange o acidente em sentido estrito, ocorrido no local e no tempo de trabalho (art. 8.º LAT, bem como as extensões de acidente de trabalho, incluindo os acidentes de percurso (art. 9.º LAT).

III. O trabalhador tem direito a prestar o trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (art. 59.º, 1, c) da Constituição). A prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais é uma importante obrigação do empregador, tal como previsto nos arts. 127.º, 1, c), h) e i), 281.º e 282.º do CT, encontrando-se a mesma regulamentada na Lei n.º 102/2009, de 10/9 (alterada pela última vez pela Lei n.º 79/2019, de 02/09)⁹⁸⁹. De um modo geral, o empregador assume deveres gerais de

⁹⁸⁵ AE Medway / ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 78.ª), novo subsídio pré-escolar; AC APA/SNTAP- BTE 37/2022(cl.33ª e 34ª) compromisso para construir programa de regras aposentação e criação de fundo de pensões fechado

⁹⁸⁶ CC ACA/CESP– BTE 1/2022(cl.88ª), novo subsídio de natalidade

⁹⁸⁷ Por exemplo, AC Montepio/FSIB– ambos BTE 1/2022 (Anexo VI) atualização do valor das pensões.

⁹⁸⁸ Ver Relatórios de 2016 a 2021, cap. 4.4.3

⁹⁸⁹ A nível europeu, destacam-se os artigos 117.º, 118.º e 118.º-A do Tratado de Roma, os artigos 136.º e 137.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia e a Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de

prevenção dos riscos para a saúde do trabalhador, deveres de informação e de consulta dos trabalhadores e dos seus representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho, o dever de constituição de serviços de higiene, segurança e saúde na empresa e o dever de assegurar a formação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde. De acordo com o art. 15.º, 2 da Lei n.º 102/2009, o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção. A regulamentação dos serviços da segurança e da saúde no trabalho encontra-se prevista nos arts. 73.º ss da Lei n.º 102/2009.

A segurança e saúde no trabalho, surge por vezes associada uma outra dimensão, a sustentabilidade ambiental..

Esta dimensão pode revestir diversas expressões e, em certa medida, a temática converge com os objetivos subjacentes à Lei de Bases do Clima, Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, que visa promover uma transição justa para uma economia neutra em carbono, designadamente, através da criação de uma agenda de crescimento verde para a sociedade portuguesa.

Nas convenções, as preocupações ambientais, articuladas com regras de segurança no exercício profissional, são mais visíveis no anexo dedicado aos descritivos funcionais das profissões.

Por vezes, é feita alusão ao cumprimento das regras de proteção de segurança e ambiente, quando o exercício de certa atividade deve ser conforme às “especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente”⁹⁹⁰.

Mas pode alargar-se a todas as fileiras profissionais de um determinado setor, com formulações variadas. Uma vez enquanto dever do trabalhador em respeitar as "normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente." ⁹⁹¹. Outras vezes, acrescenta a dimensão da qualidade, quando refere o dever de cumprir a "política da qualidade, ambiente e segurança da

medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007.

Também de referir é a Convenção da OIT n.º 155, de 1981, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores.

⁹⁹⁰ CC FAPEL/SINDEQ – BTE 27/2022 (Anexo I, Operador/técnico de processo).

⁹⁹¹ CC AIMMAP/SINDEL— BTE 15/2022(anexo II)

empresa." ⁹⁹². Noutros casos, o controlo de qualidade ambiental configura uma das competências a desenvolver em vários percursos profissionais .⁹⁹³

Para além destas referências, podem encontrar-se formulações mais específicas em que a vertente ambiental constitui o núcleo essencial da atividade do trabalhador⁹⁹⁴.

Em síntese, as situações atrás descritas parecem apontar para a existência de *ocupações verdes*, se considerarmos a abordagem granular ou baseada nas ocupações e competências. Esta perspetiva, que atende às características das organizações ou das profissões, tendo em linha de conta o seu conteúdo funcional, as competências ou as qualificações exigidas para o seu desempenho⁹⁹⁵, foi desenvolvida recentemente no estudo sobre a *Economia Verde e a Evolução do Mercado de Trabalho em Portugal*.

4.4.13.2 Segurança e saúde no trabalho

I. Em 2022, 62 convenções publicadas regulam pelo menos um tema relacionado com a matéria da SST⁹⁹⁶. Neste universo, 57 regulam os serviços e os mecanismos de SST, 18 referem a medicina no trabalho, 19 estabelecem regras sobre as comissões de SST e 39 tratam a matéria da prevenção de riscos profissionais. Nota-se assim um ligeiro decréscimo face a 2021(72). Este decréscimo é explicado pela repartição das 62 convenções que abordam a temática da segurança e saúde no trabalho e da prevenção de alcoolemia, a maioria (36) são revisões globais, 16 são primeiras convenções e 10 são revisões parciais. Ou seja, como noutros temas, as revisões parciais, apesar de dominantes em 2022, raramente versam os aspetos associados à disciplina da SST .

⁹⁹² CC ANTROP/SNM— BTE 29/2022(Anexo I) e paralelos. Sentido idêntico, AE Tabaqueira II/FESAHT—BTE 43/2022 (anexo II)

⁹⁹³ AE The Navigator Company/FETESE— BTE 3/2022 (Anexo I Manual de percursos profissionais)

⁹⁹⁴ AE Ecolezíria Resíduos/STAL – BTE 46/2022 encarregado, desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interação no ambiente...; CAP, BTE 18/2021(anexo II) Operador(a) agrícola

⁹⁹⁵ Ver *Economia Verde e a Evolução do Mercado de Trabalho em Portugal*, 2022, CRL/ Escola de Economia e Gestão Universidade do Minho, pág. 49.

⁹⁹⁶ Em 2022, há ainda 8 convenções que disciplinam a prevenção de alcoolemia e de consumo de estupefacientes. Uma delas, a revisão parcial do AE AHBV - Condeixa-a-Nova/SNBP— BTE 45/2022(anexo III), introduz o regulamento de controlo de alcoolemia (novo - BTE 6/2014), não sendo considerado no total do quadro do quadro79. As outras sete disciplinam, simultaneamente, outras matérias sobre SST.

Quadro 75 - Convenções que abordam os Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho (por tipo) (2022 e 2021)

Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho 2022					2021
<i>Total anual de convenções publicadas:</i>				240	208
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	11	26	25	62	72
Serviços SST/Mecanismos SST	9	24	24	57	13
Medicina no trabalho	6	7	5	18	36
Comissões de SST	4	6	9	19	26
Prevenção de riscos profissionais	7	16	16	39	70

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.

O quadro não inclui a prevenção de alcoolemia ou estupefacientes.

II. Tal como assinalou no relatório anterior, do ponto de vista do conteúdo, muitas das convenções reproduzem a lei, com particular foco nos deveres das partes⁹⁹⁷, frequentemente com um maior desenvolvimento ou adequação ao caso concreto⁹⁹⁸.

Seguindo a linha do RNC 2021, as convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue:

- 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, que inclui: planos de prevenção⁹⁹⁹, previsão de equipamentos de proteção¹⁰⁰⁰; formação¹⁰⁰¹, informação e consulta¹⁰⁰² 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 mesmos¹⁰⁰³;
- Comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições¹⁰⁰⁴;

⁹⁹⁷ Cfr. por exemplo o CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cls. 5.ª, 6.ª, 73.ª, 81.ª e 90.ª); AC Navigator Tissue Ródão / FETESE – BTE 3/2022 (cls. 7.ª, 8.ª e 75.ª a 84.ª); CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 59.ª).

⁹⁹⁸ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (Anexo VI).

⁹⁹⁹ AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo V).

¹⁰⁰⁰ AE SIDUL / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 91.ª); CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cls. 98.ª e 99.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo VI, art. 7.º e arts. 10.º ss).

¹⁰⁰¹ AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 24.ª, 3); AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 99.ª);

¹⁰⁰² AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 99.ª).

¹⁰⁰³ CC AHTA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 92.ª); CC ANEFA / SETAAB – BTE 22/2022 (cl. 97.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo V, arts. 14.º e 16.º); AE SIDUL / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 89.ª).

¹⁰⁰⁴ CC AHTA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 96.ª); CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (cls. 52.ª e 52.ª-A); CC ANCIPA / SETAAB – BTE 24/2022 (cls. 72.ª e 73.ª).

- Organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros¹⁰⁰⁵;
- Medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida¹⁰⁰⁶ e do trabalhador menor¹⁰⁰⁷ e atribuição de outras tarefas¹⁰⁰⁸.
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção¹⁰⁰⁹;
- Frequência de formação profissional enquanto direito do trabalhador e dever do empregador¹⁰¹⁰.

Atendendo ao aumento do teletrabalho, surge também a preocupação com o risco de fadiga, devido ao uso de ferramentas tecnológicas¹⁰¹¹.

São frequentes as referências ao bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores, em vários âmbitos, nomeadamente os exames médicos¹⁰¹², de admissão ou periódicos, com o objetivo da prevenção dos riscos profissionais e promoção da saúde¹⁰¹³.

Por vezes, são estabelecidos deveres das partes¹⁰¹⁴, ou a tutela de categorias especiais de trabalhadores (parentalidade, menores, trabalhadores vítimas de AT ou DP, ou de outro tipo de acidentes ou doenças)¹⁰¹⁵. Nalguns casos, surge a referência a fardamento específico¹⁰¹⁶.

¹⁰⁰⁵ AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 100.ª); AE Apeadeiro 2020 / FESAHT – BTE 19/2022 (cl. 88.ª).

¹⁰⁰⁶ CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cls. 105.ª, 1 f) e h); AC BP – Portugal / COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 87.ª).

¹⁰⁰⁷ CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cls. 83.ª e 84.ª); CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cls. 112.ª a 114.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (cl. 65.ª).

¹⁰⁰⁸ Por exemplo, AE Carris / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 17.ª), que prevê a “reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente”, num prazo máximo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha. No CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 98.ª), o trabalhador que, por motivos de saúde, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado, ou mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos.

¹⁰⁰⁹ CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 100.ª); CC ANCIPA / SETAAB – BTE 24/2022 (cl. 74.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (cl. 13.ª).

¹⁰¹⁰ CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 97.ª); CC AHSA / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 102.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo V, art. 8.ª).

¹⁰¹¹ AC Lusitânia / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 23.ª, 2); AC ZURICH / STAS – BTE 20/2022 (cl. 22.ª).

¹⁰¹² AC Coop. A.-P. Beira Central / SETAAB – BTE 28/2022 (cl. 62.ª).

¹⁰¹³ AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 75.ª).

¹⁰¹⁴ No AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo VII, art. 11.ª), a falta de zelo e inobservância pelas regras de SST, que coloque em risco os trabalhadores ou a terceiros, é uma infração grave, podendo dar lugar a processo disciplinar. Cfr. também, por exemplo, o CC FAPEL / SINDEQ – BTE 27/2022 (cl. 31.ª, 6).

¹⁰¹⁵ AC Coop. A.-P. Beira Central / SETAAB – BTE 28/2022 [cl. 62.ª, 3 a)]. No AE Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL – BTE 47/2022 [cl. 84.ª, 3 d)], prevê-se a realização de exame médico de admissão e de exames periódicos especiais dos trabalhadores, “particularmente dos menores, dos expostos a riscos específicos” ou de “qualquer forma inferiorizados”.

¹⁰¹⁶ CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cls. 98.ª e 99.ª).

Ocasionalmente, a eventual degradação do bem-estar é compensada com subsídios de salubridade, penosidade e risco¹⁰¹⁷, ou subsídios de doença, complementares aos da Segurança Social¹⁰¹⁸.

IV. Por outro lado, tal como se assinalou nos relatórios anteriores, 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 e a proteção de dados pessoais. Deste modo, encontram-se disposições sobre as seguintes matérias:

- 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 trabalhador¹⁰¹⁹; e
- no 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 caso¹⁰²⁰.

V. Em 2022, apenas 8 convenções¹⁰²¹ referem o tema do controlo do uso de estupefacientes e/ou de álcool, um número inferior ao de 2021 (13), mas ligeiramente superior ao de 2020 (6). Entre as convenções que abordam o assunto, 4 são AE, 2 são CC e outras 2 são AC.

Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool¹⁰²², define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento¹⁰²³ e as consequências no caso de o teste ser positivo¹⁰²⁴,

¹⁰¹⁷ Por exemplo, o AE CARRIS / SITESE – BTE 22/2022 (cl. 45.ª) prevê o pagamento de um subsídio de horários irregulares. No CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 44.ª), prevê-se um subsídio de frios.

¹⁰¹⁸ CC APEC / FECTRANS – BTE 32/2022 (cl. 56.ª-A); AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 48.ª, 5).

¹⁰¹⁹ CC ADCP / SITESE – BTE 24/2022 (cl. 60.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo V, arts. 17.º e 18.º); AE SIDUL / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 3.ª, 3).

¹⁰²⁰ Por exemplo, o AE AHBV – Condeixa-a-Nova /SNBP – BTE 45/2022 (anexo III), estabelece o Regulamento de controlo de alcoolemia. O AC BP – Portugal / COFESINT – BTE 36/2022 (cl.109.ª), para além de “ações internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção (...) do consumo de álcool e drogas”, prevê a realização de testes aleatórios e por sorteio. Remete-se ainda para a regulamentação interna da empresa a qualificação como infração disciplinar da recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes, ou a obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso abusivo de drogas, sendo salvaguardada a confidencialidade, “na medida do necessário em ordem à efetivação da responsabilidade disciplinar quando a houver”.

¹⁰²¹ Por exemplo, CC ANORECA / FECTRANS – BTE 22/2022 (cl.59.ª); AE Palmela Desporto/STAL – BTE 25/2022 (anexo VI).

¹⁰²² CC ANORECA/FECTRANS – BTE 22/2022 (cl.59.ª), considera estar sob o efeito do álcool “trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l”.

¹⁰²³ CC ANORECA / FECTRANS – BTE 22/2022 (cl. 59.ª); AE Palmela Desporto / STAL – BTE 25/2022 (anexo VI).

¹⁰²⁴ Por exemplo, no AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022, o anexo VII (*Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas*, (art. 8.º) estabelece as medidas a tomar em caso de teste com resultado positivo: encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho, através de baixa médica; (art.9.º) o tratamento do consumo de substâncias psicoativas, pode ser solicitado ao médico do trabalho, que encaminhará o

acautelando-se, de todo o modo, a privacidade do trabalhador. Nalgumas convenções, estabelecem-se medidas de prevenção da alcoolemia, com programas de sensibilização dos riscos profissionais¹⁰²⁵. As medidas de prevenção de consumo de álcool e drogas em meio laboral, por vezes alargam-se à prevenção do tabagismo¹⁰²⁶.

Quanto às substâncias psicotrópicas ou psicoativas, nota-se a preocupação com a sua interferência no âmbito laboral, nomeadamente dificuldade de concentração e aumento do risco de AT, consagrando-se medidas de prevenção, controlos aos trabalhadores e tratamentos¹⁰²⁷

Este tema, que acentua a sua relevância, denota 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, com reserva da confidencialidade dos dados obtidos.

4.4.13.3 Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

I. Também em sede de prevenção de AT e DP se nota uma evolução positiva, havendo 91 convenções que regulam este tema (73 em 2021).

Quadro 76 - Convenções que abordam os Acidentes de Trabalho (por Tipo) (2022 e 2021)

Acidentes de Trabalho 2022		2021
<i>Total de convenções publicadas:</i>	240	208
Acordo Coletivo	20	10
Acordo de Empresa	38	36
Contrato Coletivo	33	27
Total	91	73

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

II. Surgem como muita regularidade disposições relativas à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais¹⁰²⁸, amiudadas vezes reproduzindo o texto legal, normalmente relacionando

trabalhador, garantindo a manutenção do posto de trabalho

¹⁰²⁵ Neste sentido, por exemplo, AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo VII,) e CC FAPEL / SINDEQ – BTE 27/2022 (cl. 31.ª), que também proíbem a venda e consumo de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho.

¹⁰²⁶ AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 106.ª e 107.ª).

¹⁰²⁷ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo VII).

¹⁰²⁸ Regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

este tema com o regime de ausências ao trabalho e suspensão do contrato¹⁰²⁹. Nalgumas ocasiões, prevê-se a contratação de seguros complementares aos seguros obrigatórios¹⁰³⁰.

É comum a fixação de medidas de compensação dos trabalhadores durante o período de ausência e de tratamento, traduzidos em formas de compensação complementares aos encargos suportados pela seguradora ou pela segurança social¹⁰³¹. Encontram-se igualmente medidas para apoiar os trabalhadores no regresso à empresa, em especial se verificada a redução de capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída¹⁰³².

Frequentemente, estabelece-se que por incapacidade temporária, absoluta ou parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa¹⁰³³, ou o subsídio de férias e de Natal¹⁰³⁴. Por vezes, o empregador deve também indemnizar a perda de outros bens devido a acidente¹⁰³⁵. Pode também ser estabelecida a obrigação de elaborar relatórios periódicos sobre os acidentes de trabalho ocorridos¹⁰³⁶.

III. Nota-se em especial a preocupação da regulamentação coletiva com o regresso do trabalhador, ao nível da respetiva reconversão profissional e do dever de o empregador atribuir uma função compatível com a diminuição de capacidade verificada em caso de AT ou DP¹⁰³⁷. Destacam-se neste âmbito dois tipos de cláusulas¹⁰³⁸:

¹⁰²⁹ Por exemplo, AE SIDUL / COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 55.ª, 1 e 67.ª, 4).

