

***ESTUDO SOBRE
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA
em 1999 e 2019***

Título: *ESTUDO SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 1999 E 2019*

Data de edição: 05-06-2024

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: 533428/24

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação e Ciência

Tiragem: 44 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Nuno da Silva Bernardo**; (Organizações Empresariais | CTP)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Ernestina Silva (suplente)
- DGERT - **Ana Olim** (efetivo); Rui Manuel do Carmo Abreu (suplente)
- GEP - **Antonietta 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

- **Pedro Furtado Martins** (Coordenação Científica - - Universidade Católica Portuguesa)
- **Paula Agapito** (Coordenadora Executiva do CRL)

– *Colaboração técnica:*

- **Manuel Alves** (*equipa do CRL*)
- **Micael Pereira** (*equipa do CRL*)
- **Ana Antunes** (*equipa do CRL*)

– *Secretariado*

- **Marcelo Faria** (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– *Composição:*

- **António Monteiro Fernandes** (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- **João Leal Amado** (Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra)
- **Luís Gonçalves da Silva** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- **Miguel Cabrita** (ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa)

Índice

PREFÁCIO	13
1 SUMÁRIO	15
2 NOTA PRÉVIA	17
3 ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO	20
3.1 Contexto económico	20
3.2 Contexto normativo	30
4 DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 1999 E EM 2019	32
4.1 Ponto prévio	32
4.2 Evolução geral	32
5 ANÁLISE QUANTITATIVA DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019	35
5.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais.....	35
5.1.1 Convenção coletiva.....	35
5.1.2 Portarias de Condições de Trabalho.....	42
5.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas.....	42
5.2 Evolução das remunerações convencionais.....	49
6 OS SUJEITOS DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019	51
6.1 Introdução	51
6.2 Os sujeitos da negociação	53
7 ANÁLISE QUALITATIVA DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019	60
7.1 Panorâmica geral do conteúdo da contratação coletiva em 1999 e 2019.....	61
7.2 Análise comparativa de alguns conteúdos da contratação coletiva em 1999 e 2019.	68
7.2.1 Aplicação das Convenções.....	69
7.2.1.1 Enquadramento normativo	69
7.2.1.2 Âmbito geográfico de aplicação	71
7.2.1.3 Âmbito pessoal de aplicação	71
7.2.1.4 Âmbito temporal de aplicação	72
7.2.2 Duração e organização do tempo de trabalho.....	75
7.2.2.1 Introdução	75
7.2.2.2 Duração do período normal de trabalho.....	76
i. Limites máximos do PNT.....	76
ii. Férias.....	78
7.2.2.3 Regimes de horário de trabalho e organização dos tempos de trabalho	80
i. Enquadramento.....	80
ii. Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais.....	81
iii. Isenção de horário de trabalho.....	86

iv.	Horários flexíveis	91
v.	Trabalho por turnos	94
vi.	Trabalho noturno	99
vii.	Trabalho suplementar	101
viii.	Regimes de prevenção ou disponibilidade	108
7.2.3	Promoção das qualificações dos trabalhadores	112
7.2.3.1	Introdução	112
7.2.3.2	Formação Profissional	113
7.2.3.3	Trabalhadores-estudantes	119
7.2.4	O princípio da Igualdade nas Relações laborais	123
7.2.4.1	Introdução	123
7.2.4.2	Igualdade em geral	126
7.2.4.3	Conciliação entre a vida familiar e profissional	128
7.2.5	Segurança e Saúde no Trabalho	131
7.2.5.1	Introdução	131
7.2.5.2	A promoção da segurança e saúde no trabalho	132
7.2.5.3	Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais .	135
7.2.6	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	137
7.2.6.1	Introdução	137
7.2.6.2	Caraterização do regime convencional das estruturas representativas dos trabalhadores	139
7.2.7	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais.	146
7.2.7.1	Introdução	146
7.2.7.2	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais nas convenções coletivas.	147
8.	ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA ENTRE 1999 E 2019.	155
8.1	Principais conclusões da análise comparativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e 2019.	155
8.1.1	Contexto económico e normativo	155
8.1.2	Análise quantitativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019. ...	157
8.1.3	Sujeitos da contratação coletiva em 1999 e 2019.	158
8.1.4	Análise qualitativa da contratação coletiva em 1999 e em 2019	160
8.1.4.1	Panorâmica geral do conteúdo das convenções	160
8.1.4.2	Âmbito de aplicação, pessoal, geográfico e temporal	161
8.1.4.3	Duração e organização do tempo de trabalho	162

8.1.4.4 Promoção das qualificações – formação profissional	167
8.1.4.5 Igualdade	168
8.1.4.6 Segurança e saúde	169
8.1.4.7 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.	170
8.1.4.8 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais.....	171
8.2 Percurso evolutivo das convenções publicadas em 1999	172

Quadros e Gráficos

QUADRO 1-MERCADO DE TRABALHO, EM PORTUGAL, 1999 E 2019	24
QUADRO 2– REMUNERAÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA E REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA DOS TRABALHADORES AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS, A PREÇOS CORRENTES, 1999 E 2019	25
QUADRO 3- GANHO E REMUNERAÇÃO BASE MENSAL MÉDIA DOS TRABALHADORES AO SERVIÇO DOS ESTABELECIMENTOS, A PREÇOS CORRENTES, NO CONTINENTE, 1999 E 2019 (€ EUROS)	26
QUADRO 4- GANHO E REMUNERAÇÃO BASE MENSAL MÉDIA, DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS POR IRCT POR ATIVIDADE ECONÓMICA, VALORES NOMINAIS, NO CONTINENTE, 1999 E 2019.....	27
QUADRO 5– IRCT PUBLICADOS EM 1999 E 2019 (POR TIPO)	35
QUADRO 6 -CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2019)	36
QUADRO 7- CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 1999 E 2019 (POR TIPO)	37
QUADRO 8- MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÃO (1999- 2019)	38
QUADRO 9-TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM (TCO) ABRANGIDOS POR IRCT (1999 E 2019)	39
QUADRO 10- TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E AS PUBLICADAS, (1999 E 2019	39
QUADRO 11– NÚMERO DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO POR TIPO (1999-2019).....	44
QUADRO 12- INTERVALO MÉDIO: PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / PE; PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO / PE - 1999 - 2019.....	47
QUADRO 13- 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 (2019)	47
QUADRO 14– ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 1999 E 2019	48
QUADRO 15- VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL E TRABALHADORES ABRANGIDOS POR ALTERAÇÃO, 1999 E 2019.....	50
QUADRO 16- SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO - ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES E EMPRESAS EM 1999 (378) E EVOLUÇÃO ATÉ 2023	55
QUADRO 17- SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO - ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES E EMPRESAS EM 2019 (304) E EVOLUÇÃO ATÉ 2023.....	56
QUADRO 18- OUTORGANTES DE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 - ASSOCIAÇÕES SINDICAIS EM 1999 E EVOLUÇÃO ATÉ 2023 .	58
QUADRO 19 -OUTORGANTES DE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 2019 - ASSOCIAÇÕES SINDICAIS EM 2019 E EVOLUÇÃO ATÉ 2023 .	59
QUADRO 20- TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO, EM 1999.....	64
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS (POR SUBTIPO), UNIVERSO DE ANÁLISE.....	68
QUADRO 22- PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISITAS EM 1999 E 2019	72
QUADRO 23- PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS REVISÕES GLOBAIS EM 1999 E 2019.....	73
QUADRO 24- CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 1999 E 2019.....	73
QUADRO 25- - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999 QUE CESSARAM POR ACORDOS DE REVOGAÇÃO OU POR CADUCIDADE	74
QUADRO 25- PNT TEMPO COMPLETO – 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	77
QUADRO 27- FÉRIAS - 1999 E 2019 (POR SUBTIPO)	79
QUADRO 28– REGIME DE ADAPTABILIDADE – 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	82
QUADRO 29- ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	87
QUADRO 30- HORÁRIOS FLEXÍVEIS 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	92
QUADRO 31- TRABALHO POR TURNOS 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	95
QUADRO 32– TRABALHO NOTURNO – 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	100
QUADRO 33- TRABALHO SUPLEMENTAR– 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL).....	102

QUADRO 34- TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS EM 1999 E 2019 (1ª CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL).....	106
QUADRO 35- PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) – (1999 E 2019)	109
QUADRO 36- FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	113
QUADRO 37- TRABALHADOR-ESTUDANTE 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL).....	120
QUADRO 38- IGUALDADE E PARENTALIDADE EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (1999 E 2019).....	127
QUADRO 39- PARENTALIDADE, POR SUBTIPO DE CONVENÇÃO (1999-2019)	129
QUADRO 40- SUBTEMAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, PRIMEIRAS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (1999 E 2019).....	133
QUADRO 41- PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS (PRIMEIRAS CONVENÇÕES E REVISÕES) EM 1999 E 2019	136
QUADRO 42- ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 1999 E 2019 (PRIMEIRA CONVENÇÃO E REVISÃO GLOBAL)	139
QUADRO 43- COMPLEMENTAÇÃO DE PRESTAÇÕES PREVIDENCIAIS E ATRIBUIÇÃO DE OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS EM 1999 E 2019 (PRIMEIRAS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS)	147
QUADRO 44- -CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES EM 1999 E 2019	148

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB REAL PER CAPITA, 1999 A 2019	20
GRÁFICO 2 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%), PORTUGAL, 1999 A 2019.....	21
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS E DOS ORDENADOS E SALÁRIOS NO PIB (%), PORTUGAL, 1999 A 2019	21
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO REAL DAS DESPESAS EM SALÁRIOS, PORTUGAL, 1999 A 2019	22
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DA POPULAÇÃO EMPREGADA E DESEMPREGADA, PORTUGAL, 1999 A 2019	23
GRÁFICO 6 POPULAÇÃO EMPREGADA POR ATIVIDADE ECONÓMICA , 1999 E 2019	25
GRÁFICO 7-GANHO MENSAL MÉDIO, POR CAE, NO CONTINENTE, 1999 E 2019 (ABRANGIDOS POR IRCT)	26
GRÁFICO 8-NÚMERO DE EMPRESAS POR DIMENSÃO, NO CONTINENTE, 1999 E 2019.....	28
GRÁFICO 9- NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE ECONÓMICA, NO CONTINENTE, 1999 E 2019.....	29
GRÁFICO 10- N.º DE IRCT PUBLICADOS ENTRE 1999 E 2019 E PRINCIPAIS MARCOS NORMATIVOS	32
GRÁFICO 11- EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT (CONVENÇÕES; AA, PE) ENTRE 1999 E 2019.....	33
GRÁFICO 12 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS (CC,AC E AE) E DE TRABALHADORES ABRANGIDOS, 1999 A 2019	34
GRÁFICO 13- EVOLUÇÃO DO N.º CONVENÇÕES PUBLICADAS 1999 E 2019 (POR TIPO)	36
GRÁFICO 14 -EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS 1999 E 2019 (POR SUBTIPO).....	36
GRÁFICO 15- CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999 E 2019 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO), CONFORME A CAE	40
GRÁFICO 16- Nº DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES, POR CAE, EM 1999 -2019	41
GRÁFICO 17- DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999 E 2019 POR CAE	46
GRÁFICO 18- SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO - ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES E ENTIDADES EMPREGADORAS EM 1999 E 2019	54
GRÁFICO 19- SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES EM 1999 E EM 2019	56
GRÁFICO 20-SUJEITOS DE NEGOCIAÇÃO - ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	59
GRÁFICO 21- OUTORGANTES DE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 2019 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS.....	59
GRÁFICO 22 - TEMAS NEGOCIADOS EM (%) FACE AO TOTAL DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE 1999 E 2019	67
GRÁFICO 23 - ÂMBITO GEOGRÁFICO MENCIONADO NAS CONVENÇÕES EM 1999 E 2019	71

Acrónimos / Siglas

AT – Acidente de trabalho

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

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

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados.

CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social

CPSTCP - Comissões de Prevenção e Segurança no Trabalho de Composição Paritária

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

DL - Decreto-Lei

DP – Doença profissional

DR - Diário da República

FP- Fundos de Pensões

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IHT - Isenção de Horário de Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPATH - incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual

IPC - Índice de Preços no Consumidor

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAP – Lei das Associações Patronais

LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho

LCT - Lei do Contrato de Trabalho

LComTrab - Lei das Comissões de Trabalhadores

LDT - Lei da Duração do Trabalho

LFFF - Lei das Férias, Feriados e Faltas

LG – Lei da Greve

LOE - Lei do Orçamento do Estado

LPSST - Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

LPMP - Lei de Proteção da Maternidade e da Paternidade

LPTELT – Lei da Participação dos Trabalhadores na Elaboração da Legislação do Trabalho

LRCT – Lei das Relações Coletivas de Trabalho

LRPTP – Lei da Redução dos Períodos de Trabalho e Polivalência

LS - Lei Sindical

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

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

RGFP - Regime Jurídico da Constituição e do Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

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

PREFÁCIO

A realização do estudo sobre a *Negociação Coletiva em 1999 e em 2019* foi aprovada pelo plenário do CRL, em janeiro de 2023, pela mão do Presidente Carlos Alves, com o propósito de analisar a evolução da contratação coletiva, num intervalo temporal de 20 anos.

Com este estudo pretende-se aprofundar o conhecimento quanto à dinâmica da contratação coletiva, em complemento da reflexão anual promovida pelo CRL no âmbito do relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva. Para o efeito, foi definido que seria adotada uma metodologia idêntica, bem como os mesmos critérios de análise e fontes utilizados naqueles relatórios, incluindo a caracterização do contexto económico e o quadro normativo em que a contratação coletiva foi celebrada.

Para a coordenação científica deste trabalho, foi convidado o Mestre Pedro Furtado Martins, a quem agradecemos a dedicação e qualidade do trabalho desenvolvido em articulação com a equipa técnica do CRL, a qual enalteço pela sua qualidade.

Este é o terceiro estudo temático lançado pelo CRL, sendo de assinalar os diversos debates e contributos promovidos no âmbito do plenário, a par da sua discussão na comissão científica para a negociação coletiva. Destacam-se três momentos: o primeiro para delimitação e aprovação do tema; o segundo para discussão e aprovação do roteiro do estudo; e um terceiro a propósito da discussão das versões preliminares deste trabalho. Todos eles beneficiaram das diferentes perspetivas que convergem, tanto em espírito de diálogo social no âmbito do plenário do CRL, bem como através da qualidade dos contributos e sugestões que emanam dos membros que integram e compõem a comissão científica do CRL.

Assim, esta versão final beneficia da reflexão e contributos que foram sendo acolhidos durante a elaboração do trabalho, bem como dos dados estatísticos disponibilizados em particular pelo Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP) e pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), a quem se agradece uma vez mais o apoio.

O estudo apresenta um amplo leque de elementos informativos recolhidos em diferentes fontes estatísticas e administrativas que permitem uma leitura integrada dos vários fatores que

contribuem para a evolução da contratação coletiva, quer no plano quantitativo, quer no plano qualitativo, no período analisado.

Assinalam-se aqui alguns aspetos, sem prejuízo de muitos outros que podem ser observados ao longo do texto:

- Para além do número de IRCT em 1999 e 2019 ser diferente, com vantagem para 1999, verifica-se que a própria composição da contratação coletiva é distinta, com o predomínio da negociação setorial em 1999 (CC), enquanto em 2019 o número de CC não só é menor, como iguala o número de AE. Em contrapartida o número de acordo de adesão é superior em 2019;
- Há também a assinalar alterações nos próprios sujeitos da contratação coletiva, com diversas situações de extinção e modificação de associações sindicais e de empregadores, ocorridas até 2023, o que contribui, a par de outros fatores, para alterar o cenário global da contratação coletiva em 2019, comparativamente a 1999;
- No plano qualitativo, ou seja, quanto aos conteúdos versados nas convenções coletivas, sobressai a plasticidade da contratação coletiva em se adaptar às sucessivas alterações da lei, ora ajustando as suas regras às novas formulações da lei, como acontece com o regime de isenção horário ou a segurança e saúde no trabalho; ora alargando o leque de matérias que passam a constar da contratação coletiva por influência da lei, como a licença parental exclusiva do pai ou o direito à formação profissional do trabalhador ou o regime de teletrabalho.

Esta capacidade de adaptação da negociação coletiva às mutações de cada momento histórico, constitui um sinal de esperança; consolida o papel da mesma na resposta aos desafios e às circunstâncias económicas e sociais; e reforça a importância do diálogo social, num tempo de grandes transformações no mercado de trabalho.

04 de junho de 2024

O Presidente do CRL

Nuno Bernardo

1 SUMÁRIO

- I. No presente estudo analisa-se a negociação coletiva nos anos de 1999 e 2019, visando apurar a evolução registada nas duas décadas decorridas entre esses anos. Na impossibilidade de analisar cada um dos anos desse período, escolheram-se os referidos anos por dois motivos principais: o diferente contexto normativo existente em cada um deles, dadas as alterações decorrentes do Código do Trabalho, tanto na versão de 2003 como na de 2009, quer no regime da negociação coletiva quer em diversas matérias usualmente tratadas nas convenções coletivas; e a circunstância de em ambos se registarem desempenhos semelhantes no crescimento do PIB e a ocorrência de uma taxa inflação relativamente baixa, indicadores que são importantes para a negociação coletiva.
- II. Não se faz, portanto, uma análise da evolução ao longo do período considerado, mas sim o retrato da situação existente em 1999 e em 2019. Conduz-se, assim, uma análise comparativa com o intuito de identificar as principais semelhanças e diferenças registadas na contratação coletiva nesses anos para, a partir daí, apurar a evolução que a negociação coletiva teve nas duas décadas consideradas.
- III. As opções metodológicas que estiveram na base da realização do estudo são apresentadas na nota prévia (Capítulo 2).
- IV. Tal como nos relatórios anuais, o estudo inicia-se com uma nota pelo enquadramento económico e normativo (Capítulo 3).
No primeiro registam-se as principais variáveis económicas em 1999 e em 2019, que constituem os indicadores do contexto em que se desenvolveu a contratação coletiva nesses anos. Em alguns pontos foi possível analisar não apenas a situação nos anos estudados, mas ao longo do período considerado. Contudo, deve ter-se presente que durante esse período se assistiu a várias quebras de série, bem como a diferentes níveis de desagregação dos dados em 1999 e 2019, pelo que há variações que são influenciadas por essas diferenças.
Quanto ao enquadramento normativo, optou-se por fazer uma referência inicial ao regime jurídico da contratação coletiva, apresentando depois, a propósito de cada um dos temas tratados, os principais traços dos respetivos regimes jurídicos, assinalando, em especial, as alterações suscetíveis de terem impacto na contratação coletiva.
- V. Na análise quantitativa (Capítulos 4 e 5) percorrem-se os principais indicadores usualmente tratados nos relatórios anuais. Num primeiro momento, apresenta-se uma panorâmica geral dos Instrumentos de regulamentação Coletiva (IRCT), onde são notórias as oscilações no período entre 1999 e 2019 (capítulo 4). Segue-se a caracterização detalhada dos IRCT negociais (convenções coletivas e acordos de adesão) e não negociais (portarias de extensão e portarias das condições de trabalho), bem como as principais diferenças registadas ao nível

do quadro legal aplicável, em 1999 e 2019. Ainda neste ponto é feita uma breve referência à evolução das remunerações convencionais, partir dos relatórios da DGERT (Capítulo 5).

- VI. Quanto aos sujeitos da contratação coletiva (Capítulo 6), incluiu-se, pela primeira vez, um ponto dedicado à sua evolução, em que se regista o percurso das associações sindicais e de empregadores, identificando as situações em que se extinguiram ou modificaram, seja devido a processos de fusão ou de desdobramento noutras associações.
- VII. O estudo qualitativo (Capítulo 7), relativo ao conteúdo das convenções coletivas, inicia-se pelo mapeamento geral dos temas tratados nas convenções *publicadas* em 1999 e em 2019 (incluindo, portanto, também as revisões parciais), identificando os temas que são comuns e as principais diferenças observadas nos dois anos estudados.
- VIII. Segue-se a análise comparativa dos conteúdos das convenções coletivas de 1999 e 2019, que incide sobre primeiras convenções e revisões globais, uma vez que, como se referiu, esta análise só é possível fazer relativamente a textos completos. Os temas tratados coincidem com os que têm sido analisados nos relatórios anuais:
- Aplicação das convenções, cobrindo o âmbito subjetivo, geográfico e temporal (7.2.1);
 - Duração e organização do tempo de trabalho (7.2.2), versando sobre a duração do trabalho, regimes de horário e de organização do tempo de trabalho;
 - Promoção das qualificações dos trabalhadores (7.2.3), cobrindo as matérias relacionadas com a formação profissional e o regime dos trabalhadores-estudantes;
 - Promoção da igualdade e tutela da parentalidade (7.2.4), com incidência especial nas disposições convencionais coletivas que visam assegurar a conciliação entre a vida familiar e profissional;
 - Segurança e saúde no trabalho (7.2.5);
 - Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores (7.2.6); e
 - Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais (7.2.7).
- IX. No final registam-se as principais diferenças detetadas nos dois anos estudados relativamente a cada um dos temas tratados, tanto na análise quantitativa como qualitativa, e inclui-se um ponto dedicado ao percurso das convenções publicadas em 1999, procurando identificar as situações em que a convenção publicada nesse ano se desdobrou em duas ou mais convenções, cruzando a informação com os dados relativos à evolução dos sujeitos negociais e à cessação de vigência das convenções (Capítulo 8).

2 NOTA PRÉVIA

I. Este estudo procura verificar as principais mudanças e desenvolvimentos ocorridos nos anos de 1999 e 2019, aproveitando a experiência e os parâmetros habitualmente utilizados nos Relatórios anuais do CRL. Por essa razão, e sempre que possível, optou-se por utilizar as mesmas fontes e adotar idênticos parâmetros de análise, quer na recolha da informação, quer no tratamento dos dados constantes dos IRCT.

II. Assim:

- No contexto económico, e sem se pretender ser exaustivo, são tratadas as principais variáveis económicas em 1999 e 2019, que constituem os indicadores do contexto em que se desenvolveu a contratação coletiva nesses anos, por vezes abarcando o arco temporal entre 1999 e 2019. Para o efeito, são utilizadas as fontes estatísticas disponibilizadas pelo EUROSTAT, INE e GEP/MTSSS, nomeadamente, os Quadros de pessoal. Recorda-se que durante este período se assistiu a várias quebras de série, bem como a diferentes níveis de desagregação dos dados em 1999 e 2019, pelo que os apuramentos apresentados correspondem aos dados disponíveis, quer em 1999 quer em 2019;
- São considerados os dados relativos aos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) publicados e vigentes em cada um dos anos, assim como a respetiva cobertura;
- Os dados relativos aos IRCT publicados (representados no Gráfico 11) têm como fonte os elementos recolhidos pela DGERT constantes do BTE¹, sendo cada IRCT contabilizado apenas uma vez;
- O número de trabalhadores apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, publicada pela DGERT, e apoia-se na informação constante dos “Quadros de Pessoal”, registados no GEP², conjugada com a informação prestada pelos próprios outorgantes;

1 Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), disponível em <http://bte.gep.mtsss.gov.pt/>

2 Os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação convencional quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art. 492.º, 1, g), CT]. Na maioria dos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores potencialmente abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes ou das representadas pelas associações de empregadores signatárias e não o número de trabalhadores ao serviço dessas entidades empregadoras e que sejam filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção. Por esse motivo, esses dados são essencialmente considerados nas primeiras convenções (<https://www.gep.mtsss.gov.pt/inicio>).

- Os dados sobre os IRCT em vigor (Quadro 9) resultam da informação recolhida nos Relatório Único/ Quadros de Pessoal e são tratados pelo GEP”³;
- Os “Quadros de Pessoal” abarcam os IRCT aplicados pelos empregadores, o que permite uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados;
- Consideram-se convenções paralelas aquelas cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo sector de atividade e com o mesmo âmbito profissional, que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais;
- Quanto aos IRCT apurados nos quadros de pessoal, a partir de 2012 houve uma quebra de série que altera o modo de contagem das convenções paralelas, conduzindo a formas de apuramento diferentes em 1999 e 2019. Ou seja, até 2012, as convenções paralelas só eram contabilizadas uma vez, independentemente do número de textos paralelos; após 2012, estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção;
- As indicações relativas à cobertura das convenções em vigor já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão, de acordos de adesão, de escolha do trabalhador e de ato de gestão do empregador;
- Na repartição por sector de atividade, os dados são agregados por secções consoante a CAE em vigor. Em 1999 aplica-se a CAE rev. 2.1 e em 2019 aplica-se a CAE rev.3. Por isso pode não existir uma correspondência integral na repartição entre algumas secções;
- O estudo abrange o universo de IRCT negociais e não negociais publicado em 1999 e 2019. Em alguns casos, ainda que limitados, analisa-se a evolução registada ao longo da série 1999-2019.

III. No que toca à dimensão qualitativa, a base de análise inclui todas as convenções coletivas publicadas em 1999 e em 2019, sejam elas primeiras convenções, revisões globais ou revisões parciais. Note-se, porém, que nas revisões parciais só se atende ao texto publicado em 1999 e 2019 e não ao texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos noutros anos que não os estudados. Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva (arts. 494.º, 2 e 519.º, 3 do

3 O número de IRCT contabilizados na DGERT (os *publicados por ano*) é diferente do número de IRCT contabilizados pelo GEP, por aqui se considerar o total dos IRCT existente e *em vigor* em cada ano.

CT), apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2019, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2019.

Por essa razão, o estudo dos conteúdos da contratação coletiva é feito a partir de duas perspetivas complementares, mas que têm em conta dois universos diferentes:

- Uma panorâmica geral sobre o conteúdo tratado pelo universo das convenções coletivas publicado em 1999 e em 2019;
- Um estudo mais aprofundado sobre a evolução de um conjunto de temas constantes das convenções em 1999 e 2019, procurando comparar as soluções negociadas nestes dois anos. Esta análise incide em primeiras convenções e em revisões globais, pois só relativamente a textos completos é possível perceber o alcance das normas publicadas, tendo presente o enquadramento normativo em vigor.

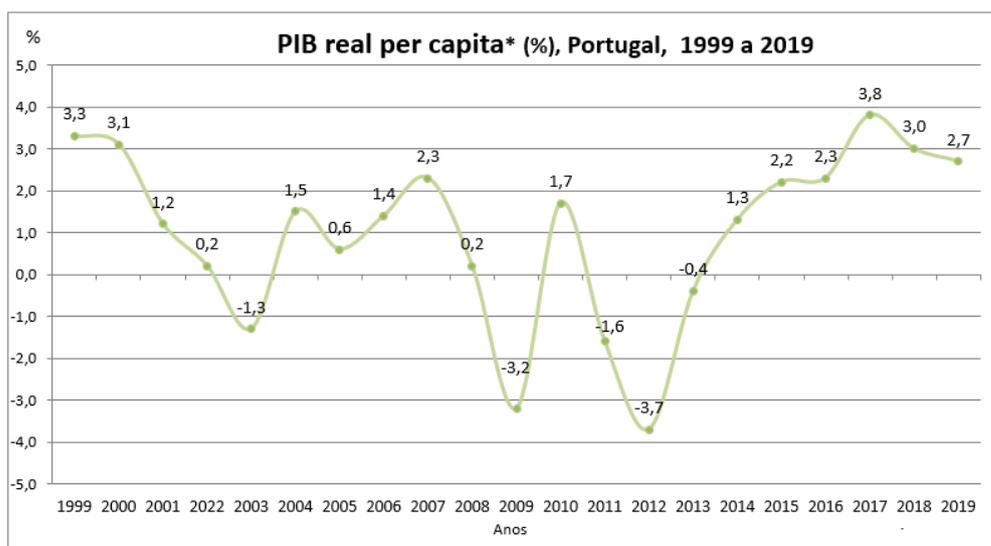
3 ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO

3.1 Contexto económico

I. No período entre 1999 e 2019, a situação económica portuguesa passou por grandes oscilações. Observa-se uma variação negativa, em 2003, 2009 e de 2011 a 2013; e uma variação positiva nos demais anos, registando diferenças assinaláveis no valor percentual da variação do PIB real *per capita*.

Nos anos analisados no presente estudo (1999 e 2019), a taxa de variação anual do PIB real *per capita* foi positiva e corresponde a dois dos melhores anos da série: 3,3% em 1999 e 2,7% em 2019. O valor de 1999 só foi ultrapassado em 2017 (3,8%).

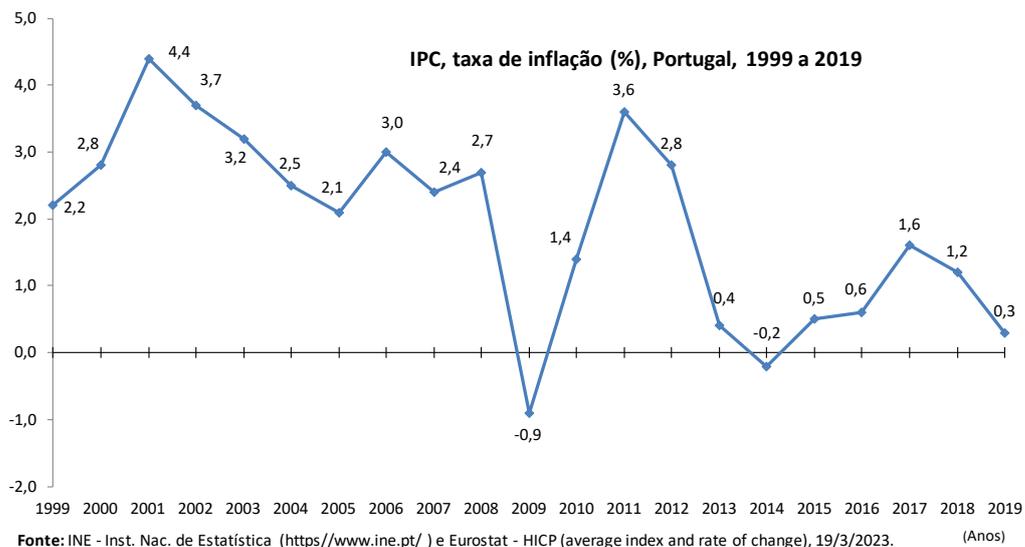
Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB real per capita, 1999 a 2019



Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>) [* PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %); anual; Contas nac. trim.; Portugal.]; e Eurostat.
Notas: Atualização de dados em 3 junho 2023.

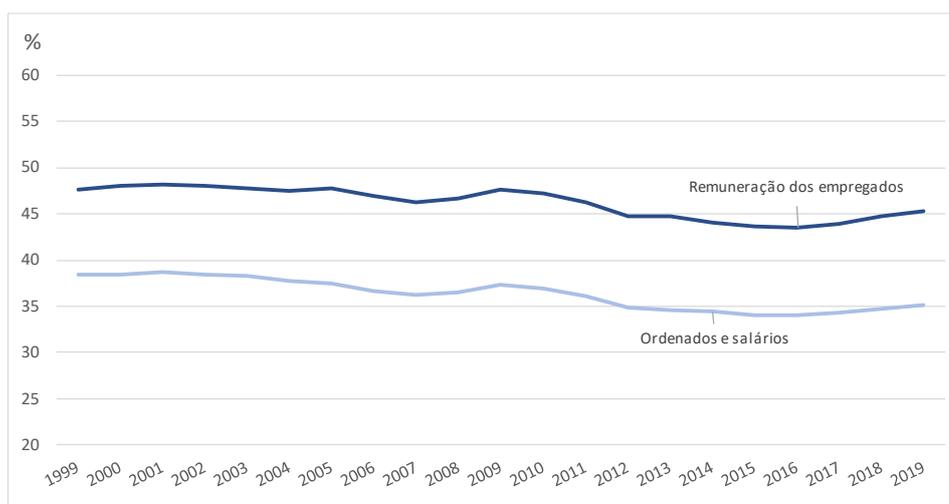
II. A evolução do índice de preços no consumidor no mesmo período é ilustrada pelo gráfico seguinte, onde se verifica uma tendência de descida da taxa de inflação entre 1999 (2,2%) e 2019 (0,3%), apesar das variações e oscilações ao longo da série (4,4% em 2001; 3% em 2006; -0,9% em 2009; 3,6% em 2011; -0,2% em 2014 e 1,6% em 2017). Ou seja, os anos de 1999 e 2019 registaram uma evolução positiva do PIB acompanhada por uma baixa taxa de inflação.

Gráfico 2 - Evolução do índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%), Portugal, 1999 a 2019



III. No gráfico 3, a linha inferior representa a evolução percentual do peso dos salários no PIB, entre 1999 e 2019. Nesta trajetória de 20 anos, verifica-se que a linha se situa essencialmente entre 39 e 35 %, com uma tendência para um decréscimo, apesar do ligeiro crescimento partir de 2015. A linha superior, relativa ao peso dos encargos com trabalhadores (“remuneração dos empregados”), apresenta um valor superior, na ordem dos 10 pontos percentuais, apresentando uma evolução simétrica.

Gráfico 3 - Evolução da proporção da remuneração dos empregados e dos ordenados e salários no PIB (%), Portugal, 1999 a 2019

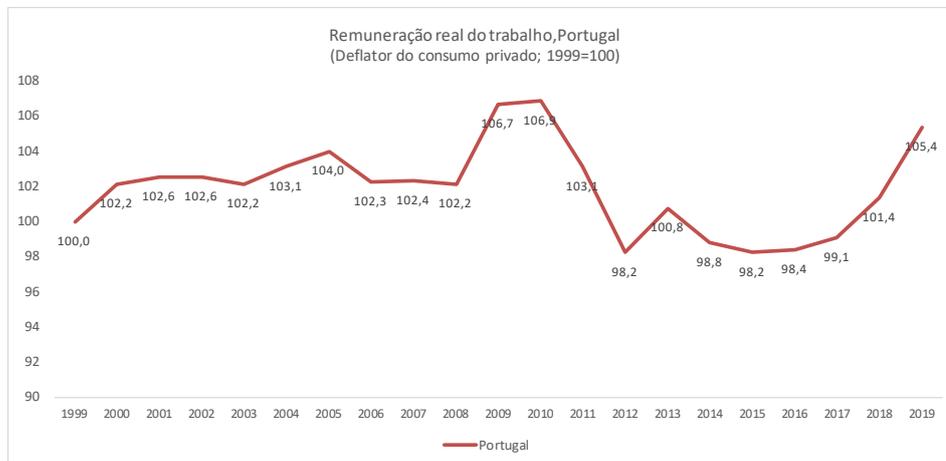


Fonte :EUROSTAT, Contas Nacionais (nama_10_gdp)⁴

⁴ Eurostat - GDP and main components (output, expenditure and income) [nama_10_gdp_custom_11419467], atualização 23-04-2024

No gráfico 4, apresenta-se a evolução da Remuneração real do trabalho, entre 1999 e 2019, em Portugal.⁵ Em 2019 a remuneração real média em Portugal, por trabalhador, era 5,4% superior à verificada em 1999.

Gráfico 4 - Evolução da Remuneração real das despesas em salários, Portugal, 1999 a 2019



Fonte: AMECO

IV. No período entre 1999 e 2019, a evolução da população ativa e empregada, bem como da população desempregada, é diferenciada, conforme resulta do próximo gráfico. A linha superior representa a população ativa que teve ligeiras oscilações ao longo da série. Em 1999 são apurados 4 879 mil trabalhadores, valor que sobe paulatinamente até 2008 (5 203 mil trabalhadores); segue-se um período de descida lenta entre 2009-2016 (2016, 4 940 mil trabalhadores), e uma progressiva subida a partir de 2017. Em 2019 a população ativa situava-se nos 4 987 mil trabalhadores.

Quanto à população empregada (linha do meio) e à população desempregada (linha de baixo), os valores tendem a ser assimétricos. Isto é, os anos com maior número de trabalhadores empregados coincide com menor número de desempregados e vice-versa. De 1999 a 2001, o desemprego situou-se abaixo dos 235 mil trabalhadores e a população empregada correspondia a 4 809 mil trabalhadores; em contrapartida nos anos de 2012 e 2013 o desemprego ultrapassou

Nota: linha superior, *Remuneração dos empregados*: total das remunerações, em dinheiro ou em espécie, a pagar pelos empregadores aos empregados como retribuição pelo trabalho prestado. Integram os ordenados e salários e as contribuições sociais dos empregadores

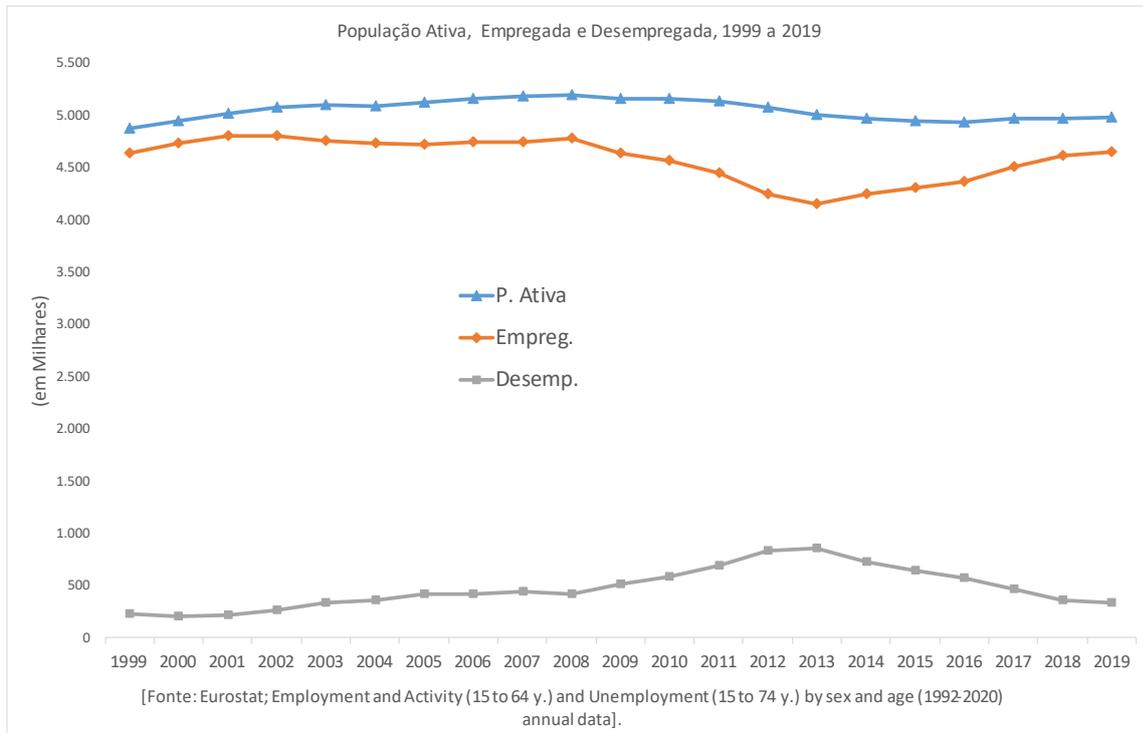
linha inferior, *Ordenados e salários*: componente da remuneração dos empregados que compreende ordenados e salários em dinheiro e em espécie. Ordenados e salários em dinheiro: pagamentos que abrangem contribuições sociais, impostos sobre o rendimento e outros pagamentos a efetuar pelo empregado. Ordenados e salários em espécie: ordenados e salários fornecidos pelos empregadores gratuitamente, ou a preços reduzidos.

⁵ A evolução da remuneração real do trabalho em Portugal é calculada a partir dos custos das empresas com salários e taxa social única. Os dados são apresentados como índice, em que 2015=100. No gráfico parte-se em 1999=100, utilizando o deflator do consumo privado. Cálculos, João CERREIRA. Fonte: AMECO

https://dashboard.tech.ec.europa.eu/qs_digit_dashboard_mt/public/sense/app/667e9fba-eea7-4d17-abf0-ef20f6994336/sheet/2f9f3ab7-09e9-4665-92d1-de9ead91fac7/state/analysis

os 830 mil trabalhadores, enquanto a população empregada foi de 4 256 mil e 4 158 mil, respetivamente.

Gráfico 5 - Evolução da População ativa, da população empregada e desempregada, Portugal, 1999 a 2019



Ainda segundo os dados do EUROSTAT, entre 1999 e 2019, observa-se um ligeiro crescimento da população ativa e da correspondente taxa de atividade. Em 2019, a população ativa em Portugal tinha mais 108 000 pessoas comparativamente a 1999, o que corresponde a um crescimento de 2,2%. O número de trabalhadores por conta de outrem registou um crescimento de 14,2%, todavia o número de desempregados subiu ligeiramente (quadro 1).

Quadro 1-Mercado de trabalho, em Portugal, 1999 e 2019 ⁶

Mercado de trabalho em Portugal, 1999 e 2019			
Indicadores:	(em milhares)		(var. %)
	1999	2019	1999/2019
População Ativa [15a64]	4.879,0	4.987,0	2,21
Pop. Empregada [15a64]	4.647,0	4.653,0	0,13
Trab. Conta Outrém [15a64]	3.509,8	4.007,8	14,19
Pop. Desempregada [15a74]	233,0	339,0	45,49
Taxa de atividade (%)	70,9	75,5	
Taxa de emprego (%)	67,5	70,5	
Taxa de desemprego (%)	4,6	6,5	

Fonte: EUROSTAT, database (20/10/2023): Population and social conditions / Labour market / ... / LFS series ...

No que concerne à repartição da população empregada por sectores de atividade, em 1999 e 2019, observa-se que a indústria e o comércio absorvem o maior número de trabalhadores. Mas o gráfico 6 evidencia diferenças importantes entre os dois anos.

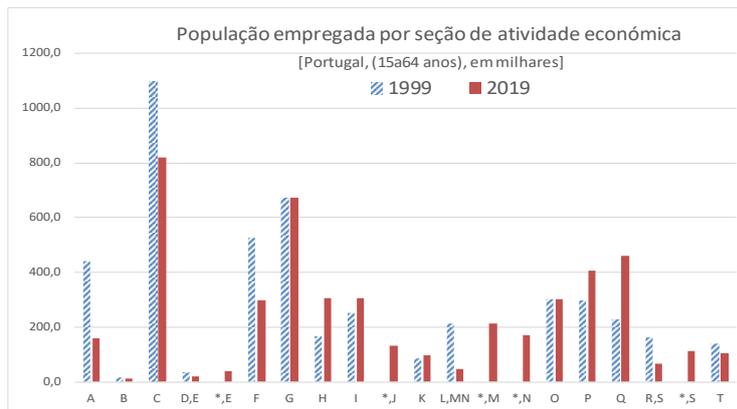
Por um lado, existem vários sectores em que a coluna respeitante a 1999 é bastante mais expressiva comparativamente a 2019. Assim se verifica na: indústria (C) – 1.097 mil trabalhadores em 1999; 820,7 mil trabalhadores em 2019; agricultura e pesca (A) - 442,5 mil trabalhadores em 1999; 158,7 mil trabalhadores em 2019; construção (F) - 524,6 mil trabalhadores em 1999; 296,9 mil trabalhadores em 2019.

Por outro lado, vários sectores assumiram maior relevância em 2019 face a 1999. É o caso de: saúde e apoio social (Q) - 229,7 mil trabalhadores em 1999; 461,5 mil em 2019; educação (P) - 296,7 mil trabalhadores em 1999; 405,3 mil em 2019; alojamento e restauração (I) - 252,7 mil trabalhadores em 1999; 307,4 mil em 2019). Em 1999 não é possível desagregação idêntica, pois algumas das secções listadas em 2019 não têm equivalente em 1999. É o caso de atividades como eletricidade... (D), água... (E), imobiliárias (L), consultoria e técnicos (M), administração e serviços de apoio (N), informação e comunicação (J), artísticas... (R) e outras atividades (S).

Como se referiu anteriormente, e em síntese, em 2019, o número total de trabalhador é superior ao de 1999, devido, em particular, ao aumento do emprego nos serviços (nas CAE: Q, P, I, M, N, J, R). Isto apesar da diminuição do emprego na produção de bens (nas CAE: C, A, F). A tendência, observada no Gráfico 6, quanto à repartição do emprego, tem uma certa similitude na repartição setorial das convenções publicadas e do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, em 1999 e 2019, tratadas no ponto 5 (Gráficos 13 e 14).

6. EUROSTAT, database, indicadores: “Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data [lfsi_emp_a_h]”, atualizada em 15/02/2023; “Unemployment by sex and age (1992-2020) - annual data [une_rt_a_h]”, atualizada em 15/02/2023; “Employees by sex, age and educational attainment level (1000) [lfsa_eeaed_]”, atualizada em 14/09/2023. Nota: Revisão de dados devida às mudanças de série em 2011 e 2021.

Gráfico 6 - População empregada por atividade económica 7, 1999 e 2019



Fonte: EUROSTAT: 1999- Employment by sex, age and economic activity (1983-2008, NACE rev. 1.1), atualizado em 5/2/2023; 2019-(from 2008 onwards, NACE rev. 2), atualizado em 27/4/2023.

V. No que toca aos salários, o quadro seguinte apresenta a retribuição mínima mensal garantida (RMMG) e a remuneração base média observada em 1999 e 2019 (Quadro 2). Na relação entre o valor da RMMG e da Remuneração base, constata-se que a remuneração base é sempre superior à RMMG (salário mínimo legal). Mas em 2019 a proporção da RMMG face à remuneração base é superior.

Quadro 2– Remuneração mínima mensal garantida e remuneração base média dos trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos, a preços correntes, 1999 e 2019

Anos	Salário mínimo legal (RMMG) (€)	Remuneração base média (€)	variação RMMG/Rem. Base
1999	305,8	588,3	52%
2019	600	1.005	60%

Fonte: Legislação; GEP/MTSSS, Q.P. (seriesQP_1999_2009, 1999 - Q.27 e Q.20 ; 2019 -Q.111); Continente.

O próximo quadro complementa a informação sobre salários, onde se regista, em termos nominais, uma evolução favorável quer na remuneração base, quer no ganho médio de 1999 para 2019⁸.

7 * Dados desagregados não disponíveis (em 1999). As seções de atividade económica foram adaptadas da NACE rev.1 (dados de 1999) e da NACE rev.2 (dados de 2019) para a CAE rev.3 [; A- Agricultura e Pesca; B- Indústrias extrativas; C- Ind. transformadoras; D- Eletricidade, gás,...; E- Água, saneamento ...; F- Construção; G- Comércio; H- Transportes e armazenagem; I- Alojamento, restauração...; J- Informação e comunicação; K- Financeiras e seguros; L- Imobiliárias; M- Consultoria, técnicas...; N- Administrativas e serviços de apoio; O- Administração Pública, ...; P- Educação; Q- Saúde e apoio social; R- Artísticas, desportivas...; S- Outras de serviços; T- Famílias empregadoras].