¹⁰³⁰ AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 77.ª); AC Indorama/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 42.ª, 5); AE SIDUL / COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 41.ª, 3 e 83.ª).

¹⁰³¹ AE SIDUL/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 83.ª); AC Indorama/COFESINT – BTE 5/2022 (cl.92.ª);

¹⁰³² AC Indorama/COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 11.ª); CC ANIECA / FECTTRANS – BTE 14/2022 (cl.61.ª); CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 68.ª).

¹⁰³³ Por exemplo, CC APEC / SITESE – BTE 44/2022 (cl. 58.ª); CC ANTROP / SITRA – BTE 43/2022 (cl. 73.ª); AC Rodoviária Douro Minho / FECTTRANS – BTE 29/2022 (cl. 61.ª).

¹⁰³⁴ AC Navigator / FETESE – BTE 3/2022 (cl. 86.ª).

¹⁰³⁵ No AE TST / SITRA – BTE 35/2022 (cl. 75.ª, 7), prevê-se o pagamento de bens danificados na sequência de AT, como óculos ou próteses.

¹⁰³⁶ Por exemplo, AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 19.ª, 3 c)), prevê que os serviços de segurança e saúde devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade.

¹⁰³⁷ Por exemplo, CC ANTROP / SITRA – BTE 43/2022 (cl. 74.ª); CC APEC / SITESE – BTE 44/2022 (cl. 57.ª).

¹⁰³⁸ Ver arts. 154.º e seguintes, da Lei n.º 98/2009.

- reconversão profissional¹⁰³⁹, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho¹⁰⁴⁰ e à frequência de formação profissional¹⁰⁴¹;
- 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 inferior¹⁰⁴².

Por último, importa referir que relativamente à segurança e saúde no trabalho, 4 revisões parciais alteram o regime anterior e o mesmo sucede em 3 revisões globais. Por outro lado, o conteúdo é (=) ao regime anterior em 4 revisões parciais e em 33 revisões globais. Os conteúdos novos surgem em 16 primeiras convenções e em 2 revisões parciais.

Quanto ao tópico referente à prevenção de acidentes, 27 revisões parciais alteram o regime anterior. O conteúdo é (=) ao regime anterior em 13 revisões parciais e em 36 revisões globais. O conteúdo novo localiza-se em 16 primeiras convenções e em 1 revisão parcial.

¹⁰³⁹ Por exemplo, CC APEC / SITESE – BTE 44/2022 (cl. 57.ª); CC ANTROP / SITRA – BTE 43/2022 (cl. 74.ª).

No AC Indorama / COFESINT – BTE 5/2022 (cl. 11.ª), a reconversão é garantida também quando, por qualquer razão, o trabalhador sofra incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

¹⁰⁴⁰ CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 68.ª); AE Medway / ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 67.ª); CC ANIECA / FECTRANS – BTE 14/2022 (cl. 61.ª).

¹⁰⁴¹ CC APEC / FECTRANS – BTE 32/2022 (cl. 9.ª, 4); AE Atlantic Ferries / SIMAMEVIP – BTE 30/2022 (anexo III, art. 83.º); AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo V, art. 6.º).

¹⁰⁴² Sobre a reconversão profissional, garantindo que o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua categoria profissional original, ver AE TST / SITRA – BTE 35/2022 (cl. 75.ª). Cfr. também AE Caima / FIEQUIMETAL – BTE 19/2022 (cl. 45.ª); AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 68.ª, 2).

5 A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. Este capítulo analisa os IRCT publicados no âmbito da Administração Pública¹⁰⁴³. Trata-se de negociação e contratação coletiva especial que, embora obedeça aos mesmos princípios da contratação coletiva comum do Código do Trabalho, dispõe de um regime próprio.

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)¹⁰⁴⁴: 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”¹⁰⁴⁵; 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 IRCT¹⁰⁴⁶, analisa-se apenas a segunda vertente.

II. No essencial, mantém-se o enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública¹⁰⁴⁷, bem como as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho. Por esse motivo, a caracterização formulada nos Relatórios relativos a 2015 e 2016, não perdeu atualidade¹⁰⁴⁸. Ainda no plano do direito coletivo, cumpre mencionar que, por força do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro¹⁰⁴⁹, a partir de janeiro de 2023, os estatutos e atos inerentes à atividade das estruturas de representação coletiva da Administração Pública, bem como os instrumentos de

¹⁰⁴³ Consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

¹⁰⁴⁴ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

¹⁰⁴⁵ Não é 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.

¹⁰⁴⁶ 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.

¹⁰⁴⁷ Consultar a LTFP sobre: articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos (art.14.º); sujeitos com legitimidade para celebrar convenções (arts. 27.º, 349.º e 364.º); 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 (art.134.º); crédito de horas de dirigentes sindicais (art.345.º); articulação subsidiária do CT (art.4.º), bem como outras matérias admitidas à negociação coletiva (art.355.º).

¹⁰⁴⁸ Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, págs. 152 – 155.

¹⁰⁴⁹ Com efeitos a janeiro de 2023, o Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (arts.1.º, n.º3, 19.º e 24.º,n-1), altera os artigos 332º,n.º1; 336.º, n.º1 e 4; e 356º da LTFP.

regulamentação coletiva de trabalho, passaram a ser publicados no Boletim de Trabalho e Emprego (e não no Diário de República, como até aqui).

III. Quanto aos conteúdos da contratação coletiva em especial, não pode deixar de se ter em consideração o disposto no art. 14.º da LTFP sobre o regime de articulação entre acordos coletivos de carreira (ACC) e os acordos coletivos de empregador público (ACEP). Esta norma estabelece que o ACC deve “indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público”. Refere, ainda, que, na falta de ACC, o ACEP “apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios”.

IV. Dedicar-se uma última nota para recordar que as alterações ao regime jurídico do teletrabalho conferidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, são também aplicadas “com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local” (por força do art. 6.º). Considera-se, por isso, pertinente perceber em que medida a negociação coletiva no âmbito da LTFP, aprofundou esta matéria (*infra*.5.3)

5.2 Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2022

I. Na negociação coletiva no âmbito da LTFP, foi estruturante a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro¹⁰⁵⁰ ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas¹⁰⁵¹ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

II. Mais recentemente, o perímetro abrangido pela presente análise foi reconfigurado com a publicação do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto e do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/A, de 7 de junho, que procederam à adaptação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, respetivamente, à administração regional da Região Autónoma da Madeira e dos

¹⁰⁵⁰ 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) e foi revogada pela lei que aprova a LTFP, al. c), n.º 1, art. 42.º, Lei n.º 35/2014, de junho (à exceção dos artigos 88.º a 115.º)

¹⁰⁵¹ O art.º 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.

Açores. Com a sua entrada em vigor, os apuramentos disponibilizados pela DGAEP deixaram de contemplar eventuais IRCT dos serviços da administração regional daquelas regiões autónomas ¹⁰⁵², mas, em contrapartida, a DGAEP mantém a competência para promover o depósito dos IRCT da administração local¹⁰⁵³.

III. Em edições anteriores, e a propósito do quadro com a evolução de ACT publicados, 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 agosto, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito¹⁰⁵⁴, que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos entre 2014 e 2016 (em especial 2015 e 2016). A partir de 2017, verifica-se um abrandamento, influenciado, em parte, pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015¹⁰⁵⁵ (ver notas antecedentes)¹⁰⁵⁶, cuja quebra se acentua em 2020, ano que coincide com o início do período da pandemia Covid-19. Em 2021, ocorre uma ligeira recuperação no número de ACT publicados, a qual se intensifica em 2022, com uma subida na ordem dos 41%, face ao ano anterior (52 em 2021; 74 ACT em 2022).

O próximo quadro retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2010 e 2022, onde sobressaem os acordos coletivos de empregador público (ACEP).

Quadro 77 - ACT publicados entre 2010 e 2022

Número de ACT por ano (2010 a 2022)													
Tipo \ An	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ACCarreira	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0	1
ACEP	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48	52	73
Total	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48	52	74

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.

¹⁰⁵² Confrontar arts. 1.º e 2.º dos Decretos-Legislativos Regionais nº s 11/2018/M, 3 de agosto e 13/2019/A, 7 de junho

¹⁰⁵³ Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=0c68ddef-6ecc-40a8-b3da-eb3b141ecf23>

¹⁰⁵⁴ 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, 22-10-2015), consultar, para a adequada contextualização, os Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120, e em 2016, págs. 152 – 155.

¹⁰⁵⁵ A Lei 68/2013, de 29 de agosto estabelecia a duração do PNT semanal de 40h para os trabalhadores em funções públicas. Com a entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, o PNT semanal regressou às 35 horas semanais.

¹⁰⁵⁶ Após a publicação da LTFP, a redução dos limites máximos do PNT, por IRCT, encontra-se habilitada pelo n.º 3 do art.º 105.º da LTFP.

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2022

I. Em 2022, os acordos coletivos de empregador público (ACEP) continuam a dominar a negociação coletiva do empregador público (73 ACEP) a que acresce a revisão parcial de um acordo coletivo de carreira especial (ACC) (entre o Governo e a FNAM e o SIM). Para além destes 74 ACT, foi celebrado um acordo de revogação, que não é tido em conta nos apuramentos que se seguem¹⁰⁵⁷. O próximo quadro sugere uma repartição bastante equilibrada entre os ACEP que são primeiras convenções (31) e revisões globais (35).

Quadro 78 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública (2022 e 2021)

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2022						2021
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira especial (ACC)		1			1	0
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	31	7	35		73	52
Total	31	8	35	0	74	52
Acordo de Adesão					0	3
Total	31	8	35	0	74	55

Fonte: DGAEP /DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

Nota: Em 2022, foi feito 1 Acordo de Revogação.

II. No conjunto de revisões globais ou parciais de IRCT negociais, publicados em 2022, observa-se que o seu período de eficácia, isto é, o período que medeia entre a data da revisão do ACT em 2022 face à versão anterior da mesma convenção, oscila entre 4 e 7 anos (52 e 85 meses), em 98% das situações. Retomando os intervalos temporais aplicados à contratação coletiva outorgada no âmbito do Código do Trabalho (supra 4.4.4.3), constata-se, aqui, uma repartição diferente, pois mais de metade daqueles IRCT negociais abrangidos pelo Código do Trabalho, foram revistos até aos 24 meses de vigência da convenção (cfr. Quadros 32 e 33).

¹⁰⁵⁷ Trata-se do “acordo de revogação” do ACT Município de Coimbra/FESAP n.º 97/2016, publicado pelo Aviso n.º 1348/2022. Segue-se a celebração de uma revisão global celebrado entre o município de Coimbra e um consórcio de sindicatos (SINTAP,STRUP,SNBP,SNM E STAL) - ACT n.º9/2022, ambos publicados DRE, II, J3, de 20 de janeiro.

Quadro 79 – Período em que permaneceram em vigor os ACT revistos em 2022 (LTFP)

PERÍODO DE EFICÁCIA		
Total de Convenções publicadas: 74		%
< 12 meses	0	0%
12 < 24 meses	1	2%
24 < 48 meses	0	0%
48 < 96 meses	41	98%
> = 96 meses	0	0%
Total	42	100%

Fonte: DGAEP / DRCT, irct / ACEP (<http://www.dgaep.gov.pt>); DRE, série II, J3
Dados tratados por CRL

III. Por outro lado, no que toca á caracterização dos outorgantes da convenção, regista-se a maior vitalidade da contratação coletiva ao nível da administração local, com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) a consolidar-se como a associação sindical com maior número de acordos coletivos celebrados, seguido pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)¹⁰⁵⁸ (68 em autarquias e 2 em serviços municipalizados).

Ainda neste domínio, em 2022, a esmagadora maioria das convenções (65) foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (8 sindicatos). Surgem, de outra parte, 2 acordos celebrados por federações sindicais¹⁰⁵⁹ e, ainda, 8 celebrados por consórcios sindicais. A partir dos dados disponibilizados pela DGAEP, e utilizando os critérios de análise consolidados nos relatórios do CRL, verifica-se que 15 em 74 convenções publicadas em 2022 são paralelas¹⁰⁶⁰.

Quadro 80 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração (2022 e 2021)

Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2022								2021
Associações sindicais	Tipo de Administração							
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Assoc. 1º Grau (sindicato)			40	23	2		65	50
Assoc. 2º Grau (feder. sind.)	1						1	0
Consórcios sindicais	2			6			8	5
Total	3	0	40	29	2	0	74	55

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

¹⁰⁵⁸ O STAL celebrou 39 ACT, incluindo 2 ACT em consórcio com outros sindicatos, e o SINTAP celebrou 26 ACT, 7 dos quais em consórcio.

¹⁰⁵⁹ Trata-se do “acordo de revogação” do ACT Coimbra/FESAP n.º 97/2016, Aviso n.º 1348/2022, DRE, II, J3, de 20 de janeiro, e do ACT Turismo de Portugal, I.P./FNSTFPS19-F/2022, DRE,II, J3, 26 abril .

¹⁰⁶⁰ Por exemplo, os Municípios de Olhão, Tavira e Mértola celebraram dois ou mais ACT com diferentes sindicatos, embora com conteúdo idêntico.

IV. No próximo quadro, apresenta-se, pela primeira vez, o período de vigência do universo de convenções, apurado de acordo com os intervalos já conhecidos (cfr. Quadro 35 e 36), onde predomina o estabelecimento de 12 ou 24 meses, automaticamente renováveis por iguais períodos (Quadro 81)

Quadro 81 – ACT com cláusulas relativas a vigência de convenção 2022

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2022		
<i>Total de Convenções publicadas: 74</i>		
Duração	Nº convenções	%
12 meses	8	12,1%
24 meses	48	72,7%
36 meses	4	6,1%
60 meses	2	3,0%
ate ser substituído	4	6,1%
Total	66	100%

Fonte: DGAEP / DRCT, irt/ACEP (<http://www.dgaep.gov.pt>); DRE, série II, J3

Dados tratados por CRL

Nota: 6 revisões parciais não regulam a vigência

V. No plano substantivo, a generalidade dos ACEP tem vindo a robustecer o leque de matérias tratadas, no âmbito da autonomia coletiva que a lei concede às partes (cfr. art. 14.º em conjugação com o art. 355.º e segs. da LTFP). Assim, é muito comum a regulação dos tópicos associados à duração e organização do tempo de trabalho, à segurança e saúde no trabalho, incluindo a referência a equipamento de proteção individual, e à comissão paritária¹⁰⁶¹.

Quanto à duração e organização do tempo de trabalho, importa assinalar que o elenco de temas desenvolvidos é cada vez mais extenso. Encontra-se, assim, a disciplina do período de férias, incluindo a previsão do seu acréscimo, no quadro de sistemas de recompensa do desempenho¹⁰⁶²; a previsão do período normal de trabalho (em regra 35 horas) e o trabalho a tempo parcial ou designado “meia jornada” (corresponde a metade do PNT e a remuneração de 60% do valor correspondente a PNT a tempo completo, art. 114ª-A LTFP¹⁰⁶³). No que toca às modalidades de organização do horário de trabalho, há uma certa padronização das regras sobre o tema, sendo usual a referência à jornada continua¹⁰⁶⁴, IHT¹⁰⁶⁵, adaptabilidade¹⁰⁶⁶, horário flexível¹⁰⁶⁷, horários por turnos¹⁰⁶⁸, horários rígidos¹⁰⁶⁹

¹⁰⁶¹ Por exemplo: ACT 13/2022, DR ,II, J3, de 20 jan..

¹⁰⁶² Por exemplo: ACT 4/2022 e ACT 18/2022, ambos DR ,II, J3, 20 jan (cl.19ª e 18.º, respetivamente);

¹⁰⁶³ Por exemplo: ACT 4/2022, DR,II, J3, 20 jan (cl.19ª); e ACT 19-F/2022 DR ,II, J3, 26 abril (cl.10ª).

¹⁰⁶⁴ Por exemplo: ACT 4/2022, DR ,II, J3, 20 jan (cl.8ª)

¹⁰⁶⁵ Por exemplo: ACT 19-F/2022 DR ,II, J3, 26 abril (cl.11ª).

¹⁰⁶⁶ Por exemplo: ACT 27/2022, DR ,II, J3, 28 setembro (cl.12ª)

¹⁰⁶⁷ Por exemplo: ACT 19-H/2022 DR ,II, J3, 26 abril (cl.12ª).

¹⁰⁶⁸ Por exemplo: ACT 18/2022, DR ,II, J3, 20 jan (cl.10ª) e ACT 19-H/2022 DR ,II, J3, 26 abril (cl.12ª).

¹⁰⁶⁹ Por exemplo: ACT 26/2022, DR ,II, J3, 28 setembro (cl.6ª)

ou outros horários específicos, que podem ser ajustados à vida pessoal e familiar do trabalhador, desde que autorizados pelo empregador¹⁰⁷⁰.

Boa parte das convenções estabelece condições mais vantajosas para o trabalhador. Assim sucede ao considerar trabalho noturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte¹⁰⁷¹ ou através da redução da duração do período experimental¹⁰⁷².

Existe também um conjunto de direitos associados à representação e participação dos trabalhadores.

O quadro seguinte, apresenta, pela primeira vez, o mapeamento dos principais tópicos plasmados na negociação coletiva outorgada, em 2022, ao abrigo da LTFP, e repartidos entre primeiras convenções, revisões parciais e globais.

¹⁰⁷⁰ Por exemplo: ACT 4/2022 e ACT 9/2022, ambos DR ,II, J3,20 jan (cl.5ª).

¹⁰⁷¹ Por exemplo: ACT 2/2022, DR ,II, J3,18 jan (cl.13ª).

¹⁰⁷² Por exemplo: ACT 49/2022, DR ,II, J3, 16 de setembro (cl.21ª) e paralelo.

Quadro 82 – Acordos coletivos de trabalho (ACT) na Administração Pública em 2022, por Subtipo

TEMAS	Subtipo			Total
	1ª Convenção	RP	Revisão Global	
	32	8	34	
<i>Âmbito geográfico</i>	32	8	34	74
<i>Atividade sindical</i>	29	0	32	61
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	7	0	11	18
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	2	0	11	13
<i>Faltas</i>	12	5	6	23
<i>Feriadós</i>	19	6	23	48
<i>Férias/Acréscimos</i>	29	5	32	66
<i>Igualdade e não discriminação</i>	4	0	2	6
<i>Período Experimental</i>	8	1	15	24
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	31	1	33	65
<i>Subsídios e suplementos remunerat.</i>	5	1	3	9
<i>Segurança e saúde</i>	29	1	31	61
<i>Tempo de trabalho</i>	30	1	34	65
<i>Tempo Trabalho / Adaptabilidade</i>	2	0	4	6
<i>Tempo Trabalho / Horários Flexíveis</i>	30	0	33	63
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	29	0	34	63
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	30	1	33	64
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	30	4	32	66
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	29	1	33	63
<i>Tempo Trabalho / Direito Desconexão</i>	1	0	1	2
<i>Tempo Trabalho / Jornada Contínua</i>	30	0	30	60
<i>Tempo Trabalho / Horários Específicos</i>	27	0	27	54
<i>Tempo Trabalho / Horários Rígidos</i>	30	0	30	60
<i>Tempo Trabalho / Horários Desfasados</i>	27	0	26	53
<i>Tempo Trabalho Disponibilidade/Prevenção</i>	0	0	2	2
<i>Trabalhador estudante</i>	5	0	5	10
<i>Vigência</i>	32	1	34	67

Fonte: DGAEP / DRCT, irtct / ACEP (<http://www.dgaep.gov.pt>); DRE, série II, J3
Dados tratados por CRL

VI. Pela sua novidade, continua a justificar-se o estudo mais detalhado das previsões convencionais sobre o regime de teletrabalho. Em 2022, das 13 convenções mapeadas, seis revisões globais regulam o teletrabalho pela primeira vez, três alteram o regime anterior e outras duas apresentam o mesmo recorte (=) face à versão anterior da mesma convenção. Há ainda duas primeiras convenções (quadro 83).

A maioria das convenções apresenta um figurino comum na modulação do teletrabalho. Com efeito, ele pressupõe o acordo do trabalhador e a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico; a sua duração oscila entre 2 e 5 anos, prevendo-se que o trabalhador regresse ao regime presencial, no termo do período do regime de teletrabalho, em igualdade de circunstâncias face aos demais trabalhadores.

Encontram-se, porém, algumas inovações. Assim sucede quando a convenção¹⁰⁷³ amplia as situações legais (art.166.ºCT) em que, quando a natureza da prestação de trabalho o permita, o trabalhador tem direito a requerer o teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, se tiver dependentes a seu cargo até aos 12 anos ou, independentemente da idade, tenham um grau de deficiência superior a 60 %. No entanto, é mencionado que não são suscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações ¹⁰⁷⁴.

Admite-se também o “direito ao desligamento”¹⁰⁷⁵, designado noutro caso como “pausa digital” onde se prevê a inibição do contacto com o trabalhador, por mail ou telefone, no período entre o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte¹⁰⁷⁶. É também referido que a ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho, não podem configurar uma penalização para o trabalhador.

Por outro lado, é também feita alusão à responsabilidade do trabalhador em assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo “seu serviço” ¹⁰⁷⁷; noutro plano, faz-se alusão à responsabilidade do empregador em disponibilizar meios informáticos para participação dos trabalhadores em regime de teletrabalho em plenários de trabalhadores, bem como em disponibilizar na página *intranet* do serviço espaço para divulgação da atividade sindical e de organizações representativas dos trabalhadores¹⁰⁷⁸.

¹⁰⁷³ ACT n.º 50/2022 , II, 16.12.2022, município de Condeixa -a- -Nova/ SINTAP

¹⁰⁷⁴ ACT n.º 50/2022 , II, 16.12.2022, município de Condeixa -a- -Nova/ SINTAP (cl.16:º)

¹⁰⁷⁵ ACT n.º 50/2022 , II, 16.12.2022, município de Condeixa -a- -Nova/ SINTAP (24:º)

¹⁰⁷⁶ ACT n.º 53/2022 , II, 16.12.2022, município de Beja/ STFPSSRA (cl. 21 e 22º)

¹⁰⁷⁷ ACT n.º 50/2022 , II, 16.12.2022, município de Condeixa -a- -Nova/ SINTAP (24:º)

¹⁰⁷⁸ ACT n.º 50/2022 , II, 16.12.2022, município de Condeixa -a- -Nova/ SINTAP (25º)

Quadro 83 - Teletrabalho na Administração Pública (2022)

Teletrabalho em ACT, LTFP, 2022						
DRE, série II, parte J3 (ACT n.º/ano, dia,mês)	Tipo	Subtipo	CAE / Secção	Empregador Público	Sindicato/ Associação Sindical	Comparação Teletrabalho (13/74 ACT)
ACT 002/2022 (DRE, II, J3, 18 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Tavira	SINTAP; SNBP; FESAP	novo ACEP 33/2016, 12/01
ACT 004/2022 (DRE, II, J3, 20 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Almada	SINTAP	novo ACT 232/2016, 02/03
ACT 008/2022 (DRE, II, J3, 20 jan.)	ACEP	Revisão Global	E	SMAS Almada	SINTAP	novo ACT 214/2016, 29/02
ACT 009/2022 (DRE, II, J3, 20 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Coimbra	SINTAP; STRUP; SNPM; SNBP; SNM; STAL	(=) ACT n.º 97/2016 , 21/01
ACT 013/2022 (DRE, II, J3, 20 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município da Maia	SINTAP	altera ACT n.º 96/2016, 21/01
ACT 018/2022 (DRE, II, J3, 20 jan.)	ACEP	1ª Convenção	O	Município de Moura	SINTAP	novo
ACT 19-B/2022 (DRE, II,J3, 26 abr.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Tavira	STFPSSRA	novo ACT n.º 329/2015, 28/12
ACT 19-C/2022 (DRE, II,J3, 26 abr.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Tavira	STAL	novo ACT n.º 32/2016, 12/01
ACT 27/2022 (DRE, II, J3, 28 set.)	ACEP	Revisão Global	O	Freguesia de Pampilhosa da Serra	SINTAP	(=) ACT n.º 73/2015, 05/10
ACT 32/2022 (DRE, II, J3, 28 set.)	ACEP	Revisão Global	E	LIPOR - Sociedade Intermunicipal de Gestão de Resíduos	SINTAP	altera ACT n.º 19/2016, 28/01
ACT 39/2022 (DRE, II, J3, 29 set.)	ACEP	Revisão Global	O	Freguesia da Falagueira-Venda Nova	STAL	novo ACT n.º 414/2016, 5/12
ACT 50/2022 (DRE, II, J3, 16 dez.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Condeixa-a-Nova	SINTAP	altera ACT 95/2015, 3/11
ACT 53/2022 (DRE, II, J3, 16 dez.)	ACEP	1ª Convenção	O	Município de Beja	STFPSSRA	novo

Fonte: DGAEP <http://www.dgaep.gov.pt>(DRE, série II, parte J3). Dados tratados pelo CRL

Notas: ACT- Acordo Coletivo de Trabalho; ACC- Ac. Col. de Carreira (especial); ACEP- Ac. Col. de Empregador Público .2021,7/52ACEP

Por último, de acordo com a informação da DGAEP, no que respeita aos mecanismos de resolução de conflitos coletivos, em 2022 foram requeridos 62 processos de conciliação e 1 processo de mediação.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 2022 - Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, com produção de efeitos a 1/1/2022 (€ 705,00).

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 e última alteração pela Lei n.º 13/2023, de 03/04 (as alterações ao regime do teletrabalho, conferidas pela Lei n.º 83/2021, de 06/12, entraram em vigor em 1/1/2022).

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, última alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

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.

Destacamento de trabalhadores - Dec.-Lei n.º 101-E/2020, de 07/12 - 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, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016.

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 (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, e últimas alterações pela Lei n.º 2/2020, de 31/03; DL n.º 51/2022, de 26/07; e DL n.º 84-F/2022, de 16/12.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Dec.-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto -Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (**RGPD** e **CNPD**), 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 (LOE) para 2022, aprovado pela Lei n.º 12/2022, de 27/06.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT) - Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12.

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09, e últimas alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 79/2019, de 02/09; e 20/2020, de 01/05.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 91/2009, de 09/04, última alteração introduzida pela Lei n.º 90/2019, de 4/09.

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 133/2013, de 03/10, e última alteração introduzida pela Lei n.º 42/2016, de 28/12.

Relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa (Relatório Único)- Portaria n.º 55/2010, de 21/01, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14/03.

Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 09/06 - critérios e procedimentos a observar na emissão de **portarias de extensão** de convenção coletiva.

Retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 2022 - Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, com produção de efeitos a 1/1/2022 (€ 705,00).

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 Dec.-Lei n.º 47/1998, de 7 de março.

WEBSITES CONSULTADOS

- Boletim do Trabalho e Emprego - Digital (GEP):
<http://bte.gep.mtsss.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):
<https://www.dgert.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/>

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

Cabe a esta Comissão Científica pronunciar-se acerca do *Relatório sobre a Evolução da Contratação Colectiva em 2022*.

Como sempre ocorreu nas edições anteriores, este *Relatório* constitui, no juízo da Comissão, o produto de um notável esforço colectivo de investigação e apresentação de resultados relativos a um fenómeno multidimensional como é a negociação colectiva de trabalho, fenómeno em que são regularmente postos em jogo os interesses e as condições de vida de muitos milhares de pessoas que trabalham e das entidades que as empregam.

Como anteriormente foi assinalado, por mais de uma vez, não tem o Relatório sob apreciação ambições que superem o plano da apresentação orgânica e esclarecedora de dados recolhidos a partir do acompanhamento da negociação colectiva ao longo do ano de 2022. Circunstâncias próprias da génese e da natureza do Centro de Relações Laborais desaconselham tentativas de interpretação ou teorização desse grande acervo de dados. Quer quanto aos tipos de produto negocial, quer quanto aos vários tópicos abordados, o método utilizado é mais o da determinação das frequências do que o da análise qualitativa, embora esta esteja sempre presente. Está-se, pois, perante um importante instrumento de trabalho para os estudiosos do nosso sistema de relações laborais, assim como para aqueles que preparam ou conduzem à mesa de negociação processos de que se espera a emersão de novas convenções colectivas.

O objectivo primário de permitir um seguimento esclarecido e relativamente fácil da evolução do fenómeno é muito facilitado pela constância anual da realização do *Relatório* e pelo facto de, não obstante as variações periodicamente verificadas na sua autoria, se manterem rigorosamente os mesmos os métodos e critérios de tratamento e apresentação de dados. É notória, embora muito discreta, a presença de uma equipa técnica estável e sabiamente coordenada, à qual deve reconhecer-se o mérito principal dessa uniformidade metodológica, para além do esforço operatório que a própria edificação de um relatório desta dimensão exige.

Por outro lado, o presente *Relatório* mantém-se também na linha dos anteriores, no que toca à consideração de novos tópicos, sugeridos pelas tendências que a atualidade vai revelando em matéria de relações laborais. A análise exaustiva dos conteúdos, em cada uma das edições anuais, permite fáceis comparações. E a primeira conclusão que parece poder extrair-se do texto é que 2022 foi um ano de clara continuidade, tanto nos aspectos quantitativos como no que toca aos objectos de negociação.

Essa continuidade suscita, porém, dúvidas que o *Relatório*, aparentemente, não supera – nem teria condições para superar.

O suave aumento do número de convenções – com o relevante contributo dos acordos de empresa – e da taxa de cobertura no mesmo período são dados que sugerem a recuperação da contratualidade no domínio das relações laborais. No entanto, a produtividade do sistema não pode avaliar-se adequadamente sem que se torne possível desagregar os dados relativos à eficácia directa das convenções e os respeitantes à extensão das mesmas convenções. O número de portarias de extensão manteve-se estável (54 em 2022, 55 em 2021), apresentando-se como um mecanismo “orgânico” de compensação dos corolários menos desejáveis do critério legal da dupla filiação. No entanto, a aludida desagregação não parece viável, e o Relatório tem, por isso, que ater-se aos dados, não inteiramente inequívocos, da cobertura total em termos de regulamentação colectiva.

Quanto a novidades da presente edição do *Relatório*, pode apontar-se o destaque atribuído a certos pontos pela sua inserção em “caixas de texto”. Trata-se de uma solução plausível, quer sob o ponto de vista da ênfase desses pontos, quer pelo efeito de aligeiramento da leitura que produz. Um desenvolvimento vantajoso deste tipo de solução poderá consistir, em futuras edições, na utilização das “caixas de texto” para a evidenciação de “casos” dignos de estudo, como convenções portadoras de regimes inovatórios ou processos de regulamentação colectiva com características diferenciadas. O domínio absoluto dos dados demonstrado pela equipa técnica responsável permite esperar desenvolvimentos deste tipo, em vários sentidos, nos futuros relatórios anuais.

No sentido inverso – o da falta de novidade –, o Relatório evidencia o facto de as matérias menos tratadas na contratação permanecerem as mesmas, de ano para ano, facto esse que nos aparece carregado de ambiguidade.

Por um lado, institutos criados pela lei, na provável expectativa de corresponderem a necessidades das empresas ou dos trabalhadores, como é o caso do contrato de trabalho intermitente ou o do horário concentrado, revelam-se de utilidade muito reduzida, em função do desinteresse manifestado no terreno. Por outro, a regulamentação colectiva responde também com indiferença ao persistente apelo do legislador no sentido da criação de mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios individuais. Em ambos os casos, parece claro o desajustamento dos pressupostos da pertinente política legislativa.

No entanto, é mais surpreendente o facto de que matérias delicadas e actuais como a dos meios de vigilância a distância ou a da articulação entre tempo de trabalho e desconexão sejam igualmente pouco consideradas na negociação colectiva – onde, idealmente, as condições de concretização das regras legais básicas poderiam ser adequadamente definidas. É o que, ao invés, se verifica relativamente ao teletrabalho, assumido agora como objecto de negociação em termos cada vez mais amplos, com predomínio das formas mistas ou híbridas em que se combina com o trabalho presencial. Quer do ponto de vista quantitativo, quer na perspectiva qualitativa, a informação fornecida pelos relatórios anuais do CRL, não obstante a amplitude e a clareza dos dados em que assenta e a afinação

atingida pelo método de tratamento construído para o efeito, não permite apurar com segurança suficiente se se está perante um claro movimento de recuperação da vitalidade da contratação, após os dois choques sofridos no início e no fim da década passada, ou ainda de um cenário de relativa estagnação, com hipóteses de restauro mais demoradas. De qualquer modo, nenhum meio, como os relatórios anuais do CRL, permitirá acompanhar o estado dessa questão, com clareza e segurança, neste e nos próximos anos.

Por todas as razões acima expostas, o parecer da Comissão Científica não pode ser senão de aprovação plena, com aplauso, do *Relatório sobre a Evolução da Contratação Colectiva em 2022*.

Lisboa, 23 de maio de 2023

António Monteiro Fernandes(relator)

José João Abrantes

Luís Gonçalves da Silva

Maria do Rosário Palma Ramalho

Miguel Cabrita

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

Declaração de voto da CGTP-IN

1. A CGTP-IN reitera que os relatórios do CRL sobre a negociação colectiva são muito úteis. O Relatório abrange o conteúdo da informação publicada em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho num leque de matérias que se tem vindo a diversificar, complementando a informação publicada pela DGERT.

2. Reitera igualmente que a série temporal deveria ser mais alargada, no caso 2003 a 2022. O ano de 2003 assinala uma ruptura no direito de contratação colectiva em Portugal, com a negação e/ou subversão de princípios fundamentais, como o enfraquecimento e subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a caducidade das convenções colectivas e a escolha da convenção aplicável. As alterações às normas do direito de contratação colectiva não repuseram este direito fundamental e, nalguns casos, agravaram-no.

3. O texto é confuso em relação à evolução dos salários reais em 2022, ano em que se verificou uma perda do poder de compra. É certo tratar-se de dados diferentes. Mas que pode levar a confusão, tanto mais que este assunto não é abordado no contexto económico. Teria sido importante introduzir no ponto sobre o contexto económico o tema da evolução geral dos salários em 2022.

4. O Relatório analisa a evolução da cobertura das convenções colectivas de trabalho com dois indicadores: a taxa de cobertura das convenções em vigor e a taxa de cobertura das convenções publicadas. Constatou-se um declínio na taxa de cobertura das convenções em vigor (de 7,9 pontos percentuais entre 2011 e 2021). A taxa de cobertura das convenções publicadas mostra dois períodos de quebra, o da troica e o da pandemia. É muito baixa a taxa de cobertura das convenções publicada: a média dos anos de 2018 a 2021 é inferior a 20% (18,5% em 2021).

4. A CGTP-IN reitera a sua posição de que devia ser estimada a taxa de cobertura em 2022. Como já afirmámos, uma estimativa não deixa de ser útil pelo facto de poder não ser rigorosa e é verdade que a variação dos TPCO nos Quadros de Pessoal às vezes se afasta da variação com base noutras fontes estatísticas. Ainda assim, seria útil indicar que a taxa de cobertura estimada das convenções publicadas em 2022 foi de 26,6% supondo uma variação dos TPCO (trabalhadores por conta de outrem) de 2,4 (valor verificado com base no Inquérito ao Emprego do INE). Ainda que se trate de uma melhoria não deixa de ser verdade que esta taxa de cobertura é inferior a um terço dos TPCO.