8 - “Ganho”: Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui pagamento de: remuneração base; prémios e subsídios regulares; trabalho suplementar; horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas). “Remuneração Base”: Montante

Quadro 3- Ganho e remuneração base mensal média dos trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos, a preços correntes, no Continente, 1999 e 2019 (€ euros)⁹

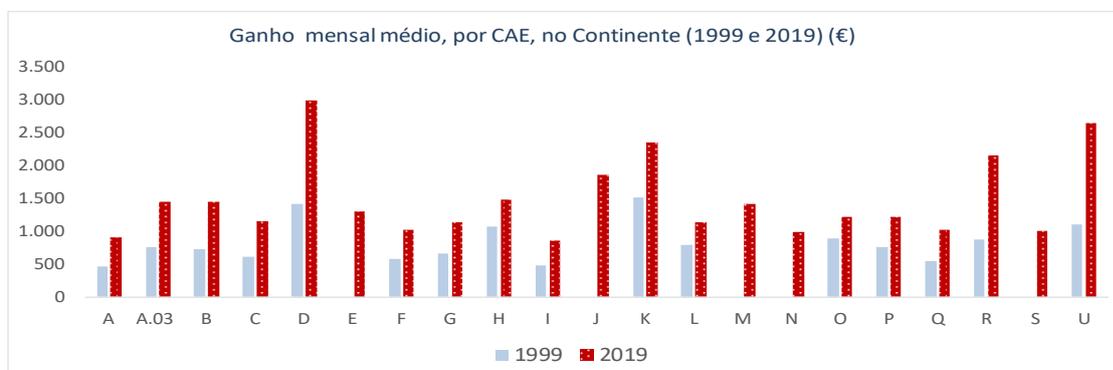
1999		2019	
Remuner. Base	Ganho	Remuner. Base	Ganho
588,3	702,4	1.005,09	1.209,94

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal; <http://www.gep.mtsss.gov.pt>; Continente.

*1999 (seriesQP_1999_2009): Q.20 e Q.27. *2019: Q.114, Q.111, Q.109

Numa perspetiva setorial, observa-se que as diferenças salariais mais pronunciadas ocorrem entre os diversos sectores da atividade económica. Isto porque o valor dos salários médios não é homogéneo entre secções da CAE, nem, por vezes, dentro da própria secção (nas suas divisões). O gráfico seguinte espelha, justamente, a repartição média dos ganhos por CAE, em 1999 e 2019. As secções com ganhos mais elevados (em 2019 e respetiva variação % relativamente a 1999) são as atividades de: eletricidade... (D: 52,7%), organizações internacionais (U: 58,3%), financeiras e seguros (K: 35,7%), artísticas, espetáculos, ... (R: 59,3%); transportes... (H: 27,7%). Já as atividades com ganhos mais baixos (em 2019 e respetiva variação %) estão nas secções: alojamento e restauração (I: 44,8%); agricultura (A: 49,4%); saúde a apoio social (Q: 46%); e construção (F: 43,6%)¹⁰.

Gráfico 7-Ganho mensal médio, por CAE, no Continente, 1999 e 2019 (abrangidos por IRCT)



Fonte: GEP, Quadros de Pessoal; a preços correntes.

ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com caráter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. Fonte: PT/ MTSSS / GEP, Quadros de Pessoal (2019, ...).

9 Nos Quadros de Pessoal (nas "séries QP_1999_2009") as médias e/ou valores de remuneração e ganhos são nominais, isto é, sem considerar a inflação/IPC. Em 1999, aos valores inscritos pelos respondentes/empresas, foi aplicado o valor legal fixado para converter Escudos em Euros. Por outro lado, em 1999, não era feita a distinção entre trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos e os trabalhadores abrangidos por IRCT, no que toca à remuneração base média e o ganho apresentada nos Quadros de Pessoal, a qual passou a ser feita em 2019.

10 Em 1999 não há informação disponível para as correspondentes secções de: informação e comunicação (J); admin. e serviços de apoio (N); outras ativ. de serviços (S).

Quanto à relação entre o ganho e a remuneração base mensal média (Quadro 4), verifica-se que o ganho médio era 16% superior ao valor da remuneração base em 1999 (588/702 €) e que em 2019 essa proporção subiu para 17% (973/1 176€).

Na perspetiva setorial, esta superioridade relativa do ganho face à remuneração base é bastante díspar entre sectores e nem sempre é coincidente nos dois anos estudados. O diferencial do ganho é mais elevado, por exemplo, nos sectores (K) (33% em 1999 e 2019), (D) (30% em 1999 e 2019). Seguem-se os sectores (B) (21% em 1999 e 26% em 2019) e (O) (20% em 1999 e 18% em 2019). Em contrapartida o diferencial entre a remuneração base e o ganho é mais modesto nos sectores (P) (7% em 1999 e 8% em 2019), (I) (8% em 1999 e 10% em 2019), (Q) (10% 1999 e 14% 2019), (A) (10% e 14%), (R) 13% e 10%), (G) (12% e 16%), (L) (13% em 1999 e 2019), (C) (14% e 16%), (F) (14% e 17%).¹¹

Quadro 4- Ganho e remuneração base mensal média, dos trabalhadores abrangidos por IRCT por atividade económica, valores nominais, no Continente, 1999 e 2019

Atividade económica (CAE)	1999		2019 (a)	
	Remuner. Base (€)	Ganho (€)	Remuner. Base (€)	Ganho (€)
Total	588,3	702,4	973,4	1.176,3
A- Agricult., prod. animal, caça, florest. e pesca	415	460	785	908
A.03- Pesca e aquicultura	623	761	1.364	1.443
B- Ind. Extractivas	582	733	1.070	1.454
C- Ind. Transformadoras	526	614	959	1.146
D- Electric., gás, vapor, água quente fria e ar	995	1.420	2.107	3.001
E- Captação, tratam. e dist. de água; San., ...	*	*	1.023	1.303
F- Construção	499	578	852	1.025
G- Comércio por gr. e a ret.; rep. de veíc.	584	664	951	1.131
H- Transportes e armazenagem	790	1.073	1.059	1.484
I- Alojamento, restauração e similares	432	470	765	853
J- Atividades de inf. e de comunicação	*	*	1.537	1.860
K- Atividades financeiras e de seguros	1.015	1.507	1.565	2.346
L- Atividades imobiliárias	696	795	995	1.139
M- Activid. de consultoria, cient., téc. e sim.	*	*	1.222	1.423
N- Atividades adm. e dos serv. de apoio	*	*	826	985
O- Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.	712	887	995	1.212
P- Educação	708	759	1.119	1.211
Q- Activid. de saúde humana e apoio social	494	548	868	1.015
R- Activid. artísticas, de espect., desp. e rec.	761	879	1.939	2.161
S- Outras actividades de serviços	*	*	883	1.005
U- Activ. org. internac. e out. inst. extra-territ.	1.098	1.104	2.406	2.649

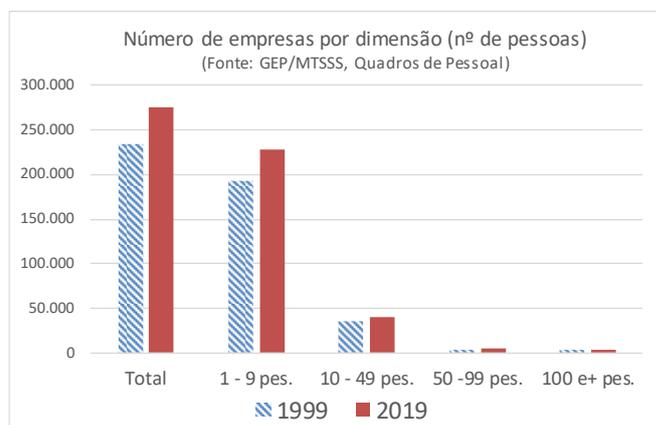
Fonte: GEP/MSSS, Quadros de Pessoal; <http://www.gep.mtsss.gov.pt>; valores em euros (€)

¹¹ A informação sobre a remuneração média por CAE, só existe disponível nos Quadros de pessoal. Nos dados da DGERT, relativamente a 1999, a evolução média dos salários convencionados por sector de atividade só existe em percentagem. Por essa razão o Quadro 4 só apresenta a percentagem e não as remunerações mínima, média e máxima por sector de atividade, só disponível para o ano de 2019 - Ver Relatório Anual sobre a Evolução da N.C. 2019, págs. 52 e 53.

VI. Outro ângulo de análise respeita ao número total de empresas registadas nos quadros de pessoal, no continente.

No gráfico 8 verifica-se que a evolução do número de empresas subiu de 234 850 (em 1999) para 275 751 (em 2019). Regista-se o predomínio das micro e pequenas empresas (com 1 a 9 pessoas), correspondendo a 82,2% (193 001) do total em 1999 e a 82,6% (227.865) do total em 2019; as empresas com 10 a 49 pessoas correspondem a 15% (35 335) em 1999 e a 14,4% (39 811) em 2019; enquanto as de 50 e mais pessoas correspondem apenas a 2,8% (6.514) e a 2,9% (8 075) das empresas, respetivamente em 1999 e em 2019. Constata-se, portanto, que não houve uma evolução significativa do peso relativo dos diferentes tipo de empresas, mantendo-se o predomínio das microempresas.

Gráfico 8-Número de empresas por dimensão, no Continente, 1999 e 2019



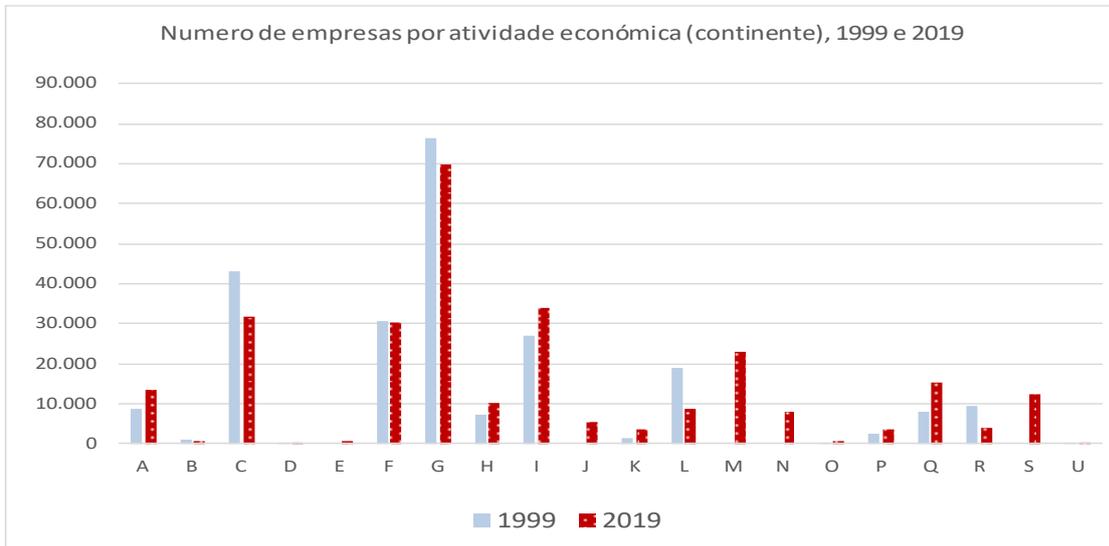
Fonte(s): GEP, Quadros de pessoal

Por atividade económica (Gráfico 9), o número de empresas cresceu globalmente (15%) e manteve uma estrutura semelhante em 1999 e 2019 (Gráfico 9). Contudo, houve descida do número de empresas em alguns sectores: nas indústrias extrativas (B: -77%), indústrias transformadoras (C: -35%) e comércio (G: -9%). Também desceu o número de empresas nas atividades imobiliárias (L: -117%) e artísticas... (R: -142%), mas esta diminuição pode estar também relacionada com a alteração da CAE (que em 1999 era a 'rev.2.1' e agregava outras atividades).

O maior número de empresas (em 1999 e 2019) concentra-se em quatro sectores: comércio (G: 76 345 e 69 985), indústria transformadora (C: 43 074 e 31 905), construção (F: 30 614 e 30 134) e alojamento e restauração (I: 27 031 e 33 798); seguindo-se-lhes as imobiliárias (L: 19 133 e 8 804), saúde e apoio social (Q: 8 034 e 15 300), agricultura (A: 8 710 e 13 547) e transportes e armazenagem (H: 7 313 e 10 339); enquanto as atividades de organismos internacionais (U),

eletricidade (D), água e saneamento (E), e as empresas da administração pública (O) são em número reduzido.

Gráfico 9- Número de empresas por atividade económica, no Continente, 1999 e 2019



Fonte: GEP, Quadros de Pessoal (1999: Q.7 e Q.25).

3.2 Contexto normativo

I. O regime jurídico da contratação coletiva em 1999 constava do DL n.º 519-C1/79, de 29.12 (doravante referido pela sigla LRCT – Lei das Relações Coletivas de Trabalho), na versão resultante das diversas alterações que o diploma teve até ao final desse ano¹².

A LRCT manteve o essencial das características do primeiro regime jurídico da negociação coletiva subsequente a 25 de Abril de 1974 (DL n.º 164-A/76, de 28.02), designadamente quanto: aos diferentes tipos de IRCT, negociais e não negociais; aos sujeitos com capacidade negocial; ao conteúdo, com limitação da eficácia normativa das convenções sobre os contratos de trabalho sujeita ao princípio do tratamento mais favorável; ao âmbito pessoal de aplicação, assente no princípio da filiação; ao âmbito temporal, com imposição de prazos mínimos de vigência e manutenção da regra da vigência da convenção até à substituição por novo IRCT; e ao essencial das regras sobre concorrência e sucessão de IRCT.

As alterações imediatamente subsequentes (decorrentes do DL n.º 89/89, de 23.03) não foram profundas, incidindo sobre os prazos de vigência e as regras respeitantes ao depósito. De maior alcance foram as modificações estabelecidas pelo DL n.º 209/92, que deu execução a alguns compromissos do Acordo Económico e Social de 1990¹³.

II. Alguns dos traços característicos do regime da contratação coletiva sofreram alterações significativas com o Código do Trabalho de 2003, mantidas, ainda com alguns acertos, no Código de 2009. Comparando a legislação em vigor em 1999 e em 2019, sobressaem duas modificações.

A primeira respeitante à relação entre as normas legais e as regras convencionais coletivas. Em 1999 vigorava a regra que só permitia às convenções coletivas estabelecerem regimes mais favoráveis do que os previstos na lei, salvo quando as normas legais fossem totalmente inderrogáveis (artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho-LCT). A solução vigente em 2019, e que se mantém, consente que as convenções alterem a lei, mesmo no sentido menos favorável ao trabalhador, exceto tratando-se de normas totalmente inderrogáveis ou que apenas consentam ser afastadas por normas convencionais coletivas que disponham em sentido mais favorável ao trabalhador (artigo 3.º, n.º 1, CT). Como se disse, esta solução teve origem no CT de 2003, mantendo-se no CT de 2009, com a diferença de se ter previsto um elenco de matérias em que se considera que o regime legal tem natureza imperativa mínima, só consentindo ser afastado em sentido mais favorável ao trabalhador (artigo 3.º, n.º 3, CT).

12 Decorrentes dos seguintes diplomas: DL n.º 87/89, de 23.03, DL n.º 209/92, de 02.10 e Lei n.º 118/99, de 11.08.

13 Disponível em <https://ces.pt/concertacao-social/acordos-de-concertacao-social/>

A segunda modificação consistiu na eliminação do princípio da manutenção em vigor das convenções coletivas até à sua substituição por novo IRCT e na inerente consagração da possibilidade de a denúncia das convenções conduzir à sua caducidade, após um período de sobrevigência, cuja regulamentação foi sofrendo diversas alterações, que se recordam no capítulo dedicado ao âmbito temporal das convenções – cfr., *infra*, n.º 7.2.1.1.

Outra das alterações relevantes do regime da contratação coletiva resultantes do CT de 2003 (artigo 531.º) foi a possibilidade de as convenções coletivas conterem normas absolutamente imperativas para os contratos de trabalho. Esta solução foi abandonada no Código de 2009 (artigo 476.º), que retomou a que constava da legislação anterior, permitindo-se sempre que os contratos de trabalho consagrem regime mais favorável ao trabalhador do que o estabelecido em IRTC. Assim, quando a este ponto, não há diferença entre os regimes legais vigentes nos dois anos analisados.

4 DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 1999 E EM 2019

4.1 Ponto prévio

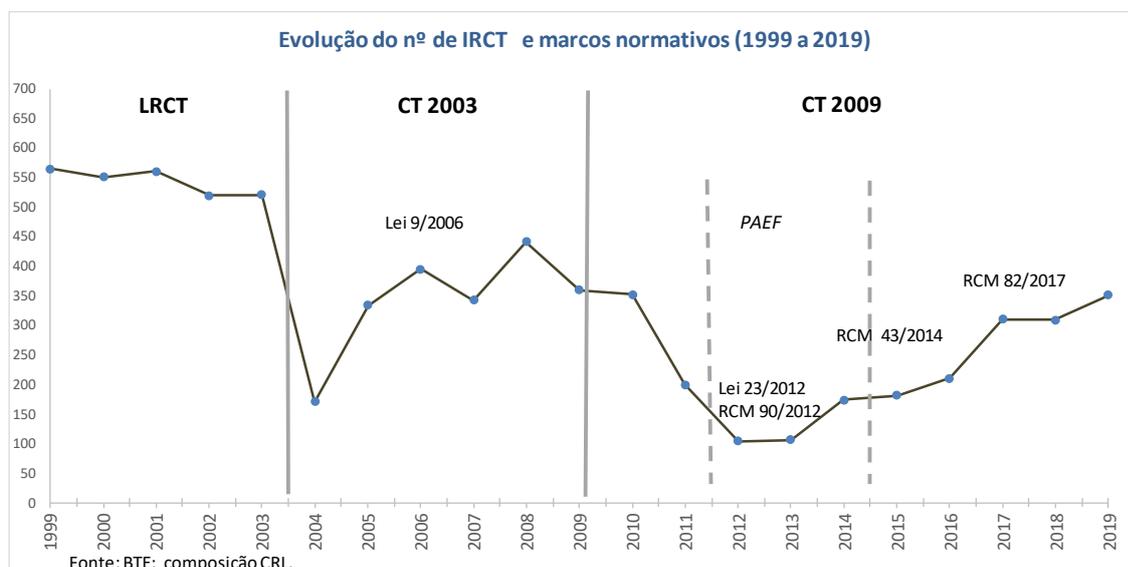
Na caracterização da negociação coletiva em 1999 e 2019, afigura-se incontornável percorrer os principais indicadores de ordem quantitativa relativos à negociação coletiva nesses anos, o que inclui, entre outros aspetos, o estudo sobre os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, também designadas “fontes laborais coletivas”, bem como a correspondente cobertura.

A este propósito importa recordar que, apesar de ser distinto o quadro normativo em 1999 e em 2019 – aplicando-se, respetivamente, a LRCT e o Código do Trabalho de 2009 – a tipologia de fontes laborais coletivas manteve-se estável. Sempre que se considere oportuno, serão assinaladas as alterações com relevância na moldura jurídica de alguns regimes.

4.2 Evolução geral

I. A panorâmica geral sobre o total dos IRCT publicado no período de 1999 a 2019 é representado no gráfico seguinte (linha horizontal), onde também são assinalados os principais diplomas legais aplicáveis à contratação coletiva, durante estes 20 anos.

Gráfico 10- N.º de IRCT Publicados entre 1999 e 2019 e principais marcos normativos

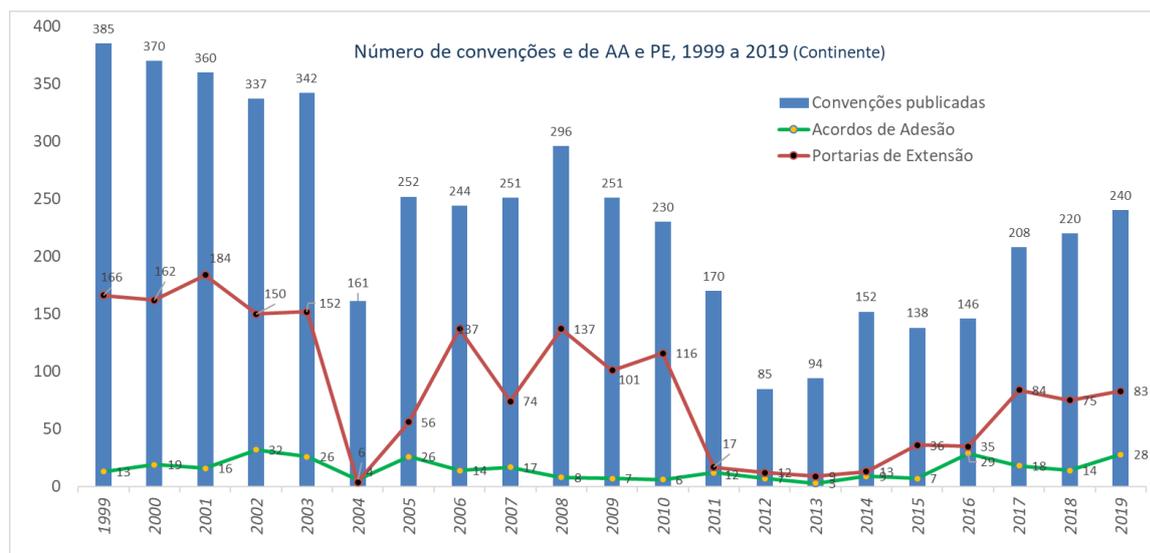


LRCT - Lei das Rel. Coletivas de Trab. ; CT- Código do Trabalho ; PAEF- Programa de Assist. Econ. e Fin.

II. O gráfico seguinte representa o conjunto de IRCT publicados anualmente, no Boletim de Trabalho e Emprego, entre 1999 e 2019. Considerando o total de convenções, acordos de adesão e portarias de extensão¹⁴ publicado anualmente observam-se oscilações bastante pronunciadas, onde sobressaem, respetivamente, 1999 e 2012 como o melhor e o pior ano da série.

De outra parte, é possível verificar alguns blocos temporais com números sensivelmente idênticos: 1999-2003; 2005-2008; 2014-2016 e 2017-2019. O primeiro bloco, entre 1999 e 2003, regista o maior número de convenções coletivas publicadas anualmente, acima das 330. Após uma queda em 2004, regista-se nova recuperação, entre 2005-2009, cujo total de convenções está acima das 230. Segue-se um novo período de queda intensa e uma subida a partir de 2013, com apuramentos relativamente estáveis entre 2014 e 2016, mas o número de convenções não ultrapassa as 152. Por último, no período 2017-2019, ocorre uma recuperação e o total de convenções volta a situar-se acima das 200 convenções. Em contrapartida, entre 2009 e 2013, observaram-se oscilações pronunciadas, havendo uma queda progressiva até 2012 (85 convenções, o ano mais baixo da série) e uma lenta recuperação a partir de 2013 (94 convenções). No que toca à publicação anual de portarias de extensão, regista-se, de igual modo, uma intensa flutuação ao longo da série, embora nem sempre coincidente com a linha de evolução do número de convenções. Em contrapartida, a linha que representa o total de acordos de adesão é bastante estável ao longo de 20 anos e o número de AA apurados em 1999, mais que duplica 2019.

Gráfico 11- Evolução do número de IRCT (convenções; AA, PE) entre 1999 e 2019



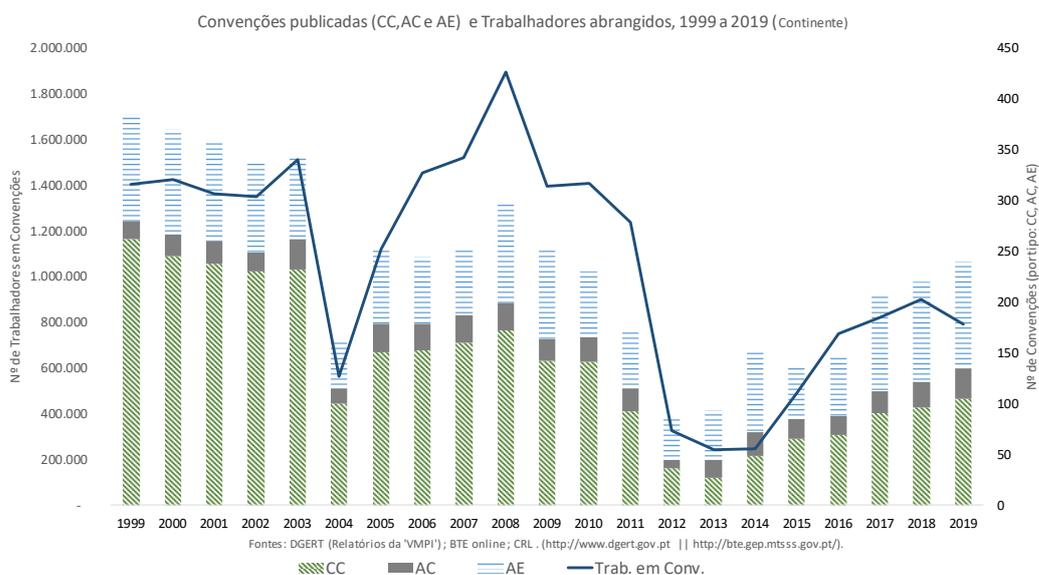
Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT.

14 Neste gráfico não são consideradas as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão.

III. No gráfico anterior sobressai a importância das convenções no conjunto do IRCT publicados anualmente, o que justifica uma análise mais detalhada desta fonte laboral, pelo prisma da repartição das convenções por Contratos Coletivos (CC); Acordos Coletivos (AC) e Acordos de Empresa (AE). No gráfico 11, para além da grande flutuação do total de convenções coletivas publicado anualmente, entre 1999 e 2019, é visível a estabilidade do número de AC (9 em 2012 e 30 em 2019), seguida de uma certa dinâmica dos AE - que oscila entre 40 (em 2012) e 105 (em 1999 e 2019) - e, essencialmente, as oscilações ocorridas quanto ao número de CC ao longo destes 20 anos, situada entre 262 CC em 1999 e 27 em 2013.

Pelo prisma do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por contratação coletiva publicada anualmente neste período, a linha do mesmo gráfico ilustra uma flutuação mais acentuada. Com efeito, entre 1999 e 2003, eram potencialmente abrangidos entre 1 350 e 1 512 mil trabalhadores; segue-se uma queda abrupta em 2004 (562 mil), recuperada nos anos seguintes ao ultrapassar 1 100 mil, atingindo um pico de 1 894 mil trabalhadores em 2008. Entre 2009 e 2013, assiste-se a uma quebra progressiva, embora nos anos de 2009 a 2011 o número de trabalhadores se tenha mantido acima de 1 200 mil. À semelhança do registado quanto ao número de convenções coletivas, os anos mais críticos foram 2012 (327 mil trabalhadores) e 2013, que desce aos 241 mil trabalhadores. A partir de então, o número de trabalhadores começa a subir lentamente, mas não voltou a atingir um milhão. Todavia, 2018 ultrapassa os 900 mil e a série termina, em 2019, com 792 883 trabalhadores cobertos.

Gráfico 12 - Número de Convenções publicadas (CC,AC e AE) e de Trabalhadores abrangidos, 1999 a 2019



5 ANÁLISE QUANTITATIVA DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019

5.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

O apuramento global dos IRCT publicados no BTE em 1999 e 2019 consta do quadro seguinte. Na comparação entre os dois anos assinala-se a publicação de 565 IRCT em 1999 e 352 em 2019, o que corresponde a uma quebra na ordem dos 38% em 2019, comparativamente a 1999. Esta quebra deve-se ao menor número de convenções e de portarias de extensão publicado em 2019. Verifica-se também que no universo de IRCT de 1999 e 2019 o peso relativo de cada fonte é variável.

Quadro 5– IRCT publicados em 1999 e 2019 (por tipo)

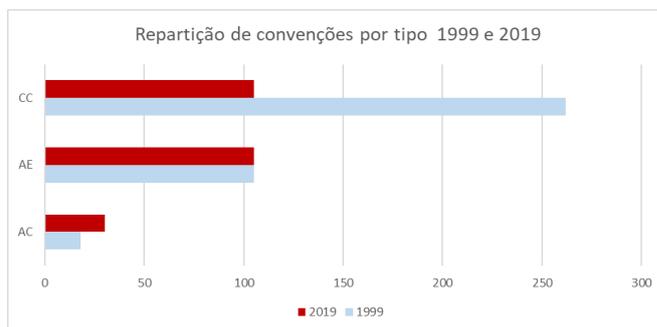
IRCT	1999		2019	
	Nº	%	Nº	%
IRCT NEGOCIAIS tipo				
Acordo Coletivo	18	3%	30	9%
Acordo de Empresa	105	19%	105	30%
Contrato Coletivo	262	46%	105	30%
SubTotal	385	68%	240	68%
Acordo de Adesão	13	2%	28	8%
(1) Total	398	70%	268	76%
IRCT NÃO NEGOCIAIS				
tipo	Nº	%	Nº	%
Decisão arbitral obrigatória	0	0%	0	0%
Portaria de Extensão	166	29%	83	24%
Portaria de Condições de Trabalho	1	0%	1	0%
(2) Total	167	30%	84	24%
TOTAL (1) + (2)	565	100%	352	100%

Fonte(s): CRL / BTE online

5.1.1 Convenção coletiva

I. Numa análise detalhada, verifica-se que a quebra do número de convenções coletivas (CC, AC e AE) publicado em 2019 face a 1999 resulta, exclusivamente, da diminuição da contratação coletiva de nível setorial, que passa de 262 contratos coletivos, em 1999, para 105 CC em 2019. Em contrapartida, o número de acordos de empresa é igual e há uma ligeira primazia quanto aos acordos coletivos publicados em 2019 (gráfico 13). O impacto desta repartição no número de trabalhadores potencialmente cobertos por contratação coletiva será analisado adiante.

Gráfico 13- Evolução do N.º convenções publicadas 1999 e 2019 (por tipo)



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT

Para compreender a dinâmica da contratação coletiva entre 1999 e 2019, afigura-se essencial desenvolver um outro campo de análise, desagregando as convenções coletivas em primeiras convenções, revisões globais e parciais. Aqui verifica-se que a grande diferença entre os dois anos referenciados se situa no número de revisões parciais, em particular na revisão parcial de contratos coletivos. De resto, em 2019 o número de primeiras convenções é superior ao de 1999.

Quadro 6 -Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2019)

CONVENÇÕES PUBLICADAS	1999				2019			
	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	0	7	5	12	7	29	10	46
Revisão parcial	17	74	244	335	20	64	77	161
Revisão global	1	24	13	38	3	12	18	33
Total de convenções	18	105	262	385	30	105	105	240
Trabalhadores potencialmente abrangidos:	1.406.797				792.883			

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

Gráfico 14 -Evolução do nº de convenções publicadas 1999 e 2019 (por subtipo)



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT

II. O quadro seguinte dá conta da importância das já mencionadas convenções paralelas. Para este efeito, consideram-se, apenas, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano¹⁵.

Em termos percentuais, as situações de paralelismo têm maior incidência em 1999, abrangendo 44% das unidades de negociação (168 de 385 convenções), comparativamente a 2019 onde representam 32% do universo (77 em 240 convenções).

Quadro 7- Convenções paralelas publicadas em 1999 e 2019 (por tipo)

Convenções (AE+AC+CC)	1999	2019
1ª convenção	2	11
Alteração ou revisão parcial	151	55
Revisão Global	15	11
TOTAL (A)	168	77
Total de convenções publicadas anualmente (B)	385	240
(%) convenções paralelas (C=A/B)	44%	32%

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

III. Pelo prisma do número de trabalhadores cobertos por contratação coletiva publicada no ano, segundo os dados apurados nos relatórios da DGERT, em 1999 estavam cobertos cerca de 1,4 milhões de trabalhadores, face a 792 883 trabalhadores em 2019¹⁶.

Nos relatórios anuais da negociação coletiva publicados pelo CRL tem-se observado que o aumento progressivo dos acordos de empresa coincide com uma desaceleração dos CC publicados e do número de trabalhadores potencialmente abrangidos¹⁷. Ou dito de outro modo, a especialização da contratação coletiva refletida no aumento do número de acordos de empresa não se traduz num aumento da cobertura das convenções, bem pelo contrário (*supra* Gráfico 12).

O número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenções publicadas no ano é naturalmente superior em 1999, atendendo ao predomínio da negociação setorial (3 654 trabalhadores em 1999; 3 304 trabalhadores em 2019).

15 Existem várias situações de paralelismo entre anos. É o caso dos AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 e CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 17/2018.

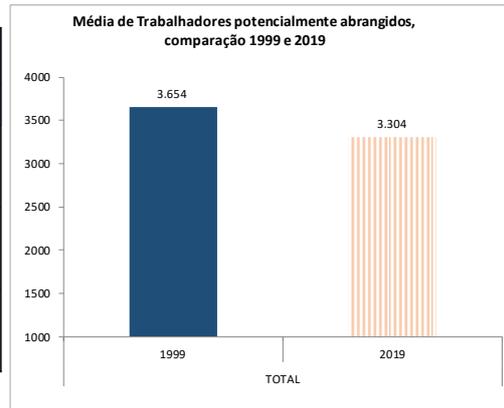
16 No apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por contratação coletiva está acautelada a sua contabilização apenas uma vez, independentemente do número de IRCT paralelos.

17 O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos sectores em que a negociação incide anualmente - Ver Relatórios do CRL de 2015 a 2022.

Quadro 8- Média de Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção (1999- 2019)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS	1999	2019
	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	385	240
N.º de Trabalhadores abrangidos	1.406.797	792.883
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	3.654	3.304

nota: não foram abrangidos os trabalhadores da CAE Z (Zona branca) de 1999 e 2019



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT/

IV. Complementa-se este ponto, sobre a dimensão quantitativa da contratação coletiva em 1999 e 2019, com a informação reportada pelas empresas e constante nos quadros de pessoal (Quadro 9), relativa às convenções que estavam em vigor no ano e não apenas as publicadas nesse ano.

Desta informação resulta que o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangido por IRCT em vigor é superior em 2019. Isto porque, em 1999, foram apurados 2 222 546 TCO cobertos por IRCT, num universo de 2 288 343 (TCO); enquanto em 2019, existem 2 494 018 TCO cobertos por IRCT, num universo de 2 930 482 (TCO)¹⁸.

No que toca aos IRCT aplicados, e considerando “IRCT em vigor”, já se referiu que a partir de 2012 as convenções paralelas¹⁹ passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção. Por esse motivo, o aumento do número de IRCT em 2019 deve ter em linha de conta esta quebra de série.

¹⁸ O total de TCO em 1999 e 2019 constam dos quadros de pessoal. Em 1999, Q. 13 - *Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por actividade económica*; em 2019, Q.128- *TCO nas empresas, abrangidos e não abrangidos por IRCT*, em 2019, <http://www.gep.mtsss.gov.pt/web/gep/>

¹⁹ Ver infra o conceito

Quadro 9-Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos por IRCT (1999 e 2019)

Trabalhadores por conta de outrem abrangidos por IRCT (tipos) e número de IRCT, em 1999 e 2019 (*)										
IRCT (tipos):	1999					2019				
	Total	AE	AC	CC	PRT/ RCM/PCT	Total	AE	AC	CC	PRT/ RCM/ PCT
Nº TCO abrangidos	2.222.546	117.151	75.135	1.929.340	100.920	2.494.018	91.984	104.297	2.078.465	219.272
Nº IRCT reportados pelas Empresas	415	132	26	243	14	747	230	76	426	15

Fonte: GEP, Quadros de Pessoal; <http://www.gep.mtsss.gov.pt>; Continente.

(*)QP 1999, Q.19- TCO ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT; QP 2019, Q.127-TCO abrangidos por IRCT e TCO não abrangidos.

Dá-se nota, no quadro seguinte, da taxa de cobertura anual das convenções em vigor e das convenções publicadas anualmente em BTE²⁰, em 1999 e 2019.

Quadro 10- Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e as publicadas (1999 e 2019)

Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (em 1999 e 2019)		
(Continente)	1999	2019
Taxa de cobertura das convenções em vigor	92,7%	77,6%
Taxa de cobertura das convenções publicadas	61,5%	27,1%

Fontes: DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) e GEP, Quadros de Pessoal (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>).

V. Na distribuição setorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE), quanto ao conjunto de convenções coletivas publicadas em 1999 e 2019 (Gráfico 12), verifica-se que predominam três sectores de atividade: “Indústrias transformadoras” (C) - 170 em 1999; 76 em 2019, convenções; “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) - 67 em 1999; 41 em 2019, convenções; e “Transportes e armazenagem”(H) - 53 em 1999 e em 2019, o que corresponde, respetivamente, a 75% e a 72% do total de convenções do ano. As restantes convenções dispersam-se por outros 14 sectores de atividade da CAE.

Também se constata uma redução do número de convenções publicadas, em 2019, na indústria e no comércio (C e G), situação que decorre, essencialmente, da redução do número de CC.

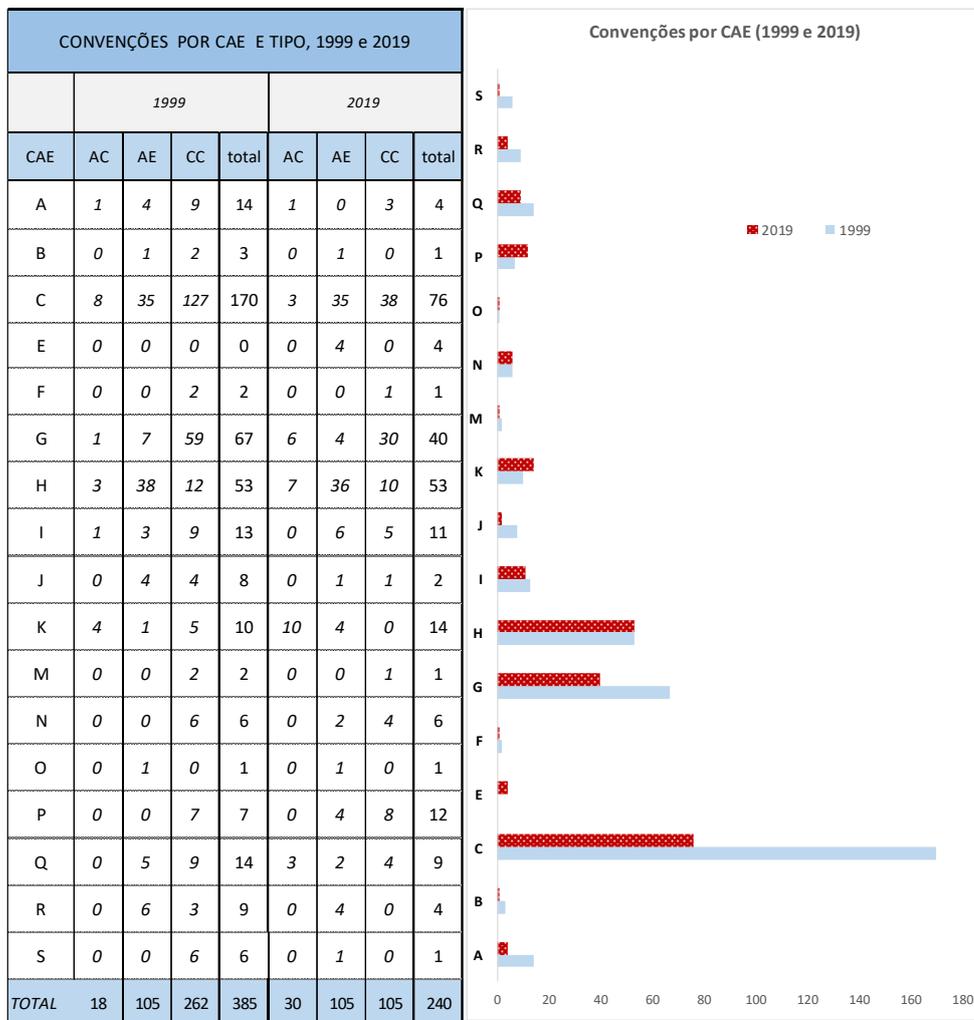
20 Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO; taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente no total de TCO.

A DGERT, no “Relatório R.C.T.P.A. 2019”, calcula a “taxa de cobertura da contratação coletiva (convenções em vigor)”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT) em vigor com o n.º total de TCO, e a “taxa de atualização da contratação coletiva”, que relaciona o n.º de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT), por ano, com o n.º total de TCO abrangidos pela contratação coletiva em vigor.

Importa, porém, assinalar que a conjugação dos diferentes dados sobre o total de convenções e sua repartição setorial deve fazer-se com especial cautela, em especial quando se analisa a cobertura das convenções coletivas, uma vez que a oscilação do número de convenções *publicadas* anualmente não se reflete do mesmo modo nos IRCT em *vigor* em cada sector de atividade.

Como já foi referido, os dados apresentados correspondem apenas aos trabalhadores cobertos pela contratação coletiva publicada em 1999 e 2019. E pode dar-se o caso de algumas convenções com relevo setorial não terem sido publicadas em 2019, porque concluíram as negociações ou nos anos anteriores ou imediatamente a seguir a 2019.

Gráfico 15- Convenções publicadas em 1999 e 2019 (por atividade económica e tipo), conforme a CAE



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

Pelo prisma da cobertura das convenções coletivas publicadas em 1999 e 2019, a repartição por sector de atividade apresenta uma configuração um pouco diferente, desde logo ao amplificar o peso da negociação de nível setorial em cada um dos dois anos analisados (Gráfico 13):

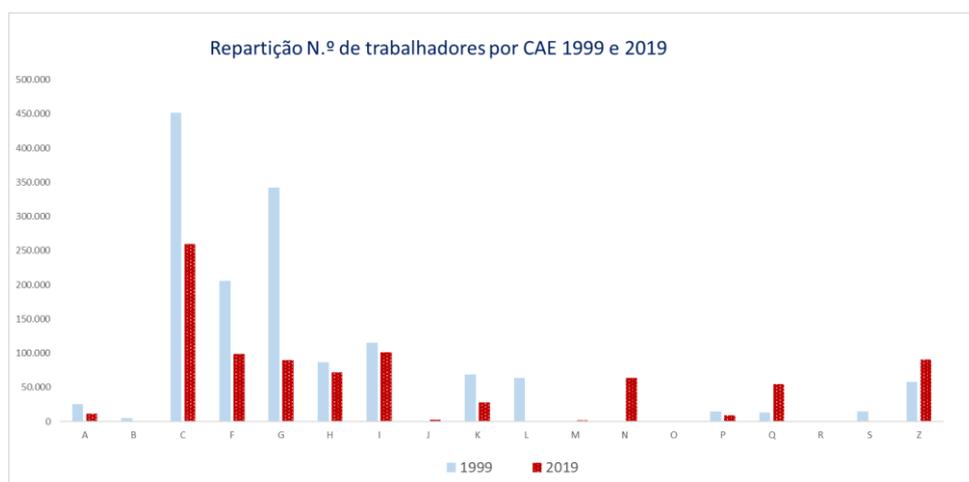
a) Os sectores com maior número de trabalhadores potencialmente abrangidos, em 1999 e em 2019, são: “Indústrias transformadoras” (C) (451 236 trabalhadores em 1999; que reduz para 259 255 em 2019); e “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (342 019 trabalhadores em 1999; que reduz para 89 696 em 2019²¹);

b) Há outros dois sectores que se mantêm perto da centena de milhar de trabalhadores em 2019, apesar da menor cobertura comparativamente a 1999: “Alojamento, restauração e similares” (I) [115 523 trabalhadores em 1999; 100 943 trabalhadores em 2019] “Construção” (F) [206 134 trabalhadores em 1999; 98 654 trabalhadores em 2019];

c) Nos “Transportes e armazenagem” (H) observa-se uma quebra pouco expressiva entre 1999 e 2019 (86 677 trabalhadores em 1999; 71 704 trabalhadores em 2019); e uma redução mais acentuada na CAE “Educação” (P) [14 958 trabalhadores em 1999; 8 642 em 2019]²²

d) Por outro lado, existem sectores com maior relevância em 2019, abarcando trabalhadores dos sectores dos serviços. É o caso das atividades administrativas e dos serviços de apoio” (N) [63 853, em 2019, inexistente em 1999] e Atividades de saúde (Q) [12 780 trabalhadores em 1999; 54 605 trabalhadores em 2019], a que acresce a portaria das condições do trabalho para o setor dos serviços (Z) que evolui positivamente de 57 901 trabalhadores, para 90 844 em 2019.

Gráfico 16- N.º de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções, por CAE, em 1999 -2019



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT

21 No Comercio, CAE G, em 2018 estavam potencialmente cobertos 101.988 trabalhadores e mais recentemente, em 2022, este número ultrapassou os 200 mil trabalhadores, dos quais 198 744 corresponde a CC.

22 Na Educação, CAE P, mais recentemente, em 2022, registou-se um número de trabalhadores potencialmente cobertos de 35 369 trabalhadores.

5.1.2 Portarias de Condições de Trabalho

A emissão de portarias de condições de trabalho (PCT) apesar de reduzida a uma só continua a verificar-se. Em 2019 foi publicada uma PCT a qual é uma revisão parcial da PCT publicada em 2018, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição e tabela salarial²³. Em 1999 tinha sido publicada também uma PCT.

5.1.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Dedica-se um ponto específico à análise dos dados sobre as duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas: portarias de extensão e acordos de adesão.

a) Portarias de extensão em 1999 e 2019

I. Em primeiro lugar, importa atender às principais diferenças quanto ao regime de extensão da convenção coletiva em 1999 e 2019.

Em 1999, a LRCT admitia o alargamento da convenção (ou decisão arbitral) a entidades empregadoras e trabalhadores não filiados nas organizações celebrantes, em duas situações:

- Quando se tratasse de trabalhadores e empregadores “da mesma profissão ou do mesmo sector económico, que exerçam a sua “atividade na área (geográfica) e no âmbito” visado na convenção - a extensão interna (art. 29.º, n.º 1, LRCT)²⁴;
- Quando se tratasse de trabalhadores e empregadores do mesmo setor económico e profissional, mas que exercessem a atividade em área diferente, desde que se verificasse “identidade ou semelhança económica e social, visando solucionar problemas de cobertura relativamente áreas em que não existam associações de empregadores ou sindicais” - a extensão externa (art. 29.º, n.º 1, LRCT).

Em 1999, estes eram os únicos critérios exigidos ao Governo na emissão da portaria de extensão.

Situação diferente consagra o Código do Trabalho de 2009 (arts. 2.º, 514.º a 516.º). A disciplina do regime da extensão passou a ser unificada²⁵, admitindo-se que a convenção coletiva

23 A Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, altera Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, isto é, a PCT que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

24 Exemplo Portaria n.º 562/1999, 15-08-1999, extensão das alterações dos AC CIMIANTO e outra / FETESE- BTE 27/1999

25 Unificação do regime da extensão” deixando de ser feita referência ao critério geográfico no corpo da norma e eliminada a exigência de inexistência de associações sindicais ou patronais (art.514.º).

em vigor pode ser aplicada por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de atividade e profissional definidos na convenção. Mas, em contrapartida, a lei exige que a extensão seja justificada por circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente, a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e nas da respetiva convenção.