5. O texto afirma que no Continente, desde 2020, predomina a negociação ao nível da empresa (AE). A CGTP-IN não se revê nesta análise. Não desvaloriza a contratação colectiva ao nível de empresa, mas o elemento mais importante continua a ser o do número de trabalhadores abrangidos por cada tipo de convenções colectivas de trabalho.

6. A cessação de vigência das convenções colectivas é um tema em que a análise perde força pelo facto de o âmbito temporal abrangido ter sido restringido. O Relatório deveria também analisar se houve em 2022 algum caso de extinção de associações outorgantes, uma vez que, nos termos das normas em vigor, a extinção pode conduzir à caducidade de convenções colectivas.

7. Em relação às portarias de extensão, a CGTP-IN reafirma que os efeitos da PE devem coincidir com os da convenção colectiva.

8. A PCT dos trabalhadores administrativos tem sido a única que tem sido publicada nos últimos anos, embora com falhas nalguns anos.

9. Em 2022 houve maior número de conciliações com acordo, o que a CGTP-IN valoriza. Já o mesmo não acontece na mediação: apenas uma mediação com acordo, num total de 10.

10.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 colectiva 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.

Pelos motivos apresentados, a CGTP-IN abstém-se.

Lisboa, 24.5.2023

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS (2010 A 2022)	247
ANEXO - QUADRO 2 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS, EM PORTUGAL, POR SUBTIPO E NUTS (2022 E 2021)	248
ANEXO - QUADRO 3 - PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), EM PORTUGAL, POR TIPO E NUTS (2022).....	248
ANEXO - QUADRO 4 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT, NO CONTINENTE (2010 A 2021)	248
ANEXO - QUADRO 5 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO, NO CONTINENTE (2010 A 2021)	249
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2022	249
ANEXO - QUADRO 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2010 E 2022	250
ANEXO - QUADRO 8 – REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA DOS IRCT PUBLICADOS EM 2022, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	251
ANEXO - QUADRO 9 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022	252
ANEXO - QUADRO 10 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2022 - QUADRO SÍNTESE.....	257
ANEXO - QUADRO 11 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2022 - QUADRO SÍNTESE	259
ANEXO - QUADRO 12 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	260
ANEXO - QUADRO 13 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	261
ANEXO - QUADRO 14 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	262
ANEXO - QUADRO 15 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	263
ANEXO - QUADRO 16 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	265
ANEXO - QUADRO 17 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	266
ANEXO - QUADRO 18 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	267
ANEXO - QUADRO 19 – IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – ASSÉDIO MORAL - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	269
ANEXO - QUADRO 20 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	270
ANEXO - QUADRO 21 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	271
ANEXO - QUADRO 22 - ATIVIDADE SINDICAL - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	272
ANEXO - QUADRO 23 – REGIMES COMPLEMENTARES - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	274
ANEXO - QUADRO 24 - ACIDENTES DE TRABALHO / DOENÇAS PROFISSIONAIS / USO DE ÁLCOOL E/OU ESTUPEFACIENTES - ANÁLISE EM 2022 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	275
ANEXO - QUADRO 25 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES	277
ANEXO - QUADRO 26 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	279
ANEXO - QUADRO 27 - LISTAGEM DE CONVENÇÕES E SUAS LIGAÇÕES AO BTE EM QUE FORAM PUBLICADAS, EM 2022	280

Anexo - Quadro 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS (2010 A 2022)

IRCT	NUTS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total de IRCT (negociais + não negociais)	Portugal	534	306	145	136	226	254	280	410	450	524	347	394	505
	Continente	354	199	105	106	174	182	210	310	310	352	258	282	315
	RA Açores	92	44	17	6	13	15	18	30	52	62	43	63	102
	RA Madeira	88	63	23	24	39	57	52	70	88	110	46	49	88
Convenções Coletivas (AC+ AE+ CC)	Portugal	306	225	108	113	189	184	186	267	301	329	219	280	333
	Continente	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	240
	AC	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11	20	31
	AE	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97	109	112
	CC	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	97
	RA Açores	34	22	14	6	12	15	17	24	40	38	27	45	50
	AC	0	0	1	1	0	0	1	0	3	2	7	3	0
	AE	13	14	8	5	9	8	11	17	23	20	14	26	32
	CC	21	8	5	0	3	7	5	7	14	16	6	16	18
	RA Madeira	42	33	9	13	25	31	23	35	41	51	23	27	43
	AC	4	6	1	1	12	7	3	3	6	8	3	7	9
	AE	3	2	2	2	2	5	5	8	11	11	6	7	6
CC	35	25	6	10	11	19	15	24	24	32	14	13	28	
Acordo de Adesão (AA)	Portugal	6	13	7	3	10	8	37	23	20	39	42	18	24
	Continente	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39	18	20
	RA Açores	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
	RA Madeira	0	1	0	0	0	1	8	4	6	10	2	0	4
Portaria de Extensão (PE)	Portugal	218	68	28	20	26	61	56	120	128	154	84	95	146
	Continente	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54
	RA Açores	57	22	3	0	0	0	1	5	12	22	14	18	51
	RA Madeira	45	29	13	11	13	25	20	31	41	49	21	22	41
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	Portugal	4	0	2	0	1	1	1	0	1	2	2	1	2
	Continente	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
	RA Açores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
	RA Madeira	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. de Qualific. Profiss. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

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

Anexo - Quadro 2 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS, EM PORTUGAL, POR SUBTIPO E NUTS (2022 E 2021)

Convenções publicadas, 2022								Convenções publicadas, 2021							
subtipo	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	
1ª Convenção	17	7%	3	6%	1	2%	21	24	12%	4	9%	1	4%	29	
Revisão parcial	186	78%	20	40%	39	91%	245	137	66%	20	44%	21	78%	178	
Revisão global	37	15%	27	54%	3	7%	67	47	23%	21	47%	5	19%	73	
Total	240	100%	50	100%	43	100%	333	208	100%	45	100%	27	100%	280	

Fontes: CRL, <https://www.crlaborais.pt>; Dir. Reg. Qualif. Profis. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt/>; Dir. Reg. do Trab. e Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Anexo - Quadro 3 - PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), EM PORTUGAL, POR TIPO E NUTS (2022)

PE - Caracterização da convenção objeto de extensão, 2022								
Tipo	Açores			Madeira			Continente	Total Nacional
	âmbito nacional	âmbito regional	Total	âmbito nacional	âmbito regional	Total		
Acordo Coletivo	1	10	11	9	1	10	0	21
Acordo Empresa	3	7	10	1	2	3	6	19
Contrato Coletivo	11	19	30	14	14	28	48	106
Total	15	36	51	24	17	41	54	146

Fonte(s): CRL / www.crlaborais.pt; Dir. Reg. 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/>

Anexo - Quadro 4 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT, NO CONTINENTE (2010 A 2021)

Continente

	TCO abrangidos por IRCT ^(*)											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL	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	2.444.795	2.454.688
Contrato Coletivo (CC)	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	2.014.412	2.031.422
Acordo Coletivo (AC)	92.357	92.459	97.097	97.694	97.038	99.532	101.183	106.693	109.690	104.297	118.636	118.983
Acordo de Empresa (AE)	92.554	89.124	82.486	80.074	80.029	78.163	79.933	85.752	86.043	91.984	90.179	89.882
Total (CC+AC+AE)	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	2.223.227	2.240.287
Portaria de Condições Trabalho (PCT,ex-PRT ^(**))	172.176	173.093	186.893	194.848	205.896	212.238	219.677	226.793	211.503	219.272	221.568	214.401

Fonte: GEP / MTSSS, Quadros de Pessoal (séries "qp20nn pub.xls" Q.127-TCO abrangidos por IRCT...) || <http://gep.mtsss.gov.pt>

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

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

Anexo - Quadro 5 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO, NO CONTINENTE (2010 A 2021)

Continente

IRCT referenciados no Relatório Único ⁽¹⁾ , por tipo e ano												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL	473	461	612	687	682	704	727	699	704	747	741	757
Contrato Coletivo (CC)	259	247	377	418	411	429	441	409	408	426	423	428
Acordo Coletivo (AC)	53	45	48	56	51	54	60	59	63	76	77	83
Acordo de Empresa(AE)	146	155	173	197	206	207	211	217	218	230	226	231
Total (CC+AC+AE)	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) **	14	13	13	15	13	13	14	13	14	14	14	14
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Regulam. de Condições Mínimas (RCM) **	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (PRT+PCT+RCM)	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15	15	15

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

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

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

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2022

Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas, por tipo													(Continente)
Ano Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CC	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	348.610	482.331	695.897
AC	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731	18.921	22.332
AE	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624	34.530	37.812	31.752	37.676	27.297	39.614	40.829
Total	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348	820.883	900.382	792.883	397.638	540.866	759.058

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

Anexo - Quadro 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2010 E 2022

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 a 2022)									
ACORDO DE REVOGAÇÃO				CONVENÇÃO OBJETO DE REVOGAÇÃO					Observações
Nº BTE	Data de publicação	Empregadores	Sindicatos	Nº BTE	Data de publicação (última alt.)	Tipo	Empregadores	Sindicatos	
34	15/09/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da	SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes 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/SITSE 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/SITSE 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/SITSE 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/ SITSE, que celebrou nova revisão global AE ESTORIL SOL/FETESE - BTE 1/2017.
31	22/08/2017	AEEP	FNE e outros	29	08/08/2015	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 varios 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 (Médic 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 Médic: 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
35	22/09/2022	T.S.T.	SITRA	29	08/08/2002	AE	T.S.T.	SITRA	revoga 2 AE :T.S.T./SITRA (quadros técnicos) e T.S.T./SITRA ambos última publicação BTE 29/2002.No mesmo BTE 35/2022 é publicada 1ª convenção T.S.T./SITRA e outros (SNM; FECTRANS)

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

**Anexo - Quadro 8 – REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA DOS IRCT
PUBLICADOS EM 2022, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA**

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2022			
		Total de convenções publicadas:			
		TCO	Remuneração base convencional (€)		
média	máxima		mínima *		
A	Agricultura	12.544	731,44 €	1.270,00 €	705,00 €
C	Indústrias transformadoras	279.874	826,77 €	4.652,00 €	705,00 €
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	834	1.171,06 €	4.533,28 €	705,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	200.356	769,99 €	3.022,00 €	705,00 €
H	Transportes e armazenagem	26.939	1.022,48 €	7.773,12 €	705,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	98.807	917,88 €	3.426,23 €	705,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	12.178	1.044,24 €	4.630,50 €	705,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	25.468	1.263,55 €	4.107,67 €	705,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	26.870	717,88 €	1.509,00 €	705,00 €
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	114	801,99 €	1.689,25 €	705,00 €
P	Educação	35.369	1.092,0 €	3.499,93 €	705,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	37.706	850,29 €	3.082,00 €	705,00 €
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1.782	1.451,10 €	3.532,00 €	705,00 €
S	Outras atividades de serviços	217	710,51 €	1.714,29 €	705,00 €
^{Zonas Branças}	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	96.940	855,23 €	1.115,00 €	705,00 €
Total		855.998	838,07 €		

Fonte(s): DGERT, "Relatório sobre Regulamentação coletiva de trabalho publicada em 2022" (adaptado do Q. VIII - VMPI).

Notas: Inclui valores relativos à PCT (trab. administrativos); * A remuneração base convencional mínima é a existente (no setor) à data de publicação do IRCT em BTE mas, quando é inferior à retribuição mínima legal em vigor (...), deverá ser substituída pelo valor da RMMG (705,00€ em 2022).

Anexo - Quadro 9 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022

1/5

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	0	ACA	CESP	0
1	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	15	APICCAPS	FESETE	0
1	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Montepio	SBN-F	0
1	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Montepio	FSIB	BTE 1/2022; ; 5/2022
1	AE	Revisão Global	H	0	DHL	SITAVA	0
2	CC	Alteração salarial e outras	N	0	APFS	STAD	0
2	AC	1ª convenção	Q	0	CH - Montijo	FENPROF	0
2	AE	Revisão Global	E	0	EMARP	SINTAP	0
2	AE	Alteração salarial e outras	C	20	REPSOL - Polimeros	COFESINT	0
3	AC	1ª convenção	C	17	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0
3	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company	FETESE	BTE 3/2022;40/2022
3	AE	Alteração salarial	P	0	Colégio Valsassina	SPGL	0
4	AC	Alteração salarial e outras	J	0	MEO	STPT	0
4	AE	Alteração salarial e outras	C	33	SUCH	FESAHT	BTE 4/2022; ; 5/2022;
4	AE	Alteração salarial e outras	P	0	COPEFAP - Coop. Ensino	SPGL	0
4	AE	Alteração salarial	R	0	Parques Sintra	SINTAP	0
5	AC	Revisão Global	C	20	Indorama Portugal	COFESINT	0
5	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Montepio	SBN-F	BTE 1/2022; ; 5/2022
5	AE	Revisão Global	C	10	SIDUL	COFESINT	0
5	AE	Alteração salarial e outras	C	33	SUCH	SINTAP	BTE 4/2022; ; 5/2022;
5	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	0	Ponto Seguro	SINAPSA	0
5	AE	Alteração	R	0	OPART	CENA-STE	0
6	CC	Revisão Global	H	0	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	0
6	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	0	Mútua	SINAPSA	0
7	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	SOFLUSA	STFCMM	0
7	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO	SITEMAQ	BTE7/2022; ; 7/2022;7/2022;7/2022;
7	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO	SITRA	BTE7/2022; ; 7/2022;7/2022;7/2022;
7	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO	SITese	BTE7/2022; ; 7/2022;7/2022;7/2022;
7	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	0	TRANSTEJO	STFCMM	BTE7/2022; ; 7/2022;7/2022;7/2022;
7	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Parques Tejo - Oeiras	STMO	0
8	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ANF	SIFAP	0
8	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Ageas Portugal	SINAPSA	0
8	AE	Revisão Global	K	0	GENERALI	SINAPSA	0
8	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Metro-Lisboa	FECTRANS	0
8	AE	Alteração	H	0	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
9	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos	COFESINT	0
9	CC	Alteração	N	0	AES	FETESE	BTE 9/2022; ; 9/2022;9/2022
9	CC	Alteração	N	0	AES	STAD	BTE 9/2022; ; 9/2022;9/2022
9	CC	Alteração	N	0	AES	SITese	BTE 9/2022; ; 9/2022;9/2022
9	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	APHP	FESAHT	0
10	CC	Alteração salarial e outras	N	0	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	0
10	CC	Alteração salarial e outras	Q	0	APHP	SEP	0
10	AC	1ª convenção	K	0	Parvalorem	SINTAF	0
10	AE	1ª convenção	E	0	Águas de Gaia	STAL	0
10	AE	Alteração	H	0	PORTUGÁLIA	SIPLA	0
11	CC	Alteração salarial e outras	C	32	APIO	FIEQUIMETAL	0
11	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACISAT	FEPCEs	0
12	CC	Alteração salarial e outras	K	0	APROSE Corretores.Seguros	STAS	0
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	APICER	SINTICAVS	0
13	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	BTE 13/2022; ; 14/2022; 14/2022;15/2022

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
13	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	0
13	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	0
13	CC	Alteração salarial e outras	G	0	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	0
13	CC	Alteração salarial	S	0	ANASEL	SITese	0
13	AC	Alteração salarial	G	0	LACTICOOP	SINDCES	0
13	AE	1ª convenção	R	0	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	0
13	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	UECCU	FESMAR	0
13	AE	Alteração salarial e outras	K	0	CGD	SBN-F	BTE 13/2022; 13/2022;33/2022; 39/2022
13	AE	Alteração salarial e outras	K	0	CGD	STEC	BTE 13/2022; 13/2022;33/2022; 39/2022
14	CC	Revisão Global	P	0	ANIECA	FECTRANS	0
14	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	BTE 13/2022; 14/2022; 14/2022;15/2022
14	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos	SITese	BTE 13/2022; 14/2022; 14/2022;15/2022
14	AC	Alteração salarial e outras	K	0	LUSITÂNIA	STAS	BTE 14/2022; 17/2022;
14	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	24	LUSOSIDER	COFESINT	0
14	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	Tomaz do Douro	FESMAR	0
14	AE	Alteração salarial e outras	H	0	TINITA	SITEMAQ	0
14	AE	Alteração salarial	I	0	Pestana Pousadas	FESAHT	0
15	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	21	APIFARMA	COFESINT	BTE 15/2022; 19/2022;
15	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	25	AIMMAP	SINDEL	0
15	CC	Alteração salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Químicos	FEPCEs	BTE 13/2022; 14/2022; 14/2022;15/2022
15	CC	Alteração salarial e outras	H	0	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SECTPDL	0
15	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	0
15	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Liberty Seguros	STAS	0
16	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	0	PROMARINHA	FESMAR	0
17	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP	SIMA	0
17	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACCCL	STICCS	0
17	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P	0	CNEF	FNE	BTE 17/2022; 30/2022;
17	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	BTE 17/2022; 26/2022; 27/2022;
17	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Fidelidade	SINAPSA	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	0	LUSITÂNIA	SINAPSA	BTE 14/2022; 17/2022;
17	AE	1ª convenção	K	0	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	0
17	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CASCO	FEVICCOM	0
17	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS	ASPTC	BTE 17/2022; 18/2022; 22/2022;
17	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Porto Santo Line - TM	FESMAR	0
18	AE	Alteração salarial e outras	C	17	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	0
18	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS	SITRA	BTE 17/2022; 18/2022; 22/2022;
18	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	0
19	CC	Alteração salarial e outras	A	0	CAP	SETAAB	0
19	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCAVE	SETAAB	0
19	CC	Alteração salarial	C	10	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	0
19	CC	Alteração salarial e outras	C	11	ADCP	SETAAB	0
19	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	20	APQuímica	COFESINT	0
19	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	21	APIFARMA	SINDEQ	BTE 15/2022; 19/2022;
19	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	BTE 19/2022; 19/2022;
19	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA_Celulose	SITese	BTE 19/2022; 19/2022;
19	AE	1ª convenção	I	0	Apeadeiro 2020	FESAHT	0
19	AE	Alteração salarial e outras	G	0	CARRISBUS	FECTRANS	BTE 19/2022; 19/2022; 28/2022;28/2022
19	AE	Alteração salarial e outras	G	0	CARRISBUS	SITRA	BTE 19/2022; 19/2022; 28/2022;28/2022
19	AE	Alteração salarial	H	0	CTT Expresso	SINDETELCO	0
20	CC	Revisão Global	A	0	AHSA	SETAAB	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
20	CC	Alteração salarial e outras	A	0	AABA	SETAAB	0
20	CC	Alteração salarial e outras	A	0	AARIBATEJO	SETAAB	0
20	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ACRAL	CESP	0
20	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	ADIPA (Retalhistas)	SITASE	0
20	CC	Alteração salarial e outras	H	0	RENA	SITAVA	0
20	AC	Alteração salarial e outras	K	0	ZURICH	STAS	BTE 20/2022;21/2022
20	AE	Alteração salarial e outras	H	0	DHL	SITAVA	0
21	CC	Revisão Global	G	0	ACIRO	CESP	0
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	0	ADIPA (Grossistas)	SITASE	0
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	ANF	SINPROFARM	0
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	0	AHRESP_alojamento	SITASE	0
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	0	AHRESP_refeitórios	SITASE	0
21	AC	Alteração salarial e outras	K	0	ZURICH	SINAPSA	BTE 20/2022;21/2022
21	AE	Alteração salarial e outras	H	0	MEDWAY	ASCEF	0
22	CC	Revisão Global	A	0	ANEFA	SETAAB	0
22	CC	Revisão Global	G	0	AE - Viana do Castelo	CESP	0
22	CC	Revisão Global	P	0	ANORECA	FECTRANS	0
22	AC	Alteração salarial e outras	G	0	LACTICOOP	SETAAB	BTE 22/2022; 31/2022
22	AE	Revisão Global	I	0	CCL	SITASE	0
22	AE	Alteração salarial / texto consolidado	C	23	CIMPOR	FEVICCOM	0
22	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRIS	SITASE	BTE 17/2022; 18/2022; 22/2022;
22	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P	0	CITEFORMA	SITASE	0
23	CC	Revisão Global	C	10	ALIF	SETAAB	0
23	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	0
23	CC	Alteração salarial	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas)	FESAHT	0
23	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	BTE 23/2022; 24/2022;
23	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVÉC/APIV	SINDEQ	BTE 23/2022; 24/2022;
23	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APIC (Curtumes)	FESETE	0
23	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	27	ANIMEE	FETESE	0
23	AE	Alteração	H	0	PORTUGÁLIA	SIPLA	0
23	AE	Revisão Global	H	0	CP comboios	ASCEF	BTE 23/2022; 44/2022
24	CC	Revisão Global	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	0
24	CC	Revisão Global	C	11	ADCP	SITASE	0
24	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ITA	FESAHT	0
24	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL (Lanifícios)	FESETE	BTE 23/2022; 24/2022;
24	CC	Alteração salarial e outras	C	14	ANIVÉC/APIV	FESETE	BTE 23/2022; 24/2022;
24	CC	Alteração salarial e outras	C	17	ANIPC	FIEQUIMETAL	0
24	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME	SITASE	0
24	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	CIMPOR	SITASE	0
24	AE	Alteração salarial e outras	H	0	AENL	CESP	0
25	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(confeitaria)	SITASE	0
25	CC	Alteração salarial e outras	H	0	AATFL	SITEMAQ	0
25	AE	1ª convenção	R	0	Palmela.Desporto	STAL	0
25	AE	1ª convenção	S	0	MAIS Sindicato	Sindicato Jornalistas	0
25	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	0
26	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(batata frita)	FESAHT	0
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	0	AHRESP_restauração e bebidas	SITASE	BTE 26/2022;33/2022
26	AC	Alteração salarial e outras	K	0	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	BTE 17/2022; 26/2022; 27/2022;
26	AE	1ª convenção	O	0	AHBV - Abrantes	SNBP	0
26	AE	1ª convenção	O	0	AHBV - Benedita	SNBP	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
26	AE	reajuste salarial e outr	H	EMEL	SITSESE	0
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	0
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022
27	AC	reajuste salarial e outr	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	BTE 17/2022; 26/2022; 27/2022;
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	0
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	0
27	AE	reajuste salarial e outr	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	0
27	AE	reajuste salarial e outr	K	321 Crédito	SBC	BTE 27/2022; 31/2022; 44/2022
27	AE	reajuste salarial e outr	K	BNP Paribas	MAIS Sindicato	0
28	CC	reajuste salarial e outr	C	APCOR - Pessoal de Escritórios	SINDCES	0
28	CC	reajuste e outras / texto	J	APIMPRESA	FETESE	BTE 28/2022; BTE 33/2022
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	0
28	AE	reajuste salarial e outr	C	PETROGAL	COFESINT	BTE 28/2022; 28/2022; 28/2022;
28	AE	reajuste salarial e outr	C	PETROGAL	FIEQUIMETAL	BTE 28/2022; 28/2022; 28/2022;
28	AE	reajuste salarial e outr	C	PETROGAL	SITSESE	BTE 28/2022; 28/2022; 28/2022;
28	AE	reajuste e outras / texto	C	GALLOVIDRO	SINDEQ	0
28	AE	Alteração	G	CARRISBUS	FECTRANS	BTE 19/2022; 19/2022; 28/2022;28/2022
28	AE	Alteração	G	CARRISBUS	SITRA	BTE 19/2022; 19/2022; 28/2022;28/2022
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022
29	CC	reajuste salarial e outr	G	ACISB	FEPCESE	0
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	0
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	0
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	0
29	AE	reajuste e outras / texto	C	Santos Barosa Vidros	SINDEQ	BTE 39/2022; 43/2022
30	CC	reajuste e outras e texto	C	APCOR - Pessoal Fabril	FEVICCOM	0
30	CC	reajuste e outras e texto	P	CNEF	SPLIU	BTE 17/2022; 30/2022;
30	CC	reajuste e texto consolid	R	LPFP	SJP Futebol	0
30	AE	reajuste e outras e texto	H	ETRG Transportes	STFCMM	0
30	AE	reajuste e outras e texto	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	0
31	AC	reajuste salarial e outr	G	LACTICOOP	STRUP	BTE 22/2022; 31/2022
31	AE	reajuste e outras e texto	K	321 Crédito	SBN-F	BTE 27/2022; 31/2022; 44/2022
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	BTE 32/2022; 44/2022
32	CC	reajuste salarial e outr	G	AE_Vinho.Porto_Admin.	FESAHT	0
32	CC	reajuste salarial e outr	G	AE_Vinho.Porto_Armaz	FESAHT	0
32	CC	reajuste salarial e outr	G	AGEFE.TIC	FEPCESE	0
32	CC	reajuste salarial e outr	G	ACISTDS	CESE	0
32	AE	reajuste salarial e outr	H	CARRISTUR	FECTRANS	BTE 32/2022;36/2022; 36/2022
33	CC	reajuste salarial e outr	I	AHRESP_restauração e bebidas	FESAHT	BTE 26/2022;33/2022
33	CC	reajuste e outras / texto	J	APIMPRESA	SITSESE	BTE 28/2022; BTE 33/2022
33	AC	reajuste salarial e outr	H	BRISA	SETACOP	0
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	0
33	AE	reajuste salarial e outr	C	LEICA	FEVICCOM	0
33	AE	reajuste salarial e outr	K	CGD	SBC	BTE 13/2022; 13/2022;33/2022; 39/2022
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	0
35	AE	reajuste salarial e outr	H	ViaPorto	SMAQ	0
36	CC	reajuste salarial e outr	G	AE_Vinho.Porto	SINTICABA	0
36	CC	reajuste salarial e outr	G	APED	SITSESE	0
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	0
36	AE	reajuste e outras e texto	C	CELBI	SIFOMATE	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2022							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
36	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRISTUR	SNM	BTE 32/2022;36/2022; 36/2022
36	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CARRISTUR	SITRA	BTE 32/2022;36/2022; 36/2022
37	AC	Alteração e texto consolidado	H	0	APA	SNTAP	0
37	AC	Alteração salarial e outras	H	0	OPERFOZ	SINPORFOZ	0
38	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	0	ACLIS	CESP	0
38	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	NORMAX	FEVICCOM	0
39	CC	Revisão Global	G	0	AC - Porto	CESP	0
39	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes	COFESINT	BTE 39/2022; 39/2022;44/2022
39	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes	SITSESE	BTE 39/2022; 39/2022;44/2022
39	AE	Alteração salarial e outras	K	0	CGD	FSIB	BTE 13/2022; 13/2022;33/2022; 39/2022
40	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	BTE 3/2022;40/2022
41	CC	Revisão Global	J	0	APEL	FEPCESE	0
41	AE	Alteração salarial	P	0	CITEFORMA	SITSESE	0
42	AE	Alteração salarial e outras	R	0	FCP	CESP	0
43	CC	Revisão Global	H	0	ANTROP	SITRA	BTE 27/2022; 29/2022; 29/2022; 43/2022
43	AE	Alteração salarial e outras	C	12	TABAQUEIRA	FESAHT	0
43	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Santos Barosa Vidros	FEVICCOM	BTE 39/2022; 43/2022
43	AE	Alteração / texto consolidado	G	0	Tabaqueira II	FESAHT	0
44	CC	Revisão Global	P	0	APEC	SITSESE	BTE 32/2022; 44/2022
44	CC	Alteração salarial e outras	C	30	ABIMOTA	SINDEL	0
44	AE	Revisão Global	H	0	CP comboios	SFRCI	BTE 23/2022; 44/2022
44	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	BTE 44/2022;47/2022
44	AE	Alteração salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	BTE 39/2022; 39/2022;44/2022
44	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	0	321 Crédito	FSIB	BTE 27/2022; 31/2022; 44/2022
45	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	Parmalat Portugal	FIEQUIMETAL	0
45	AE	Alteração salarial e outras	C	18	INCM	FIEQUIMETAL	BTE 45/2022 E BTE 46/2022
45	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	E	0	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	0
45	AE	Alteração salarial e outras	J	0	RTP	FE	0
45	AE	Alteração salarial e outras	O	0	AHBV - Condeixa-a-Nova	SNBP	0
46	CC	1ª convenção	P	0	CNEF	FENPROF	0
46	AE	1ª convenção	E	0	Ecoleziria.Residuos	STAL	0
46	AE	Alteração salarial e outras	C	18	INCM	SINTTAV	BTE 45/2022 E BTE 46/2022
47	CC	Revisão Global	Q	0	CNIS	FNE	0
47	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	10	ANIM	FESAHT	0
47	AC	Alteração salarial e outras	C	17	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	0
47	AE	Alteração salarial e outras	C	17	The Navigator Company	FETESE	BTE 44/2022;47/2022
47	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Metro-Lisboa	FECTRANS	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	0	INATEL	FESAHT	BTE 47/2022; 47/2022; 47/2022;
47	AE	Alteração salarial e outras	I	0	INATEL	SINTAP	BTE 47/2022; 47/2022; 47/2022;
47	AE	Alteração salarial e outras	I	0	INATEL	SITSESE	BTE 47/2022; 47/2022; 47/2022;

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

Anexo - Quadro 10 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2022 - 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						
1	31/2022	PE DO AE SATA INTERNACIONAL/SNPVAC	AE	H	35	sem oposição	4
2	37/2022	PE DO AE SATA AZORES/SITAVA	AE	H	31	sem oposição	5
2	32/2022	PE DO CC AECOPS/FETESE	CC	F	37	sem oposição	3
2	33/2022	PE DO CC TRANSFORMADORES DE VIDRO/FEVICOM	CC	C	38	sem oposição	3
2	34/2022	PE DO CC ANCIA/FETESE	CC	M	27	sem oposição	6
2	35/2022	PE DO CC UMP/FNE	CC	S	31	FNSTFPS	5
2	36/2022	PE DO CC COMÉRCIO AVEIRO/CESP	CC	G	30	sem oposição	5
9	103/2022	PE DO CC AIMMAP/SINDEL	CC	C	20	AIMMAP	9
9	104/2022	PE DO CC ACISB/FEPCES	CC	G	36	sem oposição	5
12	117/2022	PE DO CC AGEFE/FEPCES	CC	G	44	sem oposição	4
13	123/2022	PE DO CC FACILITY SERVICES/STAD	CC	N	2	sem oposição	2
13	122/2022	PE DO CC VIANA DO CASTELO/CESP	CC	G	48	sem oposição	3
13	124/2022	PE DO CC APICCAPS/FESETE	CC	C	1	sem oposição	2
13	125/2022	PE DO CC COMÉRCIO AVEIRO/CESP	CC	G	1	sem oposição	2
13	134/2022	PE DO CC ANCIPA/FESAHT (HORTOFRUTÍCOLAS)	CC	C	43	sem oposição	4
13	133/2022	PE DO AE SATA/SPAC	AE	H	22	sem oposição	9
19	145/2022	PE DO AE SUCH/SINTAP	AE	C	5	FESAHT	3
19	149/2022	PE DO CC ANIPC/FIEQUIMETAL	CC	C	43	FAPEL	6
19	146/2022	PE DO CC AHotelariaP/SITese	CC	I	48	AIHSA e APHORT	5
19	147/2022	PE DO AE SUCH/FESAHT	AE	C	4	FESAHT	4
19	148/2022	PE DO CC ACILIS/CESP	CC	G	43	sem oposição	6
26	171/2022	PE DO CC APHospit.P/FESAHT	CC	Q	9	sem oposição	4
26	172/2022	PE DO CC AES/FETESE	CC	N	9	sem oposição	4
26	173/2022	PE DO CC AES/SITese	CC	N	9	sem oposição	4
27	196/2022	PE DO CC AES/STAD	CC	N	9	sem oposição	4
27	195/2022	PE DO CC ALTO TAMEGA/FEPCES	CC	G	11	sem oposição	4
27	194/2022	PE DO CC GROQUIFAR/FIEQUIMETAL (pragas)	CC	N	10	sem oposição	4

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						
27	193/2022	PE DO AE OGMA/SITAVA	AE	C	41	sem oposição	8
27	192/2022	PE DO CC GROQUIFAR/COFESINT (produtos farmacêuticos)	CC	G	9	sem oposição	4
27	191/2022	PE DO CC APICER/SINTICAVS	CC	C	13	sem oposição	3
27	190/2022	PE DO CC APEC/FECTTRANS	CC	P	4	sem oposição	18
34	219/2022	PE DO CC GROQUIFAR/SITese (químicos)	CC	G	14	sem oposição	5
34	220/2022	PE DO CC GROQUIFAR/FEPCEs (químicos)	CC	G	15	sem oposição	5
34	226/2022	PE DO CC GROQUIFAR/FIEQUIMETAL (prod.farm.)	CC	G	13	sem oposição	5
34	230/2022	PE DO CC APIFARMA/COFESINT	CC	C	15	sem oposição	5
34	231/2022	PE DO CC APQUIMICA/COFESINT	CC	C	19	sem oposição	4
34	228/2022	PE DO CC ABIMOTA/SINDEL	CC	C	29	sem oposição	13
34	229/2022	PE DO CC APATransitários/SIMAMEVIP	CC	H	6	sem oposição	7
34	227/2022	PE DO CC APHospitaliz.P/SEP	CC	Q	10	sem oposição	6
34	221/2022	PE DO CC ANIECA/FECTTRANS	CC	P	14	sem oposição	5
34	222/2022	PE DO CC AHSA/SETAAB	CC	A	20	sem oposição	4
41	261/2022	PE DO CC ANIL/SINDICATO LACTICINIOS	CC	C	19	FESAHT	5
41	256/2022	PE DO CC ANCIPA/SETAAB (hortofrutícolas)	CC	C	24	FESAHT	4
41	257/2022	PE DO CC AEVC/CESP	CC	G	22	sem oposição	4
41	258/2022	PE DO CC ARMADORES TRAFEGO FLUVIAL/SITEMAQ	CC	H	25	sem oposição	3
41	259/2022	PE DO CC CNIS/FEPCEs	CC	Q	39	FNSTFPS, UMP, APM-RedeMut	12
41	263/2022	PE DO CC ANCAVE/SETAAB	CC	C	19	FESAHT	5
41	264/2022	PE DO CC APROSE/STAS	CC	K	12	SINAPSA	7
41	262/2022	PE DO CC CARNES LISBOA/SINDICATO CARNES SUL	CC	G	17	FESAHT	5
41	260/2022	PE DO CC CNIS/FNSTFPS	CC	Q	44	UMP	11
46	290/2022	PE DO CC ADCP adegas/SETAAB	CC	C	19	sem oposição	7
46	291/2022	PE DO CC CAP/SETAAB	CC	A	19	sem oposição	7
48	299/2022	PE DO CC ANCIPA/FESAHT (Hortofrutícolas)	CC	C	23	sem oposição	6
48	300/2022	PE DO CC ITA /FESAHT	CC	C	24	sem oposição	6

Anexo - Quadro 11 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2022 - QUADRO SÍNTESE