Desde 2017, a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, determina, ainda:

- Os indicadores a ter em conta na ponderação das circunstâncias sociais e económicas para efeitos de fundamentação da emissão de portarias de extensão (art. 514.º, 2, CT);

Um prazo de 35 dias úteis para a conclusão do procedimento que antecede a publicação da portaria de extensão (análise, consulta pública e emissão de portaria);

- Os parâmetros a atender para determinar a eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária [al c) do n.º 1 do art. 478.º, CT]: data do requerimento, produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender; e o tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo correspondente.

Estas diferenças de regime, bem como a exigência de um prazo mínimo para o procedimento da extensão, a partir de 2017, teve consequências no âmbito, fundamentos e, até, no número de portarias de extensão publicado.

II. Começando pelo número total de PE e convenções objeto de extensão, verifica-se que em 1999 foram publicadas 166 PE, reportando-se a 253 convenções. Isto porque houve 60 portarias de extensão que procederam à extensão de duas ou mais convenções²⁶. Inversamente, em 2019 foram publicadas 83 portarias de extensão, com igual número de convenções objeto de extensão. Esta coincidência entre a convenção e a PE emitida passou a ocorrer a partir da RCM n.º 82/2017, que determina a extensão dentro dos 35 dias após o pedido (Quadro 11), que terá levado a afastar a anterior prática de esperar pela publicação de convenções paralelas para se proceder à extensão das diversas convenções numa só portaria. Em qualquer dos anos, predomina a extensão de contratos coletivos.

26 Por exemplo Portaria n.º562/1999, 15-08-1999, extensão das alterações dos AC CIMIANTO / FETESE– BTE 27/1999 e CIMIANTO / FSICCV – BTE 30/1999; Portaria n.º7/1999, 1-11-1999, extensão dos CC 1ª Convenção BTE 19/1998, ANIPC / FETESE - BTE 23/1998; ANIPC / SITESC-BTE 28/1998.

Quadro 11– Número de convenções objeto de extensão por Tipo (1999 e 2019)

tipo de convenção estendida	1999	2019(*)
total PE	166	83
Acordo Coletivo	5	2
Acordo de Empresa	5	5
Contrato Coletivo	243	76
Total	253	83

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | |

(*) conforme a RCM nº 82/2017)

Existem outros aspetos relevantes que caracterizam as PE publicadas em 1999:

- A larga maioria das extensões (87%) reporta-se a revisões parciais das convenções (231 em 266) e só uma pequena percentagem respeita a 1ª convenção ou revisão global;
- Dominam as situações de extensão interna de convenção, visando “*promover na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho*” na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção²⁷;
- São escassas as situações de extensão externa²⁸, que por vezes invocam a “*falta de enquadramento associativo, ao nível patronal*”²⁹;
- Na fase de pronúncia dos interessados, registou-se oposição à extensão em 18 PE, 3 suscitada do lado patronal; e 15 do lado sindical. A fundamentação dominante é a existência de convenção aplicável. Menos comum é a oposição à extensão conjunta de convenções paralelas, invocando que só se garantiria a “*autonomia das partes*”³⁰ se a extensão fosse individualizada;
- Uma PE estende uma revisão parcial de 1995³¹; existem 101 convenções estendidas tinham sido publicadas em 1998 e 151 em 1999.

No que toca às 83 PE reportadas a 2019:

- A maioria das extensões também incide em revisões parciais (73% - 61 em 83);

27 Por exemplo, Portaria n.º 34/99, de 21-1-1999, alteração salarial ao CC ACCCL e outros / STICCS -BTE 29/1998

28 Extensão externa regiões diferentes: Portaria n.º 37/99, 21/01, extensão das alterações ao CC UNIHSNOR / FESHOT e outros-BTE 29/1998 e ao CC UNIHSNOR / FETESE - BTE 31/1998. Extensão “por falta de enquadramento associativo” do sector de atividade: Portaria n.º 562/99, de 9-11 9 alterações ao ACT CIMIANTO e outra / FETESE e outros-BTE 27/1999 e ao ACT C CIMIANTO e outra / FSICCVP e outros-BTE 27/1999.

29 Portaria n.º 563/99, de 9-11, alteração salarial ao ACT Dragão Abrasivos e outra / FETICEQ -BTE 18/1999

30 Portaria n.º84/1999, 10-03-1999, extensão das alterações do CC APHP / FETESE e outro – BTE6/1998, oposição- da FESHOT, não foi atendida; o mesmo sindicato também se opôs à extensão conjunta do CC UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal/FESHOT e outros e as alterações do UNIHSNOR /FETESE respetivamente, BTE 29/1998 e 31/1998

31 Portaria n.265/1999,29-01-1999, extensão das alterações do CC Ass. Agric. Conc. Vila Real / Sind. Nac. Trabalhadores Téc. Agric.– BTE25/1995

- Encontram-se situações com dois ciclos de emissão de PE: uns com uma extensão de convenção publicada em 2018 e outra em 2019³²; noutros a mesma convenção teve uma revisão parcial no final de 2019³³;
- Existem 19 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
- Na fase de pronúncia dos interessados, registou-se oposição à extensão em 24 PE. A oposição é suscitada do lado patronal (8); do lado sindical (14) ou por ambos (3), invocando, maioritariamente, a existência de convenção aplicável. Já menos comum é a pronúncia apresentada pela associação sindical outorgante da convenção, que se opôs à amplitude da retroatividade da tabela salarial e à exclusão, do âmbito da extensão, das associações de empregadores que se tinham oposto a extensão da anterior convenção³⁴. Na oposição à extensão do lado patronal são alegados motivos económicos, em particular, quando está em causa a aplicação de norma convencional relativa à transmissão de estabelecimento³⁵.

A repartição das portarias de extensão por sector de atividade da CAE, em 1999 e 2019, é graficamente apresentada em baixo. Sobressai o sector da indústria, e com maior expressão em 1999 (76 em 166, 1999; 30 em 83, em 2019); segue-se o comércio com um peso relativo semelhante, mas com maior número de PE, em 1999. Em 2019 cumpre também referir o sector do alojamento e restauração (I) (8 em 83 PE). Por último, há pouco mais de um quinto de PE dispersas por outros sectores de atividade, quer em 1999 quer em 2019.

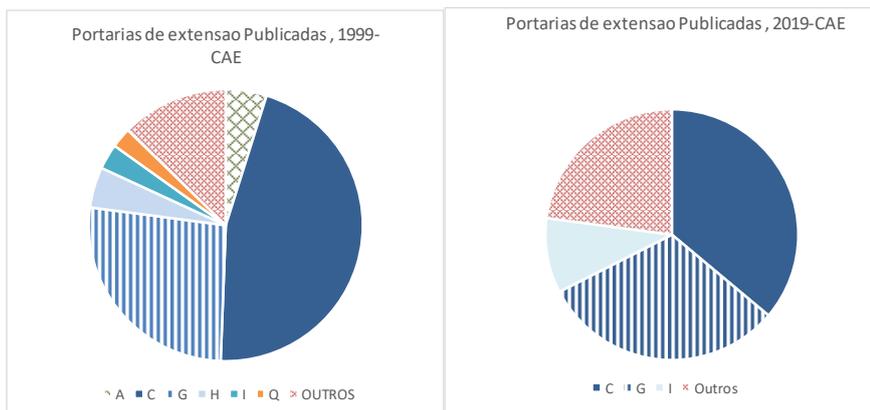
32 Portaria n.º 18/2019, de 15-1-19 relativa à extensão do CC AHRESP/SITese - BTE 46/2018 e a Portaria n.º 244/2019, 1-8-19, extensão das alterações do CC AHRESP/SITese - BTE 21/2019 (restauração bebidas); e a Portaria n.º 9/2019, de 10-1-19 relativa à extensão do CC AHRESP/SITese - BTE 45/2018 e a Portaria n.º 386/2019, 24-10-19, extensão das alterações do CC AHRESP/SITese - BTE 27/2019 (alojamento).

33 Portaria n.º 260/2019, 19-8-2019, extensão do AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 e a Portaria n.º 401/2019, 6-12-2019, extensão das alterações do AE SUCH/FESAHT - BTE 34/2019.

34 Portaria 376/2019, de 17-10, extensão das alterações ao CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2019 (alojamento).

35 Ver a Portaria n.º 307/2019 e a Portaria n.º 308/2019, ambas de 13.9.20, relativa à extensão das alterações, respetivamente, do CC AES/STAD e do CC AES/FETese - ambos BTE 48/2018 (instrumentos paralelos), que alega "regime de manutenção de postos de trabalho em situação de sucessão de empregadores na prestação de serviços de segurança privada"

Gráfico 17- Distribuição das portarias de extensão publicadas em 1999 e 2019 por CAE



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT

III. Considerando o conjunto e convenções emitidas em 1999 e 2019, apresenta-se o apuramento entre:

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

O quadro seguinte apresenta valores médios distintos em 1999 e 2019 para os apuramentos (i) e (ii). No primeiro (i), isto é, na relação entre publicação da convenção e emissão da PE, o período médio é de 5 meses em 1999 e de 2 meses, em 2019. No segundo (ii), na relação entre a eficácia da tabela salarial da convenção e da tabela salarial aplicada por via da extensão da correspondente PE, a amplitude temporal é menor em 1999 (3,5 meses) comparativamente a 2019 (4,9 meses).

Quadro 12- Intervalo médio: Publicação da convenção / PE; Produção de efeitos da tabela salarial da convenção / PE - 1999 -2019

meses

INTERVALO: PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO / PE ; PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO / PE (Médias)		
Média (nº de meses) entre	1999	2019
	LRCT	RCM 2017
Publicação da convenção e da respetiva PE ⁽ⁱ⁾	5,1	2,0
Vigência da tabela salarial da convenção e da PE ⁽ⁱⁱ⁾	3,5	4,9

Fonte: DGERT / BTE online / DRE/calculos CRL

⁽ⁱ⁾ Média do nº de meses decorridos entre a publicação da convenção e da respetiva PE.

⁽ⁱⁱ⁾ Média do nº de meses decorridos entre a vigência da tabela salarial da convenção e da PE.

A análise das variáveis anteriores corrobora as tendências já referidas. Em 2019, o tempo entre a publicação da Convenção e da PE não ultrapassou os 3 meses, em 93% das situações. Já em 1999, apenas 28% das situações estavam compreendidas neste intervalo e em 55% das situações a PE foi publicada entre 4 a 6 meses após a publicação da convenção.

Quanto ao intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão, este período coincide em 30 PE publicadas em 1999, enquanto em 2019 só ocorreu em 3 PE. O que leva a concluir que nas PE emitidas em 1999³⁶, a retroatividade da tabela salarial vai mais longe que em 2019.

Quadro 13- 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 (2019)

Intervalo temporal entre : Publicação da convenção e da PE; produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE em 1999 e 2019																				
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	19	Total PE
Nº de PE em 1999	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	1	0	11	35	34	35	23	9	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	166
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	30	7	15	40	26	11	18	10	3	3	1	0	2	0	0	0	0	0	166
Nº de PE em 2019	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	33	30	14	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	3	4	11	9	13	8	15	4	8	1	0	1	5	0	0	0	0	0	82 ⁽ⁱⁱⁱ⁾

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

Nota (iii)- 1 convenção não incluída: "sem tab.sal."

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

36 Ver art. 13.º conjugado com art 29.º, n.º 7, LRCT: "pode ser atribuída eficácia retroativa às tabelas salariais(...) no caso de revisão de convenção anterior, até ao termo do prazo de doze meses após a data da sua entrega para depósito".

b) Acordos de adesão publicados em 2019

O número de acordos de adesão celebrados em 1999 foi relativamente modesto e mais que duplicou em 2019 (13 AA em 1999; 28 AA em 2019). Da análise do conjunto dos acordos de adesão de 2019, verifica-se o seguinte:

- 4 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2019, 14 a convenções publicadas em 2018, 5 a convenções de 2017, 2 a convenções de 2016 e, por fim, 1 AA respeita a convenção publicada em 2009, 1 em 2008 e outro em 2007; nos acordos de adesão de 1999 todos se reportam a convenções publicadas em 1999;
- Na sua globalidade, cerca de 25, incidem sobre acordos coletivos e 3 a acordos de empresa; em 1999, 2 incidem sobre CC; 7 incidem sobre AE; 4 acordos incidem sobre AC;
- A iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 16 casos e da parte empregadora nos restantes 12 acordos. Em 1999 a iniciativa de adesão partiu do lado empregador em 5 AA e os restantes (8) a iniciativa foi do lado sindical.

Quadro 14– Acordos de Adesão publicados em 1999 e 2019

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS	1999	2019
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	4	25
Acordo de Empresa	7	3
Contrato Coletivo	2	0
Total	13	28
<i>Total de convenções publicadas:</i>	385	240

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

5.2 Evolução das remunerações convencionais

Tradicionalmente, a matéria retributiva convencional está presente na larga maioria das convenções coletivas, incluindo as revisões parciais.

O acompanhamento sobre a evolução da tabela salarial dos IRCT³⁷ é feito através dos relatórios da DGERT³⁸ (em 1999, correspondia à Direção Geral das Condições de Trabalho). Aqui apresenta-se, tão somente, os dados disponíveis coligidos a partir daqueles relatórios.

O primeiro elemento a considerar respeita ao período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, isto é, o tempo durante o qual as tabelas salariais anteriores produziram efeitos. Em 1999 o período médio de eficácia intertabelas situa-se na ordem dos 13,8 meses e em 2019 de 16,3 meses. Ou seja, tendencialmente, as tabelas salariais eram revistas com maior frequência em 1999 comparativamente a 2019.

O quadro 15 reporta-se exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais³⁹, não sendo consideradas as primeiras convenções, por nestes casos não existirem tabelas anteriores que permitam calcular variações salariais⁴⁰.

A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas, distribuído por sector de atividade. As colunas seguintes reportam-se ao apuramento da variação anualizada das tabelas salariais, em termos nominais e reais⁴¹. Os acréscimos são medidos entre as datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 1999 e de 2019 e das correspondentes tabelas anteriores.

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

38 Cfr. *Relatório sobre Regulam. Coletiva de Trabalho Publicada, 2019*, sobre variação média ponderada intertabelas (VMPI) das remunerações convencionais. É feito o cálculo dos aumentos percentuais médios entre a tabela salarial vigente e a anterior, ponderados com a distribuição de trabalhadores por categorias profissionais dos IRCT. <http://www.dgert.gov.pt>.

39 Em 2019, das 240 convenções, apenas, 2 'alterações e texto consolidado' e 17 'alterações' não incluem matéria salarial.

40 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 por convenção coletiva. Este apuramento 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, o relatório da DGERT não calcula as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável.

41 Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do "*Relatório sobre Regulamentação Col. de Trabalho*" da DGERT:

- *Varição 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.

- *Varição do Índice de preços no consumidor*: O indicador utilizado foi, até final de 2002, o IPC nacional com exclusão da habitação, publicado pelo INE. A partir de 2003 começou a ser utilizado o IPC nacional com a habitação. Relativamente a cada IRCT a evolução do IPC é calculada pelo quociente das médias simples dos índices dos doze meses anteriores às datas de início de eficácia das tabelas anteriores e das tabelas vigentes.

Os valores apresentados correspondem à média das variações relativas aos vários IRCT ponderadas com o número de trabalhadores de cada um deles. Tal como para a variação intertabelas procede-se à respetiva anualização. - Com base nos valores descritos é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada".

No apuramento sobre a evolução real dos salários é calculada a variação média ponderada intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada, durante o período de eficácia das convenções, para deflacionar o valor nominal e obter o valor real. Este apuramento permite, aferir em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações⁴².

No geral, observa-se um comportamento positivo na variação salarial nos anos referenciados e com vantagem no ano 2019, porquanto:

- A variação nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções corresponde a 3,6% em 1999 e a 4,4%, em 2019; e
- A variação média intertabelas deflacionada, com base nos acréscimos médios do IPC, corresponde a 0,9% em 1999 e 3,4% em 2019.

Quadro 15- Variação salarial nominal anualizada e real e trabalhadores abrangidos por alteração, 1999 e 2019

Setor de atividade económica (CAE, rev.3)**	1999			2019		
	Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%)		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%)	
		Nominal	Deflacionada (real)		Nominal	Deflacionada (real)
	Total convenções publicadas: 385			Total de conv. publicadas: 240		
A Agricultura, prod. animal, caça, florest. e Pesca	25.345	3,3	0,6	2.221	5,5	4,2
B Indústrias extractivas	4.735	3,3	0,5			
C Indústrias transformadoras	451.236	3,5	0,7	246.440	3,0	1,0
D Electric., gás, vapor, água quente e fria e ar frio						
E Captação, trat. e distrib. água; saneam., gest.resid...				370	1,0	0,4
F Construção	206.134	4,1	1,4	98.654	3,8	2,8
G Comércio gro. e ret.; repar. veículos auto. e motoc.	342.019	3,5	0,8	72.222	3,1	2,1
H Transportes e armazenagem	86.677	3,5	0,8	61.403	18,0	16,7
I Alojamento, restauração e similares	115.523	3,0	1,1	99.918	3,4	2,4
J Atividades de informação e de comunicação				605	3,8	2,7
K Atividades financeiras e de seguros	68.936	3,2	0,5	7.268	0,4	-0,9
L Atividades imobiliárias						
M Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.	63.385	3,1	0,3	1.792	1,7	0,7
N Ativ. administrativas e dos serviços de apoio				261	3,7	2,7
O Adm. pública e defesa; Seg. social obrig.	8	3,5	1,1			
P Educação	14.958	3,3	0,7	648	1,5	0,5
Q Atividades de saúde humana e apoio social	12.780	3,5	0,7	48.050	2,1	1,2
R Ativ. artísticas, espectáculos, desport. e recreat.	15.061	3,9	1,2	166	2,6	1,6
S Outras atividades de serviços				19	0,5	-0,7
Z.B. Port. de Cond. de Trabalho (para trab. Admin.)	57.901	3,4	1,0	90.844	3,7	2,8
Total	1.464.698	3,6	0,9	730.881	4,4	3,4

Fonte(s): DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>) - "Rel. sobre Regulam. coletiva de trab. publicada no ano de 2019" (adaptado do Q.II - VMPI, por ativ.); e DGCT/GERT - "Variação média ponderada intertabelas, 1999" (via: GEP/DSATD, Biblioteca; <http://www.gep.mtsss.gov.pt>).

* - Não são contabilizados os trabalhadores abrangidos por 1ª convenções e alterações sem publicação de tabela salarial.

** - Em 1999 usava-se a CAE-rev.2 a qual, para comparação com os dados de 2019, foi adaptada para a CAE-rev.3.

42 O indicador "variação média do IPC – Continente total com habitação – INE" permite apurar o valor real das tabelas salariais ao subtrair ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

6 OS SUJEITOS DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019

6.1 Introdução

I. O quadro normativo relativo aos sujeitos da contratação coletiva nos dois anos analisados não regista alterações com relevância prática.

Em 1999 a matéria da capacidade para a celebração de convenções coletivas era tratada no artigo 3.º da LRCT, onde se estabelecia que essa capacidade cabia às associações sindicais e às entidades patronais e associações patronais. Por seu turno, do lado dos trabalhadores, o artigo 4.º, a), da Lei Sindical (LS) consagrava expressamente a capacidade das associações sindicais celebrarem convenções coletivas, solução que viria a ser acolhida no artigo 56.º, n.º 3, da Constituição de 1976. Do lado dos empregadores existia norma equivalente para as associações patronais no artigo 5.º, n.º 1, a), da Lei das Associações Patronais (LAP).

Em 2019 mantinham-se estas soluções, ainda que com diferente arrumação sistemática. Desde o CT de 2003 deixou de haver uma norma específica a fixar a capacidade para a celebração de convenções coletiva, sendo esta referenciada no elenco dos direitos das associações sindicais e das associações de empregadores, inicialmente em normas separadas [artigos 477.º, a) e 510.º, 1, a), do CT 2003] e no CT de 2009 numa só norma [artigo 443.º, n.º 1, a)]. A capacidade dos empregadores individualmente considerados passou a deduzir-se das regras que fixavam os tipos ou espécies de convenções coletivas, em que estes surgiam como signatários dos acordos coletivos e dos acordos de empresa – artigo 2.º, n.º 3 do CT de 2003 e do CT de 2009.

O CT de 2009 (artigo 491.º, n.º 3) trouxe uma novidade relevante, ao permitir que as associações sindicais confirmem às comissões de trabalhadores poderes para celebrarem acordos de empresa, com efeitos relativos aos filiados na associação sindical concessionária desses poderes. Inicialmente essa possibilidade era limitada às empresas com um mínimo de 500 trabalhadores, limite que foi depois alargado para empresas com 150 trabalhadores pela Lei n.º 23/2012, de 25.06. Porém, tal não se traduziu na atribuição de capacidade para celebrar convenções coletivas à comissão de trabalhadores, pois esta não é parte na convenção, atuando sim como representante da associação sindical. De resto, como tem sido assinalado nos Relatórios Anuais do CRL, não há notícia de esta novidade ter tido concretização prática, não se conhecendo acordos de empresa celebrados com comissões de trabalhadores em representação de associações sindicais.

II. A evolução das associações, sindicais e patronais, decorre usualmente através da extinção, em regra voluntária, mas que também pode ser imposta por decisão judicial, ou da fusão com outras associações. O quadro legislativo relativo a esta matéria nos anos de 1999 e de 2019 não mudou radicalmente, embora tenha havido algumas alterações, uma das quais com relevância prática.

Em 1999 a matéria da extinção das associações sindicais e das associações de empregadores era referida a propósito do conteúdo dos respetivos estatutos, constando do elenco de matérias que estes deviam regular – cfr., respetivamente, artigo 14.º, h, da LS e artigo 9.º, 1, h), da LAP. Para as primeiras previa-se ainda (artigo 48.º da LS) que o respetivo registo só poderia ser cancelado “mediante prévia comunicação e prova da sua extinção judicial e voluntária”. Quanto às causas de extinção não existia regulamentação legal específica, aplicando-se o regime geral das associações de direito privado e as normas estatutárias que versassem sobre o tema. O mesmo sucedia com a fusão, para a qual não existia regime especial.

Em 2019, a extinção das associações sindicais e patronais figura também entre as matérias que os respetivos estatutos devem regular, constando de uma norma aplicável aos dois tipos de associações [artigo 450.º, 1, c)], que juntou na mesma disposição o que no CT de 2003 era tratado separadamente para as associações sindicais e para as associações de empregadores [artigos 485.º, 1, i) e 515.º, 1, h)]. Manteve-se a ausência de regulamentação legal específica quanto às causas de extinção e de fusão.

Houve, contudo, algumas mudanças. Por um lado, regulou-se o procedimento de extinção, prevendo-se a quem cabe comunicar a extinção, judicial ou voluntária, para efeitos de cancelamento do respetivo registo, e um controlo da legalidade da deliberação de extinção – n.ºs 2 a 7 do artigo 456.º do CT 2009. Por outro, instituiu-se uma causa de extinção específica, associada à falta de renovação dos membros da direção das associações, prevendo-se que, quando não for requerida a publicação da identidade daqueles membros durante um período de seis anos a contar da publicação anterior, o Ministério Público promove a declaração judicial de extinção da associação – n.º 1 do artigo 456.º. Dada a novidade da solução, consagrou-se um período transitório de 12 meses, contado desde a entrada em vigor do CT 2009, para que as associações que o não tivessem feito requeressem a publicação da identidade dos membros da direção – artigo 9.º, da Lei n.º 7/2009, de 12.02.

6.2 Os sujeitos da negociação

Este capítulo é dedicado aos sujeitos da contratação coletiva, partindo da análise do total de associações sindicais e de empregadores, bem como de entidades empregadoras que participaram na contratação coletiva publicada em 1999 (385 convenções coletivas) e em 2019 (240 convenções coletivas). Aqui se incluindo:

- i. A listagem das associações sindicais e de empregadores que celebraram convenções coletivas em cada um dos anos analisados;
- ii. A evolução que as associações sindicais e de empregadores outorgantes de IRCT negociais em 1999 e em 2019 tiveram nos anos subsequentes. – quantas se extinguíram, quantas se fundiram noutras associações ou deram lugar a novas associações; e
- iii. O âmbito territorial dos sujeitos outorgantes.

A análise é feita para cada um dos anos estudados, utilizando idênticos critérios metodológicos. A saber:

- São considerados todos os sujeitos da contratação coletiva de 1999 e de 2019, mas cada outorgante, quer sindical quer patronal, é contabilizado apenas uma vez em cada um dos anos, independentemente do número de convenções por si outorgado⁴³;
- São considerados todos os outorgantes de uma convenção, mas não são tidos em linha de conta as associações sindicais ou de empregadores por si representadas (por exemplo uma federação sindical é considerada enquanto tal, mas não são atendidos o conjunto de sindicatos que ela representa, mesmo que eles constem na convenção);
- Acompanha-se a atividade e a evolução estatutária das associações sindicais e de empregadores que celebraram convenções coletivas em 1999 e em 2019, até 2023, procurando perceber quais os sujeitos da negociação que mantêm atividade; quais foram objeto de integração ou fusão com outras associações, sindicais ou de empregadores, e quais se extinguíram, entretanto;
- Para a contabilização total do número de empregadores são consideradas as empresas que celebram AE e AC, mas não é possível acompanhar a sua evolução, uma vez que não há evidências que o permitam;
- A análise é feita a partir da informação disponibilizada no BTE e na base de dados das Organizações do Trabalho da DGERT⁴⁴.

43 Ver Anexo, Quadros 3,4,5,e 6

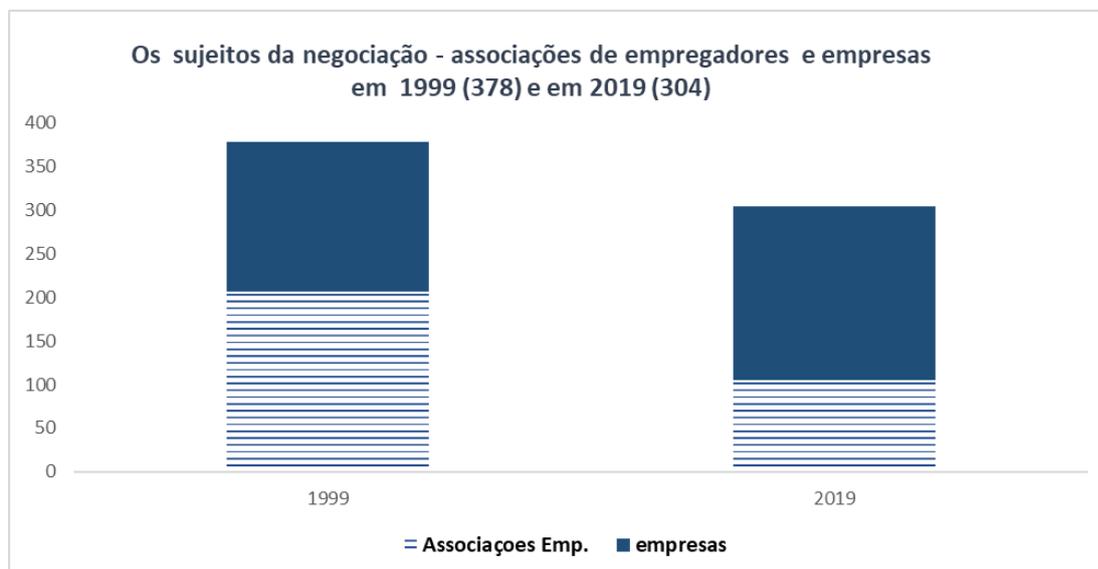
44 Dados das Organizações do Trabalho, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/dot/> e <http://bte.gep.mtsss.gov.pt/>

a) Associações de empregadores

I. Já houve ocasião de referir que o número de convenções coletivas publicado em 1999 foi superior ao de 2019, pela supremacia dos contratos coletivos em 1999 (262 CC em 1999; 105 em 2019). De modo diferente, na negociação de base empresarial, o número de AE é igual em 1999 e em 2019 (105 AE) e os AC têm maior expressão em 2019, comparativamente a 1999 (18 AC em 1999; 30 AC em 2019⁴⁵). Esta diferença quanto à tipologia de convenções coletivas celebradas reflete o tipo dos sujeitos empregadores que participaram nos processos de contratação coletiva nestes dois períodos.

Assim, em 1999, o número de sujeitos outorgantes do lado empregador é, de facto, superior (378) comparativamente a 2019 (304). Todavia, importa atender à composição destes apuramentos. No gráfico seguinte sobressai a diferente composição das colunas de 1999 e 2019, na relação entre o total de associações de empregadores e de empresas (e outras entidades empregadoras): 1999 regista-se 54%/46% (206 associações; 172 entidades empregadoras); enquanto em 2019 muda para 35% /55% (105 associações; 199 entidades empregadoras). Ou seja, o que reduziu significativamente em 2019 foi o número de associações de empregadores, enquanto o número de empresas regista um ligeiro crescimento, motivado em parte pelo número de empresas que celebraram acordos coletivos (Gráfico 18).

Gráfico 18- sujeitos da negociação - associações de empregadores e entidades empregadoras em 1999 e 2019



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

45 Alguns AC de 2019 são outorgados por uma ou mais dezenas de entidades empregadoras. Veja-se o AC Várias Instituições de Crédito/SBSI – BTE 47/2019(14 instituições de crédito) e AC Centro Hospitalar – Montijo e outros /FESAP – BTE 42/2019 (39 Centros Hospitalares).

II. O quadro seguinte representa o total de associações de empregadores que celebraram convenções em 1999, bem como os aspetos mais relevantes quanto à evolução deste universo de 206 associações de empregadores. Assim, 78% mantêm-se em atividade (161 de 206), apesar de uma grande parte ter alterado os seus estatutos (70 em 161). Por outro lado, 22% destas associações foi extinta (45 em 206), mas, na sua maioria, através de um processo de extinção voluntária (24 em 45), onde, por vezes, a assembleia geral da associação delibera, a par da extinção, a fusão com outra associação⁴⁶.

Existem ainda 21 associações extintas por via judicial, cujo único fundamento se apoia na falta de renovação dos seus órgãos estatutários, nos termos atrás assinalados. Pelos dados disponíveis, nenhum destes processos de extinção deu lugar a nova associação.

Por outro lado, afigura-se útil referir que a larga maioria das extinções ocorreu após a entrada em vigor do CT 2003. No contexto normativo anterior à codificação, encontra-se apenas o cancelamento voluntário de três associações, duas por fusão e integração noutras associações⁴⁷ e um cancelamento do registo⁴⁸

Quanto ao âmbito territorial das 45 associações objeto de extinção, 32 associações tinham âmbito nacional ou continental e 13 tinham âmbito regional ou local.

Quadro 16- sujeitos da negociação - associações de empregadores e empresas em 1999 (378) e evolução até 2023

Empregadores e Associações de Empregadores (Convenções-1999)	Situação em 1999	Evolução 1999 a 2023		Ativos em 2023		Extintos em 2023			
		Números Gerais (i) = (ii)+(iii)	Ativos (ii) = (iv)+(v)	Extintos (iii) = (vi)+(vii)	Modificados 1999 a 2023 (iv)	Não modificados 1999 a 2023 (v)	Tipo de extinção		Situação após extinção
EMPREGADORES						Voluntária (vi)	Judicial (vii)	Por fusão	Nova entidade
Associação de Empregadores	201	158	43	69	89	23	20	12	1
Federação de Associações de Empregadores	1	1	0	0	1	0	0	0	0
União de Associações de Empregadores	4	2	2	1	1	1	1	1	0
Total (Ass. Empreg.)	206	161	45	70	91	24	21	13	1
Empresas	172								
Total (associação Empreg.+ empresas)	378								

Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

Os apuramentos apresentados no quadro seguinte têm uma amplitude mais limitada, abrangem a evolução dos sujeitos da negociação entre 2019 e 2023. Esta circunstância ajuda a

46 Por exemplo, cancelamento voluntário da Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE), por fusão na ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - BTE Nº16/2021

47 Cancelamento Voluntário : APH- Associação Portuguesa de Hotéis, e fusão na Associação dos Hotéis de Portugal - BTE 1/2002; APIV- Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e fusão por integração Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV) -BTE Nº08/2003.

48 AIEPR Associação dos Industriais Exportadores de Produtos Resinosos- BTE 29/2000.

explicar por que razão 99% das associações se mantêm ativa (104 e 105) e destas, 13% foram modificadas (14 em 104). Registou-se apenas uma extinção voluntária⁴⁹ (cfr. Quadro 17).

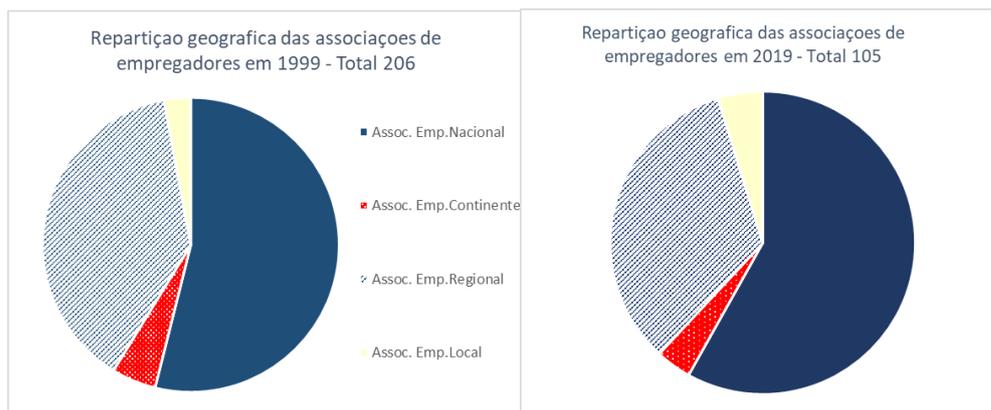
Quadro 17- Sujeitos da negociação - associações de empregadores e empresas em 2019 (304) e evolução até 2023

Empregadores e Associações de Empregadores (Convenções-2019)	Situação em 2019	Evolução 2019 a 2023		Ativos em 2023		Extintos em 2023			
		Números Gerais (i) = (ii)+(iii)	Ativos (ii) = (iv)+(v)	Extintos (iii) = (vi)+(vii)	Modificados 2019 a 2023 (iv)	Não modificados 2019 a 2023 (v)	Tipo de extinção		Situação após extinção
EMPREGADORES						Voluntária (vi)	Judicial (vii)	Por fusão	Nova entidade
Associação de Empregadores	101	100	1	14	86	1	0	0	0
Confederação de Associações de Empregadores	3	3	0	0	3	0	0	0	0
União de Associações de Empregadores	1	1	0	0	1	0	0	0	0
Total (Ass. Empreg.)	105	104	1	14	90	1	0	0	0
Empresas	199								
Total (associação Empreg.+ empresas)	304								

Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

III. Quanto à repartição geográfica, verifica-se nos gráficos abaixo que, tendencialmente, dominam as associações de empregadores de âmbito nacional, seguidas das associações de âmbito regional. Todavia a relação entre o total de associações de âmbito nacional e regional é diferente em 1999 (54%/41%) e em 2019 (58%/38%), observando-se um claro crescimento do âmbito nacional em 2019 (Gráfico 19).

Gráfico 19- Sujeitos da negociação - Âmbito Geográfico das associações de Empregadores em 1999 e em 2019



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

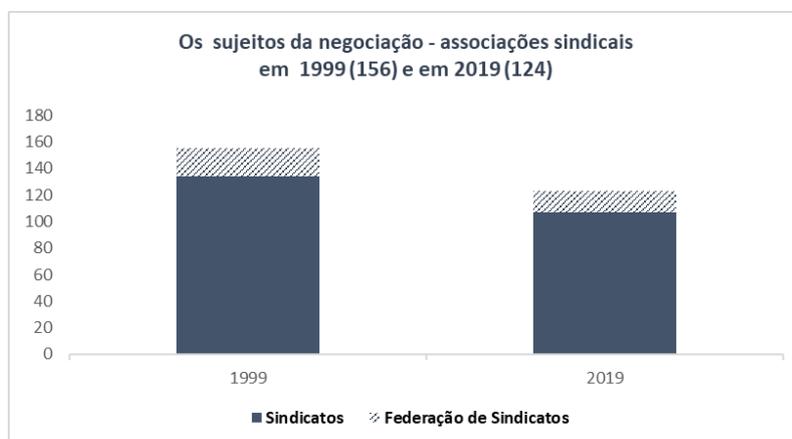
49 Cancelamento voluntário Associação Portuguesa de Seguradores - BTE 44/2015, art. 448.º CT.

b) Associações sindicais

I. Os sujeitos da negociação do lado sindical são tratados, em termos simétricos, de acordo com idênticos critérios de análise, sempre que a natureza dos dados o permita. O gráfico seguinte representa o total de associações sindicais que celebraram convenções coletivas em 1999 e 2019, desagregados em sindicatos, federações e confederações (Gráfico 20).

Também aqui o número total de associações sindicais foi superior em 1999 (156), face a 2019 (124), com um largo predomínio de sindicatos, comparativamente às federações. Existe apenas a uma confederação sindical em 1999 e outra em 2019.

Gráfico 20- Sujeitos da negociação – associações sindicais em 1999 e 2019



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

II. O quadro seguinte representa as 156 de associações sindicais que celebraram convenções em 1999. Deste universo, 62% mantêm-se em atividade (96 de 156), onde, cerca de um terço, realizaram alterações aos estatutos (36 em 96). Nos 34% (53 em 156) de associações sindicais objeto de extinção desde 1999, a maioria foi voluntária (38 em 53) e, as mais das vezes, o sindicato deliberou a sua integração noutra associação sindical (29 objeto de fusão).

Foram contabilizadas 15 extinções judiciais (12 sindicatos e 2 federações e uma confederação sindical). A maioria foi motivada pela falta de renovação dos órgãos estatutários por um período superior a 6 anos (13 em 15)⁵⁰. Há apenas duas extinções em que a sentença do tribunal tem outros fundamentos⁵¹.

⁵⁰ Atualmente art.456.º, n.º 1, CT.

⁵¹ Estes dois processos de extinção judicial assentaram nos seguintes fundamentos:

– processo de insolvência do sindicato, conforme al d),n.º 1, art. 230.º e n.º 2, art. 232.º conjugado com o art. 233.º do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas e art.456.º do CT - BTE 21/2017.

Após a extinção judicial e a publicação do correspondente cancelamento, dá-se nota, relativamente a três associações sindicais, da criação posterior de três novos sindicatos⁵²

Existem 11 cancelamentos voluntários operados antes da entrada em vigor do CT2003⁵³. No entanto, na larga maioria dos casos, o cancelamento das associações sindicais verificou-se após a entrada em vigor do CT 2003.

Das 53 extinções, 37 são relativas a associações de âmbito nacional ou continental e 16 tinham âmbito regional ou local.

Quadro 18- Outorgantes de convenções coletivas publicadas em 1999 - Associações sindicais em 1999 e evolução até 2023

Sindicatos, Federações e Confederações de Sindicatos (Convenções-1999)	Situação em 1999	Evolução 1999 a 2023		Ativos em 2023		Extintos em 2023			
		Números Gerais (i) = (ii)+(iii)	Ativos (ii) = (iv)+(v)	Extintos (iii) = (vi)+(vii)	Modificados 1999 a 2023 (iv)	Não modificados 1999 a 2023 (v)	Tipo de Extinção		Situação após extinção
Associações Sindicais						Voluntária (vi)	Judicial (vii)	Por fusão	Nova entidade
Sindicatos	134*	89	38	36	53	26	12	20	3
Federação de Sindicatos	21	7	14	0	7	12	2	9	4
Confederação de Federações de sindicatos	1	0	1	0	0	0	1	0	0
Total	156*	96	53	36	60	38	15	29	7

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

Pelas razões oportunamente referidas, dos sindicatos outorgantes em 2019, 98% mantinha-se ativo em 2023 (121 em 124) e destes 5 foram modificados e 3 extintos (cfr. Quadro 19).

– declaração de nulidade dos estatutos, por violação do n.º 4, art 479.º e n.º 1, art. 492.º, CT e a conseqüente extinção da associação sindical - BTE 7/2010

52 Extinção da FETICEQ (BTE 21/2012), deu lugar à criação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas; Extinção da FNE (BTE 7/2010) deu lugar à criação da Federação Nacional da Educação(FNE); Extinção do SETAA (BTE 30/2017) deu lugar à criação do SETAAB-Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

53 Ver art. 10.º do DL 215-B/75, 30 de Abril.

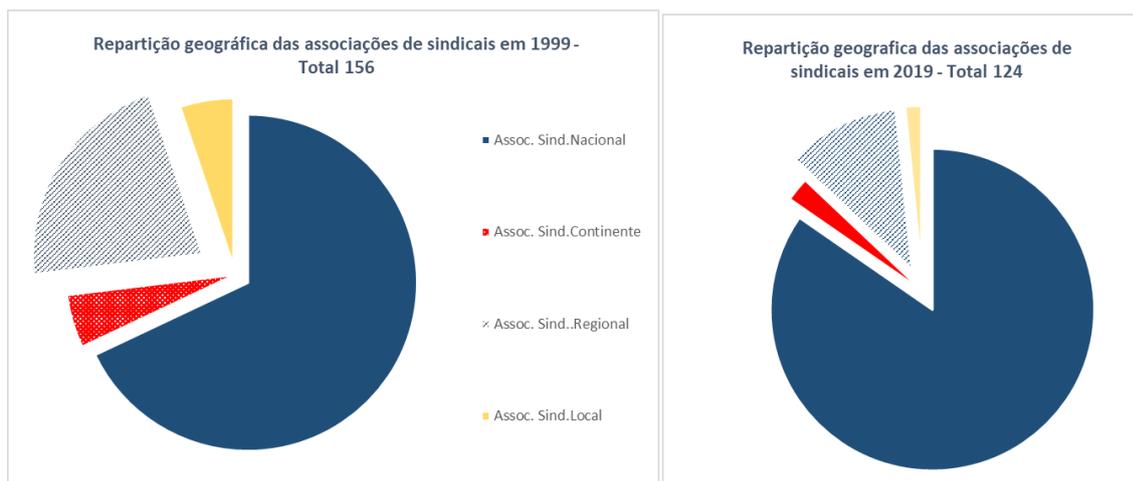
Quadro 19 -Outorgantes de convenções coletivas publicadas em 2019 - Associações sindicais em 2019 e evolução até 2023

Sindicatos, Federações e Confederações de Sindicatos (Convenções-2019)	Situação em 2019	Evolução 2019 a 2023		Ativos em 2023		Extintos em 2023			
						Tipo de Extinção		Situação após extinção	
Associações Sindicais	Números Gerais (i) = (ii)+(iii)	Ativos (ii) = (iv)+(v)	Extintos (iii) = (vi)+(vii)	Modificad os 2019 a 2023 (iv)	Não modificad os 2019 a 2023 (v)	Voluntária (vi)	Judicial (vii)	Por fusão	Nova entidade
Sindicatos	107	104	3	5	99	2	1	0	0
Federação de Sindicatos	16	16	0	0	16	0	0	0	0
Conderação de Federações de sindicatos	1	1	0	0	1	0	0	0	0
Total	124	121	3	5	116	2	1	0	0

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

Na repartição geográfica é visível a preponderância de sindicatos de âmbito nacional, em 1999 e 2019, que tende a acentuar-se em 2019, conforme representa o próximo gráfico.

Gráfico 21- Outorgantes de convenções coletivas publicadas em 2019 - Âmbito Geográfico das Associações sindicais



Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

7 ANÁLISE QUALITATIVA DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS ANOS DE 1999 E DE 2019

Os próximos pontos são dedicados à análise qualitativa das convenções coletivas, que começa pelo mapeamento das matérias tratadas pelas convenções em 1999 e 2019. Segue-se uma análise mais detalhada de vários regimes jurídicos, onde se pretende perceber como evoluíram as soluções estabelecidas a propósito dos vários institutos jurídicos, e a sua relação com a lei, tendo em conta a evolução do quadro normativo entre 1999 e 2019.

No capítulo anterior houve ocasião de apresentar os dados das convenções desagregados por tipo (CC, AC, AE) e subtipo (1ªconv; revisão global ou Revisão parcial). Esta desagregação é importante para caracterizar a fisionomia da negociação coletiva na perspetiva qualitativa, desde logo porque as revisões parciais – que representam 88% e 67% do universo de convenções publicadas, respetivamente, em 1999 e 2019 - se centram, essencialmente, na regulação ou atualização de matérias de expressão pecuniária a par de retoques pontuais nos regimes jurídicos definidos em edição anterior da mesma convenção.

Por esse motivo, o estudo evolutivo dos regimes jurídicos convencionados em 1999 só é possível operacionalizar a partir das primeiras convenções e revisões globais, ou seja, a textos integrais da convenção. Neste exercício procura-se perceber as soluções desenhadas em 1999 que se mantiveram até 2019; a par de outras que foram sendo modificadas ou, até, eliminadas, bem como novos regimes jurídicos que, entretanto, foram incorporados no léxico da negociação coletiva nos anos mais recentes.

Pelas razões mencionadas, e como já referido, na análise qualitativa consideraram-se dois universos distintos:

- Uma panorâmica geral sobre o conteúdo tratado pelo universo das convenções coletivas publicadas em 1999 e em 2019;
- Uma análise mais aprofundada sobre a evolução dos temas que incide em primeiras convenções e em revisões globais.

7.1 Panorâmica geral do conteúdo da contratação coletiva em 1999 e 2019

I. A análise do conteúdo da contratação coletiva inicia-se pelo mapeamento geral dos temas tratados nas convenções publicadas em 1999 e em 2019, apoiado na listagem de matérias constante dos Quadros 20 e 21. No registo dos temas referenciaram-se todas as menções encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzam meros ajustamentos, resultantes de revisões parciais, através de novas cláusulas ou aditamento de novo número em normas já existentes. Por esta razão, os apuramentos que se apresentam integram o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

Este mapeamento, embora não exaustivo, dá conta das grandes tendências da negociação coletiva, incluindo os temas que são comuns, bem como as principais diferenças observadas nos dois anos objeto de análise.

Em termos gerais, há uma apreciável similitude no conjunto de tópicos tratado, embora o recorte das regras convencionais de 1999 e 2019 possa ser distinto, como se analisará no capítulo seguinte⁵⁴. Com efeito, predomina a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias⁵⁵, como é o caso das deslocações do trabalhador, e outros aspetos que contribuem para a estrutura do ganho auferido pelo trabalhador: subsídios de função ou fundada na organização do horário de trabalho, diuturnidades, subsídio de almoço, entre outros. Ou seja, nas convenções publicadas em 1999 e 2019, o tema da retribuição abrange, respetivamente, 100% e 94% do universo.