Acordos de Adesão publicados em 2022 - Quadro síntese					
Acordo de Adesão			Convenção originária objeto de adesão (alargamento)		
BTE	CAE (Rev.3)	Identificação (outorgantes)	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção
12	J	MEO e / SINTTAV e	AC	29/01/2022	MEO e / STPT e
13	C	OGMA / SIA	AE	08/11/2021	OGMA / SITAVA e
13	H	TAP / SIA	AE	22/05/2007, 22/02/2021	TAP / SIMA e
15	Q	CNISolidariedade / SFP	CC	22/10/2021	CNISolidariedade / FEPCEs e
24	H	SPdHandling / SIAeronáutica.	AE	15/02/2012, 29/01/2018	SPdHandling / STHAeropostos
25	G	AEBRAGA e / CESP	CC	29/02/2020	AEBRAGA e / CESMINHO e
25	K	MetLife Europe / STAS e	AC	22/04/2022	Liberty Seguros e / STAS e
29	C	ANIVEC/APIV / SIMA	CC	29/06/2022	ANIVEC/APIV / FESETE
31	K	Autor. Sup. Seg. e Fund. P. (ASF) / STAS e	AC	22/04/2022	Liberty Seguros e / STAS e
34	H	Auto-Est.Atlântico e / FEPCEs	AC	08/09/2021	Auto-Est.Atlântico e / SETACCOP
37	K	Banco Sabadell suc.P./ SBST-Mais Sind. e	AC	15/07/2022	Várias inst. crédito / SBST-Mais Sind. e
38	H	CP comboios P. / SNTSFerrov.	AE	22/06/2022	CP comboios P. / ASCEF e
39	H	CP comboios P. / ASSIFECO	AE	22/06/2022	CP comboios P. / ASCEF e
41	K	BNP Paribas / SBN	AE	22/07/2022	BNP Paribas / SBST-Mais Sind.
43	H	CTT Expresso / SICTTEXPT	AE	20/05/2022	CTT Expresso / SINDETELCO
44	K	Porto Seguro -Med.Seg./ STAS	AE	08/02/2022	Porto Seguro -Med.Seg./ SINAPSA
46	H	AVE MobilidadeETP/ FECTRANS e	AC	08/08/2022	Rod.Entre Douro e Minho/ FECTRANS e
46	H	Infraestruturas P. e outras / STIR	AC	15/06/2019	Infraestruturas P. e outras / SNTSFerrov. e
48	H	APAveiro e outras/ SITEMAQ	AC	08/10/2022	APAveiro e outras/ SNTAPortuárias
48	H	APAveiro e outras/ SinCOMar	AC	08/10/2022	APAveiro e outras/ SNTAPortuárias

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

Anexo - Quadro 12 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Escolha de convenção aplicável (15/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 30/2021
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	novo BTE 8/2019
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	novo BTE 21/2019
15	AC	Alteração salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS	BTE 21/2020
17	CC	Alteração salarial e outras e texto	P	CNEF	FNE	altera BTE 37/2021
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	novo BTE 21/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	novo BTE 21/2019
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	novo BTE 17/2019
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	novo BTE 17/2019
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	altera BTE 12/2020
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021
30	CC	Alteração salarial e outras e texto	P	CNEF	SPLIU	altera BTE 5/2019
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo

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

Anexo - Quadro 13 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Regulamentos / Protocolos (47/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	altera BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo
4	AC	Alteração salarial e outras	J	MEO	STPT	altera BTE 5/2021
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 23/2017
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 24/2021
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 21/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	altera BTE 17/2019
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_alojamento	SITese	altera BTE 30/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_refeitórios	SITese	altera BTE 15/2017
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	altera BTE 17/2019
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	altera BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 17/2017
22	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P	CITEFORMA	SITese	novo BTE 42/2019
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	(=) BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalist	novo
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	altera BTE 43/2017
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 12/2018
32	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCEs	novo BTE 44/2021
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo
37	AC	Alteração e texto consolidado	H	APA	SNTAP	(=) BTE 28/2018
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	altera BTE 8/2014
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCl	(=) BTE 17/2020
45	AE	Alteração salarial e outras	J	RTP	FE	(=) BTE 36/2015
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Residuos	STAL	novo

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

Anexo - Quadro 14 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Adaptabilidade (27/240)	Banco de Horas (17/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos		
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	(=) BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo	0
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	0	(=) BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 20/2017	0
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	novo BTE 19/2009	0
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	novo BTE 13/2019	novo BTE 13/2019
10	CC	Alteração salarial e outras	Q	APHP	SEP	altera BTE 24/2019	0
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo	0
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	0	(=) BTE 24/2021
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo	novo
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018	0
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITese	(=) BTE 24/2019	0
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021	(=) BTE 18/2021
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	altera BTE 27/2018	0
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	0	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 12/2020	0
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 17/2019	(=) BTE 17/2019
23	CC	Revisão Global	C	ANCI PA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 22/2021	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 17/2020	0
24	CC	Revisão Global	C	ANCI PA(hortofrutícolas)	SETAAB	novo BTE 18/2019	altera BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	0	altera BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato Jornalistas	novo	0
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021	(=) BTE 23/2021
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020	0
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	0	(=) BTE 36/2019
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021	(=) BTE 33/2021
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021	0
36	CC	Alteração salarial e outras	G	APED	SITese	0	novo BTE 22/2008
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	altera BTE 17/2020	0
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	0	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 44/2019	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	FESAHT	novo (BTE 6/2019)	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SINTAP	novo (BTE 6/2019)	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SITese	novo (BTE 6/2019)	0

Anexo - Quadro 15 - TRABALHO SUPLEMENTAR – Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (66/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	(regime anterior)
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021
2	CC	Alteração salarial e outras	N	APFS	STAD	altera BTE 2/2020
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	altera BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 20/2017
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	altera BTE 19/2009
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	CC	Alteração salarial e outras	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	altera BTE 13/2021
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 24/2021
15	CC	Alteração salarial e outras	H	AOPDDL_Portuários.Leixões	SECTPDL	altera BTE 34/2014
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
18	AE	Alteração salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	altera BTE 20/2020
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 14/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	altera BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITese	altera BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	altera BTE 18/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 16/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	G	ACRAL	CESP	altera BTE 16/2019
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	(=) BTE 21/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	altera BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 12/2020
22	AE	Alteração salarial / texto consolidado	C	CIMPOR	FEVICCOM	altera BTE 20/2019
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 17/2019

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (66/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	(regime anterior)
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	altera BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	altera BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	(=) BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	R	PaImela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalistas	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	altera BTE 23/2021
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTrans	altera BTE 35/2019
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	altera BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	altera BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTrans	novo
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
29	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	Santos Barosa Vidros	SINDEQ	altera 48/2019
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTrans	(=) BTE 4/2021
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018
37	AC	Alteração salarial e outras	H	OPERFOZ	SINPORFOZ	altera BTE 10/2019
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	altera BTE 15/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEs	altera BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	altera BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	altera BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	altera BTE 17/2020
45	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	Parmalat Portugal	FIEQUIMETAL	altera BTE 36/2018
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Resíduos	STAL	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 43/2020

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

Anexo - Quadro 16 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Isenção de Horário (55/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	altera BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	altera BTE 19/2009
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 24/2021
14	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	LUSOSIDER	COFESINT	altera BTE 12/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITese	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	altera BTE 18/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 16/2021
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	(=) BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_refeitórios	SITese	altera BTE 15/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	(=) BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021
22	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 25/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 12/2020
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 17/2019
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	altera BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	(=) BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalista	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
31	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	STRUP	(=) BTE 30/2019
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 4/2021
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CELBI	SIFOMATE	(=) BTE 18/2018
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	(=) BTE 30/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCES	altera BTE 3/2005
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	(=) BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	altera BTE 17/2020
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Residuos	STAL	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 44/2019
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	FESAHT	altera BTE 6/2019
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SINTAP	altera BTE 6/2019
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SITese	altera BTE 6/2019

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

Anexo - Quadro 17 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Horários Flexíveis (19/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	altera BTE 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	novo BTE 17/2015
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	(=) BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(= BTE 24/2021
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021
21	AE	Alteração salarial e	H	MEDWAY	ASCEF	(=) BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalistas	novo
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018
45	AE	Alteração salarial e	C	INCM	FIEQUIMETAL	novo BTE 31/1999

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

**Anexo - Quadro 18 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - Análise em 2022
relativamente à convenção anterior**

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (84/240)	Trabalhador Estudante (51/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos		
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018	(=) BTE 6/2018
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	0	altera BTE 28/2017
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	FSIB	0	altera BTE 13/2021
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021	(=) BTE 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 17/2015	0
2	AE	Alteração salarial e outras	C	REPSOL - Polimeros	COFESINT	altera BTE 5/2019	0
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	altera BTE 31/2019	(=) BTE 31/2019
5	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	0	altera BTE 1/2022
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 20/2017	(=) BTE 20/2017
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	altera BTE 19/2009	novo (BTE 19/2009)
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019	0
10	CC	Alteração salarial e outras	Q	APHP	SEP	altera BTE 24/2019	0
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo	novo
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	APICER	SINTICAVS	novo (BTE 37/2017)	0
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 24/2021	(=) BTE 24/2021
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	novo (BTE 21/2019)	0
15	CC	Alteração salarial e outras	H	AOPDDL - Portuários. Leixões	SECTPDL	novo (BTE 20/2019)	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	0	altera BTE 9/2021
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	novo (BTE 21/2019)	0
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo	0
17	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	ASPTC	altera BTE 16/2021	altera BTE 16/2021
18	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITRA	altera BTE 16/2021	altera BTE 16/2021
19	CC	Alteração salarial e outras	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2021	0
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 14/2021	(=) BTE 14/2021
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 30/2021	(=) BTE 30/2021
19	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	APQuímica	COFESINT	altera BTE 11/2018	0
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITESE	(=) BTE 24/2019	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	novo	novo
19	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS	FECTRANS	altera BTE 23/2021	0
19	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS	SITRA	altera BTE 23/2021	0
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021	(=) BTE 18/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021	0
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 16/2021	0
20	CC	Alteração salarial e outras	G	ACRAL	CESP	novo (BTE 16/2021)	0
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	novo (BTE 17/2019)	0
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	(=) BTE 21/2017	(=) BTE 21/2017
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	novo (BTE 17/2019)	0
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	(=) BTE 27/2018	(=) BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 39/2018	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021	(=) BTE 30/2021

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

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (84/240)	Trabalhador Estudante (51/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos		
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 12/2020	0
22	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITese	altera BTE 2/2020	altera BTE 2/2020
22	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P	CITEFORMA	SITese	altera BTE 32/2017	0
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	0	altera BTE 24/2021
23	CC	Revisão Global	C	ANCI PA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 18/2019	(=) BTE 18/2019
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 17/2020	(=) BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCI PA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 18/2019	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	altera BTE 39/2018	(=) BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato Jornalistas	novo	0
25	AE	Alteração salarial e outras	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM	0	0
26	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCI PA(batata frita)	FESAHT	0	0
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	altera BTE 43/2017	0
26	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	0	altera BTE 9/2021
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo	0
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo	0
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021	0
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	(=) BTE 35/2019	(=) BTE 35/2019
27	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	0	altera BTE 9/2021
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	altera BTE 36/2019	0
27	AE	Alteração salarial e outras	K	BNP Paribas	MAIS Sindicato	altera BTE 9/2021	0
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	(=) BTE 35/2019	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	(=) BTE 35/2019	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	novo	0
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo	0
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 4/2021	(=) BTE 4/2021
32	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCEs	(=) BTE 44/2021	0
32	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRISTUR	FECTRANS	altera BTE 47/2019	0
33	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA	SETACCOP	altera BTE 36/2021	0
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo	novo
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018	(=) BTE 32/2018
36	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRISTUR	SNM	altera BTE 47/2019	0
36	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRISTUR	SITRA	altera BTE 47/2019	0
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	(=) BTE 30/2014	(=) BTE 30/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEs	altera BTE 3/2005	0
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	(=) BTE 17/2016	(=) BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	(=) BTE 4/2021	(=) BTE 4/2021
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCl	(=) BTE 17/2020	(=) BTE 17/2020
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo	0
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 44/2019	(=) BTE 44/2019
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	FESAHT	altera BTE 6/2019	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SINTAP	altera BTE 6/2019	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SITese	altera BTE 6/2019	0

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

Anexo - Quadro 19 – IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – ASSÉDIO MORAL - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

Assédio Moral - 2022 (54/240)											
BTE (nº)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	0	X	0	0	0	(=) BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	X	X	X	X	0	(=) 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	X	X	X	0	(=) BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0	X	0	X	0	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	0	X	0	0	0	(=) BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	0	X	0	0	0	(=) BTE 20/2017
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	0	X	X	X	X	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	0	X	0	0	0	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	X	X	0	X	0	(=) BTE 24/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	0	X	0	0	0	(=) BTE 17/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITSE	0	X	0	0	0	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	0	X	X	X	0	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0	X	0	X	X	(=) BTE 18/2021
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	0	X	0	0	0	(=) BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_alojamento	SITSE	X	X	X	X	X	novo BTE 30/2017
21	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_refeitórios	SITSE	X	X	0	X	X	novo BTE 15/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	X	X	0	X	X	novo BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANFEA	SETAAB	0	X	0	X	X	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	0	X	0	0	0	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	X	X	0	X	0	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITSE	0	X	0	0	0	(=) BTE 12/2020
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	0	X	0	0	0	(=) BTE 17/2019
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	0	X	0	X	X	(=) BTE 30/2020
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	0	X	X	0	X	(=) BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	0	X	0	0	0	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITSE	0	X	0	0	0	(=) BTE 39/2018
24	CC	Alteração salarial e outras	C	FENAME	SITSE	X	X	X	X	0	novo BTE 27/2019
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	0	X	X	0	0	novo
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITSE	0	X	X	X	X	novo BTE 43/2017
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	0	X	0	0	0	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	0	X	0	0	0	novo
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	0	X	0	0	0	(=) BTE 35/2019
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	0	X	0	0	X	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	X	X	0	0	X	(=) BTE 36/2019
27	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBC	X	0	X	0	0	novo BTE 39/2021
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	0	X	0	0	0	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	0	X	0	0	0	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	0	X	0	0	0	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	X	X	0	0	0	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	0	X	0	0	0	novo
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	X	0	X	X	X	novo
31	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	321 Crédito	SBN-F	X	0	X	0	0	novo BTE 38/2017
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	0	X	0	0	0	(=) BTE 4/2021
32	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCEs	X	X	X	X	X	novo BTE 44/2021
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	0	X	0	0	0	novo
36	CC	Alteração salarial e outras	G	APED	SITSE	X	X	X	X	0	novo BTE 22/2008
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	0	X	0	0	0	(=) BTE 32/2018
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	0	X	0	0	0	(=) BTE 30/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEs	X	X	0	X	0	novo BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	0	X	0	0	0	(=) BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITSE	0	X	0	0	0	(=) BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	0	X	X	0	X	(=) BTE 17/2020
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	0	X	0	0	0	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Residuos	STAL	0	X	X	0	0	novo
Total						15	51	16	19	14	54

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

Anexo - Quadro 20 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Comparação Teletrabalho (27/240)	Comparação Direito Desconexão (8/240)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos		
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	Novo BTE 17/2015	0
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019	0
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	altera BTE 19/2009	0
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE	altera BTE
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 21/2019	altera BTE 21/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo	0
17	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	ASPTC	novo BTE 2/2020	0
18	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITRA	novo BTE 2/2020	0
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	Novo BTE 18/2021	0
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 16/2021	0
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	altera BTE 17/2019	altera BTE 21/2019
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	altera BTE 17/2019	altera BTE 21/2019
22	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITese	novo BTE 2/2020	0
22	AE	Alteração salarial e outras /	P	CITEFORMA	SITese	novo BTE 42/2019	novo BTE 42/2019
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	novo BTE 17/2020 e 23/2021	0
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	novo BTE 12/2020	0
27	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBC	0	altera BTE 38/2017
31	AE	Alteração salarial e outras e	K	321 Crédito	SBN-F	0	altera BTE 38/2017
36	CC	Alteração salarial e outras	G	APED	SITese	novo (BTE 22/2008)	0
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCES	novo BTE 13/2005	0
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	novo BTE 17/2020	0
45	AE	Alteração salarial e outras	C	INCM	FIEQUIMETAL	novo BTE 31/1999	0
45	AE	Alteração salarial e outras	J	RTP	FE	novo BTE 36/2015	0
46	AE	Alteração salarial e outras	C	INCM	SINTTAV	Novo BTE 39/2021	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	FESAHT	altera BTE 6/2019	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SINTAP	altera BTE 6/2019	0
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	SITese	altera BTE 6/2019	0

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

Nota: em 2021: Teletrabalho 6/208; direito à desconexão 5/208

Nota: em 2020: Teletrabalho 3/169; direito à desconexão 5/169

Nota: em 2019: Teletrabalho 12/240; direito à desconexão 6/240

Nota: em 2018: Teletrabalho 9/220; direito à desconexão 3/220

Anexo - Quadro 21 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Avaliação Desempenho (39/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	altera BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021
2	AC	1ª convenção	Q	CH - Montijo	FENPROF	novo
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 17/2015
2	AE	Alteração salarial e outras	C	REPSOL - Polimeros	COFESINT	(=) BTE 5/2019
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo
3	AE	Alteração salarial e outras	C	The Navigator Company	FETESE	altera BTE 45/2019
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 21/2019
17	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P	CNEF	FNE	altera BTE 31/2017
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
17	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	ASPTC	(=) BTE 16/2021
18	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITRA	(=) BTE 16/2021
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	altera BTE 17/2019
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	altera BTE 17/2019
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITASE	(=) BTE 12/2020
22	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITASE	(=) BTE 2/2020
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	novo (BTE 17/2020)
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalistas	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	novo (BTE 12/2020)
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
30	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P	CNEF	SPLIU	altera BTE 31/2017
37	AC	Alteração e texto consolidado	H	APA	SNTAP	altera BTE 46/2015
37	AC	Alteração salarial e outras	H	OPERFOZ	SINPORFOZ	novo (BTE 10/2019)
40	AE	Alteração salarial e outras	C	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	altera BTE 18/2019
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	novo (BTE 17/2020)
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Residuos	STAL	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 44/2019
47	AE	Alteração salarial e outras	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	altera BTE 47/2020
47	AE	Alteração salarial e outras	I	INATEL	FESAHT	novo (BTE 6/2019)