II. Nos dois anos em referência é também usual o tratamento de matérias associadas à deslocação do trabalhador (em 1999, 36% de 385; em 2019, 31% de 240 convenções), ao âmbito geográfico da convenção e à regulação do conjunto de categoriais profissionais cobertas em dada convenção. A propósito das categorias profissionais disciplina-se o acesso, as competências por categoria, a migração dos trabalhadores para novas categorias profissionais, bem como a extinção

⁵⁴ Ver infra 7.2.

⁵⁵ Em 2019 encontram-se algumas cláusulas de garantia salarial, AE GALLOVIDRO/COFESINT – BTE 30/2019 GALLOVIDRO/FEVICCOM – BTE 31/2019 (ambos cl.2ª,3 e 5) em 2020 aumento mínimo da tabela salarial de 2019 para 2020. (+) 2,1%; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.2ª,5) define parâmetros mínimos para aumentos salariais de anos seguintes – a taxa de atualização da RMMG; AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (75ª) a atualização da retribuição base de todas as categorias profissionais, mínimo 25€ /mês; AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (5.6.1,5.6.2.,3) fixa a retribuição 2019;2020;2021 e 2022; AE Santos Barosa/COFESINT e Santos Barosa/FEVICCOM – ambos BTE 48/2019 (cl.2ª,1 e 3)- em 2020, a atualização da tabela salarial é igual ao aumento do IPC

de outras⁵⁶ (em 1999, 37% de 385; em 2019 50% de 240). Estes temas estão presentes quer em primeiras convenções e revisões globais, quer em revisões parciais.

Outro campo de eleição da negociação coletiva diz respeito à duração e organização do tempo de trabalho (em 1999, 29% de 385; em 2019, 38% de 240 convenções). Em 1999, as previsões mais comuns respeitam ao regime e remuneração do trabalho suplementar e por turnos, embora se preveja a configuração dos horários flexíveis, a isenção de horário de trabalho e o regime de prevenção ou disponibilidade. Começam, ainda, a despontar algumas soluções de adaptabilidade de horário. A previsão convencional dos horários concentrados é rara, em 2019 registam-se três ocorrências e em 1999 há duas convenções paralelas que definem o recorte da figura⁵⁷. Em todo o caso, no geral, verifica-se que as normas sobre organização e gestão do tempo de trabalho são em maior número e apresentam maior diversidade de soluções em 2019.

Ainda a propósito da duração do tempo de trabalho, observa-se que há temas que refletem, maioritariamente, o disposto na lei, podendo desse facto resultar formulações diferentes em 1999 e 2019. Assim acontece a propósito da duração do período de férias e do regime de faltas, bem como na tutela da parentalidade.

Em contrapartida, noutros tópicos, a contratação coletiva assume um papel decisivo, dada a ausência de regras legais. É o caso do regime de prevenção ou disponibilidade e dos sistemas de avaliação de desempenho. De igual modo, figuram neste grupo temas que legalmente devem ser tratados apenas na negociação coletiva, como o estabelecimento de regimes previdenciais complementares.

Os textos das convenções publicados em 2019 também refletem as inovações da lei introduzidas a partir do Código do Trabalho, em 2003. Algumas procuram enquadrar as soluções resultantes da própria evolução das relações laborais e de novas formas de organização do trabalho, como é o caso do regime de teletrabalho; da tutela dos direitos de personalidade, incluindo a proteção de dados pessoais do trabalhador; das regras sobre comunicação e meios de vigilância eletrónica; e, bem assim, o dever de desconexão do empregador. Também foi a partir do Código de Trabalho de 2003 que se passou a regular o regime do banco de horas, o regime de adaptabilidade, de acordo com os moldes atuais, e a possibilidade de escolha de convenção aplicável pelo trabalhador não filiado e, ainda, as situações de pós eficácia da convenção em caso de denúncia, sobrevivência e caducidade da convenção coletiva.

56 CC As.Port. Electroenc.Neurofisiologia/FETESE- BTE 3/1999 (cl.79.º) exemplo, o técnico paramédico do ramo do registo gráfico passa a designar-se Técnico de neurofisiografia (electroencefalografia e electromiografia) e Técnico de audiometria, com curso. Há também lugar à extinção da categoria profissional de datilógrafo

57 CC AEVP/STICB Norte e Centro- BTE 30/1999 (cl.12º) e paralelo “por acordo escrito do trabalhador”, de segunda a sexta e limite 40 horas “podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias”, com PNT de dez horas diárias”.

III. Num outro prisma, importa mencionar que existem matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais. Assim se verifica quanto às regras sobre admissão; comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, quer em 1999 quer em 2019. E, ainda em 2019, é também o caso da resolução de conflitos individuais por arbitragem⁵⁸, greve, bem como o regime dos direitos de personalidade, adaptabilidade e banco de horas.

Há temas em 1999 disciplinados essencialmente em revisões parciais. Por exemplo, a transferência do trabalhador, em termos de local de trabalho ou em termos funcionais (*ius variandi*), a proteção da maternidade⁵⁹ e, nalguns casos, criação e extinção de categorias profissionais.

Em 2019, para além das questões remuneratórias, as revisões parciais privilegiam, essencialmente, prestações sociais complementares e definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial.

Na repartição tipológica de convenções entre AC, AE, CC o tratamento de temas como avaliação de desempenho, comissão de serviço, regimes complementares, turnos e regime de prevenção e disponibilidade de horários e também a referência a regulamentos e protocolos internos, surge maioritariamente em AE, quer em 1999, quer em 2019.

58 Três convenções em 1999: AC BCP/ SNQTB - BTE 30/1999 (cl.7ª) e CC LPFP/SJP Futebol - BTE 33/1999 (cl.55ª e anexo); AE Hospital Amadora-Sintra/FESAHT- BTE 45/1999 (cl.92ª).

59 AE Telecom/ SINDETELCO - BTE 2/1999. (cl.56.ª); CC ACAP/FEPCEs - BTE 4/1999 (cl. 111ª).

Quadro 20- Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo, em 1999

TEMAS	TIPO			Total 1999	TIPO			Total 2019
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
	18	105	262	385	30	105	105	240
Acidente de trabalho / Doença profissional	3	30	21	54	10	33	28	71
Adesão individual	1	2	1	4	2	11	3	16
Admissão	1	34	35	70	10	33	28	71
Âmbito geográfico	1	48	87	136	22	73	78	173
Assédio moral	1	3	1	5	0	9	2	11
Atividade sindical	1	32	17	50	12	34	28	74
Avaliação de desempenho	0	9	1	10	8	26	5	39
Categorias profissionais	6	51	86	143	14	61	45	120
Cedência ocasional	1	3	4	8	6	4	2	12
Cessação do contrato de trabalho	1	24	15	40	5	22	23	50
Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios	2	10	11	23	7	17	7	31
Comissão de serviço	1	14	0	15	5	13	5	23
Contrato de trabalho a tempo parcial	1	10	11	22	4	16	9	29
Contrato de trabalho a termo	0	23	17	40	6	20	15	41
Contrato de trabalho -Teletrabalho	0	0	0	0	4	6	2	12
Descanso semanal	1	29	22	52	7	27	26	60
Deslocações	10	45	81	136	11	30	33	74
Direitos de personalidade	1	0	1	2	3	7	6	16
Direitos, deveres e garantias das partes	1	30	19	50	5	34	28	67
Encerramento temporário estabelecimento	1	5	4	10	2	2	5	9
Evolução Profissional	1	33	24	58	12	37	27	76
Faltas	1	38	22	61	8	39	30	77
Feridos	1	29	17	47	12	43	31	86
Férias	2	41	20	63	16	49	29	94
Formação profissional	1	31	15	47	10	39	28	77
Greve / Serviços mínimos	0	9	2	11	1	11	9	21
Igualdade e não discriminação	1	28	18	47	10	30	17	57
Licenças	0	26	10	36	7	18	16	41
Local de trabalho / Transferências	1	22	19	42	10	25	25	60
Meios de comunicação eletrónica	0	0	0	0	1	7	2	10
Meios de vigilância eletrónica	0	0	0	0	0	1	1	2
Mobilidade funcional	1	21	15	37	10	18	16	44
Parentalidade	5	38	43	86	11	32	39	82
Período Experimental	1	27	16	44	3	23	26	52
Poder disciplinar	1	28	14	43	6	26	25	57
Prestações sociais complementares	5	39	12	56	19	41	18	78
Processo Individual, dados de Trabalhadores	1	12	3	16	2	23	16	41
Protocolos / regulamentos	0	18	4	22	6	20	9	35
Regalias anteriores	1	15	11	27	13	21	27	61
Resolução de conflitos / CP	1	22	14	37	14	40	35	89
Resolução de conflitos Individuais	1	1	2	4	4	9	6	19
Retribuição e outras prestações pecuniárias	18	105	262	385	28	96	102	226
Segurança e saúde	1	31	18	50	12	33	29	74
Tempo de trabalho	2	57	55	114	11	47	33	91
Tempo de Trabalho / Adaptabilidade	1	11	6	18	4	10	13	27
Tempo de Trabalho / Banco de Horas	0	0	1	1	4	5	12	21
Tempo de trabalho / DC	0	7	7	14	6	14	16	36
Tempo de trabalho / HC	0	0	3	3	0	0	3	3
Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis	1	19	2	22	8	17	6	31
Tempo de trabalho / IHT	1	22	16	39	12	29	15	56
Tempo de trabalho / Noturno	2	34	17	53	7	28	30	65
Tempo de trabalho / TS	4	41	33	78	16	44	31	91
Tempo de trabalho / Turnos	6	50	33	89	11	47	22	80
Tempo de trabalho /Direito à desconexão	0	0	0	0	4	2	0	6
Tempo de trabalho /Disponibilidade	1	23	7	31	6	15	6	27
Trabalhador estudante	4	30	21	55	5	22	20	47
Trabalho de menores	1	18	17	36	4	7	19	30
Trabalho intermitente	0	0	0	0	1	0	3	4
Transmissão de empresa ou estabelecimento	1	7	9	17	1	9	18	28
Vigência	3	37	53	93	19	78	79	176
Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes	0	0	1	1	5	9	11	25

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

Quadro 21- Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo, em 1999 e 2019

TEMAS	Subtipo			Total 1999	Subtipo			Total 2019
	1ª conven	Revisã o	Revisã o		1ª conven	R. Parcial	R. Global	
	12	335	38	385	46	161	33	240
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	6	13	35	54	36	6	29	71
<i>Adesão individual</i>	0	4	0	4	10	3	3	16
<i>Admissão</i>	12	22	36	70	32	9	30	71
<i>Âmbito geográfico</i>	11	90	35	136	46	94	33	173
<i>Assédio moral</i>	1	0	4	5	7	0	4	11
<i>Atividade sindical</i>	10	5	35	50	34	10	30	74
<i>Avaliação de desempenho</i>	3	2	5	10	26	3	10	39
<i>Categorias profissionais</i>	11	98	34	143	14	61	45	120
<i>Cedência ocasional</i>	1	0	7	8	10	1	1	12
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	6	2	32	40	22	3	25	50
<i>Cláusulas de articulação e Reg. Transitórios</i>	3	12	8	23	17	3	11	31
<i>Comissão de serviço</i>	1	2	12	15	14	1	8	23
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	5	3	14	22	15	1	13	29
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	10	3	28	41	18	5	18	41
<i>Contrato de trabalho em Teletrabalho</i>	0	0	0	0	10	1	1	12
<i>Descanso semanal</i>	7	14	31	52	26	6	28	60
<i>Deslocações</i>	5	105	27	137	25	28	21	74
<i>Direitos de personalidade</i>	0	0	2	2	8	1	7	16
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	10	6	34	50	29	10	28	67
<i>Encerramento temporário do estabelecimento</i>	1	0	9	10	2	0	7	9
<i>Evolução Profissional</i>	7	20	31	58	38	11	27	76
<i>Faltas</i>	11	14	37	62	34	14	29	77
<i>Feriados</i>	11	1	35	47	38	18	30	86
<i>Férias</i>	11	16	37	64	42	20	32	94
<i>Formação profissional</i>	10	3	34	47	37	11	29	77
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	2	1	9	12	8	0	13	21
<i>Igualdade e não discriminação</i>	8	11	32	51	23	15	19	57
<i>Licenças</i>	7	2	28	37	21	1	19	41
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	8	6	28	42	27	5	28	60
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	0	0	0	0	7	0	3	10
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	0	0	0	1	0	1	2
<i>Mobilidade funcional</i>	6	7	24	37	26	1	17	44
<i>Parentalidade</i>	8	40	27	75	21	30	31	82
<i>Período Experimental</i>	8	3	33	44	24	0	28	52
<i>Poder disciplinar</i>	7	4	32	43	27	2	28	57
<i>Prestações sociais complementares</i>	8	22	27	57	27	26	25	78
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores e</i>	2	0	14	16	22	4	15	41
<i>Protocolos / regulamentos</i>	4	1	17	22	19	6	10	35
<i>Regalias anteriores</i>	5	3	19	27	24	11	26	61
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	3	3	31	37	42	14	33	89
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	2	1	2	5	11	3	5	19
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	12	335	38	385	45	148	33	226
<i>Segurança e saúde</i>	10	5	35	50	35	9	30	74
<i>Tempo de trabalho</i>	11	66	37	114	44	14	33	91
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	3	2	14	19	15	5	7	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	1	0	2	15	0	6	21
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	2	3	9	14	17	5	14	36
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	3	0	4	1	0	2	3
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	1	4	17	22	15	2	14	31
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	7	4	28	39	29	7	20	56
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	7	12	35	54	29	9	27	65
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	10	31	37	78	40	19	32	91
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	6	53	31	90	32	27	21	80
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	0	0	0	0	6	0	0	6
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	4	16	11	31	8	6	13	27
<i>Trabalhador estudante</i>	8	14	33	55	16	6	25	47
<i>Trabalho de menores</i>	6	4	26	36	8	5	17	30
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	0	0	2	1	1	4
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	4	1	12	17	13	1	14	28
<i>Vigência</i>	11	46	36	93	45	98	33	176
<i>Vigência /caducidade e efeitos</i>	0	0	0	0	15	2	8	25

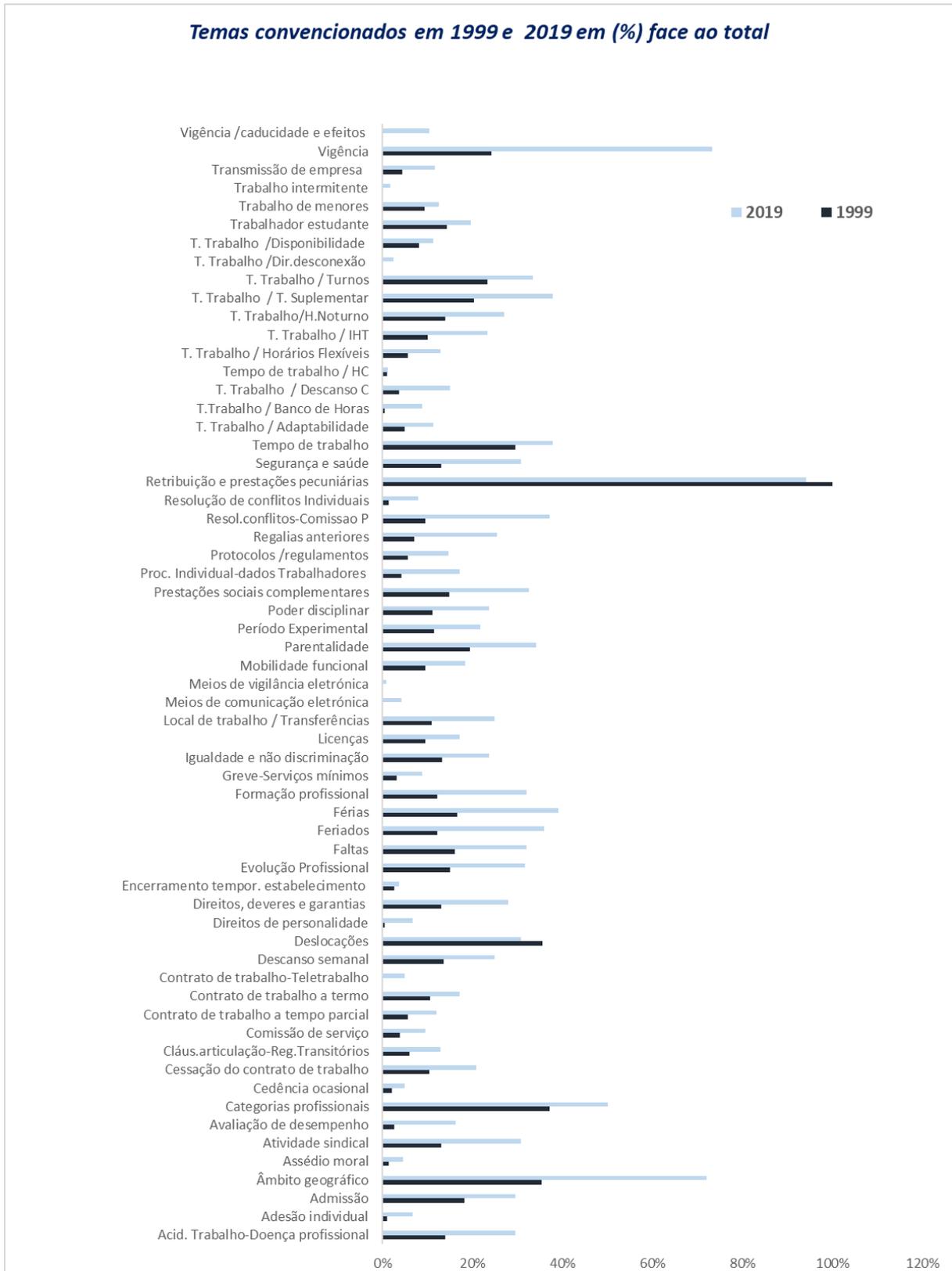
Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

IV. A representação numérica deste mapeamento geral é completada pelo Gráfico19, onde é apurado o peso percentual de cada um dos sessenta e sete grupos de matérias tratadas, por relação ao universo de convenções publicadas em 1999 (385) e 2019 (240).

A mancha gráfica dos temas tratados em 1999 e 2019 coloca em evidência a variedade de tópicos constantes nas convenções coletivas de 2019. Enquanto 1999 só tem maior peso em dois temas: retribuição e deslocações. Em todos os restantes, as soluções convencionadas em 2019 são mais frequentes.

Por outro lado, existe um grupo de matérias que, apesar de já estar presente em 1999, só adquire alguma relevância em 2019. Situação observada quanto à formação profissional, aos regimes transitórios e de preservação de regalias anteriores em benefício do trabalhador. De outra parte, assinalam-se várias matérias que só constam da negociação coletiva em 2019: trabalho intermitente, direito de desconexão, banco de horas, resolução de conflitos individuais; meios de vigilância e ITs; direitos da personalidade; e teletrabalho.

Gráfico 22- Temas negociados em (%) face ao total de convenções coletivas de 1999 e 2019



Fonte(s): CRL / BTE online

7.2 Análise comparativa de alguns conteúdos da contratação coletiva em 1999 e 2019.

Neste ponto pretende-se perceber o recorte das soluções constantes da convenção num conjunto alargado de matérias.

Como se referiu anteriormente, esta análise qualitativa da contratação coletiva incidirá, essencialmente, nos textos completos - ou seja, as primeiras convenções e as revisões globais – pois só aqui é possível perceber as semelhanças e dissemelhanças dos textos negociados em 1999 e 2019. Tal significa que o universo de análise para aprofundamento dos conteúdos da negociação coletiva corresponde a 50 convenções em 1999 e 79 em 2019, conforme se representa no quadro seguinte.

Quadro 21 - Convenções publicadas (por subtipo), universo de análise

Análise qualitativa / Universo de análise	CONVENÇÕES PUBLICADAS - 1999 e 2019		
	subtipo	Ano 1999	Ano 2019
	1ª Convenção	12	46
	Revisão parcial	335	161
	Revisão global	38	33
	1ª Convenções e Revisões Globais	50	79
	Total Universo	385	240

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

A análise mais aprofundada de alguns dos temas tratados nas convenções será antecedida de uma breve nota relativa ao enquadramento normativo, ponto que é importante para compreender o modo como a lei define cada regime jurídico e como as sucessivas alterações normativas influenciaram a contratação, procurando também perceber qual a autonomia concedida pela lei à negociação coletiva em 1999 e 2019.

7.2.1 Aplicação das Convenções

7.2.1.1 Enquadramento normativo

I. A delimitação do âmbito de aplicação das convenções coletivas assenta no princípio da filiação e depende da área sectorial e profissional em que atuam as entidades outorgantes, da área territorial ou geográfica em que a convenção se pretende aplicar e das regras de vigência temporal. É a partir destes elementos que se delimita o universo das relações de trabalho cobertas pela convenção ou, dito de outro modo, 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 aplique à respetiva relação de trabalho. A este propósito é usual distinguir o âmbito geográfico, temporal e pessoal de aplicação das convenções, que a lei trata em diversas disposições, algumas das quais sofreram alterações relevantes nos dois anos estudados.

II. Quanto ao âmbito geográfico de aplicação, não há alterações materiais a assinalar.

Em 1999, o ponto era tratado no artigo 23.º, n.º 1, b), da LRCT, que estabelecia a obrigatoriedade de o texto final das convenções incluir “A área e âmbito de aplicação”. Esta referência foi posteriormente desenvolvida no CT2003 [artigo 543.º, c)], que incluía no conteúdo obrigatório das convenções a “Área geográfica e o âmbito do sector de atividade e profissional de aplicação”. Em 2019, na vigência do CT2009, a matéria constava do artigo 492.º, n.º 1, c), que, além de reproduzir a norma antecedente, passou a dispensar essa indicação nas revisões da convenção que não alterem o respetivo âmbito de aplicação.

III. No que toca ao âmbito pessoal, desde a legislação posterior a 1974 que vigora o chamado princípio da filiação ou dupla filiação (inicialmente consagrado no artigo 9.º do DL n.º 164-A/76, de 28.02), que exige que, por força da respetiva filiação, ambos os sujeitos da relação de trabalho estejam representados (direta ou indiretamente nas convenções celebradas por associações de 2.º grau ou por confederações) pelas associações celebrantes ou, no caso dos AE, que o empregador tenha subscrito a convenção. Em 1999 este princípio constava dos artigos 7.º e 8.º da LRCT, que consagravam soluções praticamente iguais às do atual artigo 496.º, n.ºs 1 a 3, do CT2009, vigentes em 2019. A única novidade respeita aos efeitos da desfiliação, de que a LRCT não tratava e que passou a ser versado, atualmente no n.º 4 do artigo 496.º.

Ainda nesta matéria cumpre assinalar a previsão legal da possibilidade de os trabalhadores não sindicalizados escolherem o IRCT aplicável quando na respetiva empresa sejam aplicáveis uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais. A 1999 a lei não contemplava esta hipótese, que em 2019 era tratada no artigo 497.º do CT (cuja redação teve diversas alterações nesse mesmo ano 2019, introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 02.09). A esta faculdade está associada a possibilidade de as convenções preverem o dever de o trabalhador aderente pagar um montante às associações sindicais envolvidas na negociação “a título de comparticipação nos encargos da negociação” (artigo 492.º, n.º 4), previsão que, como adiante se refere, surge em algumas convenções de 2019.

IV. No âmbito temporal de aplicação das convenções registou-se uma profunda modificação do quadro legal, com a consagração, a partir do Código do Trabalho de 2003, da possibilidade de as convenções caducarem quando denunciadas.

Em 1999 as questões atinentes à vigência temporal das convenções eram tratadas nos artigos 10.º a 13.º da LRCT. Na versão original do diploma impunham-se prazos mínimos de vigência, que foram eliminados em revisão posterior (pelo DL n.º 87/89, de 23.03). Conservou-se, contudo, o princípio (que vinha do diploma de 1976 - artigo 23.º, 2, do DL n.º 164-A/76) da manutenção em vigor das convenções e das decisões arbitrais até serem substituídas por outro IRCT, solução que não constava expressamente da legislação anterior a 1976, embora fosse usual as convenções coletivas estabelecerem cláusulas nesse sentido.

O afastamento deste princípio constituiu uma das principais alterações que o Código do Trabalho de 2003 (artigo 557.º) trouxe na área das relações coletivas de trabalho. Passou a admitir-se que as convenções caducassem, instituindo-se um regime de sobrevivência limitada ou de prorrogação provisória, destinado a permitir a eventual substituição das convenções denunciadas, havendo no seu termo a cessação dos efeitos da convenção. Além de polémica, a solução suscitou diversas dúvidas e sofreu alterações relevantes em 2006 (Lei n.º 9/2006, de 20.03), no sentido de prolongar a vigência das convenções denunciadas.

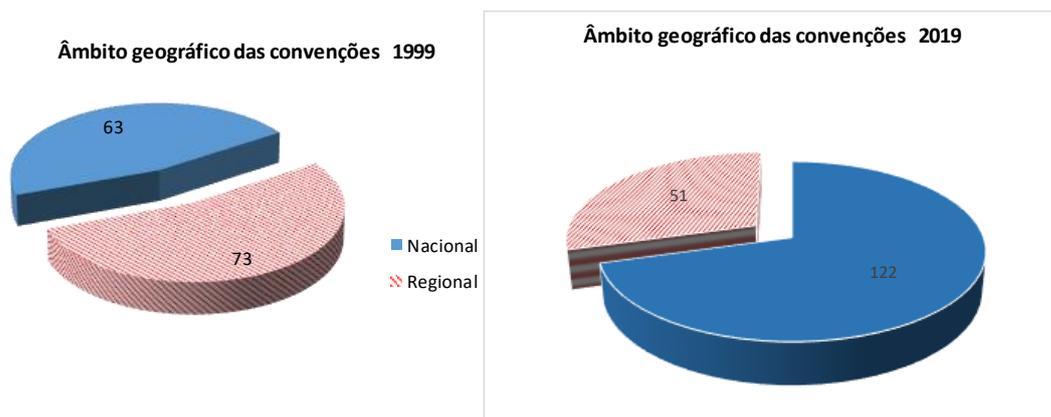
A solução foi acolhida, de novo com alterações relevantes, no artigo 501.º do CT de 2009, posteriormente alterado pelas Leis n.º 55/2014, de 28.08 e n.º 93/2019, de 04.09, sendo esta a versão que vigorava no segundo ano objeto do presente estudo. Ainda que, como se disse, tenha havido diversas modificações relativamente ao regime do CT de 2003 (que, de uma forma geral, vieram aligeirar os requisitos de que dependia a cessação de vigência das convenções denunciadas), a alteração que parece ter tido mais impacto na prática foi a previsão da caducidade

das cláusulas de convenções que fizessem depender a cessação de vigência da substituição por outro IRCT quando se verificassem certas condições.

7.2.1.2 Âmbito geográfico de aplicação

No que se refere ao âmbito de aplicação geográfico, a relação entre âmbito regional (local ou regional) e nacional (continente e regiões autónomas) é diferente em 1999 e 2019. Assim, em 1999, no conjunto de convenções que mencionam o âmbito territorial, domina o âmbito regional; enquanto em 2019, a situação inverte-se e passa a predominar o âmbito nacional⁶⁰. Estas diferenças estão em linha com as mudanças ocorridas a propósito dos sujeitos da negociação (cf. 6.).

Gráfico 23- Âmbito geográfico mencionado nas Convenções em 1999 e 2019



7.2.1.3 Âmbito pessoal de aplicação

I. Como se recordou, a única alteração relevante do enquadramento normativo do âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas nos anos analisados consistiu na previsão do direito de os trabalhadores não sindicalizados escolherem o IRCT aplicável quando na respetiva empresa sejam aplicáveis uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais e na possibilidade de se convencionar a obrigação de esses trabalhadores pagarem um montante

⁶⁰ Quer em 1999 quer em 2019, os apuramentos não correspondem ao universo de convenções, porque há revisões parciais que não regulam o âmbito geográfico.

“às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação”.

Esta solução, que existia em 2019, mas não em 1999, tem tido escasso acolhimento na contratação coletiva. Em 2019, 16 convenções abordam a matéria, a maioria 1^{as} convenções e revisões globais, em especial AE e AC

Em 1999 localizaram-se duas convenções publicadas que preveem adesões individuais⁶¹.

7.2.1.4 Âmbito temporal de aplicação

Quanto ao período em que as convenções revistas em 1999 e 2019 permaneceram inalteradas, o quadro seguinte indica que a larga maioria das convenções foi revista antes de atingir 24 meses de vigência, situação mais comum em 1999 (84%), comparativamente a 2019 (73%). Em contrapartida, tiveram períodos de eficácia superiores a 48 meses apenas 6% em 1999 e 9% em 2019. (Quadro 23),

Quadro 22- Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 1999 e 2019

PERÍODO DE EFICÁCIA	1999				2019			
	Subtotal		Revisão (%)	Total	Subtotal		Revisão (%)	Total
Duração	Parcial	Global			Parcial	Global		
<i>Total de convenções publicadas:</i>								
	385				240			
< 12 meses	25	2	7%	27	52	5	29%	57
12 < 24 meses	256	26	77%	282	71	15	44%	86
24 < 48 meses	31	4	10%	35	28	6	18%	34
48 < 96 meses	10	2	3%	12	2	1	2%	3
= > 96 meses	7	3	3%	10	8	6	7%	14
	329	37	100%	366	161	33	100%	194

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

A análise destas variáveis relativamente a revisões globais publicadas em 1999 e 2019 apresenta pesos relativos algo diferentes, embora confirme a tendência de que a maioria das convenções foi renovada no intervalo entre 12 meses e 48 meses: 86,5% em 1999 e 78% em 2019 (estes apuramentos não integram as primeiras convenções).

61 AE SBSI/SIM- BTE 25/1999 (cl.100.º) e paralelo “Os médicos que ainda não tenham aderido a este AE e o pretendam fazer entregarão ao SAMS documento devidamente assinado, onde conste a respetiva adesão, que, porque globalmente mais favorável, revogará os contratos individuais de trabalho preexistentes” e AE AIGuarda-Sois/SIMA- BTE 25/1999 (cl.1.º). ambos revisões parciais.

Quadro 23- Períodos em que permaneceram em vigor as Revisões Globais em 1999 e 2019

PERÍODO DE EFICÁCIA				
Duração	1999		2019	
	Nº convenções	%	Nº convenções	%
< 12 meses	2	5,4%	5	15,2%
12 < 24 meses	26	70,3%	15	45,5%
24 < 48 meses	4	10,8%	6	18,2%
48 < 96 meses	2	5,4%	1	3,0%
= > 96 meses	3	8,1%	6	18,2%
Total	37	100%	33	100%

Total de Convenções analisadas:	38	33
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

No que toca ao prazo de vigência das convenções, em 1999, a maioria das revisões parciais não versa sobre esta matéria. Por isso, optou-se por analisar no quadro abaixo as disposições constantes em primeiras convenções e revisões globais. Nesse ano predomina o período de vigência de 24 meses (ainda assim, há convenções a fixarem 12 meses⁶²), mas não há convenções com prazo de vigência superior a 24 meses.

Em 2019, a amplitude de soluções é maior e varia entre 12 e 48 meses. Já a simples remissão para a lei tem pouca expressão em 1999 e em 2019.

Quadro 24- Convenções publicadas com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência), 1999 e 2019

PRAZO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES				
Duração	1999		2019	
	Nº convenções	%	Nº convenções	%
≤ 12 meses	17	38,6%	9	11,5%
> 12 e ≤ 24 meses	22	50,0%	31	39,7%
> 24 e ≤ 36 meses	0	0,0%	23	29,5%
> 36 e ≤ 48 meses	0	0,0%	3	3,8%
> 48 meses	0	0,0%	9	11,5%
Lei	5	11,4%	3	3,8%
Total	44	100%	78	100%

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

Ainda sobre a dimensão temporal das convenções dedica-se um último ponto à cessação da sua vigência por acordo de revogação ou caducidade. O quadro seguinte apresenta, das 385

62 A maioria das convenções que referem a vigência de 12 meses admite a sua manutenção até ser substituído por outro e a denuncia nos termos da lei. Ver, AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999 (cl.2ª) e paralelo; CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl. 2.ª) e paralelo; CC ANOtico/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl.2.ª); e AE Associação de moradores CruzPau/ STS Segurança Social - BTE 11/1999 (CL.2.ª).

convenções publicadas em 1999, aquelas que foram objeto de acordo de revogação ou de aviso de caducidade.

Quadro 25- - Convenções publicadas em 1999 que cessaram por acordos de revogação ou por caducidade

Convenções coletivas publicadas em 1999 e objeto de avisos de caducidade ou acordos de revogação subsequentes									
Data Publicação, Tipos e Subtipos de Convenções			CAE	Outorgantes e Paralelos			Período de eficácia da convenção	Avisos Caducidade e Ac. Revogação	
BTE 1999 (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Duração (meses)	Aviso de Caducidade	Acordo de Revogação
2	AE	Alteração salarial e	J	Portugal Telecom	SINDETELCO	0	16	X	0
5	AE	Alteração salarial e	Q	SBSI	SMZS	BTE 5/1999; 25/1999	34	X	0
8	AE	Alteração salarial e	H	Rodoviária do Tejo	SITRA	0	14	X	0
8	AE	Alteração salarial e	H	CTT	SNTCT	0	32	X	0
10	CC	Alteração salarial e	G	ADIPA (Grossistas)	FEPCES	0	12	X	0
16	CC	Alteração salarial e	C	AICR	SITESC	BTE 11/1999; 16/1999	24	X	0
17	CC	Revisão Global	C	FENAME	SQTD	0	60	0	X
18	CC	Alteração salarial e	C	AIC	FSICCPV	BTE 18/1999;18/1999	12	X	0
18	CC	Alteração salarial e	C	AIC	FETICEQ	BTE 18/1999;18/1999	12	X	0
22	AE	Alteração salarial e	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	BTE 22/1999;23/1999;	29	0	X
23	AE	Alteração salarial e	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SIQTER	BTE 22/1999;23/1999;	44	0	X
24	AE	Alteração salarial e	C	PETROGAL	FEQUIMETAL	BTE 21/1999; 21/1999; 24/1999;	48	X	0
25	AE	Alteração salarial e	Q	SBSI	SIM	BTE 5/1999; 25/1999	39	X	0
27	CC	Alteração salarial e	G	Ass.C.I.S.Castelo.Branco	CESP	0	12	X	0
28	CC	Alteração salarial e	C	FENAME	FETESE	BTE 28/1999;33/1999	12	0	X
28	AE	Alteração salarial e	I	TORRALTA	FESHOT	0	11	0	X
29	CC	Alteração salarial e	C	AIMMAP	FETESE	BTE 29/1999;29/1999;	13	X	0
29	CC	Alteração salarial e	C	AIMMAP	SITESC	BTE 29/1999;29/1999;	12	X	0
29	CC	Alteração salarial e	C	AIMMAP	SIMA	BTE 29/1999;29/1999;	12	X	0
30	AE	Alteração salarial e	H	Rodoviária de Lisboa	SITRA	BTE 30/1999;30/1999;	12	X	0
30	AE	Alteração salarial e	H	Rodoviária de Lisboa	SNM	BTE 30/1999;30/1999;	85	X	0
31	CC	Alteração salarial e	C	AIC	CESP	0	15	X	0
33	CC	Alteração salarial e	C	FENAME	SITESC	BTE 28/1999;33/1999	12	0	X
36	AE	Alteração salarial e	H	Rodoviária da Beira Litoral	SITRA	BTE 36/1999; 40/1999;	46	X	0
38	CC	Alteração salarial e	P	AEEP	FNE	BTE 38/1999; 43/1999	13	0	X
40	AE	Revisão Global	H	Rodoviária da Beira Litoral	FESTRU	BTE 36/1999; 40/1999;	177	X	0
40	AE	Alteração salarial e	H	BELOS-TRANSP.	SITRA	BTE 40/1999; 40/1999;40/1999	22	X	0
40	AE	Alteração salarial e	H	BELOS-TRANSP.	FETESE	BTE 40/1999; 40/1999;40/1999	22	X	0
42	CC	Alteração salarial e	C	ASSIMAGRA	FNSCMMMC	0	12	X	0
43	CC	Alteração salarial e	P	AEEP	FENPROF	BTE 38/1999; 43/1999	12	X	0
As convenções publicadas em 1999, e até 2023, foram objeto de :								23 AVIS. CADUCIDADE	7 AC. REVOGAÇÃO
Fonte(s): CRL / BTE online (https://www.crlaborais.pt http://bte.gep.mtsss.gov.pt)									

7.2.2 Duração e organização do tempo de trabalho

7.2.2.1 Introdução

I. O enquadramento legal da matéria da duração e organização do tempo de trabalho apresenta várias diferenças nos anos analisados.

Em 1999 a disciplina jurídico-legal estava dispersa por vários diplomas, cuja trave-mestra era a chamada Lei da Duração do Trabalho (LDT - Decreto-Lei n.º 409/71, de 27/09). Vigoravam ainda algumas disposições da LCT de 1969 (artigos 45.º a 51.º, sobre período normal de trabalho, horários de trabalho e descanso semanal), embora apenas de enquadramento, pois o essencial da regulamentação havia sido remetido para a LDT.

Para várias matérias foram sendo aprovados regimes especiais, autonomizados da LDT. Assim aconteceu com as férias, que desde 1976 passaram a ser reguladas juntamente com os feriados e as faltas, na que ficou conhecida pela Lei das Férias, Feriados e Faltas (LFFF - DL n.º 874/76, de 28/12), e com o trabalho suplementar (DL n.º 421/83, de 02/12). Além disso, houve diversas alterações à LDT que incidiram sobre múltiplos aspetos, entre os quais se destacam a duração e forma de contabilização do período normal de trabalho, o regime dos intervalos de descanso, dos horários de trabalho e de isenção de horário de trabalho, o trabalho por turnos, o trabalho noturno, o encerramento e descanso semanal e os mapas de horário de trabalho. As alterações de maior relevância para os temas aqui analisados serão referenciadas nas correspondentes secções.

Em 2019 a matéria da duração e organização do tempo de trabalho era, como ainda hoje acontece, tratada nos artigos 197.º a 257.º do Código do Trabalho de 2009, numa secção que, além dos temas aqui versados, inclui também o regime geral das faltas ao trabalho. Nos anos subsequentes à revisão operada em 2009 a regulamentação inicial sofreu também várias alterações, de que igualmente se dará conta nas secções relevantes.

II. Tradicionalmente, a duração e organização do tempo de trabalho revelam forte presença na contratação coletiva, desde logo porque não raro se estabelecem normas de tratamento mínimo, deixando espaço para soluções convencionais mais favoráveis aos trabalhadores. Mas também pelo protagonismo que a lei lhe reconhece, dada a existência de diversas normas legais que remetem para os instrumentos de regulamentação coletiva a regulamentação de algumas matérias, e pela inovação permitida na procura de soluções que

melhor se adequam ao contexto laboral das empresas (como sucede com os regimes de prevenção).

Este é também um dos domínios onde se reflete o diferente posicionamento perante a lei que a contratação coletiva tinha em 1999 e em 2019, em que a maior favorabilidade para o trabalhador deixou, em regra, de ser condição para o afastamento das soluções legais, salvo quando a lei imponha condições mínimas, como sucede quanto à duração do PNT, diário e semanal, aos períodos de repouso e férias e à duração máxima do trabalho noturno [alíneas g), h) e i), do n.º 3, do art. 3.º, do CT].

Estrutura-se a análise desta matéria em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias), e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, isenção de horário de trabalho, trabalho por turnos e noturno, trabalho suplementar e disponibilidade ou prevenção), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis.

7.2.2.2 Duração do período normal de trabalho

i. Limites máximos do PNT

I. A latitude consentida à contratação coletiva para regular a duração máxima do PNT era basicamente a mesma em 1999 e em 2019. Em ambos os períodos o limite legal tinha natureza imperativa mínima, sendo as exceções praticamente idênticas, como a seguir se assinala.

Em 1999 o limite máximo do PNT era de 40 horas semanais e 8 horas diárias, em resultado da progressiva redução desse limite iniciada em 1991 – na sequência dos compromissos vertidos no Acordo Económico e Social (concretizados na Lei nº 2/91, de 17.01 e no DL nº 398/91, de 16.10) – e finalizada em 1997 (quando se completou o período de transição previsto na Lei n.º 21/69, de 23.06). Consentiam-se algumas exceções para trabalhadores de entidades sem fins lucrativos e para quem desempenhasse trabalho acentuadamente intermitente ou de simples presença (artigo 6.º da LDT), bem como, em relação ao limite diário, para quem apenas trabalhasse nos dias de descanso semanal dos demais trabalhadores (artigo 5.º, n.º 9, da LDT).

Este enquadramento mantinha-se em 2019 (artigos 203.º e 210.º do CT), havendo apenas a registar a maior latitude da possibilidade de alargamento do PNT diário das chamadas “equipas de fim de semana”, que passou de 2 para 4 horas.

II. A definição da duração máxima do PNT figura na maioria de primeiras convenções e revisões globais publicadas nos dois anos analisados, que estabelecem o limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal, embora num grupo pouco expressivo não se fixe o PNT e, por outro lado, existam convenções que fixam apenas o PNT diário ou o PNT semanal⁶³.

Quadro 26- PNT tempo completo – 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

PNT	1999	2019
	Nº Convenções	Nº Convenções
1ª convenção	11	42
Revisão Global	37	32
TOTAL	48	74
Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

A configuração do PNT semanal é muito semelhante nos dois anos analisados. Com efeito, boa parte das convenções fixa a duração máxima de 40 horas para todos os trabalhadores, coincidente com o limite legal. Há um segundo grupo que fixa o PNT entre 35 e 39 horas para todos os trabalhadores. E um terceiro e último grupo estabelece horários diferenciados para as diversas categorias de trabalhadores na empresa.

Na segmentação por estes três grupos, verifica-se que:

- O primeiro grupo (40 horas PNT semanal para todos os trabalhadores) é maioritário, quer em 1999 - 46% (22 em 48) das situações - quer em 2019 - 54% (40 em 74).
- O segundo (PNT de duração inferior a 40 horas para todos os trabalhadores) absorve 21% (10 em 48) em 1999 e 35% (26 em 74) em 2019, concentrando-se, essencialmente, nos sectores da Banca e Seguros (K)⁶⁴ e Educação (P) (usualmente, 35 horas⁶⁵), com algumas convenções com horários entre 37 e 39 horas também na indústria⁶⁶.
- O grupo que estabelece horários diferenciados para as diversas categorias de trabalhadores na empresa [1999, 27% (13 em 48); 2019, 12% (9/74)], distinguindo-se os trabalhadores administrativos dos da área de produção⁶⁷ ou do comércio⁶⁸, com períodos normais de trabalho diferentes, oscilando entre 35 e 40 horas, consoante os

63 Em 1999, em 48 1ªs convenções e revisões globais regulam o PNT, 46 fixam PNT semanal e 34 o PNT diário. Em 2019, 70 (de 74) estabelecem o PNT semanal e 53 o PNT diário. Em 2019, não disciplinam o PNT, por exemplo, AE IBERLIM (L. hospitais)/STAD – BTE 5/2019 e AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019.

64 AC BCP/SNQT B – BTE 30/1999 (cl.45.º PNT 39 horas).

65 Por exemplo: os CC CNEF/ SEPLEU e CC CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl. 17ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.34ª); AE AAAC/CESP e outro - BTE 26/2019 (cl.8ª) no setor dos seguros, assim, AE EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.16ª).

66 Por exemplo: AE PETROGAI/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 e paralelos (cl.5ª) (38H). Nos AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.27.ª) e paralelos. Sentido idêntico, em 1999, AE PORTUCEL Industrial/FETESE e AE PORTUCEL Florestal/SETAA, todos - BTE 7/1999 (cl.28.ª).

67 CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl.24ª). Em 1999, AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.27.ª) - 38,5H/40h; AE INCM/STICPGI e AE INCM/FETESE - BTE 31/1999 (cl.16) - 40/37/35.

68 CC ACRL/CESP – BTE 16/2019 e CC ACRL/SITESE – BTE 24/2019 (cls. 21ª,3).

grupos profissionais abrangidos⁶⁹. Noutros casos opta-se por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias⁷⁰.

Quanto ao período normal de trabalho diário, a maior parte das convenções onde a matéria é regulada determina uma duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal. Existem, porém, convenções, em particular no sector dos serviços, que fixam a jornada de trabalho em 7 horas diárias⁷¹.

ii. Férias

I. Neste ponto será tida em linha de conta, apenas, a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho (em termos anuais).

No regime de férias, a opção do legislador em 1999 e em 2019 é semelhante, fixando-se um período legal mínimo de férias em 22 dias úteis⁷²: artigo 4.º da LFFF (na redação do DL n.º 397/91, de 16.10) e artigo 238.º CT.

A este propósito vale a pena registar que o CT de 2003 (artigo 213.º, n.º 3) tinha consagrado o alargamento do período de férias em função da assiduidade, solução que se manteve no CT de 2009, mas que foi revogada em 2012 (Lei n.º 23/2012, de 25.06). Embora a solução não estivesse em vigor em 2019 não deixou de ter influência na contratação coletiva, que, como adiante se refere, por vezes a reproduz ou consagra regimes de majoração assentes, nomeadamente, na assiduidade.

II. É comum a regulação do período de férias surgir em primeiras convenções e revisões globais. Assim ocorre em 1999 [primeiras convenções (11 em 12); revisões globais (37 em 38)] e em 2019 [primeiras convenções (41 em 46); revisões globais (32 em 33)].

69 CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.25º), cinco horários diferenciados. Situação semelhante CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (cl.20.º) 3 horários diferenciados

70 Por exemplo, o AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.29.º), dissocia trabalho diário efetivo e período de permanência; e distingue o PNT de trabalhadores do departamento de máquinas de jogo (8H/dia; 35H media /semana) dos restantes (8H/dia;40H/semana). O CC LFPF/FEPCES - BTE 26/1999 (cl. cl.18.º,6; 20.º;21º) estabelece horários de segunda a sexta para trabalhadores administrativos (35H) e outros trabalhadores (39H), que é diferente dos trabalhadores do Bingo -7dias/semana de 36,5H e PNT diário de 6H/dia. No mesmo sector de atividade, em 2019, o AE PEFACO/FESAHT– BTE 6/2019 (cl.34.º), distingue os trabalhadores do Bingo (6H/dia; 31,5H/semana), dos restantes trabalhadores (7H/dia;35H/semana).

71 Por exemplo, todos os do setor da banca e seguros (k).

72 Algumas convenções mencionam a formulação da lei anterior, que referia 30 dias de calendário por ano, AE CARRIS BTE 29/1999 (cl.30.º).

Quadro 27- Férias - 1999 e 2019 (por subtipo)

Férias	1999	2019
	Nº Convenções	Nº Convenções
1ª convenção	11	41
Revisão Global	37	32
TOTAL	48	73
Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

A possibilidade que a lei concede à negociação coletiva para alargar o período de férias leva a que, também neste ponto, surjam três grupos de soluções:

- O primeiro grupo reproduz o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, quer em 1999⁷³ (36 em 48), quer em 2019⁷⁴
- 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. Em 1999 a duração das férias pode oscilar entre 24 dias⁷⁵ e 25 dias úteis⁷⁶ e em 2019 as opções de duração anuais variam entre 23⁷⁷, 24⁷⁸ 25 dias⁷⁹ e 26 dias úteis⁸⁰.
- Um terceiro grupo corresponde às convenções que consagram um período mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da idade ou de outros fatores. Encontram-se exemplos em 1999 e 2019, isto é, 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço (em 1999⁸¹ e 2019⁸²), da idade (em 1999⁸³ e em 2019⁸⁴) ou de outros fatores⁸⁵.

Em 2019, acrescem outras modulações do período de férias de que importa dar nota.

73 AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 47.º).

74 Por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.30.º); CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.30.º) e paralelos; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.26.º); AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.41.º).

75 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.39.º) e os demais AE do mesmo grupo empresarial, concedem 24 dias uteis de ferias.

76 CC ANO/FEPACES - BTE 48/1999 (cl.36); AE CARRIS BTE 29/1999 (cl. 30.º,18), se a empresa obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem substituir o direito ao efetivo gozo das férias.

77 AE CAIMA/SITESE - BTE 24/2019 (cl. 27.º); e AC BRISA/SETACCOPO E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.45.º).

78 AE INATEL/FESAHT –BTE 6/2019 (cl. 42.º) e paralelos

79 Por exemplo, AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.38.º); PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cl.19.º) e paralelos; AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.42.º) e paralelos; AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.63.º).

80 AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 E AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.48.º).

81 AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.55.º).

82 e AC CH – Montijo/FESAP – BTE 42/2019 (cl.7.º).

83 AE Hospital Amadora/S/SIM - BTE 39/1999 (cl.36.º) 1 dia a partir dos 40 e 2 a partir dos 50 anos; AE INCM/FETESE - BTE 31/1999 (cl.47.º) e paralelo.

84 CC CNEF/ SEPLEU – BTE 5/2019 (cl. 29.º) e paralelo.

85 Por exemplo: CC CNEF/ SIPE –BTE 5/2019 (cl. 29.º) e paralelo, acréscimo (+)2 dias por 5 anos avaliação de desempenho; conjugado com idade (+50 anos) por razões de parental idade, filhos menores com deficiência.

Com efeito, surgem 25 dias, com possibilidade de majoração em função do tempo de serviço⁸⁶; e também um período mínimo de férias de 23 ou 25 dias, com a possibilidade de aumento em função de idade e assiduidade, com conjugações variadas e, no limite, 26⁸⁷ e 29⁸⁸ dias de férias anuais.

Por outro lado, retomando a linha do Código do Trabalho de 2003, encontra-se um outro conjunto de convenções que conjuga um período mínimo entre 22 e 26 dias úteis, com a possibilidade de uma majoração variável em função da assiduidade do trabalhador⁸⁹.

Por último, há situações de majorações em função do gozo de um período mínimo de férias em determinadas épocas do ano⁹⁰; e, nalguns casos, a convenção prevê a atribuição de um acréscimo remuneratório nestas situações⁹¹.

Em síntese, observa-se uma assinalável proximidade de soluções e pressupostos da duração do período de férias em 1999 e 2019. Todavia, em 2019, parece existir maior diversidade de situações de majoração das férias.

7.2.2.3 Regimes de horário de trabalho e organização dos tempos de trabalho

i. Enquadramento

A propósito da organização do tempo de trabalho, analisa-se o mecanismo de modulação do Período Normal de Trabalho regulado quer na lei em vigor em 1999 quer no Código do Trabalho, em ambos designado como adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º).

Em contrapartida, o banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e o horário concentrado (art. 209.º), admitidos desde o CT de 2003, não tinham paralelo em 1999, pelo que não são aqui considerados

86 AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.42.º).

87 AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.48º, 1, e).

88 Nos AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 42º1-3), os trabalhadores podem gozar, no mínimo, 20 dias de férias e prescindir do restante, com remuneração

89 AE SOMINCOR/STIM – BTE 33/2019 (cl.6º.); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl.41º) e paralelos; AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.40º.) e AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl. 39º) 22 dias de férias com a possibilidade de majoração por assiduidade até 3 dias. AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.42º), e paralelos, 24 dias, com possibilidade de majoração por assiduidade até 3 dias (não relevam faltas por parentalidade ou atividade sindical), que ainda pode conjugar com majoração do período de férias em razão da idade.

90 AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.31.º,12), prevê acréscimos até 3 dias de férias se marcadas entre novembro e abril.

91 No AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.19º -21º) e paralelos, os trabalhadores em regime de turnos em laboração continua, que gozem 11 ou 20 dias de férias entre novembro a abril, por conveniência do serviço, vencem acréscimo do subsídio de férias de 25 ou 50%, (“Prémio para gozo de férias”). Em 1999, os AE PETROGAL/ FETESE – BTE 21/1999 (Anexo I, cl.12.º) (revisão parcial) tem regra similar mas com remuneração superior (50% ou 100% subsídio de férias).

Após o estudo dos regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho, serão abordadas outras formas de gestão dos tempos de trabalho que as convenções coletivas disciplinam. São eles: o regime de adaptabilidade, a isenção de horário de trabalho, a flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador (horários flexíveis), o trabalho por turnos e o trabalho noturno, o trabalho suplementar e, por fim, a prevenção ou disponibilidade.

Na compreensão do desenho convencional recordamos, ainda, dois aspetos encontrados nas convenções coletivas e conhecidos dos Relatórios anuais do CRL sobre a negociação coletiva. Por um lado, no recorte estabelecido na convenção a propósito da organização do tempo de trabalho, estabelecem-se amiúde conexões estreitas entre as regras relativas ao regime de adaptabilidade e as de outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente, o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e o trabalho noturno. Sempre que possível, dar-se-á conta destas conexões e modos de articulação.

Observa-se, por outro lado, alguma padronização de conteúdos e de soluções, em função dos sectores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

ii. Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. Há várias diferenças no enquadramento legal do regime de adaptabilidade em 1999 e em 2019.

Originalmente associada à redução do PNT, prevista pela primeira vez na Lei n.º 2/91, de 17.10 e depois regulada no DL n.º 398/91, de 16.10, em 1999 a adaptabilidade estava consagrada no artigo 5.º, n.º 7, da LDT, na redação da Lei n.º 21/96 de 23.07. Ao tempo apenas se admitia que o regime fosse instituído por convenção coletiva, fixando-se os limites para o aumento do PNT em 2 horas diárias e 50 semanais, com um período de referência supletivo de 4 meses.

Em 2019, tal como atualmente, a adaptabilidade era regulada nos artigos 204.º a 207.º, consentindo-se a sua instituição por IRCT ou por acordo individual. No primeiro caso os limites de aumento do PNT eram de 4 horas diárias e 60 semanais. Na adaptabilidade individual esses limites eram de 2 horas diárias e 50 semanais. Em ambas as modalidades o período de referência legal supletivo era de 4 meses, admitindo-se o aumento até 6 meses em diversas situações. Aos IRTCs era consentido aumentar o período de referência até 12 meses.

II. Verifica-se no quadro seguinte que em 1999 já existiam 16 primeiras convenções e revisões globais que afloravam, de forma mais ou menos incipiente, o regime de adaptabilidade.

Por sua vez, em 2019, 15 primeiras convenções e 7 revisões globais versavam sobre a organização do tempo de trabalho em regime de adaptabilidade.

Quadro 28– Regime de Adaptabilidade – 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

ADAPTABILIDADE	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	0	2	2	2	7	6	15
Revisão Global	1	11	2	14	1	2	4	7
TOTAL	1	11	4	16	3	9	10	22
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			

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

Em 1999, encontram-se algumas configurações mais ou menos próximas da lei. As designações são variáveis: “horário especial”; horário de trabalho⁹² “organização e fixação do horário”⁹³; “período normal de trabalho”⁹⁴. Mas não se encontrou expressamente a designação de “adaptabilidade”.

Quanto aos modelos de organização de flexibilização dos tempos de trabalho há níveis de aprofundamento diversificados. Nuns casos menciona-se apenas que “A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas”⁹⁵, noutro caso a possibilidade de fixar horários médios anda associada a horários organizados por “escalas de serviço”, designados “horários não regulares” quanto à duração diária e semanal⁹⁶.

Embora com uma dimensão reduzida, já se encontram alguns traços da organização do horário de trabalho em regime de adaptabilidade próximo do modelo atual⁹⁷. Assim ocorre:

- A fixação dos acréscimos horários de 2 h/ dia, fazendo alusão a limites diários entre 7 e 9h⁹⁸, 8⁹⁹ ou 10 horas¹⁰⁰;

92 AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.21.º).

93 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.34.º).

94 CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl.11.º).

95 AE PORTUCEL Embalagens/FETESE - BTE 7/1999 (cl.29.º); AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.29.º), refere PNT semanal médio de 35H ou 40H/semana.

96 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.18.º e 21.º).

97 Próximo do figurino legal veja-se a revisão parcial do CC As.Ind.Ouriv.Reloj.Norte/SIMA - BTE 28/1999 (cl.23.º), a duração do PNT semanal, de 40H/trabalho efectivo, pode ser definida em termos médios, o PNT pode ser aumentado até 2 horas/dia, num PNT semanal de 45 horas, não contando TS por motivo de força maior. A compensação horária pode ser feita com idêntica redução do número de horas. As horas de trabalho que excedam 2H/dia são remuneradas como TS. O crédito de horas a favor do trabalhador no período de referência de 4 meses, se, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a seu favor. As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com 2 Semanas de antecedência; os acréscimos de despesas conferem o direito a compensação económica. Solução semelhante, CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl. 11.º, 6 a 9) referindo-se a um período de referência de três meses e a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, tendo também em linha de conta os trabalhadores do mesmo agregado familiar.

98 CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.16.º)7 a 9h/dia

99 No AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.21.º) e paralelos, o horário em regime de turnos e escalas de serviço com duração média de 8H/dia e 40H/semana; período de referência 2, ou, no máximo 3 semanas.

100 CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl.11.º); AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.21.º,3);

- A consagração de limites semanais médios que oscilam entre 39 e 45 horas¹⁰¹, portanto, inferior ao limite legal de 50 horas então em vigor;
- A indicação de períodos de referência que oscilam entre 2¹⁰², 8¹⁰³ ou 18 semanas¹⁰⁴; 3 meses¹⁰⁵, ou 4 meses¹⁰⁶.

Quanto ao modo de compensação, admite-se que seja feita em tempo, em singelo, com períodos de descanso por dias, meios-dias ou alargamento do período de férias (não prejudicando o subsídio de refeição)¹⁰⁷, operada dentro do período de referência¹⁰⁸.

Em 2019 o regime legal é mais amplo e, por sua vez, o leque de configurações e de equilíbrios desenhados é mais diversificado. Assim, para além da modelação dos elementos estruturais do regime – margens de aumento e diminuição das jornadas diária e semanal, período de referência, formas de compensação, fixação de horários –, encontramos a previsão de regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas.

Nesta linha encontram-se alguns ajustamentos ao quadro legal da adaptabilidade por IRCT. Este é o caso, por exemplo, da exigência de acordo do trabalhador à semelhança do previsto no regime de adaptabilidade individual (art. 205.º, CT)¹⁰⁹, requisito que não encontra paralelo nas convenções em 1999, ou em que este acordo deve ser encontrado para a definição dos termos da compensação dos períodos de alargamento de jornada¹¹⁰.

A adaptabilidade pode também surgir de modo meramente implícito, a propósito do período normal de trabalho¹¹¹.

101 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.34ª;3) 45H/semana e 10H/dia, incluindo TS, e audição dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, ou na sua falta o sindicato signatário.

102 AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.21.º) e paralelos, estabelece o regime de adaptabilidade no regime de turnos

103 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.18.º, 3).

104 CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.16.º).

105 CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl.11.º) e também AE PORTUCEL Florestal/FETESE e PORTUCEL Florestal/SETAA - BTE 7/1999 (cl.28) PNT semanal médio 39H e 8 horas diárias. Exceionalmente, o PNT diário poderá prolongar-se por 2 horas, a compensar “através de redução da prestação de trabalho nos três meses imediatos ou por referência ao horário anual”, nas atividades de natureza sazonal a compensação terá em consideração essa sazonalidade.

106 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.34ª;3) 4m

107 CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.16.º) “Horário especial”, PNT medio/ 40 semanais, num período de referência de 18 semanas; máximo 45 H/semana e 7H a 9h/dia. Por acordo direto entre o trabalhador e o empregador, a compensação pode ser feita em dias ou sem direito a subsídio de férias, mas não pode prejudicar o direito aos abonos de subsídios de refeição. Os acréscimos de despesa de transporte em virtude da alteração de horários, serão pagas ao trabalhador.

108 AE PORTUCEL Florestal/FETESE e PORTUCEL Florestal/SETAA - BTE 7/1999 (cl.28)

109 É o caso dos CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.23ª); AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cl.43ª); CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª); e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.28ª).

110 AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,9); AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cl.43ª).

111 AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (cl.19ª) [BTE 21/1998 (cl.20ª) e AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª)

Certas convenções circunscrevem a aplicação do regime a determinadas categorias de trabalhadores¹¹², enquanto outras diferenciam o regime em função das categorias¹¹³ ou unidades de trabalho¹¹⁴.

III. Em 2019, localizam-se acréscimos horários variáveis entre 1¹¹⁵, 2¹¹⁶, 3¹¹⁷ e 4 horas diárias e com amplitudes semanais que oscilam entre as 35¹¹⁸ e 60 horas semanais¹¹⁹. A formulação mais comum tem sido a fixação desses limites em 2 horas diárias e 50 horas semanais¹²⁰, embora exista uma variedade de outras soluções que podem traduzir-se, por exemplo, num acréscimo das horas diárias e 40¹²¹, 42¹²², 45¹²³ ou 48 horas¹²⁴ semanais.

Nas convenções publicadas em 2019 encontra-se apenas um caso em que o período de referência corresponde a 1 ano¹²⁵. Nas demais situações são fixadas durações menores: 6¹²⁶, 4¹²⁷, 3¹²⁸ e 2 meses¹²⁹.

IV. A fixação dos horários de trabalho pelo empregador 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.

Nas convenções encontramos significativa variedade de soluções. Ora se repete a solução legal¹³⁰, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 7 dias¹³¹, ora esse período é alargado para 30 dias¹³² ou 2 semanas¹³³. Por vezes, exige-se acordo

112 AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21^a,4) [(=) BTE 29/2018]

113 .CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cls. 22;24^a;65^a,71^a,81^a). e AE CAIMA/SITSESE - BTE 24/2019 (cl.19^a) Em 1999, AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.21.^a)

114 AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43^a).

115 Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II,5)

116 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10^a,2)

117 CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16^a) (3H/D e 50H/S)

118 Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II,5) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.16^a,1).

119 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18^a) e CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.19^a).

120 AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.28^a);

121 AE CAIMA/SITSESE - BTE 24/2019 (19^a)

122 ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl. 26^a) e paralelos

123 AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21^a,4)

124 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10^a,2)

125 AE CAIMA/SITSESE - BTE 24/2019 (19^a)

126 AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.28^a); e CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12^a)

127 AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20^a); CC CNIS/FEPCESE – BTE 41/2019 (cl.27^a,1)

128 AE ViaPorto/SMAQ – BTE 31/2019 (cl.26^a) e paralelos.

129 AE SOMINCOR/STIM – BTE 33/2019 (cl.3^a).

130 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10^a,5).

131 sete dias: AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.43^a).

132 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18^a).

133 AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/ SETAAB e outro - BTE 18/2019 (cl. 21.^a) [(=) BTE 29/2018].

escrito do trabalhador para a redução do pré-aviso convencional¹³⁴. Há ainda convenções que nada referem este propósito¹³⁵.

Nas convenções outorgadas em 1999 é raro encontrar-se menção expressa quanto ao período mínimo que deve anteceder a comunicação do horário em regime de adaptabilidade. Mas na disciplina sobre alteração à organização do período normal de trabalho, a convenção pode referir-se à publicitação dos horários com a antecedência de duas semanas¹³⁶ ou período inferior¹³⁷, numa redação próxima da lei então em vigor, por vezes exigindo a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores¹³⁸.

V. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo 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 horas¹³⁹), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios-dias de descanso¹⁴⁰ ou através do acréscimo de dias de férias¹⁴¹.

Um outro ponto que integra a fisionomia do regime convencional respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, determinando-se nalguns casos, o seu pagamento como trabalho suplementar¹⁴².

VI. Não é habitual a previsão de compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, embora se encontrem algumas situações¹⁴³. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais¹⁴⁴, ou de modo específico relativamente ao pagamento de transporte e ou alimentação¹⁴⁵.

134 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª).

135 Por exemplo, CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.19ª).

136 CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl.11.ª), pré-aviso de 2 semanas e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

137 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.18.ª; 21ª).

138 Por exemplo a CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.33.ª) ouvidos órgãos representativos dos trab. (PNT 8H/40H).

139 Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20ª,8 e 10). Em certos casos é inferior: 1 hora no CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16ª)

140 Por exemplo, AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª) [(=)] BTE 29/2018].

141 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10ª,4); CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.16ª). É corrente aludir-se ao acordo com o trabalhador AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.16ª,9).

142 AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.12ª,6); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,9). CC AEVP/FESAHT - BTE 29/2018 (cl. 13.ª).

143 É o caso do setor agrícola, nesse sentido, o CC ALIF CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª,5). Já o AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (20ª,8 10) determina o pagamento de um subsídio de base mensal, no período de alargamento de horário.

144 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.18ª,1); AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,8 e 10, g)).

145 AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.) (20ª,8 e 10).

Relativamente às soluções convencionadas em 1999 cumpre recordar que a Lei n.º 21/96 (art.12.º,3d)) estabelecia o direito de compensação económica sempre que existissem alterações da organização dos tempos de trabalho que implicassem despesas para os trabalhadores. Com respaldo neste princípio, algumas convenções admitem o pagamento de despesas de transporte em virtude da alteração da jornada de trabalho, no âmbito do regime de adaptação de horários¹⁴⁶.

VII. Ainda sobre a configuração da adaptabilidade podem também surgir outras matérias:

- Dispensas de aplicação do regime, próximas do Código do Trabalho¹⁴⁷;
- Esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar¹⁴⁸;
- Soluções assentes na articulação do regime de adaptabilidade com o de isenção de horário¹⁴⁹ e o trabalho suplementar¹⁵⁰.

Nas convenções consideradas neste relatório, a possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal) é versada num conjunto restrito de convenções¹⁵¹ e, em regra, através da mera reprodução da formulação legal.

iii. Isenção de horário de trabalho

I. Há várias diferenças no enquadramento legal da isenção de horário de trabalho nos anos em análise. Em 1999 a matéria era tratada nos artigos 50.º da LCT e 13.º a 15.º LDT, na redação então em vigor (decorrente do DL n.º 398/91, 16.10 e da Lei n.º 61/99, de 30.06). Em 2019 a figura era regulada nos artigos 218.º (alterado pela Lei n.º 12/2012, de 25.06), 219.º e 265.º do CT, solução que se mantém.

A principal diferença reside na previsão de várias modalidades de IHT, que a lei regulou desde o CT de 2003, ainda que já fosse implicitamente admitida na lei e regulada por algumas

146 Revisão parcial do CC As.Ind.Ouriv.Reloj.Norte/SIMA - BTE 28/1999 (cl.23.ª).

147 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.73ª,7).

148 Em 1999 a revisão parcial do CC As.Ind.Ouriv.Reloj.Norte/SIMA - BTE 28/1999 (cl.23.ª) e o CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl.11.º,9). Em 2019, a situação é mais usual, por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.14.º).

149 Por exemplo, O CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (18ª, 5) proíbe a aplicação simultânea do regime de adaptabilidade e do banco de horas, turnos, ou isenção de horário de trabalho.

150 O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20.ª, 9), limita as situações em que é admitida a conjugação da adaptabilidade com a prestação de trabalho suplementar. Em sentido idêntico, o AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras /SETAAB – BTE 18/2019 (cl.21ª,6 e 12), mas remunera como trabalho suplementar, as horas prestadas para além da margem semanal convencionada (45Horas/semana).

151 CC CNEF/SEPLEU e CC CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.23ª) – adaptabilidade grupal.

convenções coletivas de trabalho. Outra diferença relevante consistiu na possibilidade de os IRCT alargarem o âmbito de aplicação da figura a situações não previstas na lei, introduzida no CT de 2003. As formalidades para a instituição do regime foram também alteradas: deixou de ser necessária a autorização da administração laboral, substituída pelo acordo escrito a celebrar entre as partes (que inicialmente tinha de ser enviado à IGT, formalidade dispensada na Lei n.º 23/2012, de 25.06).

O regime retributivo foi alterado em consonância com as modalidades de IHT. Em 1999, na ausência de disposição de IRCT, o acréscimo remuneratório mínimo era equivalente ao devido por uma hora de prestação de trabalho suplementar por dia. Em 2019 mantinha-se esse valor, salvo para a modalidade que implicava o cumprimento dos limites máximos do PNT, em que o acréscimo previsto equivalia ao devido por duas horas de trabalho suplementar por semana. Além disso, desde o CT de 2003 que se consente que as convenções coletivas estabeleçam acréscimos inferiores aos legalmente previstos, por força da regra geral sobre a relação entre normas legais e convencionais coletivas.

Finalmente, também a partir de 2003, esclareceram-se as implicações da não sujeição aos limites máximos do PNT, ao prever-se que esta modalidade não dispensa o cumprimento do descanso diário entre jornadas.

II. A par do trabalho suplementar, a figura da isenção de horário de trabalho tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho, sendo tratada na maioria das primeiras convenções e revisões globais, quer em 1999 (em 7 de 12 1^{as} convenções e 28 de 38 revisões globais), quer em 2019 (29 em 46¹⁵² e revisões globais 20 em 33).

Quadro 29- Isenção de Horário de Trabalho – 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	3	4	7	6	17	6	29
Revisão Global	1	18	9	28	3	9	8	20
TOTAL	1	21	13	35	9	26	14	49

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

Tal como noutros domínios, uma parte das convenções remete ou reproduz a lei¹⁵³. Como o figurino legal da isenção de horário de trabalho em vigor em 1999 e 2019 não é inteiramente

152 Por exemplo, AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.29).

153 Por exemplo, CC A EVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.15^a).; EM 1999, reproduz os arts 13.º a 15 da LDT, AE TRANSTEJO/FETESE- BTE 28/1999 (cl. 24.º) e paralelos; CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.35.º) e CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl.21.º).

coincidente, essas diferenças refletem-se, necessariamente, nas soluções convencionadas nos dois anos em análise.

No plano procedimental, em 1999, a lei impunha o envio dos acordos de isenção à Administração do Trabalho. Esta menção é feita na maioria das convenções publicadas em 1999, onde, nalguns casos, se acrescenta a obrigatoriedade de juntar o parecer das organizações representativas dos trabalhadores¹⁵⁴. Passando em revista os principais pontos versados nas convenções, observa-se que a maioria das convenções em 1999 segue o preceituado na lei então vigente¹⁵⁵.

Embora raramente, algumas convenções concretizam as situações que podem ser consideradas como cargo de confiança a definir, caso a caso, pelo empregador¹⁵⁶ (solução dominante no sector da banca e seguros, também em 2019) e uma convenção estipula um conceito aberto, ao admitir o regime de IHT sempre que as “funções, pela sua natureza, o justifiquem”¹⁵⁷.

Quanto ao âmbito de aplicação da IHT, as convenções publicadas em 2019 seguem a formulação do art. 218.º/1, CT¹⁵⁸, e, comparativamente a 1999, é mais comum encontrarem-se ligeiras modulações ao regime legal ao abrigo das margens de autonomia que o CT concede. Por vezes, a convenção concretiza as situações de IHT aplicáveis¹⁵⁹, noutras ocasiões é instituído um elenco mais limitado¹⁶⁰; e também se contemplam situações diferentes das previstas na lei¹⁶¹. Em certos casos, admite-se a aplicação generalizada do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo (por vezes exigindo-se também o parecer da comissão sindical¹⁶²).

154 AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.22.º,4), requerimento de IHT, com parecer obrigatório das organizações representativas dos trabalhadores”.

155 AC BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.25ª). Redação semelhante no AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.26ª) que alarga os destinatários “quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares”.

156 AC BCP/SNQTB -BTE 30/1999 (cl.52º) “consideram-se cargos de confiança (...)aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador(...); b) que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da instituição; c)impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais; d) pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos(...) que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho de administração; e) exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.”

157 CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl.34.º). Sentido idêntico, em 2019, ver AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 19ª);

158 Nesse sentido, por exemplo, AE SCOTTURB/SITRA — BTE 35/2019 (cl. 23ª).

159 Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl. 48.ª, 1 e2), opta por uma formulação próxima da definida no AC BCP/SNQTB -BTE 30/1999 (cl.52º)

160 Por exemplo, excluindo do regime IHT certos grupos de trabalhadores AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.18ª), funções de atendimento ou assistência; e o AESIRF STCP/SPEUE – BTE 3/2019 (cl.21ª) para vigilantes de transporte e operadores de valores.

161 Para além das situações legais, com fundamentos próximos do regime de prevenção, admitem alargar o regime de IHT a outros grupos de trabalhadores: o CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl. 20ª,1,a) e b)), quando possam existir atuações imprevistas e ocasionais, fundados em razões comerciais ou económicas; e o AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.20.º) por necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou a regularidade da operação.

162 Os CC ANCIPA/SETAAB BTE 18/2019 (cl.27ª,2) e ANCIPA/FESAHT - BTE 22/2019 (25ª;2); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.30ª). AE Seguradoras Unidas/SINAPSA - BTE 5/2019 (cl. 17.ª, 1), o regime de IHT aplica-se às funções que “regularmente desempenhadas o justifiquem”.

III. Uma vez que em 1999 a LDT estabelecia, apenas, a modalidade *não observância dos limites do PNT*, a referência às várias modalidades de isenção de horário de trabalho só se coloca verdadeiramente em 2019¹⁶³. Há, no entanto, em 1999 uma convenção do sector da banca que admite diferentes modalidades¹⁶⁴. Assim, em 2019 algumas convenções restringem-se à modalidade tradicional¹⁶⁵, enquanto outras conjugam esta modalidade com a de alargamento do PNT¹⁶⁶.

IV. No que toca aos limites da jornada de trabalho, é comum a referência à salvaguarda legal do respeito aos dias de descanso e feriados¹⁶⁷, assim como dos períodos mínimos de descanso diário¹⁶⁸. Em 2019, encontramos ainda convenções que determinam a observância do PNT semanal e impõem o pagamento como suplementar das horas trabalhadas para além dos períodos acordados¹⁶⁹.

V. Quanto à contrapartida remuneratória, em 1999, predomina a reprodução da solução legal, por vezes considerando que o subsídio de IHT é pago durante 14 meses¹⁷⁰. Embora menos frequente, há casos em que é estabelecida uma percentagem da retribuição mensal¹⁷¹ ou da retribuição base¹⁷². Numa convenção a percentagem varia em função da categoria do trabalhador¹⁷³.

Em 2019, a fixação do subsídio de IHT também passa, nalguns casos, pela reprodução da solução legal¹⁷⁴ ou pela definição de um montante por relação com o valor da retribuição, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

163 Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cls 31.º;67º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.21º,35º); CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.18º).

164 1999, AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.89.º) *pagamento 1h/TS/dia, no caso da IHT corresponder, no máximo, ao aumento de 1H/dia, se for superior, IHT correspondente e 2HT TS/dia.*

165 Por exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.31º;67º); CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.34º; 64º).

166 Por exemplo, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.18º e 38º) e demais convenções do setor dos seguros admitindo as modalidades: não observância do PNT e alargamento do PNT diário até cinco horas semanais.

167 Por exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.30º) e em 1999.

168 Por exemplo, em 1999, AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.31.º) E AE TRANSTEJO/FETESE - BTE 28/1999 (cl.24.º,5) e paralelo [(=) Transtejo BTE 36/2019]. Em 2019 CC CNIS/FEPCES – BTE 41/2019 (cl.34º).

169 Por exemplo, nos AE AIG/EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 22º,2) e AE ViaPorto/ STTAMP - BTE 31/2019 (cl.33º) e paralelos, consideram trabalho suplementar as horas trabalhadas para além do PNT.

170 Nesse sentido, AE PORTUCEL FLORESTAS /SETAA- - BTE 7/1999 (cl. 31º), pagamento 1H-TS em dia de semana, pago 14meses. Em 2019, os AE outorgados pela NAVIGATOR passaram a fixar uma percentagem. Ver ainda AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.27.º)

171 CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (cl.52.º), subsídio de 20% da retribuição mensal [solução que vigorava no BTE 27/201 9(cl. 20.º) (pag.2832)]

172 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.31.º); AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.31.º)

173 CC ARESP/FETESE - BTE 27/1999 (cl.38.º), fixa o subsídio IHT em 20% ou 25% da remuneração mensal, consoante a categoria do trabalhador [esta diferenciação é revista. No CC AHRESP/ SITESE - BTE 43/2017 e BTE 21/2019 o subsídio IHT é uniformizado em 20%; a diferença de valor dependendo da categoria do trabalhador só se mantém no CC AHRESP alojamento/SITESE - BTE 15/2017.

174 Por exemplo, CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.15º).

- O estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal¹⁷⁵; com amplitudes variáveis, que pode ser diferenciada em função da modalidade de isenção¹⁷⁶ ;
- A fixação de um montante a partir do valor da hora de trabalho suplementar, mas em moldes diferentes do previsto na lei¹⁷⁷, especificando algumas convenções que essa remuneração integra os subsídios de férias e de Natal¹⁷⁸;
- A atribuição de um subsídio mínimo equivalente a 3 horas de prestação de trabalho normal por dia¹⁷⁹.

VI. No ano de 2019 encontramos diversas convenções coletivas do sector dos seguros que regulam a cessação da aplicação do regime de isenção, definindo diferentes modalidades, em formulações únicas ou alternadamente: termo do prazo¹⁸⁰, cessação por acordo¹⁸¹ ou denúncia do empregador, observando-se um período de pré-aviso¹⁸². Solução idêntica se encontra em 1999, no sector da Banca¹⁸³.

VII. As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei parecem ser taxativas, não consentido a criação de esquemas diferentes. Encontramos, porém, um regime que prevê que ao trabalhador isento de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, apresentando-se, nesta medida, como verdadeira dispensa de horário de trabalho (e não tanto como verdadeira isenção de horário)¹⁸⁴.

175 AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.55.ª) (+20%/ mês); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.35.ª) (+28%/ mês); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.41.ª) (+16 %/ mês).

176 Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.20ª,3) atribui acréscimos, à remuneração base, de 25% para IHT sem sujeição ao PNT e +10% restantes situações; AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.38ª), fixa acréscimos de 25% e 15%.

177 Por exemplo, AE CAIMA/SITese - BTE 24/2019 (cl. 22.ª,2); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.35.ª); AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (CL.34ª,2-5) e paralelos, pagam 2H de trabalho suplementar diárias para IHT sem limite do PNT.

178 AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.32ª); AE SCOTTURB/SITRA (cl.23ª) subsídio de 20% da retribuição mensal, pago também no subsídio de férias e de Natal. e também o AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.34ª) e paralelos, redação idêntica nos AE PORTUCEL FLORESTAS /SETAA - BTE 7/1999 (cl.65ª) (CL.31ª) e paralelos.

179 AC Cooperativa Agrícola da Tocha e outras/SETAAB - BTE 18/2019 (cl. 23.ª, 2). Em 1999, solução encontrada no CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.35.ª), atribuição de um subsídio (de mínimos) equivalente a 2 horas de prestação de trabalho normal por dia. De modo diferente, o CC FENAME/SQTD - BTE 27/2019 (cl.29.ª e 31.ª ss.), não prevê subsídio IHT.

180 AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl. 48.ª, 6 e 87) cessação IHT fim do prazo ou pela empresa com pré-aviso 2 meses; pagamento (+)3m.

181 AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.) por acordo ou denúncia do empregador, pré-aviso 3 meses

182 AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.35ª,5), pré-aviso do empregador de 3 meses.

183 AC BCP/SNQTB -BTE 30/1999 (cl.52ª 3) O regime IHT termina com a verificação do prazo estabelecido ou, na sua falta, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com pré-aviso de 2 meses.

184 CC ADIPA (Retalhistas)/SITese – BTE 14/2019 (cl.17.ª).

iv. Horários flexíveis

I. O enquadramento legal do horário flexível, tanto em 1999 como em 2019, é muito limitado. No campo das relações de trabalho privadas¹⁸⁵ a figura apenas é referida a propósito do regime de proteção da parentalidade. Em 1999, surgia no artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 05.04, sendo regulada no artigo 18.º do DL n.º 230/2000, de 23.09. Em 2019 a matéria era tratada nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Embora não exista uma noção de horário flexível de âmbito geral, das normas legais que a este se referem e das disposições que é usual encontrar na contratação coletiva, é possível deduzir que a sua característica principal reside na distinção, dentro do horário de trabalho, de períodos fixos ou de presença obrigatória e de períodos abertos ou móveis, dentro dos quais cabe ao trabalhador decidir quando inicia e termina a prestação do trabalho. Assim, ao horário flexível está associada a autogestão do tempo de trabalho pelo trabalhador, ainda que limitada pelo esquema de horário instituído. Por vezes o horário flexível contém também um elemento característico do regime de adaptabilidade quando o período normal de trabalho não tem de ser observado diariamente.

II. Como se adiantou, na lei a regulação dos horários flexíveis surge apenas ligada à tutela da parentalidade, não havendo diferenças relevantes do enquadramento legal que se reflitam na contratação coletiva nos dois anos analisados, até porque em ambos as soluções convencionais sobre a utilização de horários flexíveis se destinam, maioritariamente, à generalidade dos trabalhadores ou a algumas categorias, mas sempre na dependência da vontade do empregador e constituindo uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador¹⁸⁶.

Observa-se, no quadro seguinte, a presença de horários flexíveis em 1999 e em 2019. Mas a figura está essencialmente concentrada em algumas unidades de negociação. Com efeito, em 1999, 12 das 18 convenções, concentram-se em AE de duas empresas¹⁸⁷. Situação similar se encontra nas convenções coletivas publicadas em 2019: 22 de 29 ocorrências corresponde a convenções paralelas de 6 empresas ou grupos de empresas e 2 associações de empregadores.

185 A situação é diversa na área do emprego público, em que há uma noção geral de horário flexível – cfr. artigos 110.º, n.º 1, a) e 111.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06.

186 Em sentido diferente, o AE BMO PORTUGAL/ SNQTB – BTE 5/2019 (cl.33ª,1), considera direito dos trabalhadores-estudantes a adoção de horários flexíveis, que permita a frequência das aulas.

187 Em 1999, tratam o tema os AE outorgados pela Transtejo e pelo Grupo Portucel.

Quadro 30- Horários Flexíveis 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	1	0	1	5	9	1	15
Revisão Global	1	15	1	17	3	6	5	14
TOTAL	1	16	1	18	8	15	6	29
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			

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

III. Em 1999, as convenções estipulam, maioritariamente, formulações genéricas, ora definindo apenas o conceito de horário flexível onde “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”¹⁸⁸, ora admitindo a prática de horários flexíveis sem conformar o seu regime¹⁸⁹. Na maioria dos casos, as convenções colocam a tónica na liberdade do trabalhador na gestão das horas móveis. A referência a outros aspetos do regime é escassa e será sinalizada a propósito da caracterização das convenções de 2019.

Em 2019, o aprofundamento dos horários flexíveis é mais variável. Surge também a clássica formulação genérica desta modalidade, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada da definição acima reproduzida¹⁹⁰. Mas existem alguns casos onde a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de aspetos de regime¹⁹¹.

IV. Com especial incidência nas convenções de 2019 e, pontualmente, em 1999, verifica-se que o desenho da figura trata certos tópicos, de modo cumulativo ou alternativamente:

- Amplitude da plataforma fixa e da margem de variação¹⁹² (1999 e 2019);
- Fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado¹⁹³;

188 Portucel Tejo (cl.30.º e os demais celebrados pela Portucel).

189 AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.52.º, 125.º e 126.º) associa os horários flexíveis à tutela da parentalidade, considerando um direito do trabalhador com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade, de filho deficientes.

190 AE INATEL/SINTAP - BTE 6/2019 (cl. 29ª, 1, b)) e paralelos. Ver a evolução do conceito no AE PETROGAL/FETESE BTE 35/2019 (cl.7) b) Horário flexível (...)existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes; enquanto no AE PETROGAL/FETESE BTE 21/1999 [cl.3ª, b) e cls. 5.ª e 6ª) b) Revisão parcial], apesar de pressupor o acordo prévio do trabalhador, o horário flexível era determinado por iniciativa da empresa e as horas de início e termo ficavam na disponibilidade da empresa.

191 AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl. Anexo V, 2ª).

192 Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA - ambos BTE 5/2019 (cl.6ª) e 16ª, 2, b), respetivamente). Em 1999, com exigência de plataforma fixa AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (27.º) mínimos de 4 horas repartidas obrigatoriamente entre manhã e tarde. AC BRISA/SETACCOOP - BTE 36/2019 (cl.24ª) [(=) EM 1999 BRISA/SETACCOOP - BTE 17/1999 (cl.20.º, 7, c), cl.23)]

193 Por exemplo, de segunda a sexta, entre as 7h e as 20h, com a possibilidade de trabalhar ao sábado e compensar na segunda seguinte, os CC ANIECA/FECTTRANS - BTE 13/2019 e ANORECA/FECTTRANS - BTE 17/2019 (ambos cl.24ª)

- Período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia¹⁹⁴, a semana¹⁹⁵, o mês¹⁹⁶ ou trimestre¹⁹⁷;
- Regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação¹⁹⁸;
- Condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços¹⁹⁹ (1999 e 2019);
- Imposição ao trabalhador do dever de assegurar a presença em reuniões e continuidade de tarefas, durante o período do PNT²⁰⁰.

V. Por vezes, admite-se que o empregador estabeleça o horário flexível unilateralmente²⁰¹, sem prejuízo do bom funcionamento do serviço, com horários máximos diários de 8:30h, mas em contrapartida exige-se que a alteração seja precedida de audição das estruturas de representação coletiva na empresa²⁰².

Pela sua novidade e originalidade, destacam-se: uma modalidade de flexibilidade com contornos próximos do regime de adaptação de horários, com um período de referência²⁰³; e um regime específico de flexibilidade semanal que conjuga a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, com recurso às TIC, uma vez por semana, a definir com o superior hierárquico. A implementação deste modelo pode ser feita por acordo ou, unilateralmente, pelo empregador, que o pode alargar a todos os trabalhadores, nos termos a definir em regulamento da empresa²⁰⁴.

194 AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl. 21^a,1,b)) e paralelos.

195 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.21^a).

196 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.20^a) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE; 35/2019 (cl. 36), admite as três possibilidades compensação diária; semanal ou mensal.

197 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 [cl.28.^a,1, e)].

198 Admitem a transição para o mês seguinte dos saldos horários: o AE SCOTTURB/SITRA -- BTE 35/2019 (cl. Anexo V,4^a), desde que não afete o normal funcionamento do serviço e no limite saldo de 8 horas; e o AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.34^a, 5 e 6), concedendo um saldo de 8 horas, se for negativo, e 10 horas, se for positivo, para além deste limite, o débito é computado como falta injustificada e o saldo positivo será anulado.

199 Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 [cl. 6^a,1, c)]; AE EMARP/STAL E EMARP/SINTAP – ambos BTE 35/2019 (cl.42^a-A); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.32^a). Em 1999, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.13.^a); AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (27.^a a); AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.24^a) [(=) EM 1999 BRISA/SETACOOOP – BTE 17/1999 (cl. 23.^a)]

200 O AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (Anexo V,3^a, 4 e 5), estabelece um conjunto de deveres (“de zelo”) ao trabalhador como contrapartida do direito de gestão individual do seu horário de trabalho.

201 AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.19) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.24^a) [BTE 30/2016]. Também parece ser o caso do AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.19.^a). “A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.”

202 AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.24^a) [(=)BTE 17/1999 (cl.20.^a.7, c) e.23].

203 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.33.^a) (n.^{as} 6 e 7) quando a organização de trabalho e produção o permitam, e desde que aceite pelos trabalhadores, poderá ser adoptado regime de horário flexível, com períodos fixos de presença obrigatória flexibilidade de horário de entrada e saída; limite 35H-45H/semana, levando em conta a existência de saldos positivos e negativos, que podem ser transferidos e utilizados a definir em regulamento da empresa,

204 AE AIG/EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 21^a).

v. Trabalho por turnos

I. Não há diferenças significativas a assinalar no enquadramento legal do trabalho por turnos. Em 1999 a matéria constava dos artigos 27.º e 28.º da LDT (na redação do DL n.º 398/91, de 16-10 e do DL n.º 65/87, de 06.02) e dos artigos 2.º, 1, e) e 10.º da Lei n.º 73/98, de 10.11. Em 2019 aplicavam-se os artigos 220.º a 222.º do CT, cujo conteúdo era materialmente idêntico às antecedentes disposições legais, transpondo a Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa à organização do tempo de trabalho, incluindo o conceito de trabalho por turnos (cfr. art. 2.º, 5 da Diretiva), também mencionado na Convenção n.º 1 da OIT.

II. Como já houve ocasião de mencionar, os horários por turnos conjugam-se com outras dimensões do tempo de trabalho, desde logo, os limites máximos do PNT (art. 197.º, CT), os períodos de descanso entre jornadas diárias e semanais, por vezes, ligeiramente alargados em convenção (arts. 221.º, 232.º e 233.º CT), e o trabalho noturno (art. 224.º CT). E também na relação com outras formas de organização dos tempos de trabalho, incluindo o trabalho suplementar²⁰⁵, o regime de disponibilidade²⁰⁶ e, até, esquemas de horários em regime de adaptabilidade com limites horários diários e semanais médios, a observar no período de referência estabelecido²⁰⁷.

Existem ainda outros tópicos relevantes na implementação do regime turnos. Por um lado, a convenção só pode dispor em sentido mais favorável em matérias como a 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, CT]. Por outro, a lei manda ajustar as condições de segurança e saúde no trabalho à natureza das funções exercidas pelos trabalhadores por turnos, tendo em conta a especial penosidade associada à sucessiva rotação dos horários, o que pode afetar o ritmo biológico do trabalhador (art.222.ºCT). Esta atenção dedicada a trabalhadores por turnos e com horários noturnos já se encontrava presente em 1999 (arts. 7.º a 10.º da Lei n.º 73/98, 10 de novembro), ao estabelecer-se o dever de a entidade empregadora organizar atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho para os trabalhadores noturnos e por turnos, de modo a assegurar um nível de proteção adequado às circunstâncias específicas em que trabalham

205 CC ACAP/sitesc - BTE 4/1999 (cl.58.º) e paralelos; CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.41.º,4), proíbe o trabalho suplementar do trabalhador em regime de turnos.

206 Por exemplo, impedem a aplicação simultânea de regime por turnos e disponibilidade AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.74.º) [(=) AE NAVIGATOR em 2019]; AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.27.º,8) [e também BTE 36/2019 (cl.28º,10)].

207 AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.16º e cl.17º) e paralelos. os horários em escalas de serviço destinam-se a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD (mínimo 6H e máximo 10 H/dia; média de 8H/dia e 40H/semana, num período de referência de 8 semanas. Ligeiramente diferente no AE CP comboios/SFRCI— BTE 44/2022, período de referência de 10 semanas]. Em 2019, ver CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 17º) máximo PNT 10H/dia, duração do trabalho semanal é definida em média num período de referência de 4 meses.

III. As diversas configurações do regime dos turnos na contratação coletiva publicada em 1999 e 2019 encontram-se registadas no quadro seguinte, quanto a primeiras convenções e revisões globais. Esse universo corresponde a 36 em 50 convenções em 1999; e 53 em 79 em 2019²⁰⁸, onde os acordos de empresa têm primazia.

Quadro 31- Trabalho por turnos 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

TRABALHO POR TURNO	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	4	2	6	6	18	8	32
Revisão Global	1	19	10	30	3	10	8	21
TOTAL	1	23	12	36	9	28	16	53

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

IV. Compete à entidade empregadora estabelecer e determinar o horário de trabalho, após consulta das estruturas de representação coletiva e dentro dos limites definidos na lei. Importa referir a este propósito que várias convenções em 1999 fazem depender a implementação do regime de horário por turnos rotativo do acordo expresso do trabalhador²⁰⁹, que pode caducar ao fim de certo período.

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 meses²¹⁰, ou 1 mês²¹¹;

208 Para o apuramento global concorre um grupo assinalável de revisões parciais: 52 convenções em 1999 e em 2019, mais 27 convenções.

209 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl.53.º e 60º) e paralelos a fixação do horário cabe ao empregador. Mas o regime de turnos só é autorizado se o empregador comprovar a sua necessidade, ouvidas as estruturas de representação coletiva, cujo parecer deve acompanhar o requerimento para Administração do Trabalho AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.11.º); e CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.44.º,16).

210 AE CAIMACelulose/FIEQUIMETAL— BTE 24/2019(cl.20.º,8) e paralelo PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cl.10.º,2), (=) AE PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 24/1999 (cl.8º,2).

211 Os AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl. 47).

- Ao período de antecedência de comunicação e publicitação do horário, variável entre 30²¹², 15²¹³ 10²¹⁴, 8²¹⁵, dias ou em casos excepcionais de urgência 48 horas²¹⁶.

V. De outra parte, a lei dá abertura para organização de turnos em modalidades variadas, que as convenções refletem, de modo conjugado ou alternativo. Assim, podem surgir turnos fixos²¹⁷ ou rotativos²¹⁸ (mais frequentes), consoante os trabalhadores desenvolvam a sua atividade sempre no mesmo horário ou em horários que se alteram periodicamente, podendo ser prestado em horário diurno, noturno (parcial ou total)²¹⁹ ou ir rodando ao longo das 24 horas do dia em situações de laboração contínua²²⁰, o que pode implicar o parecer das estruturas de representação coletiva²²¹. A organização da escala (diária, semanal ou mensal) pode incluir dois²²², três²²³ ou mais turnos²²⁴, com acréscimos remuneratórios diferenciados.