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

Anexo - Quadro 22 - ATIVIDADE SINDICAL - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

1/2

CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (76/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021
2	CC	Alteração salarial e outras	N	APFS	STAD	altera BTE 2/2020
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	altera BTE 17/2015
2	AE	Alteração salarial e outras	C	REPSOL - Polimeros	COFESINT	altera BTE 5/2019
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 20/2017
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	(=) BTE 19/2009
8	AC	Alteração salarial e outras	K	Ageas Portugal	SINAPSA	altera BTE 8/2021
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 24/2021
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 21/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
18	AE	Alteração salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	(=) BTE 12/2019
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 14/2021
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 30/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITASE	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021
20	CC	Alteração salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 16/2021
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	(=) BTE 21/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	altera BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 30/2021
22	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 25/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITASE	(=) BTE 12/2020
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	altera BTE 24/2021
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 17/2020

CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (76/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 22/2021
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	(=) BTE 39/2018
24	CC	Alteração salarial e outras	C	FENAME	SITese	(=) BTE 27/2019
25	CC	Alteração salarial e outras	H	AATFL	SITEMAQ	(=) BTE 1/2021
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalista	novo
26	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	FESAHT	altera BTE 17/2010
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	(=) BTE 35/2019
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019
27	AE	Alteração salarial e outras	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	(=) BTE 1/2002
27	AE	Alteração salarial e outras	K	BNP Paribas	MAIS Sindicato	altera BTE 9/2021
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	novo
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	novo
30	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P	CNEF	SPLIU	altera BTE 40/2017
31	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	STRUP	(=) BTE 30/2019
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 4/2021
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018
36	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	CELBI	SIFOMATE	altera BTE 18/2018
37	AC	Alteração salarial e outras	H	OPERFOZ	SINPORFOZ	altera BTE 10/2019
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	(=) BTE 30/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCES	altera BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	(=) BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	altera BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	(=) BTE 17/2020
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecoleziria.Residuos	STAL	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 44/2019

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

Anexo - Quadro 23 – REGIMES COMPLEMENTARES - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Prestações Sociais Complementares
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	65/240
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	novo 6/BTE
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	altera BTE 8/2017
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	FSIB	altera BTE 13/2021
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021
2	AE	Alteração salarial e outras	C	REPSOL - Polimeros	COFESINT	altera BTE 5/2019
4	AC	Alteração salarial e outras	J	MEO	STPT	altera BTE 5/2021
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	altera BTE 31/2019
5	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	altera BTE 1/2022
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	altera BTE 10/2021
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	(=) BTE 19/2009
7	AE	Alteração salarial e outras	H	Parques Tejo - Oeiras	STMO	altera BTE 44/2020
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	altera BTE 13/2019
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 24/2021
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 21/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	altera BTE 9/2021
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 30/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITSESE	(=) BTE 24/2019
19	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS	FECTTRANS	altera BTE 23/2021
19	AE	Alteração salarial e outras	G	CARRISBUS	SITRA	altera BTE 23/2021
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	altera BTE 17/2019
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	altera BTE 17/2019
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	novo BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 34/2016
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITSESE	(=) BTE 12/2020
22	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	P	CITEFORMA	SITSESE	altera BTE 32/2017
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITSESE	(=) BTE 39/2018
25	AE	1ª convenção	R	Palmela.Desporto	STAL	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalistas	novo
26	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	altera BTE 9/2021
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTTRANS	(=) BTE 35/2019
27	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	altera BTE 9/2021
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020
27	AE	Alteração salarial e outras	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	altera BTE 21/2011
27	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBC	altera BTE 22/2021
27	AE	Alteração salarial e outras	K	BNP Paribas	MAIS Sindicato	altera BTE 9/2021
28	AE	Alteração salarial e outras	C	PETROGAL	COFESINT	altera BTE 35/2019
28	AE	Alteração salarial e outras	C	PETROGAL	FIEQUIMETAL	altera BTE 35/2019
28	AE	Alteração salarial e outras	C	PETROGAL	SITSESE	altera BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	(=) BTE 35/2019
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTTRANS	novo
30	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	altera BTE 25/2019
31	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	321 Crédito	SBN-F	altera 44/2021
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTTRANS	(=) BTE 4/2021
33	AC	Alteração salarial e outras	H	BRISA	SETACCOP	altera BTE 36/2020
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	altera BTE 34/2021
37	AC	Alteração e texto consolidado	H	APA	SINTAP	novo BTE 46/2015
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEC	(=) BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	(=) BTE 17/2016
43	AE	Alteração salarial e outras	C	TABAQUEIRA	FESAHT	altera BTE 27/2016
43	AE	Alteração / texto consolidado	G	Tabaqueira II	FESAHT	altera BTE 27/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITSESE	(=) BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCI	(=) BTE 17/2020
44	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	321 Crédito	FSIB	altera BTE 35/2021

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

Anexo - Quadro 24 - ACIDENTES DE TRABALHO / DOENÇAS PROFISSIONAIS / USO DE ÁLCOOL E/OU ESTUPEFACIENTES - Análise em 2022 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (91/240)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (8/240)	Segurança e Saúde no Trabalho (62/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos			
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	(=) BTE 6/2018	0	(=) BTE 6/2018
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	altera BTE 8/2017	0	0
1	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	FSIB	altera BTE 13/2021	0	0
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 25/2021	0	(=) BTE 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 17/2015	(=) BTE 17/2015	(=) BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	novo	0	novo
5	AC	Revisão Global	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 31/2019	(=) BTE 31/2019	(=) BTE 31/2019
5	AC	Alteração salarial e outras	K	Montepio	SBN-F	altera BTE 1/2022	0	0
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	(=) BTE 20/2017	0	(=) BTE 20/2017
6	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	(=) BTE 19/2009	0	0
8	AE	Revisão Global	K	GENERALI	SINAPSA	(=) BTE 13/2019	0	altera BTE 13/2019
10	CC	Alteração salarial e outras	Q	APHP	SEP	altera BTE 40/2020	0	0
10	AC	1ª convenção	K	Parvalorem	SINTAF	novo	0	novo
10	AE	1ª convenção	E	Águas de Gaia	STAL	novo	0	novo
13	CC	Alteração salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	altera BTE 26/2021	0	0
13	CC	Alteração salarial e outras	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	altera BTE 13/2021	0	0
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	novo	0	novo
13	AE	Alteração salarial e outras	K	CGD	SBN-F	altera BTE 28/2020	0	0
13	AE	Alteração salarial e outras	K	CGD	STEC	altera BTE 10/2020	0	0
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 24/2021	0	(=) BTE 24/2021
14	CC	Alteração salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	altera BTE 26/2021	0	0
14	CC	Alteração salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese	altera BTE 26/2021	0	0
14	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	novo (BTE 21/2019)	0	0
14	AE	Alteração salarial e outras	H	TINITA	SITEMAQ	altera BTE 13/2021	0	0
15	AC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	altera BTE 17/2018	0	0
16	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	PROMARINHA	FESMAR	altera BTE 17/2018	0	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	altera BTE 9/2021	0	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	Fidelidade	SINAPSA	altera BTE 5/2019	0	0
17	AC	Alteração salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 21/2019	0	altera BTE 21/2019
17	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	novo	0	novo
17	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	ASPTC	(=) BTE 16/2021	0	0
18	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITRA	(=) BTE 16/2021	0	0
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 14/2021	0	(=) BTE 14/2021
19	CC	Alteração salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 30/2021	0	(=) BTE 30/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 17/2018	0	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITese	(=) BTE 24/2019	0	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	0	0	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 18/2021	0	(=) BTE 18/2021
20	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	STAS	0	0	altera BTE 17/2019
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	(=) BTE 21/2017	0	(=) BTE 21/2017
21	AC	Alteração salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	0	0	altera BTE 17/2019
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	(=) BTE 27/2018	0	(=) BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	(=) BTE 28/2020	0	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 39/2018	0	(=) BTE 39/2018
22	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 30/2021	(=) BTE 30/2021	(=) BTE 30/2021
22	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 25/2021	0	0
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITese	(=) BTE 12/2020	0	(=) 12/2020
22	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	SITese	(=) BTE 2/2020	0	altera BTE 2/2020
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 17/2019	0	(=) BTE 17/2019

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

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2022 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (91/240)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (8/240)	Segurança e Saúde no Trabalho (62/240)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos			
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA(bata frita)	SETAAB	(=) BTE 18/2019	0	(=) BTE 22/2021
23	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 17/2020	0	(=) BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 18/2019	0	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	(=) BTE 39/2018	0	(=) BTE 39/2018
24	CC	Alteração salarial e outras	C	FENAME	SITese	(=) BTE 27/2019	0	0
25	CC	Alteração salarial e outras	H	AATFL	SITEMAQ	(=) BTE 1/2021	0	0
25	AE	1ª convenção	R	Palmeira.Desporto	STAL	novo	0	novo
25	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	indicato.Jornalista	novo	0	novo
26	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	altera BTE 9/2021	0	0
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	novo	0	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	novo	novo	novo
27	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 23/2021	(=) BTE 23/2021	(=) BTE 23/2021
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	(=) BTE 35/2019	0	(=) BTE 35/2019
27	AC	Alteração salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	altera BTE 9/2021	0	0
27	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SMAQ	(=) BTE 12/2020	0	(=) BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - ALGÉS	SNBP	(=) BTE 36/2019	0	(=) 36/2019
27	AE	Alteração salarial e outras	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	altera BTE 21/2011	0	0
27	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBC	altera BTE 39/2021	0	0
28	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 33/2021	0	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	(=) BTE 35/2019	0	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP	(=) BTE 35/2019	0	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2021	0	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	novo	0	novo
29	AE	1ª convenção	E	VIMAGUA	STAL	0	0	novo
30	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P	CNEF	SPLIU	(=) BTE 40/2017	0	0
30	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	ETRG Transportes	STFCMM	(=) BTE 37/2017	0	0
30	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	Atlanti Ferries	SIMAMEVIP	altera BTE 25/2019	0	0
31	AC	Alteração salarial e outras	G	LACTICOOP	STRUP	(=) BTE 30/2019	0	0
31	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	321 Crédito	SBN-F	altera BTE 44/2021	0	0
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 4/2021	0	(=) BTE 4/2021
32	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCEs	(=) BTE 44/2021	0	0
33	AE	1ª convenção	H	EMES - Sintra	STAL	novo	novo	novo
33	AE	Alteração salarial e outras	K	CGD	SBC	altera BTE 11/2020	0	0
35	AE	1ª convenção	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	novo	0	novo
36	CC	Alteração salarial e outras	G	APED	SITese	0	0	novo (BTE 22/2008)
36	AC	Revisão Global	G	BP - Portugal	COFESINT	(=) BTE 32/2018	(=) BTE 32/2018	(=) BTE 32/2018
37	AC	Alteração salarial e outras	H	OPERFOZ	SINPORFOZ	altera BTE 10/2019	0	0
39	CC	Revisão Global	G	AC - Porto	CESP	(=) BTE 30/2014	0	(=) BTE 30/2014
39	AE	Alteração salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT	altera BTE 29/2021	0	0
39	AE	Alteração salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	SITese	altera BTE 29/2021	0	0
39	AE	Alteração salarial e outras	K	CGD	FSIB	altera BTE 11/2020	0	0
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEs	0	0	altera BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	(=) BTE 17/2016	0	(=) BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	(=) BTE 21/2017	0	altera BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP comboios	SFRCl	(=) BTE 17/2020	0	(=) BTE 17/2020
45	AE	Alteração salarial e outras	O	AHBV - Condeixa-a-Nova	SNBP	0	novo (BTE 6/2014)	novo (BTE 6/2014)
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	novo	0	novo
46	AE	1ª convenção	E	Ecolizéria.Resíduos	STAL	novo	0	novo
47	CC	Revisão Global	Q	CNIS	FNE	(=) BTE 47/2022	0	(=) BTE 44/2019
47	AC	Alteração salarial e outras	C	Navegador Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	0	0	(=) BTE 37/2021

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

Anexo - Quadro 25 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA	ANEFA	Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo	ANF	Associação Nacional das Farmácias
AARIBATEJO	Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos	ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
AATFL	Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local	ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
ABIMOTA	Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
AC - Porto	Associação dos Comerciantes do Porto	ANIM	Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro	ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ACILIS	Associação de Comércio, Indústria, Serviço e Turismo de Leiria e outras	ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ACIRO	Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste	ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
ACISAT	ACISAT - Associação Empresarial do Alto Tâmega	ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	AOPDDL_Portuários_Leixões	Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões
ACISTDS	Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal	APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve	APAT - Transitários	Associação dos Transitários de Portugal - APAT
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	APCOR - Pessoal de Escritórios	Associação Portuguesa da Cortiça (Pessoal de Escritórios)
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio por grosso)	APCOR - Pessoal Fabril	Associação Portuguesa da Cortiça (Pessoal Fabril)
ADIPA (Retalhistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio a retalho)	Apeadeiro 2020	Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, Lda
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução
AE - Viana do Castelo	Associação Empresarial de Viana do Castelo	APED	Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
AE_Vinho.Porto	AEVP - Associação das Empresas de Vinho do Porto	APEL	Associação Portuguesa de Editores e Livreiros
AE_Vinho.Porto_Admin.	AEVP - Associação das Empresas de Vinho do Porto - Administrativas	APFS	Associação Portuguesa de Facility Services
AE_Vinho.Porto_Armaz.	AEVP - Associação das Empresas de Vinho do Porto - Armazéns	APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
AENL	Auto-Estradas NorteLitoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes
AES	Associação de Empresas de Segurança	APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucessores
Ageas Portugal	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA	APICER	Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria
AGEFE.TIC	Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico, e das Tecnologias	APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
Águas de Gaia	Águas de Gaia, EM, SA	APIMPRENSA	Associação Portuguesa de Imprensa (ex-AIND)
Águas Públicas Serra Estrela	Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA	APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
AHBV - Abrantes	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Abrantes	APQuímica	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
AHBV - ALGÉS	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Algés	APROSE	APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros
AHBV - Benedita	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita	ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
AHBV - Condeixa-a-Nova	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova	Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA
AHRESP_alojamento	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal - alojamento	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA
AHRESP_refeitórios	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal - cantinas, refeitórios e fábricas de refeições	BIOTEK_Pasta.Papel	BIOTEK, SA
AHRESP_restauração e bebidas	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal - restauração e bebidas	BNP Paribas	BNP Paribas - Sucursal em Portugal
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano	BP - Portugal	BP Portugal S.A.
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio	CAIMA_Celulose	CAIMA - Indústria de Celulose, S.A.
ANASEL	Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves	CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves	CARRIS	CARRIS - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM SA
ANCIPA(batata frita)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares(batata frita)	CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA
ANCIPA(confeiteira)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (confeiteira)	CARRISTUR	CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal, Lda
ANCIPA(hortofrutícolas)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (hortofrutícolas)	CASCO	Casco Aquastyl Portugal, Lda

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
CCL	Clube de Campismo de Lisboa	MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (ex-PT Comunicações SA)
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA	Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
CGD	Caixa Geral de Depósitos, SA	Montepio	Caixa Económica Montepio Geral
CH - Montijo	Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE	Mútua	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA	Navigator Tissue Ródão	Navigator Tissue Ródão, SA
CITEFORMA	Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias	NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico
CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação	NORQUIFAR - Farmacêuticos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retailistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade	NORQUIFAR - Químicos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retailistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
Colégio Valsassina	Colégio Valsassina, SA	OPART	OPART - Organismo de Produção Artística, EPE
Coop. A.-P. Beira Central	Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL	OPERFOZ	OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, Lda.
COPEFAP - Coop. Ensino	COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL	Palmela.Desporto	Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal Lda
CP comboios	CP comboios de Portugal, E.P.E.	Paper.Viana	DS Smith Paper Viana, SA
CTT Expresso	CTT - Correios de Portugal, S.A.	Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Ld.ª
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)	Parques Sintra	Parques de Sintra - Monte da Lua, SA
Ecoleziria.Resíduos	Ecoleziria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos	Parques Tejo - Oeiras	Parques Tejo - Parqueamento de Oeiras, EM, SA
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA	Parvalorem	Parvalorem, SA
EMEL	EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M. S.A.	Pestana Pousadas	Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA
EMES - Sintra	EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA	PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.
ETRG Transportes	Empresa de Transportes do Rio Guadiana, Lda	Ponto Seguro	Mediação de Seguros, Lda
Europ Assistance - Seguros	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA	Porto Santo Line TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Ld.ª
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão	PORTUGÁLIA	PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
FCP	Futebol Clube do Porto	PROMARINHA	PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA
FENAME	Federação Nacional do Metal	RENA	RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal
Fidelidade	Fidelidade - Seguradora	REPSOL - Polimeros	Repsol Polimeros, SA
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA	Rodoviária Douro Minho	Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA
GENERALI	Generali - Companhia de Seguros, SA	RTP	Rádio e Televisão de Portugal, SA
GROQUIFAR-Controlo de	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Controlo de pragas)	Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
GROQUIFAR-Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)	Santos Barosa Vidros	Santos Barosa - Vidros, SA
GROQUIFAR-Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)	SIDUL	Sidul Açucares, Unipessoal, Ldª
INATEL	Fundação INATEL	SOFLUSA	Sociedade Fluvial de Transportes, SA
INCM	Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA	SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais
Indorama Portugal	Indorama ventures Portugal PTA, Unipessoal Lda	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins	TABAQUEIRA	Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S.A.
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL	Tabaqueira II	Tabaqueira II - Empresa Industrial de Tabacos, SA
LAGOS-EM-FORMA	LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA	The Navigator Company	The Navigator Company, SA (ex-PORTUCEL)
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA	TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
Liberty Seguros	Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal	Tomaz do Douro	Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Ld.ª
LPPF	Liga Portuguesa de Futebol Profissional	TRANSTEJO	TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA
LUSITÂNIA	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA	UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.
LUSOSIDER	LUSOSIDER - Aços Planos, S.A.	Várias Instituições de	Várias Instituições de Crédito
MAIS Sindicato	Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato	ViaPorto	ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal Lda
MATM Açores.Maritima	Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.	VIMAGUA	Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimaraes e Vizela, EIM, SA
MEDWAY	Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA	ZURICH	ZURICH Insurance PLC - em Portugal

Anexo - Quadro 26 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Sindicatos e Assoc. Sindicais	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Sindicatos e Assoc. Sindicais
ASCEF	Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária	SINDELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média
ASPTC	ASPTC - Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris	Sindicato.Jornalistas	Sindicato dos Jornalistas
CENA-STE	CENA-STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos	SINPORFOZ	Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	SINTAF	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira
FE	Federação dos Engenheiros	SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações	SINTICABA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins
FENPROF	Federação Nacional dos Professores	SINTICAVS	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	SIPLA	Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
FESMAR	FESMAR-Federação Dos Sindicatos Dos Trabalhadores Do Mar	SITEMAQ	Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	SITE-NORTE	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro	SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
FIEQUIMETAL	Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa,	SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
FNE	Federação Nacional da Educação	SJP Futebol	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
FSIB	Federação dos Sindicatos Independentes da Banca	SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses
MAIS Sindicato	Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias	SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
SBC	Sindicato dos Bancários do Centro	SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores
SBN-F	Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal	SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SECTPDL	Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões	SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos	SPLAAESTRMMC	Sindicato dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	SPLIU	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades
SETAAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca,	STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
SETACCOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços	STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
SFRCI	Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante	STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
SIFAP	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	STEC	Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras	STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	STMO	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de
SINAPSA	Sindicato Naional dos Profissionais de Seguros e Afins	STPT	Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços	STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
SINDEL	Sindel- Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto
SINDEQ	Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas / Sindicato das Indústrias e Afins		

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

Anexo - Quadro 27 - LISTAGEM DE CONVENÇÕES E SUAS LIGAÇÕES AO BTE EM QUE FORAM PUBLICADAS, EM 2022

BTE	Tipo	Empregadores	Sindicatos	Ligações ao BTE no qual as Convenções foram publicadas
1	CC	ACA	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/1/00070044.pdf
1	CC	APICCAPS	FESETE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/1/00450078.pdf
1	AC	Montepio	SBN-F	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/1/00820085.pdf
1	AC	Montepio	FSIB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/1/00790081.pdf
1	AE	DHL	SITAVA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/1/00860115.pdf
2	CC	APFS	STAD	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/2/01470151.pdf
2	AC	CH - Montijo	FENPROF	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/2/01510153.pdf
2	AE	EMARP	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/2/01540202.pdf
2	AE	REPSOL - Polimeros	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/2/02030208.pdf
3	AC	Navigator Tissue Ródão	FETESE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/3/02350269.pdf
3	AE	The Navigator Company	FETESE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/3/02700317.pdf
3	AE	Colégio Valsassina	SPGL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/3/03170319.pdf
4	AC	MEO	STPT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/4/03480350.pdf
4	AE	SUCH	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/4/03510354.pdf
4	AE	COPEFAP - Coop. Ensino	SPGL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/4/03550357.pdf
4	AE	Parques Sintra	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/4/03580358.pdf
5	AC	Indorama Portugal	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/03890422.pdf
5	AC	Montepio	SBN-F	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/04230425.pdf
5	AE	SIDUL	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/04260457.pdf
5	AE	SUCH	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/04570461.pdf
5	AE	Ponto Seguro	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/04620480.pdf
5	AE	OPART	CENA-STE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/5/04810481.pdf
6	CC	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/6/04900504.pdf
6	AE	Mútua	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/6/05050522.pdf
7	AE	SOFLUSA	STFCMM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/05490568.pdf
7	AE	TRANSTEJO	SITEMAQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/05690598.pdf
7	AE	TRANSTEJO	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/05980627.pdf
7	AE	TRANSTEJO	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/06270655.pdf
7	AE	TRANSTEJO	STFCMM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/06560688.pdf
7	AE	Parques Tejo - Oeiras	STMO	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/7/06880689.pdf
8	CC	ANF	SIFAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/8/07090712.pdf
8	AC	Ageas Portugal	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/8/07120713.pdf
8	AE	GENERALI	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/8/07140737.pdf
8	AE	Metro-Lisboa	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/8/07370746.pdf
8	AE	Metro-Lisboa	SENSIQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/8/07460747.pdf
9	CC	GROQUIFAR-Farmacêuticos	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/9/07870789.pdf
9	CC	AES	FETESE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/9/07890790.pdf
9	CC	AES	STAD	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/9/07900791.pdf
9	CC	AES	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/9/07910792.pdf
9	CC	APHP	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/9/07920794.pdf
10	CC	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/10/08260827.pdf
10	CC	APHP	SEP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/10/08270830.pdf
10	AC	Parvalorem	SINTAF	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/10/08310855.pdf
10	AE	Águas de Gaia	STAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/10/08560876.pdf
10	AE	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/10/08760877.pdf
11	CC	APIO	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/11/09060908.pdf
11	CC	ACISAT	FEPCEs	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/11/09090910.pdf
12	CC	APROSE Corretores.Seguros	STAS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/12/09320933.pdf
13	CC	APICER	SINTICAVS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/09511019.pdf
13	CC	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10201021.pdf
13	CC	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10211024.pdf
13	CC	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10241025.pdf
13	CC	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10251028.pdf
13	CC	ANASEL	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10291030.pdf
13	AC	LACTICOOP	SINDCES	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10311031.pdf
13	AE	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10311063.pdf
13	AE	UECCU	FESMAR	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10641074.pdf
13	AE	CGD	SBN-F	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10741075.pdf
13	AE	CGD	STEC	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/13/10761077.pdf
14	CC	ANIECA	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11431164.pdf
14	CC	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11641166.pdf
14	CC	GROQUIFAR-Químicos	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11661168.pdf

14	AC	LUSITÂNIA	STAS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11681171.pdf
14	AE	LUSOSIDER	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11711194.pdf
14	AE	Tomaz do Douro	FESMAR	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/11941219.pdf
14	AE	TINITA	SITEMAQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/12201221.pdf
14	AE	Pestana Pousadas	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/14/12211224.pdf
15	CC	APIFARMA	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/12591279.pdf
15	CC	AIMMAP	SINDEL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/12801305.pdf
15	CC	GROQUIFAR-Químicos	FEPCEs	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/13051307.pdf
15	CC	AOPPD_L Portuários.Leixões	SECTPDL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/13081310.pdf
15	AC	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/13111326.pdf
15	AC	Liberty Seguros	STAS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/15/13261327.pdf
16	AE	PROMARINHA	FESMAR	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/16/13371352.pdf
17	CC	AIMMAP	SIMA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/13591360.pdf
17	CC	ACCCL	STICCS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/13601361.pdf
17	CC	CNEF	FNE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/13611397.pdf
17	AC	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/13971402.pdf
17	AC	Fidelidade	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14021405.pdf
17	AC	LUSITÂNIA	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14061408.pdf
17	AE	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14091424.pdf
17	AE	CASCO	FEVICCOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14241427.pdf
17	AE	CARRIS	ASPTC	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14271466.pdf
17	AE	Porto Santo Line - TM	FESMAR	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/17/14661468.pdf
18	AE	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/18/15101515.pdf
18	AE	CARRIS	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/18/15161555.pdf
18	AE	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/18/15551557.pdf
19	CC	CAP	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16131628.pdf
19	CC	ANCAVE	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16291640.pdf
19	CC	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16401641.pdf
19	CC	ADCP	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16411657.pdf
19	CC	APQuímica	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16571694.pdf
19	CC	APIFARMA	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/16951714.pdf
19	AE	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17141739.pdf
19	AE	CAIMA_Celulose	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17391760.pdf
19	AE	Apeadeiro 2020	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17601785.pdf
19	AE	CARRISBUS	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17861789.pdf
19	AE	CARRISBUS	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17891791.pdf
19	AE	CTT Expresso	SINDETELCO	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/19/17911793.pdf
20	CC	AHSA	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/18321858.pdf
20	CC	AABA	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/18581874.pdf
20	CC	AARIBATEJO	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/18741882.pdf
20	CC	ACRAL	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/18821884.pdf
20	CC	ADIPA (Retailistas)	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/18851904.pdf
20	CC	RENA	SITAVA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/19041905.pdf
20	AC	ZURICH	STAS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/19051912.pdf
20	AE	DHL	SITAVA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/20/19121913.pdf
21	CC	ACIRO	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/19411993.pdf
21	CC	ADIPA (Grossistas)	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/19942019.pdf
21	CC	ANF	SINPROFARM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/20192033.pdf
21	CC	AHRESP_alojamento	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/20342066.pdf
21	CC	AHRESP_refeitórios	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/20662084.pdf
21	AC	ZURICH	SINAPSA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/20842090.pdf
21	AE	MEDWAY	ASCEF	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/21/20912109.pdf
22	CC	ANEFA	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/21672197.pdf
22	CC	AE - Viana do Castelo	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/21972219.pdf
22	CC	ANORECA	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/22192239.pdf
22	AC	LACTICOOP	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/22392248.pdf
22	AE	CCL	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/22492263.pdf
22	AE	CIMPOR	FEVICCOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/22642293.pdf
22	AE	CARRIS	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/22942337.pdf
22	AE	CITEFORMA	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/22/23382363.pdf
23	CC	ALIF	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/23992418.pdf
23	CC	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24192439.pdf
23	CC	ANCIPA(hortofrutícolas)	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24392442.pdf
23	CC	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24422445.pdf
23	CC	ANIVEC/APIV	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24452446.pdf
23	CC	APIC (Curtumes)	FESETE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24472448.pdf

23	CC	ANIMEE	FETESE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24492484.pdf
23	AE	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24842486.pdf
23	AE	CP comboios	ASCEF	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/23/24882556.pdf
24	CC	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/25822604.pdf
24	CC	ADCP	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26052627.pdf
24	CC	ITA	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26272628.pdf
24	CC	ANIL (Lanifícios)	FESETE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26292631.pdf
24	CC	ANIVEC/APIV	FESETE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26312633.pdf
24	CC	ANIPC	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26332635.pdf
24	CC	FENAME	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26362640.pdf
24	AE	CIMPOR	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26402675.pdf
24	AE	AENL	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/24/26752677.pdf
25	CC	ANCIPA(confeitaria)	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/25/26892691.pdf
25	CC	AATFL	SITEMAQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/25/26912693.pdf
25	AE	Palmeira.Desporto	STAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/25/26932729.pdf
25	AE	MAIS Sindicato	Sindicato.Jornalistas	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/25/27302739.pdf
25	AE	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/25/27392741.pdf
26	CC	ANCIPA(batata frita)	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/27702773.pdf
26	CC	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/27722807.pdf
26	AC	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/28082813.pdf
26	AE	AHBV - Abrantes	SNBP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/28132830.pdf
26	AE	AHBV - Benedita	SNBP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/28312855.pdf
26	AE	EMEL	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/26/28562858.pdf
27	CC	FAPEL	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/28912902.pdf
27	CC	ANTROP	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29022933.pdf
27	AC	Várias Instituições de Crédito	FSIB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29332936.pdf
27	AE	CP comboios	SMAQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29372964.pdf
27	AE	AHBV - ALGÉS	SNBP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29642984.pdf
27	AE	Paper.Viana	SITE-NORTE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29842987.pdf
27	AE	321 Crédito	SBC	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29872990.pdf
27	AE	BNP Paribas	MAIS Sindicato	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/27/29912997.pdf
28	CC	APCOR - Pessoal de Escritórios	SINDCES	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/30603061.pdf
28	CC	APIMPrensa	FETESE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/30613074.pdf
28	AC	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/30743097.pdf
28	AE	PETROGAL	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/30973101.pdf
28	AE	PETROGAL	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/31013105.pdf
28	AE	PETROGAL	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/31053109.pdf
28	AE	GALLOVIDRO	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/31093129.pdf
28	AE	CARRISBUS	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/31293130.pdf
28	AE	CARRISBUS	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/28/31303130.pdf
29	CC	ANTROP	SNM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/32003232.pdf
29	CC	ANTROP	STTAMP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/32323264.pdf
29	CC	ACISB	FEPCEs	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/32643267.pdf
29	AC	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/32673290.pdf
29	AC	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/32903314.pdf
29	AE	VIMAGUA	STAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/33143314.pdf
29	AE	Santos Barosa Vidros	SINDEQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/29/33313351.pdf
30	CC	APCOR - Pessoal Fabril	FEVICOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/30/33753415.pdf
30	CC	CNEF	SPLIU	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/30/34153442.pdf
30	CC	LFPF	SJP Futebol	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/30/34433463.pdf
30	AE	ETRG Transportes	STFCMM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/30/34633484.pdf
30	AE	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/30/34853509.pdf
31	AC	LACTICOOP	STRUP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/31/35253531.pdf
31	AE	321 Crédito	SBN-F	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/31/35323555.pdf
32	CC	APEC	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35673582.pdf
32	CC	AE_Vinho.Porto_Admin.	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35823583.pdf
32	CC	AE_Vinho.Porto_Armaz	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35833585.pdf
32	CC	AGEFE.TIC	FEPCEs	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35853592.pdf
32	CC	ACISTDS	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35923596.pdf
32	AE	CARRISTUR	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/32/35963602.pdf
33	CC	AHRESP_restauração e bebidas	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36143618.pdf
33	CC	APIMPrensa	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36183631.pdf
33	AC	BRISA	SETACCOP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36313637.pdf
33	AE	EMES - Sintra	STAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36373654.pdf
33	AE	LEICA	FEVICOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36543656.pdf
33	AE	CGD	SBC	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/33/36563658.pdf
35	AE	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/35/37093774.pdf
35	AE	ViaPorto	SMAQ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/35/37743778.pdf

36	CC	AE_Vinho.Porto	SINTICABA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/37983800.pdf
36	CC	APED	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/38003807.pdf
36	AC	BP - Portugal	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/38073833.pdf
36	AE	CELBI	SIFOMATE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/38343860.pdf
36	AE	CARRISTUR	SNM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/38663872.pdf
36	AE	CARRISTUR	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/36/38613866.pdf
37	AC	APA	SNTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/37/39023909.pdf
37	AC	OPERFOZ	SINPORFOZ	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/37/39093914.pdf
38	CC	ACILIS	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/38/39463960.pdf
38	AC	NORMAX	FEVICOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/38/39603979.pdf
39	CC	AC - Porto	CESP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/39/40194067.pdf
39	AE	ADP - Fertilizantes	COFESINT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/39/40684070.pdf
39	AE	ADP - Fertilizantes	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/39/40714073.pdf
39	AE	CGD	FSIB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/39/40734074.pdf
40	AE	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/40/40964146.pdf
41	CC	APEL	FEPCEs	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/41/41944209.pdf
41	AE	CITEFORMA	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/41/42094212.pdf
42	AE	FCP	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2022/42/42404247.pdf
43	CC	ANTROP	SITRA	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/43/42724306.pdf
43	AE	TABAQUEIRA	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/43/43074310.pdf
43	AE	Santos Barosa Vidros	FEVICOM	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/43/43114335.pdf
43	AE	Tabaqueira II	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/43/43364358.pdf
44	CC	APEC	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/43784392.pdf
44	CC	ABIMOTA	SINDEL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/43934393.pdf
44	AE	CP comboios	SFRCl	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/43944457.pdf
44	AE	The Navigator Company	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/44584463.pdf
44	AE	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/44634467.pdf
44	AE	321 Crédito	FSIB	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/44/44674488.pdf
45	AE	Parmalat Portugal	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/45/45074524.pdf
45	AE	INCM	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/45/45244528.pdf
45	AE	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/45/45294542.pdf
45	AE	RTP	FE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/45/45434548.pdf
45	AE	AHBV - Condeixa-a-Nova	SNBP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/45/45484550.pdf
46	CC	CNEF	FENPROF	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/46/45794598.pdf
46	AE	Ecoleziria.Residuos	STAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/46/45984612.pdf
46	AE	INCM	SINTTAV	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/46/46124614.pdf
47	CC	CNIS	FNE	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/46764726.pdf
47	CC	ANIM	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47264744.pdf
47	AC	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47454750.pdf
47	AE	The Navigator Company	FETese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47504753.pdf
47	AE	Metro-Lisboa	FECTRANS	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47534757.pdf
47	AE	INATEL	FESAHT	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47574763.pdf
47	AE	INATEL	SINTAP	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47634767.pdf
47	AE	INATEL	SITese	http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2022/47/47674771.pdf