VI. 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, a negociação do subsídio de turno por convenção coletiva tem forte tradição na negociação coletiva, situação encontrada em 1999 e 2019 e assumindo modulações convencionais variadas.

O valor do subsídio de turno varia, em regra, com a localização do período da prestação (dia ou noite) e do número de turnos que o trabalhador deve cumprir, e corresponde a uma

212 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl.60.º,15) CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.44.º,15), pressupõe o acordo do trabalhador.

213 PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cl.10.º,2), pré-aviso 15 dias, enquanto AE PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 24/1999 (cl.8º,2) pré-aviso 30 dias.

214 Os AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl. 47,2), escalas mensais, publicitadas até ao vigésimo dia do mês anterior. CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.16º,5).

215 CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 18/2019 (cl.23.º,4).

216 48 horas CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (cl.15º).

217 Os IRCT do setor da Banca e Seguros preveem turnos fixos e rotativos, por exemplo: AC FIDELIDADE/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.30.º), com remuneração; CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.15º); AE CP/SINFB - BTE 40/1999 (cl.16.º) e paralelos, turnos podem ser fixos ou rotativos, a organizar pela empresa e considerando as preferências dos trabalhadores.

218 Por exemplo, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.10.º); CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl.15º) e paralelo. em 2019, AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.56º,6) e AE CARRIBUS/SITRA – BTE 20/2019 (cl.29º).

219 CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 18/2019 (cl.23.º,9) 2 turnos entre 8.00H-24.00H ou mais tarde.CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (cl. 54.º) Em regime de 2turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno —CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl. 37.º) e paralelo . .

220 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.29.º) modalidades de turnos: a) Laboração contínua (folga variável); b) Laboração de 2 ou 3 turnos rotativos (folga fixa). O descanso mínimo entre jornadas é de 12 horas (29.º,5).

221 AE PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cl. 9.º, 2.º, 11º e 12.º) e AE PETROGAL/FEQUIMETAL - BTE 24/1999 (cl.8º,2;10º ,l.18º e 20.º), embora semelhante , o critério de calculo da subsidio é diferente

222 CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 18/2019 (cl.23.º,7)

223 Por exemplo, AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl. 23.º), remuneração diferenciada por 2 e 3 turnos rotativos e CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl. 37.º) e paralelo. Em 2019, AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 31/2019(cl.70.º,1).

224 AC BRISA/SETACCOP— BTE 17/1999 (cl.23.º) regime semelhante AC BRISA/SETACCOP— BTE 36/2019 (cl.22º) há modalidades de turnos: com amplitudes distintas: 2 turnos com 2 folgas fixas até máximo 4 turnos com folgas variáveis quando há laboração contínua. O PNT semanal máximo 8,30H e 40h/semana, em termos de média anual

percentagem da remuneração base²²⁵, a que por vezes acrescem diuturnidades²²⁶ ou da “remuneração normal”²²⁷ ou da remuneração efetiva²²⁸. Apesar de menos usual, pode haver criação de uma base de indexação específica²²⁹.

Noutros casos, é, simplesmente, estabelecido o pagamento de um valor fixo mensal²³⁰, que, mais uma vez, pode oscilar consoante a modalidade de turno e integrar a própria retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de turno²³¹. Avulta a remuneração dos turnos rotativos²³² e os valores percentuais podem variar em função do número de turnos, que pode incluir dois²³³, três²³⁴ ou a laboração ser contínua²³⁵, onde os montantes mais elevados coincidem, ainda que parcialmente, com o horário noturno²³⁶, especificando-se, por vezes, a sua remuneração em duas parcelas: o subsídio de turno e a remuneração do trabalho noturno²³⁷. Com menos frequência está previsto o pagamento de transporte²³⁸.

225 No AE GENERALI/SINAPSA—BTE 13/2019(cl.25ª,5), subsídio de turno (rotativo) 20%. da remuneração base; CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.18.º) critérios cumulativos: a) turnos rotativos (em laboração contínua ou descontinua); e b) número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado; subsídios de turno 3 ou mais turnos rotativos — 13%; 2 turnos rotativos — 11% do vencimento base. E também AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.16.º e 49.º)

226 AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.23.º) remuneração base e diuturnidades.

227 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.41.º,2), subsídio mensal de turno percentagem variável da “remuneração normal: 15%, 2 turnos (diurnos e ou semi-nocturnos);30%, 3 turnos rotativos (integra retribuição trabalho noturno), enquanto na laboração contínua acréscimo de 22,5% sobre a remuneração base, incluindo trabalho ao domingo, e o trabalho noturno (+)50% da remuneração normal (cl.42.º).

228 No CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl. 37.º) e paralelo

229 PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.64ª e 65); A fórmula da base de indexação é definida na convenção. Ver também AE Navigator de 2019

230 AE CARRIBUS/SITRA – BTE 20/2019 (cl.29ª) o direito a um subsídio no montante de 20,00 euros. só considera turnos rotativos

231 AE CAIMACelulose/SITese— BTE 24/2019(cl.32.º,4) e paralelo. AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.34º,2; 41.º) pagamento mensal de valor fixo: a) 2070\$ 2 turnos; b) 3100\$ 3 turnos, acrescida da remuneração do trabalho noturno. Sentido idêntico AC BRISA/SETACCOP– BTE 17/1999 (cl.58.º).

232 Exemplo no AE GENERALI/SINAPSA—BTE 13/2019(cl.25ª,5), subsídio de turno (rotativo) 20%.; AE CAIMACelulose/FIEQUIMETAL— BTE 24/2019(cl.36.º) e paralelo, subsídio mensal: 3 turnos rotativos 300,00€; 2 turnos rotativos 119, 50€.O AC BCP/SNQT - BTE 30/1999 (cl.50.º), que não prevê a modalidade de turnos rotativos, parece não atribuir subsídio de turno.

233 AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.23.º), remuneração diferenciada por 2 e 3 turnos rotativos a) turnos, de rotação contínua ou descontinua -; b). 2 turnos (3,64%); c)3 turnos com 3 ou mais variantes (5,64%). CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 18/2019 (cl.23.º,7) 2 turnos rotativos, (+) 15 % da remuneração base efetiva, se um deles for parcialmente noturno..

234 Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 31/2019(cl.70.º,1): 2 turnos, um total ou parcialmente noturno (+)15 %; e 3 ou 2 turnos total ou parcialmente noturnos (+) 25%; e 3 ou 2 turnos em horário concentrado, e laboração contínua 32 %, da remuneração-base (cl.34.º- trabalho noturno 20.00H - 7.00H), AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.16.º e 49.º) subsídio mensal a partir da retribuição de base a) rotações de 3 turnos: 17%; rotatividade das horas de início e termo, 13,5%; b) rotações de 2 turnos: 9,5% se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais; rotatividade das horas de início e termo, 7%., já inclui a retribuição por trabalho noturno

235 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 17ª) valor do subsídio de turno varia: a) laboração contínua ou semi-contínua, até 25%; b) 3 turnos rotativos até 15%; c) 2 turnos rotativos, até 8%. AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.64ª e 65), estabelece uma base de indexação a) 2 turnos, com folga fixa, 9,52 %; b) 2 turnos com folga variável, 10,96%; c) 3 turnos sem laboração contínua, 12,38 %; d) 3 turnos em laboração contínua, 18,29 %. Solução idêntica no AE da Navigator de 2019 (onde dista o regime 3 turnos com laboração contínua, com percentagem de 20%). Nos turnos em laboração continua, há lugar a um majoração percentual, calculada a partir da remuneração base do trabalhador.

236 CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl. 37.º) e paralelo, acréscimo diferenciado a) 2 turnos, 1 total ou parcialmente noturno, 25%; b) 3 turnos, ou 2 turnos total ou parcialmente noturnos, 35%, inclui o acréscimo por trabalho noturno.

237 AE Fundação INATEL/FESAHT - BTE 6/2019(cl. 69.º e 70º) e paralelos, subsídio de turno mínimo de 20 % da retribuição base, a que acresce a remuneração do o trabalho noturno:25 % entre 20h00 e 24h00; e 40 % entre as 24h00 e as 7h00 .

238 AE IBERLIM (l. aeronaves) /STAD –BTE5/2019 (cl. 17.º), subsídio de transporte

Em geral, o pagamento do subsídio de turno é devido durante as férias²³⁹, podendo também integrar o subsídio de férias²⁴⁰ ou ir até 14 meses no ano²⁴¹; e tendencialmente é pago durante o período da prestação do trabalho por turnos, deixando de se proceder ao seu pagamento a partir do momento em que o trabalhador passa a outro horário²⁴². Há, porém, convenções que integram o valor do subsídio de turno no vencimento do trabalhador, mesmo após a sua saída, sempre que se verifique certas circunstâncias: trabalho por turno durante um período prolongado de anos, consecutivos ou interpolados²⁴³; ou razões médicas, em virtude de acidente ou doença profissional²⁴⁴.

VII. Quanto aos períodos de descanso semanal e entre jornadas, as convenções reproduzem essencialmente a lei, prevendo a necessidade de o descanso entre jornadas ser, no mínimo, de 11 horas diárias (art.214.º, CT)²⁴⁵ e um dia de descanso semanal (art. 232.º, CT), que pode ser gozado em dia fixo ou variável²⁴⁶, coincidindo periodicamente com sábado e domingo²⁴⁷. 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). Admite-se, ainda que 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 trabalho²⁴⁸.

VIII. O respeito pela conciliação da vida familiar e pessoal do trabalhador também está presente na organização dos horários por turnos quando se manda atender aos interesses do trabalhador²⁴⁹. Por outro lado, é comum estabelecer-se a possibilidade de conceder a dispensa do regime de turnos em razão da idade do trabalhador, maioritariamente conjugado com o

239 AE BRISA /SETACCOP - BTE 36/2019, (cl. 60 e 61^a)

240 Por exemplo, CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.44.º,11), [=] CC FENAME/SQTD - BTE 27/2019 (cl.30.º,8); AE SUCH/FESAHT - BTE 34/2019 (cl.90^a);

241 AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl. 45^a,7), AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.41.º,2); AE CAIMACelulose/SITESE— BTE 24/2019 (cl.32.º,4 a 6). PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.65^a), o subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho. BTE 36/2019 (cl.60 e 61^a). e também AE NAVIGATOR.

242 AE AHBV – Algés/SNBP — BTE 36/2019 (cl. 45.º,6 e 63.º); AE Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (Anexo II,5)

243 AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl cl.50.º) permite a absorção do subsídio de turno, após 5 anos em laboração por escalas ou turnos rotativos. AE PETROGAL/SITESE - BTE 35/2019 (cl.129.º) e paralelos, se o fim do regime de turnos for definido pela empresa, mantém a remuneração do turno, durante, pelo menos, 25 anos,

244 AC BRISA/SETACCOP– BTE 17/1999 (cl.22.º); AC BRISA/SETACCOP– BTE 27/2019 (cl.23.º);

245 AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.21.º,8 e 9) nos turnos rotativos, a mudança de turno será após os dias de descanso semanal; o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

246 AC BRISA/SETACCOP— BTE 17/1999 (cl.22.º) várias modalidades de turnos uns com folgas fixas outros com gozo de folga variável.

247 A folga rotativa deve coincidir com sábado e domingo: AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.21.º,10) e paralelos em cada cinco semanas; e AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (29.º,7) e AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.22^a) em cada quatro semanas.

248 AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.22^a), descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos. (=) AC FIDELIDADE/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.9^a) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.20^a,4).

249 Por exemplo, AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.16.º); ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl.60.º,12) e paralelos

número de anos neste regime²⁵⁰. O trabalhador pode ainda ser dispensado por motivos de saúde, comprovada por parecer médico²⁵¹. A proteção da saúde dos trabalhadores do regime de turnos está presente nalgumas convenções que exigem exames médicos periódicos, na linha do estabelecido no art. 225.º do Código do Trabalho para os trabalhadores noturnos²⁵².

vi. Trabalho noturno

I. Desde sempre o legislador tem dedicado uma atenção especial ao trabalho noturno, dado que a atividade prestada nestas condições é mais penosa comparativamente ao trabalho prestado em horário diurno.

Embora o enquadramento legal do trabalho noturno seja muito semelhante nos dois anos analisados, há uma diferença relevante no que toca à noção legal supletiva de trabalho noturno.

Em ambos os casos – artigo 29.º da LDT (na versão resultante do DL n.º 96/99, de 23.03) e artigo 223.º –, remete-se para a negociação coletiva a fixação do período noturno, impondo-se parâmetros: o período noturno tem de abranger o intervalo entre as 00:00 e as 05:00 e ter uma duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas.

Contudo, na ausência de determinação convencional coletiva, em 1999 considerava-se trabalho noturno o prestado entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte. Em 2019 a noção legal supletiva abrange o período entre as 22:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

A principal consequência associada ao trabalho noturno reside na atribuição de um acréscimo remuneratório. Em 2019 manteve-se a obrigação de a retribuição desse trabalho ser superior em 25% à devida pelo trabalho diurno, que em 1999 constava do artigo 30.º da LDT e em 2019 do artigo 266.º, n.º 1, CT.

E também se manteve a possibilidade de as convenções coletivas substituírem esse acréscimo por uma redução equivalente do PNT ou pelo aumento da remuneração base – artigo 2.º do DL n.º 348/73, de 11.06 e artigo 266.º, 2, CT –, ainda que, em 1999, a segunda ressalva apenas fosse consentida para quem trabalhasse em regime de turnos rotativos.

250 Há várias soluções que conjugam idade do trabalhador e o seu tempo de serviço em regime de turnos: CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 60.º, 10.º) e paralelos, e CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.44.º,9) 50 anos e 20 de serviço, direito a mudar de turno ou para o horário normal; AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.10.º,14) 25 anos de trabalho p/ turnos rotativos ou 55 anos, deixa de ser obrigatório permanecer neste regime; AC BRISA/SETACCOP— BTE 17/1999 (cl.23.º,13) e AC BRISA/SETACCOP— BTE 36/2019 (cl.22º) 55anos e (+) 15 anos em regime de 3 turnos, pode solicitar passagem para 2 turnos ou horário normal, ou pode ser reconvertido para outro posto de trabalho.

251 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl.60.º,11) e paralelos

252 AE TRANSTEJO/FETESE - BTE 28/1999 (cl.23.º).

Semelhante é também o regime legal quanto às situações em que se exclui a obrigação de atribuir o acréscimo remuneratório – DL n.º 348/73 e 349/73, de 11.06 e artigo 266.º, 3, CT. Aqui a diferença mais relevante reside na inclusão das situações em que a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, constante do artigo 266.º, n.º 3, c), CT, que o regime legal em 1999 não acolhia expressamente.

Quanto às regras especiais aplicáveis aos trabalhadores noturnos (sobre duração do trabalho e proteção da saúde e segurança) não há diferenças relevantes a assinalar, dado que as regras dos artigos 224.º e 225.º que vigoravam em 2019 são essencialmente idênticas às normas legais que estavam em vigor em 1999, constantes da Lei n.º 73/98, de 10.11, que transpôs a Diretiva 93/104/CE, de 23.11.1993.

II. O quadro seguinte dá nota da presença do tema referenciado em grande parte das primeiras convenções e revisões globais. A maioria das convenções que se ocupa do trabalho noturno disciplina também a organização do trabalho por turnos, em laboração contínua ou o regime de disponibilidade.

Quadro 32– trabalho noturno – 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

TRABALHO NOTURNO	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	4	2	6	1	19	9	29
Revisão Global	1	23	11	35	3	7	17	27
TOTAL	1	27	13	41	4	26	26	56
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			

Fonte(s): CRL / BTE online

Em 1999, a larga maioria das convenções reproduz a amplitude horária da lei ao considerar o horário noturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e com um acréscimo remuneratório de 25%²⁵³. Mas duas convenções paralelas preveem o início do trabalho noturno a partir das 22.00h, com uma retribuição de 30%²⁵⁴, e três consideram trabalho noturno a partir das 24.00h, prevendo um acréscimo de 50% nuns casos²⁵⁵ e 25% numa outra situação²⁵⁶.

253 por exemplo, AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999 (cl.18.º) e paralelo

254 CC AECOPS/FNSCMMMC e AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.14.º), retribuição do trabalho noturno acréscimo de 30%, que será de 45%, quando trabalho noturno não seja cumulável com a situação de trabalho suplementar e seja exclusivamente noturno.

255 AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.34.º), 50% do vencimento base e CC ARESP/FETESE - BTE 27/1999 (cl.43.º) 50% do vencimento base com algumas adaptações dependendo do início do HT. No CC ANO/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl 24). trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte e é pago com uma majoração de 50% da retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

256 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.27.º).

Em 2019, apesar de a regra legal ser diferente, 36 em 41 consideram horário noturno entre as 20.00h e as 7.00h²⁵⁷. Várias convenções apresentam um figurino semelhante: horário noturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, com um acréscimo remuneratório de 25%²⁵⁸. Existem 8 convenções com amplitudes horárias de entrada entre as 20.30h e as 21.00h e de saída entre as 6.00h e as 8.00H. As restantes quatro reproduzem a noção legal.

Quanto ao pagamento do trabalho noturno domina o pagamento de um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento do trabalho prestado durante o dia, admitindo-se por vezes que esse pagamento seja substituído por redução equivalente do tempo²⁵⁹; 7 convenções fixam um acréscimo de 50%²⁶⁰. Noutras situações o trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25% se for prestado entre as 20.00h e as 24.00h, que passa a 40% no trabalho prestado no período entre as 24.00h e as 7.00h²⁶¹.

Em suma, as soluções convencionais coletivas encontradas em 1999 e 2019 são bastante próximas.

vii. Trabalho suplementar

I. Em 1999, o trabalho suplementar era regulado pelo DL n.º 421/83, de 02.12 (com as alterações decorrentes do DL n.º 398/91 de 16.10), que havia revogado as disposições da LDT (artigos 16.º a 22.º) sobre o que então se designava por trabalho extraordinário.

Em 2019, o regime legal do trabalho suplementar constava dos artigos 226.º a 231.º e 268.º do Código do Trabalho.

São várias as diferenças do enquadramento legal nos anos estudados. Embora se mantivesse a noção de trabalho suplementar (correspondente ao prestado fora do horário), há várias diferenças. Nos limites horários anuais do trabalho suplementar: em 1999, o limite de 160 horas anuais (art. 5.º, DL n.º 421/83, de 02.12) era aplicado de modo uniforme a todas as empresas, enquanto em 2019 a lei diferenciava máximos horários em função da dimensão da empresa, com possibilidade de aumento por IRCT, o que não era permitido em 1999. Diferente era também o regime do descanso compensatório, pois em 2012 foi eliminada a sua concessão para o trabalho suplementar prestado em dia útil, de descanso complementar e feriado. Quanto

257 AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.32.º). AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.31.º.º). Horário noturno 20.00h-7.00h

258 Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (35ª) enumera motivos atendíveis para dispensa de trabalho noturno: a) Participação na vida sindical; b) Assistência ao agregado familiar; e) trabalhador estudante; f) Residência distante do local de trabalho; g) Gravidez e amamentação.

259 Por exemplo: AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.36ª, 5).

260 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.16ª,2);CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 34ª).

261 AE INATEL/FESAHT –BTE 6/2019 (cl. 42ª) e paralelos.

à retribuição, além dos acréscimos previstos em 1999 (50% para a 1.ª hora em dias úteis, 75% nas subsequentes e 100% nos dias de descanso semanal e feriados) terem sido reduzidos para metade desde a Lei n.º 23/2012, de 26.06²⁶², em 2019 vigorava a solução inicialmente prevista no CT de 2003 e mantida na versão inicial do CT de 2009, que permitia a fixação de acréscimos inferiores por IRCT (posteriormente eliminada pela Lei n.º 93/2019, de 04.09).

II. Nos dois anos analisados o trabalho suplementar revela-se um dos institutos jurídicos mais versado no conjunto de matérias respeitantes à organização dos tempos de trabalho, sendo tratado na larga maioria de primeiras convenções e revisões globais²⁶³, como reflete o quadro seguinte.

Quadro 33- Trabalho suplementar– 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

TRABALHO SUPLEMENTAR	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	5	5	10	6	24	10	40
Revisão Global	1	23	13	37	3	11	18	32
TOTAL	1	28	18	47	9	35	28	72
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			

Fonte(s): CRL / BTE online

III. No conceito de trabalho suplementar as convenções ou remetem simplesmente para a lei²⁶⁴ ou reproduzem o conceito legal²⁶⁵. Podem existir alguns desenvolvimentos do conceito, ao não considerar trabalho suplementar o trabalho prestado ao sábado, em dezembro, no sector do comércio²⁶⁶; ou várias atividades inerentes ao embarque e desembarque de passageiros e ocorrências inerentes ao tráfico e à condução, relativamente aos transportes²⁶⁷. Em 1999, há

262 A Lei n.º 23/2012 determinou a suspensão por dois anos das regras de IRCT que fixassem acréscimos remuneratórios por trabalho suplementar superiores aos legais, prevendo ainda que se tais regras não fossem revistas nesse prazo os valores aí consagrados seriam reduzidos para metade, com o limite mínimo equivalente ao fixado no CT. E, de facto, existem convenções que reviram esses valores decorrido o período de suspensão. Nesse sentido, AE BRISA /SETACOP – 17/1999 e BTE 36/2019; os AE outorgados pela Portucel; AE; Carris /SITRA - BTE 27/2018(cl.26.º) e paralelos; ACT BCP / FSIB 2019 (CL.93.º); AECOPS/FETESE - 37/2021 (CL.14.º).Decorrido o período de suspensão imposto pela lei 23/2012, as convenções publicadas retomaram os acréscimos iniciais do CT de 2009.

263 Em contrapartida, não disciplinam o trabalho suplementar quando a organização do tempo de trabalho assenta no regime de laboração, por escala: atividade de limpeza: AE IBERLIM (l. aeronaves) /STADe AE IBERLIM (l. hospitalais) /STAD – BTE5/2019; transportes aéreos, e AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 e AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019.

264 Remetem para a lei, convenções do setor dos seguros (K), AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.20ª); AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.21ª); AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.20ª). Em 1999, veja-se AC BRISA/SETACOP E OUTROS – BTE 17/1999 (cl.26ª)

265 Por exemplo, em 1999 AE Transtejo- BTE 28/1999 (cl.25.º); AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999 (cl.21.º); AC BCP/SNQT B -BTE 30/1999 (cl.52º). Em 2019, AE Europa&C/ FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.34ª); AE ViaPorto/APROFER – BTE 33/2019 (cl.) e paralelos; CC ACIBARCELOS/ SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.12ª

266 CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 (cl.21ª, 3).

267 Por exemplo, SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.24ª).

também uma convenção ligada às indústrias extrativas que limita o trabalho suplementar no interior da mina aos casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou de força maior²⁶⁸.

IV. Quanto aos limites do trabalho suplementar, em 2019, observa-se maior latitude de soluções: há limites anuais bastante superiores no sector portuário entre as 250 e 850 horas²⁶⁹; existindo também limites menores 120²⁷⁰, 175²⁷¹, 180²⁷² horas por ano. Já menos usual é a indicação de limite de trabalho suplementar semanal²⁷³ ou mensal²⁷⁴ ou do PNT diário ou semanal²⁷⁵. Em alguns casos sujeita-se a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos à ocorrência de fundamentos específicos, em regra qualificados como casos de força maior²⁷⁶ ou exigindo a audição da comissão de trabalhadores ou comissão sindical²⁷⁷.

V. Algumas convenções reproduzem as regras legais em matéria de obrigatoriedade²⁷⁸, dispensa e proibição de prestação de trabalho suplementar²⁷⁹ (art. 227.º,CT).

Já em 1999 várias convenções se referiam à proibição do recurso sistemático ao trabalho suplementar²⁸⁰, ou mencionando que apenas deve ser prestado em situações justificáveis e imprescindíveis²⁸¹. Há também menções de que pode ser legítima a recusa do trabalhador se a prestação do trabalho suplementar não se enquadrar nos fundamentos constantes na convenção²⁸² ou dispor expressamente que “nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar²⁸³. Também em 2019 há convenções que consideram a prestação do trabalho suplementar, para além de excepcional, não obrigatória, apenas sendo admitido se daí

268 CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl. 29.º, 30.º).

269 No CC AOP/SNETTCM – BTE 34/2019 (cl.29º,4 e 5) admite que o trabalho suplementar pode ir até 850h/ano por trabalhador, se autorizado.

270 CC ANCIPA/FESAHT - BTE 22/2019 (cl.24º) TS 120H

271 AE INATEL/SITese –BTE 6/2019 (cl.33º) e paralelos, fixa 175 h.

272 Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.31.º); AE SUCH/FESAHT – BTE 34/2019 (cl.58ºº);

273 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.23º) e AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.43º), fixam 10 horas semanais de Trabalho suplementar, por trabalhador.

274 CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24º) [(=) BTE 40/2016], fixa 40 horas mensais, por trabalhador.

275 No CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.21º), PNT diário, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 10 horas.

276 O conceito de “força maior”, no sentido de admitir o trabalho suplementar para além das 200 horas anuais, é usual no setor dos transportes. Veja-se o AE SCOTTURB/SITRA — BTE 35/2019 (cl.24.º) “a) Serviço de desempanagem de viatura; b) Demoras no embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias; c) Serviços ocasionais” “e) congestionamento de tráfego”; e também nos CC ANTROP/STTAMP – BTE 35/2019 (cl.26.º) e paralelos. O AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.28.º e 29.º) refere-se a “anomalias na circulação”.

277 CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.25º).

278 AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.27.º) e convenções paralelas (cl.36º).

279 Por exemplo, AC BRISA/SETACOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27º,5); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 18/2019; LACTICOOP/SINDCES–BTE 28/2019 e LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (cl.15º,3).

280 AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM – ambos BTE 29/1999 (cl.27.º,2, a))

281 AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (cl.34.º,4)

282 AE TRANSTEJO/FETESE- BTE 28/1999 (cl. 25.º,1) e paralelos [(=) AE TRANSTEJO/FETESE - BTE 28/2019]; AC BCP/SNQTb -BTE 30/1999 (cl.48.º 3, e 5).

283 CC ANO/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl.20.º)

não resultar prejuízo grave para trabalhador e em casos ponderosos, devidamente elencados na convenção²⁸⁴, a par de situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar²⁸⁵.

Um último grupo de convenções apenas admite o recurso a trabalho suplementar por acordo, quer em 1999²⁸⁶ quer em 2019²⁸⁷.

VI. A par das concretizações legais que obrigam à prestação de trabalho suplementar (art. 227.º, CT), algumas convenções particularizam os fundamentos que o justificam, associados, em regra, às especificidades da própria atividade.

Assim sucede, em 1999, no sector da construção civil que menciona a necessidade de assegurar o “cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obra” ou na prestação de serviços essenciais que fundamenta a prestação de TS para “evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público”.

Em 2019 a prestação de trabalho suplementar aparece por vezes limitada à execução de tarefas de balanço e inventário²⁸⁸ ou a situações em que a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes²⁸⁹, ou para evitar danos imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas²⁹⁰. Há também situações de densificação do conceito legal de *força maior* (art.227.º, n.º 2, CT)²⁹¹. Em todo o caso, esta diferenciação parece estar mais associada à natureza da atividade e à especificidade do sector do que à evolução do enquadramento legal sobre o tema.

V. O art. 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 421/83, 2-12, já previa a dispensa de trabalho suplementar para: trabalhadores deficientes; mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses; e menores. Regime que encontra paralelo no Código do Trabalho (cfr., respetivamente, arts. 85.º e segs; arts. 59.º, n.º 1 e segs; 75.º, n.º 1 e segs.)²⁹².

Nalguns casos, já em 1999, algumas convenções dispunham para além da previsão legal ao alargar as condições de dispensa da prestação de trabalho suplementar a mulheres com filhos até

284 No CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITese - BTE 24/2019 (ambos cl.22º,3), são motivos ponderosos: acidente; urgência; trabalho que não possa ser interrompido ou balanço, no limite de 30 dias/ano. No CC ANCIPA/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24º,3 e 25º) TS só obrigatório na iminência de prejuízos graves ou perante casos de força maior, mas o trabalhador pode invocar motivo atendível, como dificuldade de transporte.

285 Por exemplo: AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (CL.15º,3); AE JI-O Baloço/SINTAP – BTE 18/2019 (cl. 34º, 3).

286 AE Hospital Amadora/S/SIM - BTE 39/1999 (cl.20.º)

287 CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 32º,3), por acordo, salvo situações de força maior.

288 Os CC ACILIS/CESP e ACILIS/SITese – ambos BTE 31/2019 (cl.9º).

289 Por exemplo: CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.25º,3).

290 CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.24º, 4 e 5).

291 CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 32º,3), entende-se por casos de força maior, calamidades, incêndio, roubo, acidentes.

292 As Leis n.º 90/2019 e 93/2019, 4-09, alargaram as dispensas associadas à tutela da parentalidade e dos trabalhadores doentes ou deficientes.

1 ou 2 ou 10 anos de idade²⁹³. Esta proteção da maternidade foi sendo progressivamente substituída pela referência a ambos os progenitores²⁹⁴.

Em 2019, na concretização dos motivos atendíveis de dispensa (art. 227.º, 3, CT) refere-se, por exemplo, a participação em atividade sindical, na qualidade de dirigente ou delegado ou dificuldade no regresso à residência do trabalhador²⁹⁵; assistência imprescindível a membros do agregado familiar²⁹⁶, e/ou situações de diferenciação em relação à lei, por exemplo, alargando ligeiramente as situações de inexistência de obrigação associadas à parentalidade²⁹⁷.

VI. A dimensão retributiva do trabalho suplementar constitui um campo de grande diversidade de soluções convencionais refletida em dois aspetos:

- Na base de cálculo dos acréscimos remuneratórios. A título de exemplo, tanto pode corresponder à remuneração de base²⁹⁸ como integrar outras prestações, em modelos variados²⁹⁹ (remuneração base+diuturnidades+subsídio de alimentação)³⁰⁰. Por esse motivo, apenas se cura de analisar os acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar;
- No valor dos acréscimos remuneratórios pagos por hora de trabalho suplementar prestada, definindo a lei mínimos, que as convenções podem alterar.

Os quadros seguintes apresentam a repartição dos acréscimos nos dois anos analisados, onde sobressai um número assinalável de convenções que praticam valores remuneratórios acima da lei, nas convenções de 1999 e, essencialmente, nas publicadas em 2019.

293 Sobre dispensa do trabalho suplementar, a mães com filhos até 1 ano, CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (cl.29.º); 2 anos AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 17/1999 (cl.22º,4) [(AC BRISA/SETACCOP e outros – BTE 36/2019) CC ARESP/FETESE - BTE 27/1999 (cl.26.º) ou 10 anos AE INCM/FETESE - BTE 31/1999 (cl. 20.º,2) e paralelo.

294 Por Exemplo AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.15º,3) e paralelo e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.36º, 5).

295 AE TRANSTEJO/FETESE- BTE 28/1999 (cl. 25.º,5) e paralelos [(=) BTE 28/1999, alteração e texto consolidado].

296 Por exemplo: AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.36º,4 e 5); os AE INATEL/FESAHT –BTE 6/2019 (cl. 33º,7) e paralelos; CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl. 21º).; AE TRANSTEJO/FETESE - BTE 28/1999 (cl.) [(=) BTE /2019, alteração e texto consolidado].

297 Ver infra ponto 7.2.4 Conciliação entre a vida familiar e profissional.

298 Por exemplo: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52º).

299 Por exemplo: considerando que a remuneração mensal compreende a remuneração de base e todas as outras prestações periódicas, CC ANCIPA (batata frita)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cls.30º e 33º) e CC ANCIPA(hortofrutícolas)/ FESAHT – BTE 22/2019 (cls.28º,31º e 32º)

300 No AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.33.º e 34.º)

Quadro 34- Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios em 1999 e 2019 (1ª convenção e revisão global)

TRABALHO SUPLEMENTAR 1999 REMUNERAÇÃO				TRABALHO SUPLEMENTAR 2019 REMUNERAÇÃO					
Total de Convenções publicadas:				Total de Convenções publicadas:					
385				240					
primeiras convenções e revisões globais				primeiras convenções e revisões globais					
50				79					
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro		Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total	Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
50%	26	15	(=) 50%	4	<50%	5	3	< 75 %	3
> 50% e < 60 %	2	0	>= 100 % <= 200 %	37	50%	40	5	75%	1
> 60 % < 100 %	11	23	CT e Outros	5	> 50 % < 100 %	3	41	>= 100 % <= 200 %	53
100%	5	6			100%	10	10	CT e Outros	9
CT e Outros	3	3	Total	46	CT e Outros	10	9		
Total	47	47			Total	68	68	Total	66

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

Com efeito, a retribuição do trabalho suplementar, em 1999, integra:

- Um grupo importante de convenções que segue a lei [17 em 50 (50%/ 75%/100%)];
- Um pequeno grupo (4 convenções) que aplica o valor legal nos dias úteis (50%/75%), mas que remunera acima desse valor nos dias de descanso e feriados (entre 150 e 200%)³⁰¹;
- Um terceiro grupo (12 em 50) que retribui o trabalho suplementar em dia útil, com acréscimo de 75%³⁰² ou superior; e 10 convenções remuneraram o trabalho em dia de descanso e feriado com o acréscimo acima dos 100%³⁰³.

Em 2019, há quatro grupos de soluções

- Um pequeno grupo (5 em 79) reproduz os acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei n.º 23/2012: 25% /37,5%/50%³⁰⁴;
- Um segundo mantém os acréscimos legais anteriores: 50% 75%/100% (23 em 79)³⁰⁵;
- Um terceiro grupo estabelece regimes mistos, em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados (15 em 79)³⁰⁶; e

301 Por exemplo AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.44.º) TS feriado +150%; CC As.Ind.Vidro Plano/FETICEQ - BTE 32/1999 (cl.26.º) TS feriado +200%;

302 Por exemplo, GESLOURES (CL.40.); AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.26.º) dia útil acréscimo de 75%; dia feriado e de descanso (+) 175%

303 Por exemplo, CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.)

304 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/ SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl. 14ª), uma primeira convenção e duas revisões parciais. remetem para a lei os IRCT outorgados pela CNEF e o AE AHBV-ALGES/ - BTE 36/2019 (CL.) e duas revisões parciais da LACTICOOP.

305 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS — BTE 13/2019 (cls. 43ª e 44ª); e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl.44ª).

306 Por exemplo, AC LUSITÂNIA/ SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 21ª); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 36); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT - BTE 21/2019 (cl.); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52).

- Um último grupo que estabelece valores mais elevados do que os mínimos legais, anteriores a 2012, com particular incidência no prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, com acréscimos que podem chegar aos 200% (17 em 79)³⁰⁷.

Em síntese, os dados apurados permitem concluir que este é um espaço com forte intervenção da negociação coletiva. Em 2019, mais de 80% das convenções (58 em 72) que regulam a remuneração de trabalho suplementar fixam acréscimos acima da lei em vigor. Em 1999, há também uma parcela relevante de convenções que vai para além dos valores fixados na lei vigente à época. Note-se que a maior incidência em 2019 de soluções convencionais que aumentam a remuneração do trabalho suplementar ocorre no quadro em que os valores mínimos impostos por lei foram significativamente reduzidos (Lei n. 23/2012, 26-06).

Ainda no que toca aos encargos associados à prestação de trabalho suplementar, surge, por vezes, a obrigação de o empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente de transporte e de alimentação, de forma genérica ou em determinadas situações e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e de refeição como trabalho suplementar. Em 1999, também se encontram algumas referências expressas ao pagamento de transporte e alimentação.

VII. Importa, por fim, mencionar a articulação entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, sobretudo quanto à compensação devida ao trabalhador, como sucede com mais frequência no âmbito do trabalho suplementar noturno. Desta feita, verifica-se que, em alguns casos, os valores consagrados nas convenções são mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais (trabalho noturno e trabalho suplementar) consagrados na lei³⁰⁸. Nesse sentido, algumas convenções ultrapassam o valor legal do trabalho suplementar noturno de 25%, em qualquer circunstância³⁰⁹, ou sempre que seja ultrapassado um número mínimo de horas de trabalho prestado³¹⁰. Quanto à conjugação com o trabalho por turnos regista-se que, por vezes, se estabelecem normas específicas de articulação do trabalho suplementar e por turnos, nomeadamente considerando trabalho suplementar a antecipação e continuação do turno³¹¹.

307 Fixando valores acima dos mínimos anteriores a 2012 para dia útil, de descanso e feriado, por exemplo: os AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl.55ª) e paralelo; AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 32ª e 40ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019; AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.24ª), AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl.63.ª) e paralelos; AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 (cl.40.ª).

308 Por exemplo: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.52ª,) trabalho suplementar em dia de semana diurno (+) 50% e noturno (+) 150%. O CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl.32ª,33ª e 34ª) remunera TS dia útil (+)100% e feriado (+) 150% (cl.33ª) e o trabalho noturno (+) 50% (cl.34ª).

309 Por exemplo, no CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 [cl.25.ª,al.d)] acréscimo de 100%, TS noturno em dias úteis; no AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.33.ª e34.ª),acréscimo de 50% do vencimento base, à exceção de certos grupos de trabalhadores (sala de jogos tradicionais...).

310 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.33.ª,3 e 44.ª) TS prestado para além das 7 horas considerado trabalho noturno., se em prolongamento de um período totalmente noturno (20H de um dia e as 7.H dia seguinte). O TS noturno com acréscimo de 50%.

311 Por exemplo: AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl.30ª); CC AOP/SNETTCM – BTE 34/2019 (cl.30ª).

viii. Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. Consideram-se regimes de prevenção ou disponibilidade as situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário. Apesar de a sua configuração não resultar da lei, o regime apresenta uma natural ligação à duração e organização do tempo de trabalho, em especial, no que toca às regras sobre o período normal de trabalho, os horários de funcionamento, o trabalho suplementar e, bem assim, a laboração contínua e o trabalho por turnos³¹².

Quanto a esta matéria não há a assinalar diferenças de enquadramento legal nos anos em análise, dado que nem em 1999 nem a 2019 a lei previa a figura, como, aliás, ainda hoje não prevê.

II. Como espelha o quadro seguinte, o tema é tratado essencialmente em acordos de empresa. E quanto a primeiras convenções e revisões globais, são 15 o número de convenções coletivas publicadas em 1999 e 21 em 2019³¹³. Na repartição setorial, predomina a Indústria transformadora” (C) [(6 em 15, 1999) (8 em 21, 2019)]³¹⁴ e “Transportes e armazenagem” (H) [(6 em 15, 1999) (11 em 21, 2019)]³¹⁵, a que se juntam, com menor expressão, o setor da Saúde, em 1999 (Q), e o “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), em 2019. Em qualquer dos casos, o perfil da figura parece ser desenhado em função das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida), afigurando-se mesmo central na organização do trabalho com regime de laboração contínua³¹⁶.

312 Nalguns casos, parece haver afinidade nos critérios que fundamentam o regime de disponibilidade e de isenção de horário de trabalho, quando se alarga a sua aplicação a grupos de trabalhadores que tenham de resolver situações imprevistas, necessárias a manutenção e funcionamento de equipamentos ou execução de trabalhos ocasionais, ver CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 20^a,1, a) e b)]; ou para assegurar a continuidade do serviço, AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.20.º). No setor dos transportes, em 1999 e 2019: AE CP/SINFB - BTE 40/1999 (cl.19.º-24º e 58.º) e paralelos; é usual a conjugação de disponibilidade, a prestar fora do PNT e em local acessível, mas fora do local de trabalho, e a situação de reserva, que obriga o trabalhador a estar disponível no período do PNT e no seu local de trabalho. AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 28º e 28º-A) e paralelos (só reserva).

313 Ha 16 em 1999 e 6 em 2019 revisões parciais, que tratam, maioritariamente, atualização dos valores remuneratório. Por exemplo, AE SBSI/SMZS - BTE 5/1999 (cl.64º). Existem, todavia, algumas que definem a figura, por exemplo, o AE Portugal Telecom/SINDETELCO - BTE 2/1999 (cl.54.º) o trabalhador, embora em repouso na sua residência, encontra-se “à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de (...)”; AE ANA/SITECSA - BTE 13/1999 (cl. 22.º) (regime de assistência) e AE Siderurgia Nacional/SIMA - BTE 33/1999 (regulamento do regime de prevenção).

314 Na indústria, a maioria reportam-se à PORTUCEL, AE PORTUCEL Tejo/FETESE e outros (cls. 33º,34º,72º-76º); em 2019, corresponde aos AE da Navigator.

315 Nos transportes, em 1999, os AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.27.º e 60.º); REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.30.º e 31.º); TAP/SPAC - BTE 30/1999 (Regulamento de Remunerações e RUPT); CP/SINFB - BTE 40/1999 (cl.19.º-24º e 58.º) e paralelos. Em 2019, por exemplo, AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 28º e 28º-A); CC ANTROP/SNM – BTE 35/2019 (cl.25º); CC ANTRAM/FECTTRANS – BTE 45/2019 (cl.22º), AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.52º).

316 Por exemplo, PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.34º); e AE The Navigator Company/FIEQUIMETAL – BTE 18/2019 (cl.29º) e paralelos; AE PETROGAL/FIEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cls. 25º-37º) e paralelos.

Quadro 35- Prevenção ou Disponibilidade (por tipo) – (1999 e 2019)

DISPONIBILIDADE E PREVENÇÃO	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	4	0	4	2	6	0	8
Revisão Global	0	10	1	11	2	6	5	13
TOTAL	0	14	1	15	4	12	5	21
Total de Convenções analisadas:	50				79			
Total de Convenções publicadas:	385				240			

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

III. As soluções encontradas em 1999 e 2019 são muito semelhantes, embora apresentem amplitudes variáveis, fundadas, maioritariamente, na necessidade de evitar prejuízos e riscos e ou de repor as condições de normal funcionamento do serviço ou de equipamentos³¹⁷ ou para execução de serviços urgentes³¹⁸.

Na instituição do regime é mais comum a atribuição ao empregador da faculdade de indicar quais os trabalhadores abrangidos, desde que observados certos parâmetros³¹⁹, por vezes com restrições na sua aplicação a certas áreas de atividade³²⁰, ou, podendo até abranger todos os trabalhadores³²¹. Embora menos vulgar, encontram-se situações onde é exigido o acordo do trabalhador³²².

Já a dispensa do regime de prevenção pode ser concedida, designadamente, por razões de carácter pessoal ou familiar, referência mais usual nas convenções publicadas em 2019, comparativamente a 1999³²³. Mas, ainda assim, encontram-se regras similares no que toca ao dever de o empregador fundamentar a recusa de dispensa do trabalhador ao regime de prevenção³²⁴.

317 Ver: AE AE PORTUCEL Industrial/ FETESE – BTE 7/1999(cl.34.º1) [(=) The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.33.º,1) e paralelos. E também AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.27.º,5), redação idêntica AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28º, 1 e 4). restringindo-se a intervenções necessária ao funcionamento da instalação ou que afetem a economia da Empresa, sem poder aguardar por assistência durante o período normal de trabalho

318 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.30.º), prevenção “situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes”;

319 Por ato de gestão da empresa, Ver: AE AE PORTUCEL Industrial/ FETESE – BTE 7/1999(cl.34.º1) e redação idêntica The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.33.º,1) e paralelos. AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.27.º,5), redação idêntica AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28º, 1 e 4).

320 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.38.º,1) e CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59º), serviços de reparação/manutenção. Sentido idêntico, revisão parcial AE Portugal Telecom/SINDELCO - BTE 2/1999 (cl.54, 1)

321 AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.32º), obriga a todos os trabalhadores por escala rotativa fixada com pré-aviso de 30 dias e AE PETROGAL/ SITESE – BTE 35/2019 (cls. 25ª-37ª) e paralelos.

322 Em 1999, CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl.34.º), exige acordo escrito do trabalhador; AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 17/1999 (cl.27º,8) [(=)BTE 36/2019 (cl.28º,8)] AE PETROGAL/FIEQUIMETAL;– BTE 35/2019 (cls. 25ª-37ª) e paralelos.

323 AE Portugal Telecom/SINDELCO - BTE 2/1999 (cl.54, 12) os pressupostos da dispensa aplicam-se aos” trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços”.

324 Em 1999, na revisão parcial: AE Siderurgia Nacional/SIMA - BTE 33/1999 (Reg. regime de prevenção, n.º 3) se, por razões graves de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicitar dispensa do regime de prevenção, o empregador só a poderá recusar se esta acarretar prejuízos graves para a laboração. Em 2019, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.32º,4 e 5) se o empregador recusar a dispensa de trabalho em disponibilidade, deve apresentar fundamentação escrita ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais

IV. A aplicação do regime de prevenção encontra-se quase sempre associada à organização de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção³²⁵, onde são definidos os limites temporais da escala por trabalhador³²⁶ (nalguns casos com limites mínimos e máximos diários³²⁷). É ainda fixada a obrigação de apresentação ao serviço num período de tempo determinado³²⁸, exigindo-se aos trabalhadores que se mantenham contactáveis³²⁹. De todo o modo, encontram-se situações onde coexistem escalas com origem distinta. Nestes casos a convenção impede a sua sobreposição, ao proibir a aplicação do regime de turnos aos trabalhadores cobertos pelo regime de disponibilidade³³⁰.

V. Um outro ponto relevante respeita aos esquemas de contrapartidas. Quer em 1999 quer em 2019, prevê-se a atribuição de um complemento ou subsídio de disponibilidade que remunera a obrigação de o trabalhador se manter contactável e disponível para executar o trabalho, quando necessário.

As formas de determinação do valor do complemento podem ser variáveis, com a possibilidade de atribuição de valores fixos, em função de unidade de tempo (hora³³¹, semana³³², mês³³³), conjugadas, amiúde, com o pagamento de trabalho efetivamente prestado, designadamente nos termos do trabalho suplementar³³⁴ ou da determinação que será sempre pago um período mínimo³³⁵. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte³³⁶.

325 Por exemplo, AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (cl. 33ª) e paralelos; Em 1999, AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.30.º) as escalas de prevenção devem proporcionar a alternância de descansos

326 CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª), fixa o limite 5 dias/trabalhador; já o AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,8), limita a 1 semana/trabalhador.

327 Nesse sentido o AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.26ª,4) e os CC ANTRON/SNM – BTE 35/2019 (cl.25ª), e paralelos, fixam limite mínimo diário de 30 minutos e máximo de 3 horas, para o regime de “pausa técnica”.

328 AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.41ª) e paralelos impõe um período de 30 minutos; CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª), fixa um período de 60 minutos já o AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 17/1999 (cl.27ª,8) [(AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,8)] apela à comparência “o mais rapidamente possível”, no local indicado.

329 AE CP/ FST- Ferroviários Pt - BTE 42/1999 (cl.23.º) e revisão parcial AE Siderurgia Nacional/SIMA - BTE 33/1999 (R. regime de prevenção).

330 Por exemplo, AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.74.º) e NAVIGATOR AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.27.º,8) [(AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl.28ª,10)]

331 Por exemplo, AE PORTUCEL Industrial/ FETESE – BTE 7/1999 (cl.72ª); AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.30.º, 2 e 3); AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (cl.52ª-A) e paralelos. AE CP/ FST- Ferroviários Pt - BTE 42/1999 (cl.23.º) e paralelos (cl.58.º) pagamento de um abono diário fixo, que duplica por prestação de trabalho efetivo. AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (cl.74.º) acréscimo de 50% do valor devido por igual tempo de trabalho prestado em regimes de presença física e permanente.

332 Valor fixo pago na semana em prevenção, ver revisão parcial CC ANF/SINPROFARM - BTE 32/1999 (cl 27.º-B); AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 60.º, al.a) subsídio de disponibilidade corresponde a 50% do subsídio de turno.

333 As revisões parciais CC AGEFE/FEPCEs - BTE 31/1999 (cl.22.º) e CC AGEFE/FEPCEs - BTE 25/2019 (cl.69º) fixam um subsídio mensal da “equipa de prevenção”, a vencer nos meses que *tenham estado de serviço de prevenção*

334 CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.59ª,4); AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.73.º) e outros AE outorgados pela Portucel; revisão parcial AE Portugal Telecom/SINDETELCO - BTE 2/1999 (cl.55ª-13).

335 AC Indorama Portugal/COFESINT– BTE 31/2019 (cl.38.ª); PETROGAL/ SITESE e PETROGAL/COFESINT – BTE 35/2019 (cls. 27ª) e paralelos. Sentido idêntico AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.73.º) e AE outorgados pela Portucel. em todos pagamento mínimo 2H/TS.

336 AE NAVIGATOR/CONFESINT – BTE 17/2019 (A.III, cl.74ª); revisão parcial AE Portugal Telecom/SINDETELCO - BTE 2/1999 (cl.55ª-13).

Em síntese, verifica-se que algumas convenções publicadas em 1999 e 2019 respeitam à mesma unidade de negociação, registando-se uma grande estabilidade no desenho da figura, embora se encontrem algumas dissemelhanças na organização dos horários de prevenção e nos critérios de remuneração³³⁷.

337 AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 17/1999 (cl.27º e 60.º) e AC BRISA/SETACCOP– BTE 36/2019 (cl.28º) existem pontos comuns: acordo escrito do trabalhador, organização por escalas semanais e o pagamento de transporte. Mas há diferenças no texto de 2019: passa a ser possível a suspensão temporária do regime disponibilidade por iniciativa do trabalhador por razões de ordem pessoal (cl. 28º9); a alteração da escala pelo empregador deverá ser comunicada ao trabalhador com de antecedência de 48H; o empregador pode pôr termo ou suspender a aplicação do regime de prevenção com pré-aviso de 60 dias. Por outro lado, o subsídio de prevenção apesar de corresponder a 50% do subsídio de turno/nas semanas de prevenção em 1999 e 2019, em 2019, não integra a retribuição do período de férias, nem o subsídio de Natal, nem o cálculo para determinação do valor da remuneração horária; deixa de ser paga assinatura do telefone e passa a ser atribuído telefone da empresa durante o período de prevenção.

7.2.3 Promoção das qualificações dos trabalhadores

7.2.3.1 Introdução

I. Reserva-se um ponto específico para análise das matérias associadas à qualificação dos trabalhadores, no segmento quer da formação profissional, quer do estatuto do trabalhador-estudante.

Em 1999, o tema das qualificações encontrava-se disperso por vários diplomas. Por um lado, desde 1991, vigoravam os Decretos-Leis n.º 401/91 e n.º 405/91, de 16 de outubro, que definiam as linhas gerais da formação profissional inicial e contínua. Por outro lado, o art. 42.º da LCT já preconizava que a “entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional” e que o “Estado compensará” as despesas suportadas pela entidade patronal.

A partir do Código de Trabalho de 2009, a regulamentação deste tópico encontra-se amplamente desenvolvida nos artigos 130.º a 134.º; 89.º a 96.º-A e 492.º, n.ºs 1 e 2, bem como na Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro. Sendo certo que o seu recorte essencial já vem do Código do Trabalho de 2003³³⁸, que passou a impor um dever geral de formação profissional (contínua) para as partes da relação de trabalho, enquanto direito/dever para o trabalhador e para o empregador. Neste âmbito se insere a obrigatoriedade que impende sobre o empregador de proporcionar ao trabalhador um número de horas mínimo de formação profissional certificada, que passou de 35 para 40 horas por ano com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (art.131º, n.º 2).

II. A formação profissional inicial, associada ao ingresso do trabalhador no mercado de trabalho, está relacionada com as regras sobre a escolaridade obrigatória, em especial quando se trata de trabalhadores menores de idade. A este respeito, em 1999, a Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo), impunha uma escolaridade obrigatória de nove anos. Mais tarde, a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, passou a exigir a frequência de 12 anos de escolaridade. Neste plano, para além do respeito pelo cumprimento da escolaridade obrigatória, o art.121.º da LCT já remetia para o empregador a responsabilidade de proporcionar ou favorecer a formação do menor ao seu serviço³³⁹. A partir do CT de 2003 as referências à responsabilidade

338 Desde o CT de 2003 tem-se assistido ao reforço legal das exigências que impendem sobre o empregador quanto à formação contínua dos seus trabalhadores.

339 Em 1999 a idade mínima para o trabalho era de 16 anos (artigo 122.º, 1, da LCT, na versão da Lei n.º 58/99, de 30-06), mas o DL n.º 396/91, 16-10, já previa que essa seria a idade aplicável quando concluíssem a escolaridade obrigatória de 9 anos os primeiros alunos a quem a mesma era aplicável, ou seja, a partir de 01.01.1997, sendo até então de 15 anos. Neste percurso, a redação dos arts. 122.º e 123.º da LCT, foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 58/2002, 15-03, introduziu

do empregador na qualificação dos trabalhadores menores foram reforçadas e constam atualmente dos arts. 66.º a 68.º CT 2009³⁴⁰. Por seu turno, o regime do trabalhador-estudante, regia-se, em 1999, pela Lei n.º 116/97, de 4 de novembro, e desde 2009, consta dos arts. 89.º a 96.º do CT de 2009 e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (art.12.º), com um recorte similar, traduzido em regras de flexibilização de horário de trabalho e de redução da sua duração, de modo a permitir a frequência dos percursos formativos.

7.2.3.2 Formação Profissional

I. No universo de primeiras convenções e revisões globais, publicadas em 1999 e 2019, as referências à formação profissional dos trabalhadores têm uma cobertura semelhante, respetivamente, 88% de 50 e 84% de 79 convenções (ver quadro 37)³⁴¹.

Quadro 36- Formação Profissional - 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	6	4	10	6	23	8	37
Revisão Global	1	23	10	34	3	10	16	29
TOTAL	1	29	14	44	9	33	24	66

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

Na regulação da formação profissional, as convenções tendem a reproduzir ou a remeter para a lei³⁴². O que, neste caso, corresponde a configurações convencionais diferentes, atentas as modificações ocorridas entre 1999 e 2019.

II. Um dos tópicos mais versados respeita aos deveres das partes, embora com contornos diferentes nos dois anos. Em 1999, é usual a reprodução do art.42.º LCT, que fazia alusão à competência do empregador, em geral, de “promover o aperfeiçoamento e formação dos trabalhadores ao seu serviço”³⁴³, mas, só nalguns casos, é prevista a contrapartida desta relação sinalagmática quanto à obrigação do trabalhador frequentar a formação promovida pelo

a designada *cláusula de formação*, a constar no contrato de trabalho do menor, de modo a assegurar a afetação de 40% do horário do período normal de trabalho à sua formação, tendo em vista a conclusão da escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional.

340 Ver também a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regula a participação de menor em atividade artística, cultural ou publicitária.

341 Nas revisões parciais domina a atualização dos apoios à formação, apoio a deslocações, CC CAP/SETAAB – BTE 8/2019 (cl.75ª), AE EMARP/SINTAP – BTE 35/2019 (Anexo V) AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.12ª, a)); e apoio escolar, CC APEB/FSICCV – BTE 13/1999 (cl.72.º e paralelo). Em 1999, de modo mais desenvolvido, ver: AE Portugal Telecom/SINDETELCO - BTE 2/1999 (cl.31º) sobre a organização anual de um plano de formação e a criação de um conselho consultivo da FP com 8 representantes Sindicais; e o AE ANA/SITECSA - BTE 13/1999 (cl.26.º-28.º) que define as modalidades de formação na empresa.

342 Por exemplo, CC CNEF/SEPLEU – BTE 5/2019 (cl.3ª, i)); AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.17.º,1, j)).

343 Por exemplo, AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl.3.º, o)) e paralelos; CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl.10.º,b)).

empregador³⁴⁴. Ao invés, há casos em que o empregador parece ser um facilitador da formação, sempre que o trabalhador frequente um percurso formativo por sua iniciativa³⁴⁵, num modelo misto, próximo do estatuto do trabalhador-estudante.

Em contrapartida, em 2019, a maioria das convenções acompanha a formulação do Código do Trabalho³⁴⁶, que reforça as exigências do empregador quanto ao dever de assegurar a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, a que corresponde, por parte dos trabalhadores, o direito e um dever de frequentar ações de formação³⁴⁷. Esta exigência é habitualmente acompanhada pela fixação do crédito de horas anual de 40 horas (art.131.ºCT)³⁴⁸ e, por vezes, pela referência à participação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores³⁴⁹ ou da comissão paritária³⁵⁰.

III. No domínio da qualificação inicial, associada, por vezes ao trabalho de menores, sobressaem algumas diferenças relacionadas com o quadro legal em vigor em 1999 e em 2019.

Em 1999, encontram-se poucas convenções com referências à qualificação dos menores. Num caso é reproduzida a lei³⁵¹ e noutro é publicado um regulamento de formação que define a gestão do tempo entre a prestação de trabalho e a formação realizada em centro de formação³⁵².

Há, ainda, dois grupos de convenções paralelas que, para os trabalhadores menores, apresentam soluções à medida quanto à qualificação profissional inicial exigida para o acesso a certas categorias profissionais. Uma das vias traduz-se no reconhecimento das competências adquiridas em cursos de formação inicial desenvolvidos em centros de formação “oficialmente reconhecidos” e que dão acesso direto a determinadas categorias profissionais listadas na convenção³⁵³.

344 Dever do trabalhador em participar na formação: AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.16.º, 4.); AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl. 12.º, i); CC LPFP/FEPCEs - BTE 26/1999 (cl. 11.ºm)) e AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.16º, g) e 17.º, k)); AE TABAQUEIRA/FISIABT - BTE 19/1999 (cl. 68º,5).

345 CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999(cl.55.º); CC APROSE Corretores.Seguros/SISEP - BTE 13/1999 (cl. 37.º; 41.º); CC ANOTICOS/FEPCEs - BTE 48/1999 [cl.12º, g); 55.º].

346 Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 [cl. 13º, c) e l)].

347 Por exemplo: AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 [cl.5º, m)]; CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.13.º,2). AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.29º, i) e 90º), a recusa injustificada de frequência da FP, pode prejudicar a progressão do trabalhador. A formação profissional como direito e dever do trabalhador, por exemplo, CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019(cl.) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019[cl.8.º-2.c)]; enquanto dever de ambas as partes, AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,2); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 [cls. 12.º, 1 h); 69º e 85º] AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 [cl.23º, d) e i)] e 24º, d)].

348 Em 2019, a maioria ainda previa 35H de formação por ano, pois a Lei 93/2019, 04-09 só entrou em vigor em outubro. O AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.7º,5) já refere 40H de FP.

349 Por exemplo, o ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 (todos cl.13º,7) e paralelos. Em termos próximos do art.14º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro), ver AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 9.º,2); AC Fidelidade/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.19º,2 a 7) e AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.8º,10).

350 CC ACIFF/CESP - BTE 23/2019 [cl.78º, e)].

351 AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.114.º).

352 CC LPFP/ SJP Futebol - BTE 33/1999 (anexo III- Regulamento de Formação dos jogadores profissionais de futebol)

353 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl.28.º) e paralelos. Solução semelhante, CC FENAME/SITESE - BTE 27/2019 (cl. 19º,3) (cl. 9.º, 1 e 2)

Outra possibilidade é a aquisição das competências profissionais em contexto de empresa, conjugada, ou não, com percursos formativos realizados em centro de formação profissional. Neste segundo grupo, uma das convenções parece incorporar parte do modelo de formação profissional em alternância ou de aprendizagem³⁵⁴ onde o objeto do contrato de aprendizagem é a formação profissional³⁵⁵. Noutro caso, a convenção designa *contratos de aprendizagem ou pré-oficialato* quando a qualificação profissional inicial for obtida, por experiência em contexto de trabalho, sob a orientação de um profissional da empresa com categorias de oficial³⁵⁶, admitindo-se a redução dos períodos de aprendizagem ou pré-oficialato àqueles trabalhadores que frequentem curso da respetiva especialidade “oficialmente reconhecido”³⁵⁷.

Em 2019, a contratação de trabalhadores menores de 18 anos, estava abrangida pela escolaridade obrigatória de 12 anos (Lei n.º 85/2009, 27 de agosto). A maioria das convenções remete para a lei³⁵⁸, a qual prevê um conjunto de medidas tendentes à qualificação do trabalhador menor (arts. 66.º e ss, CT). Noutros casos, é mencionado o cumprimento da escolaridade ou formação profissional, envolvendo o empregador na concretização desse objetivo³⁵⁹; pode também ser referido que o trabalhador deve continuar a frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional³⁶⁰.

IV. Quanto à formação profissional contínua, em 1999, os desenvolvimentos sobre o tema são escassos e serão assinalados sempre que se encontrem situações dignas de nota.

O Código do Trabalho, em vigor em 2019, concede ampla autonomia aos sujeitos da negociação para definir temas e as modalidades de formação profissional, em função das “caraterísticas do sector de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa” (art. 131.º n.º 9, CT), dando preferência ao acordo das partes neste domínio. Na sua falta, compete ao empregador a definição dos termos da formação, devendo estar associada à atividade do trabalhador³⁶¹ ou que aquele venha a prestar, após mobilidade ou transferência³⁶². As convenções optam por seguir maioritariamente a lei, e, assim, mencionam a qualificação em

354 As convenções referem-se à *aprendizagem* com dois sentidos diferentes: modalidade de formação profissional inicial, em alternância, titulada por um contrato de formação (Portaria n.º 1497/2008, 19-12) e a aprendizagem enquanto categoria profissional de acesso para o exercício de determinada profissão.

355 CC ACAP/FETESE- BTE 4/1999 (cls. 21.º) e paralelos, o aprendiz que conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial (...), ou estágio (...), será promovido a praticante.

356 AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.72.º) redação idêntica no CC AECOPS e outras/FETESE - BTE 26/2017 (cls.72.º).

357 CC AECOPS/FNSCMMC - BTE 15/1999 (cl.77.º 83 e 84.º).

358 Por exemplo CC APEC/FECTRANS – BTE 1/9019 (cl. 48ª); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.4º); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.54.º); CC ANTROP/SNM - BTE 35/2019 (cl.4.º); CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl.52.º).

359 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.46ª)

360 CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.4ª,3); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 51.º) CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.80.º).

361 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 12.ª,2)

362 AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 9.ª, 4).

tecnologias de informação e comunicação (TIC)³⁶³, línguas estrangeiras³⁶⁴, segurança e saúde no trabalho (SST)³⁶⁵ ou, simplesmente, formação relacionada com a “atividade desenvolvida pelo trabalhador”³⁶⁶. Pode, por fim, referir-se o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)³⁶⁷ (art. 131º, n.º 4, e 133º do CT)

Em 1999, embora em menor número, observa-se a previsão de formação no âmbito da SST³⁶⁸, línguas estrangeiras³⁶⁹; novas tecnologias³⁷⁰ ou formulações genéricas como formação “adequada à adaptação às mutações tecnológicas³⁷¹, de natureza “técnico-profissional”; ou “no âmbito da profissão que exercem”³⁷².

Por outro lado, em 2019 surgem casos de trabalhadores que podem exercer funções de formador³⁷³, com a previsão de remuneração dessa atividade nalgumas convenções³⁷⁴. Em 1999 não se encontram previsões similares, mas há referências ao dever do trabalhador (em regra mais qualificado) acompanhar o aperfeiçoamento ou a aprendizagem daqueles que ingressam na atividade³⁷⁵, ou ser responsável por organizar a formação de outros trabalhadores³⁷⁶.

As convenções valorizam a formação profissional de várias formas, podendo: permitir o acesso a determinada carreira ou categoria de forma imediata³⁷⁷; ser requisito para a progressão do trabalhador, conjugado com outros critérios³⁷⁸; constituir fator preferencial no preenchimento de vagas³⁷⁹; ou, até, traduzir-se num acréscimo salarial³⁸⁰.

363 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 12º,2)

364 Exemplo, AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.68.º,4);

365 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl.12.º, 2); AE INATEL AE INATEL/FESAHT, - BTE 6/2019 (cl.86º) e paralelos

366 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.71º,5).

367 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.14º,3).

368 AE PORTUCEL Embalagens/FETESE - BTE 7/1999 (cl.92.º); CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl54.º,2); CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.40.º), para os membros das comissões de prevenção e segurança.

369 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.57.º,2)

370 AC BCP/SNQTB - BTE 30/1999 (cl.36)

371 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.14); AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.68.º); AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (R.A.A.A).

372 AE PORTUCEL Recicla/FETESE - BTE 7/1999 (cl.11.º) e paralelos

373 AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.89º,2); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 11.º, 7) AC BRISA/SETACOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,1).

374 Por exemplo, os AE PETROGAL/COFESINT – BTE 35/2019 (cl.104º) e paralelo; AE RYANAIR/SPAC – BTE 48/2019 (7.2); AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.64º).

375 CC LPFP/FEPCEs - BTE 26/1999 (cl.11º, i)); e CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl72.º.) e paralelos;

376 AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 28/1999 (Anexo I, sec. XI) é atribuição dos Capitães e oficiais preparar a formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar.

377 Exemplo, AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.8º,3), AE Easyjet Airline Company/ SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.32).

378 No CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl. 15.º; 16.ºss) desenhadores que completem a formação, podem ser promovidos e CC FENAME/SITESE - BTE 27/2019 (cl. 19º,3) a progressão pressupõe cumulativamente o período de experiência e a formação profissional.

379 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.3º); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl.36º,4º e 5) CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl13.º,5),

380 O AC COOPTOCHA e outras/SETAAB e outras – BTE 18/2019 (cl.75.º,6) fixa um acréscimo salarial de 10%

A formação profissional como facilitador da reconversão do trabalhador surge em 2019, e também nalguns casos de 1999, ora por condições de saúde³⁸¹, ora por adaptação a novas tecnologias³⁸², em caso de mobilidade funcional³⁸³, ora, ainda, em situações de alteração ou extinção de posto de trabalho³⁸⁴.

V. Outro aspeto habitualmente versado respeita à contabilização e gestão dos tempos de trabalho para frequência da formação. É comum a menção de que a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho³⁸⁵, em regra na formação promovida pelo empregador³⁸⁶ e, em 2019, na maioria das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas. Nestas circunstâncias é considerado como tempo de trabalho e retribuído nos mesmos termos³⁸⁷. De igual modo, em 1999, uma parte das convenções que tratam o tema considera que a formação é desenvolvida dentro do PNT³⁸⁸. Em 2019, quando a formação for ministrada fora do horário de trabalho, por vezes refere-se que as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT³⁸⁹ podem ser estabelecidas caso a caso. Em 1999, apenas uma convenção refere que as horas de formação para além do PNT podem ser pagas com trabalho suplementar³⁹⁰.

VI. É usual estabelecer-se que o empregador suporta os encargos com a formação profissional³⁹¹. Tendo como pressuposto o art.131º do CT, são aqui usualmente considerados os custos de deslocação, alojamento e alimentação para frequência de formação profissional fora do local de trabalho habitual³⁹². Existem outras formas de o empregador apoiar os encargos decorrentes da formação profissional, por exemplo, uma convenção afeta-lhe 2% da massa salarial³⁹³.

381 Reconversão por razões de saúde, o CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79º,2)

382 Reconversão por razões tecnológicas, o CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79º,2); AE PETROGAL/SITESE -BTE 35/2019 [cl.102º, 1, d)] e paralelos; AC CAIMA/SITESE – BTE 24/2019 (cl. 8º,1). AE BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.73.) (redação diferente em 2019, cl.78.º) e também CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl.88.º) AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (RAAAA-cl.e cl.27.,3); AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.11.º)

383 Por exemplo AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl.10.º,3 e 4).

384 O AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cls.17º e 28.º), e AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.11º,1, a). O AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.3º,6) na reestruturação de serviços da empresa, preferência pela reconversão de trabalhadores em vez de redução de postos de trabalho

385 Por exemplo, o AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,7) e as convenções do setor segurador.

386 Pode admitir-se, inclusive, o ajustamento do horário enquanto decorrer a formação, AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.37º).

387 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.71º,5); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl.17.º,7) e outras do setor segurador.

388 Em 1999, preveem a FP dentro do horário de trabalho: AE PORTUCEL Embalagens/FETESE - BTE 7/1999 (cl.14.º,2); AC BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.73.º.); AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (68.º,5) AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.36.º);

389 AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º).

390 AC BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.73.º,4), de modo diferente, AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.78.º,7), só remunera o valor hora com acréscimo de 50% na formação que exceda as 2 horas.

391 Por exemplo, AE CARRISTUR/SITRA – BTE 47/2019 (cl.70º); AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.9º,3). em 1999, por exemplo, AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 16.º)

392 Nesse sentido, CC CAP/SETAAB – BTE 8/2019 e CC AABA/SETAAB – BTE 11/2019 (ambos cl.75.º) em 1999, ver AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl68.º,6)

393 AE PETROGAL/FIEQUIMETAL– BTE 35/2019 (cl.101.º) e paralelos.

Em 1999, várias convenções referem que o empregador suporta ou comparticipa os custos da formação desde que a formação seja “do interesse da empresa” ou esteja “diretamente relacionada com os conhecimentos necessários ao desempenho profissional³⁹⁴. Mas a comparticipação nos custos da formação é vulgarmente fixada a propósito do regime do trabalhador-estudante³⁹⁵.

Quando a formação é suportada pelo empregador, e os custos de formação são avultados, é usual a previsão da obrigação de permanência do trabalhador, por período não inferior a 1 ano, 3 anos³⁹⁶, 5 anos³⁹⁷ ou no período de validade do título³⁹⁸, contados a partir da data de conclusão dessa formação. E em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas³⁹⁹. Trata-se, em regra, de profissões regulamentadas⁴⁰⁰, quando a empresa suporta os encargos de aquisição ou renovação dos títulos profissionais exigidos pelas normas do sector⁴⁰¹.

VII. Em 2019, na formação por iniciativa do trabalhador, consagra-se a possibilidade de o empregador apoiar a formação do trabalhador, desde que se compreenda no âmbito das suas funções⁴⁰². Noutros, a convenção concede licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art.92.ºCT), embora com ampliação dos períodos de licença⁴⁰³. Em 1999, a lei não previa solução idêntica. Destacam-se, todavia, duas convenções da mesma empresa que concediam aos trabalhadores uma licença remunerada de 15 dias anuais para formação profissional⁴⁰⁴, desde que requerida pelo trabalhador e autorizada pelo empregador, solução, que em certa medida antecipa a figura do crédito de horas a favor do trabalhador.

394 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.69.º,1)

395 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.69.º). No CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.46.º,3), a empresa suporta os custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para preparação, se o curso for do seu interesse.

396 AE Parques de Sintra/SINTAP - BTE 35/2019 (cl.67.º,5). Em 1999, TAP

397 AE CARRISTUR/SITRA - BTE 47/2019 (cl.70.º,2); CC ANTRAM/FECTRANS - BTE 45/2019 (cl. 85.º, 3).

398 CC ANTROP/SNM e ANTROP/STRUP - BTE 35/2019 (cl.70).

399 AE AHBV - ALGÉS/SNBP - BTE 36/2019 (cl.9.º, 2); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.32.º); AE CARRISTUR/SITRA - BTE 47/2019 (cl.70.º,2).

400 Considera-se profissão regulamentada aquele cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso quer para manutenção do respetivo exercício profissional.

401 No setor dos transportes: CC ANIECA/FECTRANS - BTE 13/2019 e CC ANORECA/ FECTRANS - BTE 17/2019 (ambos cl. 11.º,3; AE CARRIBUS / SITRA - BTE 20/2019 (cl.36.º); CC ANTRAM/FECTRANS - BTE 45/2019 (cl. 85.º, 1 e 2); AE CARRISTUR /SITRA - BTE 47/2019 (cl.70.º). em TAP (cl. 5º, m), Regul Adm.A.A) o contrato de permanência é de 3 anos (RAAA, cl.11.º)

402 AE Europ Assistance - Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.7.º); BRISA, [cl.78.º,6.c)]. CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.73.º)

403 CC CNEF/SEPLEU - BTE 5/2019 (cl34.º,7) e paralelo, licença de longa duração; AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF - BTE 12/2019 [cl.42.º,7, d)] considera licença de longa duração, no mínimo 60 dias e o CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 45/2019 (cl. 72.º), uma licença de 60 dias (a lei prevê 10 dias).

404 licença de 15 dias: AE Hospital Amadora/S/SIM - BTE 39/1999 (cl.48.º) para médicos que poderá ir até 30 dias, em certas condições; AE Hospital Amadora/S/FESAHT - BTE 45/1999 (cl. 93.º e 94.º) grupos profissionais (enfermeiros; técnicos superiores; auxiliares de saúde e outros) o procedimento é diferente.

VIII. As projeções do princípio da igualdade e não discriminação no que respeita ao acesso à formação, nomeadamente, quanto a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante da idade, doença ou acidente⁴⁰⁵, serão desenvolvidas no ponto dedicado à igualdade.

IX. Em síntese, a evolução do regime legal no decurso destes 20 anos transparece, por vezes, no percurso das convenções publicadas em 1999 e que foram sendo sucessivamente revistas até 2019. Nalgumas situações, os textos convencionais não vão além de uma mera referência ao dever geral de facilitar a formação do trabalhador. Enquanto as formulações da mesma convenção em 2019 é mais completa, abordando, por exemplo: objetivos e conceitos da formação profissional⁴⁰⁶; plano de formação e crédito de horas a favor do trabalhador⁴⁰⁷; organização de formação específica pelo empregador, cuja frequência é obrigatória para o desempenho profissional⁴⁰⁸ ou para o ingresso na empresa⁴⁰⁹.

Há também casos em que a responsabilidade financeira do empregador se desloca do regime do trabalhador-estudante, previsto nas convenções de 1999, para a formação profissional contínua dos seus trabalhadores, no âmbito do crédito de horas anual⁴¹⁰.

7.2.3.3 Trabalhadores-estudantes

I. A disciplina convencional relacionada com o estatuto do trabalhador-estudante apresenta algumas soluções complementares ao regime legal, muitas delas articuladas com as disposições da formação profissional.

No universo de primeiras convenções e revisões globais, existem 82% de convenções que tratam o tema em 1999 e em 52% em 2019.

405 Por exemplo, CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 97.ª)

406 No CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 não disciplina a formação profissional, enquanto o CC CNIS/FNE – BTE 44/2019 (cls. 79ª a 83ª) refere-se aos deveres das partes, objetivos, modalidades de formação contínua, seguindo os arts. 130 e ss.CT.

407 O AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 73.ª) prevê o dever geral do empregador na promoção da FP dos seus trabalhadores, incluindo a emissão de certificação da formação, de modo diferente o AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl. 78.ª), reproduz o CT

408 AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.17.ª), estabelecia um dever geral de formação do empregador e do trabalhador; alterado no AE CARRIS/ASPTC BTE 35/2018 (cl.15.ª,6), que concretiza os conteúdos da formação a cargo da empresa: obtenção e renovação da CQM, do CAM e do cartão de tacógrafo digital.

409 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.40.ª), foi revisto no CC FENAME/SITESE - BTE 27/2019 (cl. 9ª 17.ª, d), 18.ª; 19.ª) a duração da formação inicial pode ser reduzida aos trabalhadores com uma qualificação profissional.

410 No AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.14.ª e cl. 84.ª ou 85.ª) e paralelos, o empregador tem o dever geral de promoção da formação e assume a 100% dos encargos de matrícula e propinas sempre que reconheça o interesse do curso para a carreira profissional do trabalhador; de modo diferente, no AE The Navigator Company, SA/FETESE – BTE 45/2019 (cl.14.ª p);15ª, e) e cl73.ª) e paralelos, reproduz a lei quanto à formação profissional e passou a remeter para o regime legal do trabalhador estudante, desaparecendo a responsabilidade do empregador nos encargos financeiros do trabalhador-estudante.

Quadro 37- Trabalhador-Estudante 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

TRABALHADOR ESTUDANTE	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	3	5	8	1	10	5	16
Revisão Global	1	20	12	33	1	10	14	25
TOTAL	1	23	17	41	2	20	19	41
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			
Fonte: CRL / BTE online (https://www.crlaborais.pt http://bte.gep.mtsss.gov.pt)								

II. Como habitualmente, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação de atividade do trabalhador-estudante. Assinalam-se as principais medidas relacionadas com a organização do tempo de trabalho:

- A possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁴¹¹ ou a redução de horário até ao máximo de 120H ano, sem perda de quaisquer regalias⁴¹²;
- A possibilidade de concessão de flexibilidade de horário⁴¹³, quer em 1999 quer em 2019;
- A concessão de dispensa de tempo de trabalho no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências⁴¹⁴, em 2019;
- A concessão de dispensa, para frequência de aulas, com margens variáveis em termos diários (uma hora ou 2 horas⁴¹⁵) e semanais (três, cinco⁴¹⁶, seis⁴¹⁷ ou 8 horas⁴¹⁸), consoante a carga horária letiva ou de três dias por mês⁴¹⁹;
- O número de dias de dispensa para prestação de prova de avaliação pode coincidir com os dois dias por prova previstos no art.5.º da Lei n.º 116/97, 4-11 e no CT⁴²⁰; ou conceder períodos mais generosos, situação mais frequente nas convenções de 1999, com dispensa de 3 dias por prova e 2 dias por apresentação de trabalhos práticos ou em alternativa

411 AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.72ª); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17.º,4). em 1999

412 CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl.67ª)

413 AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.33ª). em 1999 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl 46.º,5) e AC BCP/SNQTb - BTE 30/1999 (cl.37.º)

414 AC COOPTOCHA e outras/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.75.º,4)

415 CC ARESP/FETESE - BTE 27/1999 (cl.105.º) 1H/d; CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl. 57.º) 1H,30/d; AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.22.º); 2H/d.

416 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.65ª). CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl 46.º,4) e

417 AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (58.º); o CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (cl.62.º) r

418 AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 53.º)

419 AE BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019 (cl.33ª).

420 CC ANIECA/FECTrans – BTE 13/2019 [cl. 52.º, 1, b)] e a solução mais comum em 2019.

dispensa de 18 dias úteis consecutivos⁴²¹; até 2 dias por prova escrita e 2 dias por prova oral⁴²²;

- Facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos⁴²³, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado⁴²⁴ ou de prolongamento de horário, em geral⁴²⁵;
- O gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁴²⁶;
- O gozo de licença anual sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, até 15 dias úteis⁴²⁷, nas convenções de 2019; enquanto as convenções publicadas em 1999 previam uma licença de 10 dias, em conformidade com o art. 6.º, 3 Lei n.º 116/97, de 4-11).

III. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, mas com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais sobre o financiamento dos estudos, prevendo o pagamento de 50% do valor das propinas de formação do ensino superior (público), desde que a empresa reconheça interesse nessa qualificação⁴²⁸. Noutras situações, prevê-se a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros escolares, mediante prova do aproveitamento escolar do beneficiário⁴²⁹ e, noutro caso, há apoio para frequência de escolaridade obrigatória⁴³⁰.

Em 1999, várias convenções preveem a comparticipação dos custos com o trabalhador-estudante se o curso tiver interesse para a empresa⁴³¹. Um outro caso prevê o pagamento de um valor percentual a título de subsídio de estudo durante 10 meses anuais⁴³².

IV. Também em linha com as regras sobre formação profissional, valoriza-se a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, podendo o trabalhador ter preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em

421 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.46º,4)

422 AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 53.º,2)

423 AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.17.º,5) trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou passarão outros horários

424 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17º8),

425 os CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 e ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 [ambos cl.16.º, j)] [(=) BTE 25/2018]

426 CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 52.º,1)

427 AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.17.º).

428 AE PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cls.107º-109º) e paralelos.

429 AC CAIMA/SITESE – BTE 24/2019 (cl. 8º,2 e 4)

430 AE PETROGAL/COFESINT –BTE 35/2019 (cls.107º-109º) e paralelos. No mesmo sentido AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.41.º)

431 Pagamento a 100%, de inscrição e propinas, dependente do aproveitamento escolar, CC APROSE Corretores Seguros/SISEP - BTE 13/1999 (cl.37.º) trabalhador, disporá ainda, sem perda de vencimento, até 10 dias úteis por ano, para preparação de exame; CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.46º,4) AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.91) AE TRANSTEJO/FETESE - BTE 28/1999 (cl.67.º) AE PORTUCEL SGPS/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 85.º). Comparticipação em 50% dos custos no AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (60.º)

432 O CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.46º,10) pagamento mensal de um subsídio de estudo, mínimo de 2%, do nível XI, de curso com interesse para a empresa

virtude das qualificações adquiridas⁴³³.

Na contrapartida exigida ao trabalhador, encontram-se as habituais referências à cessação das regalias acima indicadas, no caso de não se verificar aproveitamento escolar⁴³⁴, mas essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador, bem como a obrigação de comprovação da assiduidade⁴³⁵.

433 CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.13.º,5); CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.76.º). Em 1999, O CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.46º,9)

434 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 [cl.65.º,1, b].

435 CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 52.º,4)

7.2.4 O princípio da Igualdade nas Relações laborais

7.2.4.1 Introdução

I. O princípio da igualdade e não discriminação encontra-se plasmado no art. 13.º da Constituição, que se conjuga, no domínio laboral, com diversas disposições constitucionais (entre outros, arts. 36.º, 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP).

As projeções do princípio da igualdade e não discriminação são diversificadas e o seu tratamento tem evoluído nos últimos anos, não apenas a nível interno, como também a nível internacional⁴³⁶, em geral, e europeu⁴³⁷, em particular.

No presente capítulo são aprofundados essencialmente dois tópicos com relevo na contratação coletiva⁴³⁸:

- Igualdade de condições de trabalho em geral, em especial a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência
- Conciliação entre a vida familiar e profissional, em especial a tutela da parentalidade.

II. Em 1999, o tratamento das matérias associadas à igualdade e não discriminação em contexto laboral encontrava-se disperso por vários diplomas, situação que perdurou até à publicação do Código do Trabalho de 2003.

No que toca à igualdade de género, vigorava o DL n.º 392/79, de 20 de setembro, que visava garantir às “mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego”. Este diploma já determinava a nulidade das disposições dos IRCT que se distinguíssem profissões e categorias profissionais especificamente para homens mulheres, bem como as normas que fixassem remunerações inferiores para as mulheres (arts. 12.º e 13.º do DL n.º 392/79). Posteriormente foi publicado o Decreto-Lei n.º 379/92, 20-09, sobre igualdade na

436 No âmbito da OIT, destaca-se a Convenção n.º 156, igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, e, mais recentemente, a Convenção n.º 183, de 2000, proteção da maternidade (revê Conv de 1952).

437 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, 19-10, sobre as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, 3 -06, licença parental (consolidada em 2019); Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, 15-12, trabalho a tempo parcial; Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 5-07, princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e atividade profissional (revoga Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, 9-02); Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, 20-06-2019, conciliação entre a vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores revoga a Diretiva 2010/18/EU, do Conselho). Aplicava-se, ainda, Diretiva 92/85/CEE, do Conselho, 19-10, sobre proteção da segurança e saúde de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (consolidada em 2019).

438 No Relatório da Negociação Coletiva 2019, págs. 159 e ss. é ainda desenvolvido o tema do assédio moral. Atualmente disciplinado nos arts. 29ª e 127ª, n.º 1, als. k) e l), CT, entre outros. Mas não existe paralelo em 1999 e, por esse motivo, não é considerado neste capítulo.

retribuição em função do sexo, e a Lei n.º 105/97, 13.09, sobre a igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, em função do sexo.

Assinala-se ainda a publicação do Decreto-lei n.º 134/1999, 28.08, com uma vocação mais ampla, destinada a garantir a igualdade em função da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

No essencial, este quadro normativo tem-se mantido estável e corresponde, *grosso modo*, aos arts. 23.º e seguintes do Código de Trabalho 2009, no capítulo dedicado à igualdade e não discriminação em função do sexo. Desde 2009, e no sentido de promover a igualdade material entre homens e mulheres, destaca-se a publicação da Lei n.º 60/2018, 21.08, igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual; e a RCM do Conselho de Ministros n.º61/2018, 22.05 que aprova a estratégia nacional para igualdade e não discriminação.

III. Aos trabalhadores portadores de deficiência⁴³⁹ aplicava-se o Decreto-lei n.º 40/83, de 25 de janeiro (alterado pelo DL 194/85, 24 junho), que remetia o regime da relação de trabalho estabelecida com o trabalhador deficiente para a legislação geral reguladora do contrato de trabalho, com as adaptações exigidas pela sua natureza (art. 19.º/20.º). Mas a configuração de um conjunto de normas aplicáveis a trabalhadores com doença crónica ou deficiência só passou a constar do Código do Trabalho de 2003, solução que se manteve nos arts. 85.º e seguintes Código do Trabalho de 2009 (regime alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4.09).

IV. No que concerne à tutela da maternidade e da parentalidade, em 1999 vigorava a *Lei de Proteção da Maternidade e da Paternidade*, Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que mereceu sucessivas alterações, no sentido do reforço proteção da maternidade e da paternidade, bem como do regime de benefícios (Lei n.º 17/95, 9 de junho⁴⁴⁰, Lei n.º 102/97,13 de Setembro; Lei n.º18/98, de 28 de abril e Lei n.º 142/99, de 31 agosto⁴⁴¹). Assim, em 1999 foi particularmente importante o aumento do período de licença de maternidade, que passou de 98 para 120 dias consecutivos, a implementar de modo faseado entre 1999 e 2000 (nova redação do art. 9.º, da Lei n.º 4/84, conjugado com a norma transitória do art. 3.º, da Lei n.º 18/98, 28 de abril). Por sua vez, a atribuição dos subsídios de maternidade e de paternidade era regulada pelo DL n.º 154/88, 29-04, com as alterações do DL n.º 333/95, 23-12⁴⁴².

439 Para os trabalhadores com deficiência ver, convenção OIT 159,1982, aprovada por ratificação por Resolução da Assembleia da República n.º 68/98, 2-12.

440 A L n.º 17/95, 9 de junho introduziu outras medidas importantes ligadas a adoção de menor e a filhos deficientes; licença para assistência a filhos; trabalho a tempo parcial e trabalho flexível e proteção de grávida, puérpera e lactante em matéria de SST e a proibição do seu despedimento.

441 A L n.º 142/99,31-08, (art.3.º), só entrou em vigor em 2000, tendo, assim, pouca influencia na contratação coletiva de 1999.

442 O diploma previa o prazo de garantia de 6 meses com registo de remunerações (art.6.º) e o valor do subsídio, que seria igual ao valor da remuneração de referência do beneficiário (art.9.º).

V. Em 2019, a tutela da parentalidade consta dos arts. 33.º e ss CT. E, nesse ano, foi publicada a décima quarta alteração ao Código do Trabalho pela Lei 90/2019, 04-09⁴⁴³, instituindo um novo reforço da proteção da parentalidade, nomeadamente, ao aditar o art. 35º-A, que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo a de natureza remuneratória. Estas alterações entram em vigor em abril de 2020, com a Lei do Orçamento de Estado desse ano.

Do acima exposto percebe-se que o sistema de proteção da parentalidade foi sendo robustecido, aplicando-se-lhe, para além das normas de âmbito laboral, as normas do sistema de segurança social, que apoia a parentalidade enquanto eventualidade coberta⁴⁴⁴. Vai neste sentido o art. 34.º, CT, que remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica⁴⁴⁵.

Por outro lado, à medida que se foi ampliando a natureza das licenças, os próprios conceitos também evoluíram. É o caso da licença parental inicial que passou a ser aplicável a ambos os progenitores com o art. 40.º do CT de 2009; bem como as regras de flexibilização dos tempos de trabalho e o regime de faltas (desde CT 2009, previsto nos arts. 35.º a 65º, CT).

Aliás, no que toca à tutela da paternidade, registaram-se várias modificações do regime. Em 1999, pelo nascimento do filho, o pai tinha direito a dois dias úteis, a título de falta justificada (art. 10.º, redação da Lei n.º 17/95). A Lei n.º 142/99, passou a conceder uma licença de 5 dias, a vigorar no ano seguinte. Em 2019, a licença parental exclusiva do pai de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, já era de gozo obrigatório (art.43.º do CT, conforme redação da Lei n.º 120/2015, 1-09) e foi alargada para 20 dias, a partir de abril de 2020 (Lei n.º 90/2019).

Cumpre ainda mencionar que, em 2019, as matérias associadas à igualdade e não discriminação e à proteção da parentalidade, quando reguladas em IRCT, devem estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador [alíneas a) e b), do n.º 3, do art. 3.º, do CT].

443 O Código do Trabalho também foi alterado pelas Leis n.º 120/2015, 1-09 e n.º 73/2017, 16-08. Ver ainda a Lei n.º 62/2017, 1-08 e a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

444 Esta tutela decorre do art. 63.º CRP. Ver também, arts. 26º e ss (s.proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo) Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

445 O DL n.º 91/2009, 9-04 (revisto pela Lei n.º 90/2019, 4-09) estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. Atribuição do subsídio, em virtude do gozo de uma das modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, CT) e 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 DL n.º 91/2009 e art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) são seis meses (art. 25.º, 1, DL n.º 91/2009). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

7.2.4.2 Igualdade em geral

I.O tratamento do tema da igualdade na contratação coletiva acompanha o regime legal que vigorava em 1999 e em 2019, o qual, como se referiu, teve algumas modificações de relevo. Estas mudanças refletiram-se nas garantias legais, nos destinatários das medidas e, por vezes, na própria semântica adotada.

Um dos aspetos diferenciadores da contratação coletiva de 1999 diz respeito à estipulação de normas dedicadas exclusivamente ao “trabalho das mulheres”. As denominações são diversas: “Direitos especiais das mulheres⁴⁴⁶; “Direitos especiais do trabalho feminino”⁴⁴⁷; “trabalho de mulheres⁴⁴⁸”, “direitos especiais das mulheres”⁴⁴⁹; “trabalho feminino”⁴⁵⁰; ou “condições específicas do trabalho de mulheres”⁴⁵¹. Estas disposições versam sobre uma diversidade de matérias incluindo: condições de segurança e saúde “específicas” para as mulheres, previstas na legislação sobre SST, sendo-lhes “vedado” o trabalho com *produtos tóxicos*, bem como o transporte de pesos⁴⁵²; regras sobre igualdade salarial, a par da referência a um conjunto de garantias concedido por lei à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e que serão desenvolvidas no ponto seguinte.

Ou seja, em 1999, nem sempre é fácil destrinçar os segmentos de norma associados à igualdade em geral, daqueloutros relativos à proteção da maternidade.

O quadro seguinte sintetiza os apuramentos registados sobre estes dois temas, analisados de acordo com estas duas perspetivas: igualdade em geral e parentalidade.

446 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 111.º,3).

447 AE PORTUCEL Embalagens/FETESE - BTE 7/1999 (cl.86.º).

448 CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl.50.º) e *paralelo*.

449 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.88.º).

450 CC As. Serviços Limpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl.56.º).

451 CC ARESP/FETESE - BTE 13/1999 (cl.102.º) vai mais longe que a lei “ Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, são direitos especiais das mulheres: a) dispensa de prestar trabalho suplementar; b) dispensa, quando pedir, da comparência ao trabalho, até dois dias, em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos; a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia; e) A redução para amamentação pode ir até aos 9 meses; f), a fixação de horário com termo até às 20 horas, até que os filhos completem 11 anos.

452 Nesse sentido, CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 111.º,3) e paralelos “É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, (...), salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão (...) bem como o transporte de pesos (...)”; CC AECOPS/FNSCMMM - BTE 15/1999 (cl.50.º) e *paralelo proibe às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente de substâncias tóxicas:*

Quadro 38- Igualdade e Parentalidade em 1^{as} convenções e revisões globais (1999 e 2019)
(total de convenções que tratam pelo menos um dos temas)

IGUALDADE / PARENTALIDADE	1999			2019		
	Nº Convenções Igualdade	Nº Convenções Parentalidade	TOTAL	Nº Convenções Igualdade	Nº Convenções Parentalidade	TOTAL
1 ^a convenção	7	9	10	23	21	31
Revisão Global	32	33	34	19	31	33
TOTAL	39	42	44	42	52	64
Total de Convenções analisadas:			50			79
Total de Convenções publicadas:			385			240

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

II. Nas normas relativas à igualdade, são, por regra, reproduzidas as garantias legais neste domínio⁴⁵³. Nalguns casos surge a referência à igualdade de género⁴⁵⁴, incluindo a igualdade na retribuição⁴⁵⁵, prevendo-se também que o empregador deve promover a paridade no acesso ao emprego⁴⁵⁶ ou na avaliação⁴⁵⁷ ou assegurar igualdade de condições no acesso ao emprego, à formação profissional e promoção⁴⁵⁸. Por vezes preceituam-se regimes especiais mais favoráveis a certos trabalhadores⁴⁵⁹, ou preferências de admissão em relação a categorias vulneráveis, com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica⁴⁶⁰, que pode passar por adaptação na organização de horários⁴⁶¹ ou igualdade de condições na promoção⁴⁶² ou adaptação de posto de trabalho⁴⁶³ ou promovendo ações de formação profissional⁴⁶⁴. Surgem ainda regras de proteção de trabalhadores em razão de idade, ora proibindo a fixação de uma idade máxima para o acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁴⁶⁵, ora dispensando de trabalho por

453 Exemplo, CC ANF/SINPROFARM – BTE 12/2019 (cl. 47.^a). Remete para a lei o CC CNIS / FEPCEs – BTE 47/2019 (cl. 73.^a).

454 CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69^a). AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.58^a-A) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.6^a,2);

455 Em 2019, CC AABA/SETAAB e AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (respetivamente, cls.57^a e 48.^a); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.93^a,3); AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.21^a); CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69^a); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.8^a). Em 1999, CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.88.^o, 1, a)); CC As.Ind.Vidro.Plano/FETICEQ - BTE 32/1999 (cl.48.^o,1 e 2)

456 Por exemplo AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.2^a,3) e paralelos.; CC ACAP/SITESC - BTE 4/1999 (cl.112.^o,2)

457 CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69^a).

458 Exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.21^a); CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69^a); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.8^a)

459 No AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.73.^a) estabelece-se o dever de: facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante de idade, doença ou acidente; proporcionar adequadas condições de trabalho e salário e de promover ações de formação profissional apropriadas.

460 Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85^a); AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.17^a). No AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.20.^o), empresa procurará proporcionar emprego a deficientes em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades, sempre que disponha de condições de trabalho adequadas.

461 No AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.30.^o), o empregador deve adotar horários de trabalho adequados às limitações do trabalhador com capacidade de trabalho reduzida.

462 AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.11.^a) e paralelos, proíbe discriminação de trabalhadores diminuídos físicos no acesso e promoção; em sentido idêntico AE PORTUCEL Recicla/FETESE - BTE 7/1999 (12.^o) desde que os trabalhadores cumpram as habilitações exigidas e o tipo de atividade o permita.

463 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.77^a), AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.17^a, 7, b)); AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999 (cl.89.^o)

464 CC ADCP/SETAAB – 15/2019 (cl.54.^a); CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.72^a); AE INCM/FETESE - BTE 31/1999 (cl.87.^o,2)

465 AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.3^o).

turnos os trabalhadores com certa idade ou antiguidade⁴⁶⁶. Embora raramente, a convenção específica as situações que não são consideradas discriminação⁴⁶⁷ ou adota medidas de discriminação positiva⁴⁶⁸.

7.2.4.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. A propósito do tópico relativo à conciliação da vida familiar e profissional [princípio constitucional constante do art. 59.º, 1, b), da CRP] e no domínio da contratação coletiva, foram sendo consolidadas duas vertentes: 1) a tutela da parentalidade e o catálogo de direitos do trabalhador, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade (art. 35.º do CT; 2); a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho (art. 23.º a 32.º do CT).

Como houve ocasião de explicitar, o regime jurídico da maternidade, da paternidade, mais recentemente, denominada tutela da parentalidade, foi objeto de sucessivas alterações nas últimas décadas. Nestas matérias as convenções tendem a reproduzir ou a seguir de perto o figurino legal. E, sempre que há alterações de vulto na lei, a contratação coletiva adapta-se, em regra, a essas modificações. Esta adaptação, só por si, conduz a configurações diferentes da contratação coletiva em 1999 e em 2019, que se projeta tanto em primeiras convenções, como em revisões parciais e globais.

O quadro seguinte apresenta a repartição do tema em 1ª convenção, revisão parcial e revisão global, onde é manifesto o peso das revisões parciais em 1999 (51% de 86 convenções) e em 2019 (37% de 82 convenções).

466 AE IBERLIM (I.aeronaves)/STAD – BTE 5/2019 (cl.11.º) dispensa de trabalho por turnos trabalhadores 15 anos de t. turnos e 55 anos de idade; AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 [cl.23ª,14]. Em 1999, o regime de dispensa de turnos é variável: AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.20.º) 25 anos de t. turnos e 55 de idade; AE PETROGAL/FETESE– BTE 21/1999 (cl.9ª) 20 anos t. turnos; ou 15 anos de t. turnos e 50 de idade; ou reforma antecipada ou majoração do valor do subsídio de turno; e paralelos [regime diferente BTE 35/2019].

467 CC ACAP/SITESC - BTE 4/1999 (cl.112.º) " Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social".

468 O AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.4ª) e paralelos, dirige-se a correção das situações desigualdade no recrutamento dos vários grupos sociais, em geral; enquanto o CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª) determina a descrição de tarefas e de funções assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres.

Quadro 39- Parentalidade, por subtipo de convenção (1999 e 2019)

Anos	Parentalidade 1999-2021				Total de Convenções analisadas:
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	
1999	9	44	33	86	385
2019	21	30	31	82	240

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

II. No plano qualitativo verifica-se que, em 1999, 94% das convenções que versam sobre a proteção da maternidade⁴⁶⁹ reproduzem o regime legal da licença após o parto, previsto na Lei n.º 18/98, de 28 de abril, incluindo a larga maioria das revisões parciais aqui consideradas⁴⁷⁰. Ainda assim, algumas convenções já antecipam o gozo da licença de maternidade de 120 dias para 1999 (enquanto a lei só impõe esta duração a partir do ano 2000)⁴⁷¹.

Em 1999 dominam as previsões convencionais de proteção da maternidade, ao mencionar o regime da trabalhadora grávida, puérpera e lactante, onde consta o conjunto de licenças, o regime de faltas, a redução de horário e também as medidas associadas à segurança e saúde da prestação do trabalho das mulheres naquela condição, podendo ser transferidas de posto de trabalho⁴⁷² ou reduzir o horário⁴⁷³. É comum a reprodução legal da redução horária para amamentação de filhos menores de 10 meses e outro conjunto de matérias associadas à proteção da maternidade; nalguns casos, vai-se para além da lei ao admitir a redução horária para amamentação de 2 horas até aos 12 meses do menor⁴⁷⁴. Noutros casos, a empresa paga um complemento do subsídio de maternidade, de modo a perfazer a retribuição “normal” da trabalhadora, garantindo também essa *retribuição normal*, quando a trabalhadora ainda não tenha vencido o prazo de garantia de seis meses, que permite o acesso ao subsídio de maternidade⁴⁷⁵.

469 Art. 9.º da Lei 4/84, conjugado com o art. 3.º, Lei n.º 18/98, 28.04: licença de maternidade de 110 dias, em 1999, e de 120 dias a partir de 2000: AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999 (cl.87.º) e paralelo e AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.6.º); CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.45.º,1

470 Por exemplo a revisão parcial do AE COVINA/FSICCPV - BTE 23/1999 (cl 68ª)

471 Licença de maternidade de 120 dias em 1999: AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.113.º) e AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.54.º,1)

472 AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.112.º,1 d)), transferência da trabalhadora grávida

473 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 78.º) admite transferência de trabalhadora e redução de uma hora do PNT diário, após parto. Pode utilizar os infantários da empresa. De modo diferente, os AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.72.º) e paralelos remetem simplesmente para a lei

474 CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.50.º,4,c)).

475 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.75.º,2).

De modo diferente, pelo nascimento do filho, as convenções concediam ao pai trabalhador dois dias úteis, a título de falta justificada⁴⁷⁶ (art.10.º da Lei n.º 17/95). Isto porque o conceito de licença parental exclusiva do pai, é posterior. Em contrapartida ele consta das convenções de 2019.

III. Atenta a modificação do quadro normativo, a abordagem das convenções em 2019 é também distinta. Passou a tratar-se da tutela da parentalidade no catálogo de direitos do trabalhador (pai e mãe) e foi alargado o conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da parentalidade (ver art. 35.º do CT). Por exemplo, em 2019, são comuns as previsões sobre a licença parental exclusiva do pai de 15 dias, associada, por vezes, a um período adicional de 10 dias⁴⁷⁷ (conforme dispunha o art.43.º, CT, na redação anterior à Lei n.º 90/2019, de 4.09).

No que toca ao que atualmente se designa de conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho, em 2019 a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades familiares, onde predominam as referências no âmbito do trabalho suplementar⁴⁷⁸ e por turnos⁴⁷⁹, 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 familiar⁴⁸⁰. Esta conciliação também se verifica a propósito da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁴⁸¹.

Embora, como menor expressão, em 1999 já existia alguma previsão quanto a conjugação da marcação das férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁴⁸². Surgem também as referências à flexibilidade da organização do tempo de trabalho admitidos na lei, como é o caso

476 AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl.6.º) (CL.6.º), refere a proteção da maternidade e da paternidade, admitindo o gozo de licença dos 90 dias por parte do pai em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe (cl.6.º,3) e igualdade de direitos nas faltas justificadas de assistência à família. Em sentido idêntico, AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.56.º,3), e acresce o direito do pai ao gozo de 3dias úteis a título de falta justificada em caso de nascimento do filho.

477 Por exemplo, CC AABA/SETAAB e CC AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (cls.82ª e 69ª respetivamente.). No CC ANCAVE/SETAAB – BTE 12/2019 (cl.88ª) já prevê 15 dias de licença parental.

478 O CC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (cl.15ª,3) e CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.47ª, 1, q)); isenta TS trabalhador com filho menor de um ano [(=) art.59ª, CT]. Noutros casos alarga-se a isenção a trabalhadores com filhos menores: de 6 anos, AE BMO PORTUGAL/ SNQTB – BTE 5/2019 (cl.49ª,6); e de 2 anos no AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5). Em 1999, o AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.26.º) dispensa de TS mulheres com filhos menores de 10 meses, conforme o DL 421/83, de 2 dez. De modo diferente, o AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.26.º,3) admite a dispensa da prestação de trabalho suplementar por razões da vida familiar ou pessoal do trabalhador.

479 AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (RUPT, 5.º, C) deve a empresa respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, AE TRANSTEJO/FETESSE - BTE 28/1999 (cl.31)-dispensa do trabalho noturno “mulheres com responsabilidades familiares”.

480 Já em 1999 AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.30.º) (cl. 30.º, e) referia que a organização do horário de trabalho deveria ter em conta os trabalhadores do mesmo agregado familiar.

481 Por exemplo CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.36ª,4) e AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.23ª,6 a 9).

482 DL 874/76, de 28-12, na redação DL 397/91, 16 de out (art.8.º n.º 5) determinava o gozo simultâneo de férias dos cônjuges e de trabalhadores em união de facto. Nesse sentido, AE Hospital Amadora-Sintra/FESAHT- BTE 45/1999 (cl.47ª) e CC ANASE/FETESSE - BTE 42/1999 (cl. 28.º).

dos horários flexíveis⁴⁸³ e do trabalho a tempo parcial⁴⁸⁴, mas essencialmente destinada às mães trabalhadoras⁴⁸⁵.

7.2.5 Segurança e Saúde no Trabalho

7.2.5.1 Introdução

No âmbito dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a Constituição reconhece o direito a prestar o trabalho em condições de higiene, segurança e saúde e o direito à assistência e justa reparação, em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional [cfr. art. 59.º, 1, c) e f) CRP]. Por sua vez, e como noutras matérias, a lei desenvolveu o correspondente regime jurídico, que, apesar de ter sido modificado entre 1999 e 2019, no essencial, preserva uma matriz idêntica, influenciada em parte pelo direito europeu neste domínio.

Em 1999, vigorava o Decreto-Lei n.º 441/91,14-11, designado por *Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho* (LPSST), que correspondeu à transposição da Diretiva 89/391/CEE e confere um carácter unitário ao conjunto normativo sobre o tema. Em torno desta lei-quadro é publicado um conjunto de outros diplomas que visam regular ou desenvolver aspetos parciais da Segurança e Saúde no trabalho (SST), incluindo o Decreto-Lei n.º 26/94, de 01/02 sobre os serviços de SHST, bem como a Lei n.º 100/97, de 13-9, que unifica num só diploma o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais⁴⁸⁶.

Desde 2009 o quadro normativo manteve-se estável e compreende princípios e regras de ordem geral enunciados no Código do Trabalho (art. 281.º, CT), que se articulam com o quadro legal especial da SST, estruturado em torno de dois tópicos essenciais (art. 284.º, CT):

- A promoção da segurança e saúde no trabalho, numa perspetiva de prevenção dos riscos profissionais, regulado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro⁴⁸⁷;

483 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.45.º) Será concedido à trabalhadora que o requeira o regime de trabalho a tempo parcial, horário flexível ou horário diferenciado, sem direito a suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

484 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.75.º, g) a pedido da trabalhadora pode aplicar-se regime de tempo parcial, durante os 12 meses”.

486 Todavia, a regulamentação plena do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais só veio a concretizar-se em janeiro de 2000, com a entrada em vigor do fundo de acidentes de trabalho (DL n.º 382-A/99, 22-9). Em 1999, ainda se aplicava a Lei n.º 2127, 3-8-1965, regulamentada pelo DL n.º 360/71,21-8.

487 A Lei n.º 102/2009, revogou o DL n.º 441/91, de 14 de novembro; DL n.º 26/94, 01-02; e DL n.º 29/2002, 14-02.

- A reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT)⁴⁸⁸.

O Código do Trabalho de 2009 estabelece que esta matéria, quando regulada em IRCT, deve estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador (artigos 3.º, 3, I) e 281.º, 7, CT).

7.2.5.2 A promoção da segurança e saúde no trabalho

I. Nos anos de 1999 e 2019 as matérias associadas à segurança e saúde no trabalho constam de grande parte do universo de primeiras convenções e revisões globais - em 1999, 45 em 50 convenções, repartidas por 15 CC, 29 AE e 1 AC; em 2019, 65 em 79 convenções, repartidas por 26 CC, 30 AE e 9 AC. Para este apuramento concorrem as simples remissões para a lei e o dever de cumprimento das regras sobre segurança e saúde no trabalho, por parte do trabalhador e do empregador⁴⁸⁹, bem como a regulação de diversas dimensões associadas à prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho, que se indicam no quadro seguinte.

Como resulta do próximo quadro, verifica-se que as convenções publicadas em 2019 tendem a disciplinar os diferentes subtemas relativos à prevenção e promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) de forma mais robusta. Porém, já em 1999 se encontram regimes convencionais com um nível de aprofundamento relevante nalguns subsectores da indústria, na construção civil e numa empresa municipal⁴⁹⁰.

488 Com a entrada em vigor da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, são revogados: a) Lei n.º 100/97, 13-09, regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; b) o DL n.º 143/99, 30-4, s/ reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho; c) DL n.º 248/99, 02-07 s/ doenças profissionais. A propósito desta matéria ver ainda o Código de Processo do Trabalho, em especial, os arts. 99.º e seguintes.

489 Remetem para a lei ou referem o dever do cumprimento das regras SST (convenções: 10 em 1999 e 2 em 2019). por exemplo, AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl.82.º).

490 Por exemplo, CC AECOPS/FNSCMMM e CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.54.º-58.º e Anexo III) alterado por CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017; os AE UNICER/STICB Norte e Centro (e outros SIFOMATE, SITESC) - BTE 25/1999 (cl.64.º ss), alterado pelo BTE 40/2006; os CC FENAME/ SQTD - BTE 17/1999 (cl 17.º, 97.º; Anexo VI) [redação diferente do CC FENAME/ SITESE - BTE 27/2019 (Cl. 67.º)]; AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 60º).

Quadro 40- Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho, primeiras convenções e revisões globais (1999 e 2019)

Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho	1999	2019
	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	35	63
Serviços SST/Mecanismos SST	13	60
Medicina no trabalho	24	44
Comissões de SST	14	39
Prevenção de riscos profissionais	23	37

(*) - Total de convenções que referem pelo menos um dos subtemas. As convenções que remetem apenas para a lei não são contabilizadas no quadro. (+ 10 convenções em 1999 e +2 convenções em 2019)

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

O cotejo dos textos convencionais, tendo presente o regime legal, permite agrupar as várias dimensões da SST de acordo com o conjunto de tópicos que aqui se apresenta:

- Planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, no âmbito das suas responsabilidades de prevenção dos riscos profissionais⁴⁹¹, que inclui: planos de prevenção⁴⁹²; previsão de equipamentos de proteção⁴⁹³; formação⁴⁹⁴; informação e consulta⁴⁹⁵ dos trabalhadores;
- Serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo os serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as respetivas atribuições e as responsabilidades⁴⁹⁶;
- Organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros⁴⁹⁷;

491 Por exemplo AC BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.72ª) [(=)BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.74ª)]; CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 56ª]; CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (Anexo VI, cl.21.º ss.).

492 CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.44ª), CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl. 56ª); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl. 72ª); CC CNIS/FEPCE – BTE 41/2019 (cl. 84ª).

493 AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 10ª); AC OPERFOZ/SINPORFOZ – BTE 10/2019 (cl. 68ª); AE CARRISBUS/FECTRANS - BTE 29/2019 (cl.31ª) CC ANTROP STTAMP – BTE 35/2019 (cl. 65ª).CC AECOPS/FNSCMMM e CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.57.º,4); AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (Regul.III, art.29) e paralelos.

494 AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl. 86ª) e paralelos; CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.75ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 [cl. 38ª, j)]; AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 [cl. 58ª, c)]. em 1999, ver AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 60ª) e FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.Anexo VI, cl 40.º) os membros das comissões de prevenção e segurança, incluindo o encarregado de segurança, devem frequentar formação sobre SST.

495 CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl. 56ª, 2 a 4); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.75ª); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl. 21ª); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 [cl. 96ª, d)].

496 CC AECOPS/FNSCMMM e CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (cl.54.º e 55.º-) alterado por CC AECOPS/FETESE - BTE 26/2017. CC ANCIPA (hortofrut) / SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 70.ª); AE UCS /SIMA– BTE 14/2019 (cl. 66.ª); AE PORTUCEL Florestal/SETAA - BTE 7/1999 (cl.84.º,3); AC Navigator/ Fiequimetal – BTE 18/2019 (cl.83ª); AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.70.º) serviço de medicina do trabalho, nos termos da lei.

497 Por exemplo, AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 [cl 85ª, 2, c)]; AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.100ª). FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl. Anexo VI, Regulamento higiene e segurança, cl 18.º); AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (Regul.III, art.27.º e 28.º) e paralelos.

- Medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida⁴⁹⁸ e do trabalhador menor⁴⁹⁹ envolvendo a atribuição de outras tarefas (13)⁵⁰⁰;
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção⁵⁰¹, bem como o dever de o trabalhador cumprir as regras de SST definidas pela lei e no âmbito da empresa⁵⁰².

II. A lei remete para a convenção coletiva a possibilidade de criação de comissões de prevenção e segurança no trabalho de composição paritária, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (constava do art. 11.º DL n.º 441/91 e consta atualmente do art. 23.º da Lei 102/2009). Em 1999, algumas unidades de negociação já estabeleciam a criação dessas comissões e definiam as suas atribuições⁵⁰³. Todavia, a sua presença surge com maior expressão em 2019⁵⁰⁴ (ver quadro anterior).

III. São raras as referências à prevenção e controle de alcoolemia ou de uso de estupefacientes em 1999⁵⁰⁵. Em contrapartida, a matéria tem algum relevo no conjunto de convenções de 2019 (foram apuradas 22 convenções, maioritariamente, dos sectores dos transportes, comércio de combustíveis e indústria⁵⁰⁶). Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool⁵⁰⁷, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento⁵⁰⁸ e as consequências no caso de o teste ser positivo⁵⁰⁹, acautelando-se, em todo o caso, a privacidade do trabalhador.

498 AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.62ª, 1, f)ª; AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 55.ª) A trabalhadora grávida e após parto tem direito a não desempenhar tarefas com manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas.

499 AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.70ª); AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 52.ª) *É vedado à empresa encarregar o menor de tarefas que exijam esforços prejudiciais à sua saúde, ou sujeitá-los a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.*

500 AE PORTUCEL SGPS/FETESE - BTE 7/1999 (cl.82.ª,1,a); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl. 56ª, 5, b]; AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl. 90ª, 4, e); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl. 85ª), AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl. 35ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl. 93ª,2).

501 AE PORTUCEL recicla/FETESE - BTE 7/1999 (cl.91.ª) [=] AC Navigator/ FETESE – BTE 18/2019 (cl. (cl.75ª,4); AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 60.ª); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 [cl. 53.ª, al.xvi)].

502 AE PORTUCEL SGPS/FETESE - BTE 7/1999 (cl.88.ª).

503 Por exemplo, AE UNICER/STICB Norte e Centro - BTE 25/1999 (cl.6 2.ª; CC AECOPS/FNSCMMM e CC AECOPS/FETESE - BTE 15/1999 (CL.58.ª; anexo III) CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.44.ª) e AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 58.ª-60.ª)

504 Por exemplo, CC ANCIPA / SETAAB – BTE 18/2019 (cls. 71.ª e 72.ª); AC Navigator/ FETESE – BTE 18/2019 (cl. (cl.56ª,4) [nos de 1999, AE PORTUCEL SGPS/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 87.ª,5), já se fazia referência às comissões de SHST, mas não eram concretizadas as suas atribuições]

505 Apenas o CC FENAME/ SQTD – BTE 17/1999 (cl 31.ª), taxa de alcoolemia 0,8%. Posteriormente, na revisão do CC a taxa de alcoolemia passou a 0,5%, e foi reforçada a referência ao sigilo dos dados e à proteção de dados pessoais do trabalhador, CC FENAME/ SITESE – BTE 27/2019 (Cl. 67.ª).

506 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.59ª); AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl. 37ª-44ª); AE ViaPorto/STTAMP – BTE 31/2019 (cl 80ª, Anexo V); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 106ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl.73ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.108ª). No sentido de reforço da privacidade do trabalhador nos exames de alcoolemia, há, ainda, as revisões parciais do AC AVEIPOINT/ Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (cl.34ª; anexo III) e do CC ANIL (Lanifícios) /COFESINT – BTE 40/2019 (cl.68ª)].

507 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 59ª); e AE INATEL/SITESE – BTE 6/2019 (cl. 89ª) e paralelos.

508 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl. 59ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.78ª; AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP - Aveiro - BTE 21/2019 (cl.34ª; AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.87ª; Anexo III); AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl. 66ª); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.108ª).

509 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 59ª); CC ANIL (Lanifícios)/COFESINT– BTE 40/2019 (cl.68ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2018 (cl.73ª).

IV. A tutela dos direitos de personalidade e de privacidade do trabalhador está também mais presente nas convenções publicadas em 2019⁵¹⁰. E no que toca à segurança e saúde no trabalho esta tutela reflete-se, nomeadamente:

- No dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, do resultado de exames médicos no âmbito da SST⁵¹¹ e sobre o estado de saúde do trabalhador⁵¹²;
- Na tutela do respeito da privacidade do trabalhador, na realização de teste de alcoolemia ou de estupefacientes, obrigando ao sigilo dos resultados e à confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso⁵¹³.

Por fim, e ainda em 2019, começa a ser usual a referência ao bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores⁵¹⁴ a propósito dos exames médicos, o que, em certa medida, reflete a preocupação para os riscos profissionais associados ao stress causado pelo trabalho por meios tecnológicos, resultantes da generalização da prestação do trabalho por meios digitais.

7.2.5.3 Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Surgem com alguma regularidade disposições relativas à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, amiudadas vezes reproduzindo o texto legal⁵¹⁵ e relacionando este tema com o regime de ausências ao trabalho e suspensão do contrato⁵¹⁶.

A prevenção de AT e DP está presente em 82% das primeiras convenções quer em 1999, quer em 2019 (41 em 50 convenções em 1999; 65 em 79 convenções em 2019), onde predomina a regulação ao nível dos acordos de empresa, seguida em CC, como decorre do quadro seguinte.

510 Lei n.º 58/2019, 8 de agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, Parlamento e do Conselho, 27-04-2016, relativo à proteção, tratamento e circulação dos dados pessoais das pessoas singulares, incluindo a tutela dos dados pessoais dos trabalhadores (arts. 19.º e 28.º)

511 Sobre o sigilo dos exames médicos do trabalhador, ver INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 88ª, 4) e paralelos. Também os AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.24ª) e SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.45ª, 3), impõem a autorização expressa do piloto para o cruzamento de informação sobre dados médicos no âmbito da medicina de trabalho e da junta médica que emite o certificado médico para revalidação licença de voo.

512 No AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.21ª).

513 AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (Anexo III, 16); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.106ª,6). NoCC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.78ª, 6 e 7)) para além dos fixados na convenção, proíbe os exames para o controle de álcool e estupefacientes e a divulgação dos seus resultados. No AE CARRISBUS/SITRA - BTE 20/2019 (cl. 40 e 42ª), o resultado dos testes de alcoolemia devem ser guardados em local sem acesso, de preferência sob a responsabilidade do médico da empresa e destruídos ao fim de 3 anos.

514 Por exemplo AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019(cl.45ª); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.30ª) e AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 29ª). Em sentido idêntico, CC APEC/FECTTRANS– BTE 9/2019 (cl.s13.ª,f) e 56ª). Em 1999, o CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.44.ª), exames de saúde “tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador”

515 Em 2019 regulada pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

516 Por exemplo, CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.39.ª); CC ANTROP / SNM – – BTE 35/2019 (cl. 39.ª, 2, d).

Quadro 41- Prevenção e reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (primeiras convenções e revisões) em 1999 e 2019

Quadro QAT - Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais - 1999 e 2019								
ACIDENTES DE TRABALHO / DOENÇAS PROFISSIONAIS	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	4	2	6	6	20	10	36
Revisão Global	1	22	12	35	3	9	17	29
TOTAL	1	26	14	41	9	29	27	65
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			
Fonte: CRL / BTE online (https://www.crlaborais.pt http://bte.gep.mtsss.gov.pt)								

Neste âmbito 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 social⁵¹⁷ - cfr. *infra*, n.º 7.2.7.

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 baixa⁵¹⁸, ou o subsídio de férias e/ou de Natal⁵¹⁹. Por vezes, o empregador pode também indemnizar a perda de outros bens devido a acidente⁵²⁰.

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 contraída⁵²¹. Neste domínio, nota-se em especial a preocupação da regulamentação coletiva quanto à respetiva reconversão profissional e ao dever de o empregador atribuir uma função compatível com a diminuição de capacidade verificada⁵²². A tutela do trabalhador reporta-se a dois domínios essenciais⁵²³:

517 Por exemplo, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.80.º), o pagamento da remuneração mensal líquida e atualizada (...) deduzida das quantias suportadas p/ Seguradora /ou Segurança Social e o AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl. 69º) pagamento dos custos com assistência médica e medicamentos.

518 Por exemplo, CC APEC / FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 58.º); CC ANTROP / SNM –BTE 35/2019 (cl. 65.º); e AE INATEL/SITese – BTE 6/2019 (cl. 84.º), e

519 AE PORTUCEL Embalagens/FETese - BTE 7/1999 (cl.66º); CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl.25.º,3); CC FENAME/ SQTD– BTE 17/1999 (cl.56.º,5); CC FENAME/ SITESE – BTE 27/2019 (Cl. 56º,5).

520 AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 28/1999 (cl.81.º), e paralelos, pagamento ao trabalhador de todos os prejuizos resultantes de acidentes e doenças profissionais.

521 Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH). Por exemplo, CC ANIECA / FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 61.º).

522 Por exemplo, CC APEC / FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 57.º). AC BCP/SNQTb - BTE 30/1999 (cl.120.º.); AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl.49.º.); AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.64.º,2.).

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

- Reconversão profissional⁵²⁴, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho⁵²⁵ e à frequência de formação profissional⁵²⁶;
- 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 inferior⁵²⁷.

7.2.6 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

7.2.6.1 Introdução

I. O edifício normativo das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores encontra os seus pilares fundadores nos arts 54.º e seguintes da Constituição, ao reconhecer um acervo de direitos às comissões de trabalhadores (art.54.) e às associações sindicais (art.55.º e 56.º). Para além dos direitos das comissões de trabalhadores que, naturalmente, se projetam diretamente na vida interna das empresas, também tem consagração constitucional o direito de as associações sindicais exercerem atividade sindical na empresa, enquanto dimensão da liberdade sindical [art. 55.º, 2, d)], matéria em que especialmente incidem os Relatórios anuais sobre a negociação coletiva.

O desenvolvimento destas disposições constitucionais na lei reveste-se de algumas diferenças no regime em vigor em 1999 e em 2019.

Em 1999 não existia uma regulamentação geral do estatuto das estruturas de representação coletiva. Para as associações sindicais regia a Lei Sindical, com as alterações subsequentes, em especial a decorrente do DL n.º 773/76, de 27/10, que, na sequência da aprovação da Constituição de 1976, revogou as disposições incompatíveis com a liberdade

524 CC APEC / FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 57.ª);-CC ANTROP / STRUP – BTE 43/2019 (cl. 68.ª); AE PORTUCEL Embalagens/FETESE - BTE 7/1999 (cl.9ª).

525 CC ANIECA / FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 61.ª); CC ANTROP STTAMP – BTE 35/2019 (cl. 68ª). e paralelos GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 64ª,2) “A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis (...), ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores”.

526 Por exemplo, AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 6ª); CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl.57ª); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl.64ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 15/2019 (cl. 66ª); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.32ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl. 77ª.); AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl. 11ª.); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl. 66ª); CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.79ª).

527 O empregador, para além de assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, não lhe pode diminuir a remuneração, ver AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl. 6ª); CC ACISTDS/CESP – BTE 13/2019 (cl. 68ª); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 17/2019 (cl. 61ª) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.74ª) [(=)AC BRISA/SETACCOP – BTE 17/1999 (cl.69ª).

sindical. O regime das comissões de trabalhadores constava da Lei n.º 46/79 de 12 de setembro, (Lei das Comissões de Trabalhadores-LComT)⁵²⁸.

Em 2019 – na sequência do Código do Trabalho de 2003 – a abordagem da lei a esta matéria era bastante diferente. Em vez da regulamentação em diploma próprio para as associações sindicais e as comissões de trabalhadores, passou a existir uma regulamentação comum às diversas estruturas de representação coletiva (artigos 404.º a 414.º), regulando-se em seguida as comissões de trabalhadores (artigos 415.º a 439.º) e as associações sindicais, estas numa secção que também trata das associações de empregadores, com disposições gerais aplicáveis a ambas (artigos 440.º a 456.º) e regras especiais para as associações sindicais, cobrindo as quotizações sindicais (artigos 457.º a 459.º), a atividade sindical na empresa (artigos 460.º a 467.º) e o estatuto dos membros da direção das associações sindicais (artigo 468.º).

Apesar da diferente sistematização da matéria atinente aos sujeitos coletivos, no que respeita aos direitos das estruturas representativas dos trabalhadores não houve muitas modificações. A mais relevante foi a consagração, na sequência da transposição da Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, do direito de informação e consulta dos delegados sindicais, que não era contemplado na legislação vigente em 1999, sendo ao tempo privativo das comissões de trabalhadores. Houve também alterações no regime de crédito de horas dos membros das comissões de trabalhadores e uma simplificação do regime de constituição das associações sindicais.

Relevante foi também a expressa consagração no Código de 2009 do carácter mínimo das disposições legais relativas aos direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores [art. 3.º, 3, n)], embora idêntica solução já resultasse da anterior regra geral do Código do Trabalho de 2003 (artigo 4.º, n.º 1), dado que as normas legais em causa já revestiam essa natureza, como aliás também sucedia no domínio da legislação anterior, vigente em 1999.

II. Neste capítulo privilegia-se a regulação da atividade sindical nas empresas, sem prejuízo de se atender às previsões convencionais dedicadas a outras estruturas que contribuam para a caracterização da representação coletiva dos trabalhadores na empresa⁵²⁹, como é o caso

528 Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro, sobre o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, concede um conjunto de garantias aos membros da comissão de trabalhadores ou representantes sindicais, em caso de processo disciplinar (art.10.º); e estabelece o dever de comunicação prévio e consulta da empresa à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais as situações de despedimento coletivo (cl.17.º e 18.º) ou extinção o posto de trabalho (art.28.º). Os valores e critérios de indemnização e outros aspetos procedimentais sobre o processo disciplinar o despedimento, pode ser regulado por IRCT convencional (art.59.º) O desenho deste regime legal mantém-se praticamente inalterado no Código do Trabalho, em 2019.

529 O art. 404.º, CT considera estruturas de representação coletiva dos trabalhadores: as associações sindicais, as comissões de trabalhadores, as comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus.

das comissões de trabalhadores⁵³⁰ e, em 2019, também das comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁵³¹.

7.2.6.2 Caracterização do regime convencional das estruturas representativas dos trabalhadores

I. A referência às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa predomina na negociação ao nível dos acordos de empresa e, essencialmente, em primeiras convenções e revisões globais. Em 1999 existem 45 (em 50) ocorrências e em 2019 64 (em 79)⁵³².

Quadro 42- Atividade Sindical na Empresa - 1999 e 2019 (primeira convenção e revisão global)

ATIVIDADE SINDICAL	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	6	4	10	6	21	7	34
Revisão Global	1	23	11	35	3	10	17	30
TOTAL	1	29	15	45	9	31	24	64

Total de Convenções analisadas:	50	79
Total de Convenções publicadas:	385	240

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

Para além da simples remissão genérica para a lei⁵³³, os conteúdos encontrados nas convenções repetem o regime legal em diversos pontos. Nalgumas matérias as soluções encontradas nas convenções publicadas em 1999 e em 2019 são praticamente as mesmas. Assim sucede quanto ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 27.º LS; art. 461.º, do CT), incluindo dentro do PNT⁵³⁴, ao direito a instalações (art. 30.º LS; e art.464.º, do CT)⁵³⁵, e ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 31.º LS art.465.º, do CT)⁵³⁶.

As comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus têm por base o Direito Comunitário. Respetivamente, por via das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE. A regulamentação das comissões de representantes de trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho consagrada na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, foi alterada pela Leis n.º 42/2012, 28-08 e n.º 3/2014, 28-01, DL n.º 88/2015, 28-05, L n.º 146/2015, 09-09, e L. nº 28/2016, 23-08.

530 Assim, por exemplo, CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.55.º); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 [cl. 12.ª, 1 a) e c)]; AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl.43ª e 72ª,2, i)).

531 Nesse sentido, AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.78ª - 81ª) e convenções paralelas; AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.101.º).

532 O tratamento do tema em revisões parciais é escasso: 5 convenções em 1999 e 10 em 2019.

533 Entre outros ver, em 1999: AC BCP/SNQTB - BTE 30/1999 (cl.12.º) e CC ANASE/FETESE - BTE 42/1999 (cl. 56º); para 2019, CC CNIS/FEPCEs – BTE 41/2019 (cl.13.º) e AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.75.ª).

534 AE PORTUCEL recicla/FETESE – BTE 7/1999 (Cl. 20.ª); CC FENAME/SITESE – BTE 17/1999 (Cl. 29.ª); ACRAL/SITESE - BTE 24/2019 [cl. 9.º, d)] e paralelo

535 AE PORTUCEL Florestal/SETAA – BTE 7/1999 (Cl. 22ª);-AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 19/1999 (Cl. 85ª); CC ACIFB/CESP - BTE 23/2019 (cl.58º)

536 AE PORTUCEL Florestal/SETAA – BTE 7/1999 (Cl. 22ª);-AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 19/1999 (Cl. 85ª) e CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.52ª, g)]; AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.107.º).

II. Relativamente ao direito de reunião no local de trabalho, as convenções acompanham, no essencial, o figurino legal, por vezes, com a previsão de ligeiros desvios: a possibilidade de as reuniões serem convocadas pelos sindicatos⁵³⁷, enquanto na lei apenas está prevista a convocação direta pelos trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical. Para a realização de reuniões no decurso do horário de trabalho, a lei concede 15 horas por ano e, em 1999, registam-se duas convenções que admitem 20 e 24 horas/ano⁵³⁸ para o exercício desse direito. De outra parte, em 2019, é vulgar a referência aos termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à empresa⁵³⁹ e já em 1999 se observavam algumas ocorrências⁵⁴⁰ nesse sentido, apesar de ter sido Código do Trabalho de 2003 a admitir essa possibilidade, que agora consta do 461.º 3, CT. Algumas convenções estabelecem regras precisas para assegurar a normalidade de laboração⁵⁴¹. Segundo o art. 28.º da LS, a reunião deveria ser convocada com um dia de antecedência, que o Código do Trabalho (art.411.º) passou para 2 dias. Ainda assim, algumas convenções de 2019, continuam a admitir um dia de pré-aviso⁵⁴².

III. Desde 1975 que a lei disciplina o direito a instalações permanentes em empresas com 150 ou mais trabalhadores. Há convenções que acolhem um limiar inferior ao legal, alargando esse direito em empresas com 100 trabalhadores, se os delegados sindicais o requererem⁵⁴³ ou, inclusivamente, prevendo a disponibilização permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁵⁴⁴. Estes regimes mais vantajosos parecem ter maior incidência nas convenções publicadas em 1999 (em cerca de metade das convenções que tratam o tema), mas com tendência a evoluir para os limites da lei (150 trabalhadores) nas revisões posteriores da mesma unidade de negociação e publicadas mais recentemente⁵⁴⁵.

537 AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019 (cl.95ª); CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB - BTE 18/2019 (cl. 76.ª) CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB - BTE 18/2019 (cl.75.ª). No mesmo sentido, em 1999, CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (10º,2)

538 CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl.50.º) -20h/ano para reunião e CC ANÓtico/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl.62.º,2), 24H/ano

539 CC CNEF/SEPLEU - BTE 5/2019 (cl.5ª, e)] e CC CNEF/ SIPE - BTE 5/2019 (cl.); AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF - BTE 12/2019 (cl.66.5 e 7 e 71ª,3), em sentido mais amplo os dirigentes sindicais também podem aceder ao estabelecimento, comunicando previamente data e assunto a tratar.

540 Por exemplo, AE PORTUCEL florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.20.º,6) e paralelos, *desde que devidamente credenciados pelo sindicato, os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas*. Redação semelhante AE BRISA/SETACOP - BTE 17/1999 (cl.4.º,4)

541 Por exemplo, em 1999 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.52ª); em 2019, AE LOURES PARQUE/STAL - BTE 7/2019 (cl.12ª,1); AE The Navigator Company/COFESINT - BTE 17/2019 (cl.18ª,1) e paralelos.

542 Por exemplo, CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 45/2019 (cl.46ª).

543 Instalações permanentes para 100 trabalhadores: AE PORTUCEL Industrial/FETESE - BTE 7/1999 (cl.25.º) e outros AE da PORTUCEL; CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.30.º) e para > 50 trabalhadores: CC ANÓtico/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl. 63.º, b)).

544 AC GENERALI/SINAPSA - BTE 13/2019 [cl.30ª,1e)]; AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 [cl. 33.ª, 1, e)] em 1999, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.84.º) [(=) BTE 27/2019 (CL.83ª)] e AE BRISA/SETACOP - BTE 17/1999 (cl.7ª) [(=) BTE 36/2019].

545 Exemplo de convenções que passam a seguir a lei: AE The Navigator Company/FETESE - BTE 45/2019 (cl.23.º) (diferente dos AE Portucel de 1999); CC FENAME/ SITESE e outros - BTE 27/2019 (cl.43.º) [diferente do CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.30.º)].

IV. O estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva é usualmente mencionado no elenco dos deveres da entidade empregadora⁵⁴⁶, ou como garantia dos trabalhadores a que os empregadores não se podem opor⁵⁴⁷, reproduzindo, de um modo geral, o disposto na lei⁵⁴⁸. São esparsas as diferenças face à lei no que toca à tutela dos delegados sindicais, dirigentes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, em matérias como o procedimento disciplinar e despedimento (art. 35.º LS e art. 410.º, CT)⁵⁴⁹ e de transferência (art. 34.º LS e 411.º, CT).

Para a transferência de local de trabalho destes trabalhadores a lei exige o seu acordo. Todavia, desde o CT de 2003 que se clarificou que esta exigência não se aplica à transferência que “resultar de extinção ou mudança do respetivo estabelecimento”, disposição que passou para o artigo 411.º, n.º 1, do CT 2009 e que é reiterada em algumas convenções de 2019, mas que não figura nas de 1999, certamente porque também não constava da lei então em vigor⁵⁵⁰. Há, neste âmbito, várias formulações que reforçam a proteção do trabalhador, por exemplo, contra mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho⁵⁵¹, a limitação à possibilidade de transferência do dirigente sindical dentro da área de intervenção do respetivo sindicato⁵⁵² ou a exigência de parecer da comissão de trabalhadores, dos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados⁵⁵³, dando conhecimento ao sindicato⁵⁵⁴.

V. Para o exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, a lei prevê a concessão de créditos de horas de duração variável, consoante se trate de membros da comissão de trabalhadores, de delegados sindicais e de membros da direção das associações sindicais⁵⁵⁵. Tal como noutros tópicos, é usual a reprodução do regime legal (5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão intersindical e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais)⁵⁵⁶, embora se encontrem tempos ligeiramente mais

546 AE ViaPorto/SINFB – BTE 35/2019 [cl.11ª, f)] e paralelos; AE SCOTTURB/SITRA — BTE 35/2019 [cl.11ª, f)].

547 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl. 20.ª, 1); AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 [cl. 7ª, e)] e outras convenções do setor educativo.

548 Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 [cl.55.º,2. e)]; AE ALMAMUSICA/SPGL – BTE 4/2019 [cl.4ª, c) e7ª, e)].

549 Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cl.99ª,3). No CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 (cl. 7.ª, 2) e paralelo, presume-se sem justa causa o despedimento de trabalhador que tenha sido dirigente sindical nos últimos 5 anos, conforme art.24.ºLS, enquanto o art.410.º,3, CT, prevê 3 anos.

550 Nesse sentido, AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.30ª, 2) e AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.28.º,2). Em 1999, por exemplo, AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.22.º,4 e 25.º,3).

551 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 13/2019 (cl.); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 20.ª, 1).

552 AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.10ª,4) (vai para além do art. 411.º, CT admite a transferência de dirigente sindical por acordo ou em caso de extinção de posto de trabalho ou mudança de estabelecimento).

553 AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.10ª,4), exige-se parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência dos delegados sindicais, se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados (regra que vai para além das garantias de proteção do trabalhador, do art.194.º, CT);

554 AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.24.º,3)

555 Sobre o direito ao crédito de horas dos representantes sindicais, ver arts.32.º e 33 da LS e arts. 408.º, 422.º, 467.º, art. 468.º, do CT.

556 Por exemplo, os CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE, ambos BTE 5/2019 (cl.60ª); AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.20ª,4 e 5 e 24ª) e paralelos.

vantajosos para o delegado sindical (fixando um crédito de seis⁵⁵⁷, sete⁵⁵⁸, oito⁵⁵⁹; 10h⁵⁶⁰ 11⁵⁶¹ ou doze⁵⁶² horas mensais) e/ou para os dirigentes sindicais (para 5⁵⁶³ ou 6⁵⁶⁴ dias mensais⁵⁶⁵) e para membros das comissões intersindicais, 15 horas⁵⁶⁶ em vez das 8 que a lei determina. Em alguns casos, o crédito conferido aos membros da comissão sindical é fixado conjuntamente, remetendo-se a sua distribuição para a própria comissão⁵⁶⁷. Há também um caso em que a convenção concede indistintamente aos dirigentes e delegados sindicais um crédito de horas individual até ao limite de 10 dias por mês⁵⁶⁸.

Em termos procedimentais, o art. 32.º, 3, da Lei Sindical, exigia a comunicação ao empregador com 1 dia de antecedência para utilização do crédito de horas, regra reproduzida nas convenções de 1999⁵⁶⁹. Esta solução foi ainda seguida nalgumas convenções publicadas em 2019⁵⁷⁰, apesar de o Código do Trabalho exigir 2 dias (art. 408.º, 3, CT).

Várias convenções preveem, à semelhança da lei, a possibilidade de justificação de ausências motivadas pelo exercício de funções de representação dos trabalhadores não cobertas pelo crédito de horas, sendo consideradas faltas justificadas, ainda que não sejam retribuídas (arts. 409.º e 468.º, 5, do CT)⁵⁷¹. E em 2019, nalgumas convenções, contempla-se a abertura para frequência de cursos, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical, para além do crédito de horas⁵⁷².

VI. Entre os benefícios previstos para os dirigentes sindicais encontra-se ainda a possibilidade de serem requisitados pela associação sindical, sem perda de retribuição quando

557 AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 35.ª) e AE Europ Assistance - Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.29ª). AE PORTUCEL Florestal/SETAA- BTE 7/1999 (cl.22.ª) e paralelos, concede mensalmente 6H aos delegados sindicais e 10H àqueles que integrem comissões intersindicais. De modo diferente o AE The Navigator Company/FETESE - BTE 45/2019 (cl.20.ª,4 E 5) e convenções paralelas, reproduz a lei.

558 AC GENERALI/SINAPSA - BTE 13/2019 (cl.39ª), e AC ZURICH/SINAPSA - BTE 17/2019 (cl.32.ª.)

559 AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF - BTE 12/2019 (cl.70ª); CC ACAP/FETESE e ACAP/SITESC - BTE 4/1999 (cl.48.ª) 8H/M para delegados sindicais; acrescida (+) 1H nas empresas de grupo económico ou com várias unidades de produção, se houver comissão sindical.

560 CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl.6ª,3) crédito de horas, delegado sindical 10H/mes

561 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.89.ª1)

562 AE PEFACO/FESAHT - BTE 6/2019 (cl.110ª).

563 AC GENERALI/SINAPSA - BTE 13/2019 (cl.38ª,1), AE ViaPorto/STTAMP - BTE 31/2019 (cl.62.ª); em 1999, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.89.ª3); CC ANEL/STAD - BTE 11/1999 (cl.58.ª) refere-se "crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal."

564 CC ACRAL/CESP - BTE 16/2019 e ACRAL/SITese - BTE 24/2019 [cl. 7.ª, 1, b)]

565 CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl.53.ª4), prevê número de delegados sindicais superior à lei (art.33.ºLS): a) 8 a 24 trabalhadores - 1 delegado sindical; b) 25 a 49 trabalhadores- 2 del. sindicais; c) 50 a 99 trabalhadores- 3 del. sindicais; d) 100 a 199 trabalhadores -4 del. sindicais; e) 200 a 499 trabalhadores - 6 del. sindicais; f) > 500 trabalhadores- formula: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores. .

566 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.89.ª1) 15 H de crédito para os delegados das comissões intersindicais.

567 CC ANTROP/STRUP - BTE 35/2019 (cl.64ª,4).

568 Os AE TRANSTEJO/ SIMAMEVIP - BTE 28/1999 [cl.3.ª, al.i)] e paralelos [(=) BTE 36/2019, alteração e texto consolidado]

569 Por exemplo, CC As.ServiçosLimpeza/SLEDA - BTE 5/1999 (cl 54.ª),

570 CC ANORECA/FECTTRANS - BTE 17/2019 (cl. 22.ª, 3); AC Fidelidade /SINAPSA - BTE 5/2019 [cl.52ª, 2, c) e i)];

571 Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTb - BTE 5/2019 (cl. 66ª,2).

572 Por exemplo, AE A. ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF - BTE 12/2019 (cl.70ª,3 e 5). Em 1999 não se observam soluções similares.

exercçam funções executivas, dentro de certos limites⁵⁷³, ou a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro (para além daqueles a quem seja conferido esse estatuto pela lei ou pela convenção), a solicitação do sindicato e com acordo do empregador, assumindo aquele os respetivos encargos⁵⁷⁴.

VII. O direito de reunião com o órgão de gestão da empresa, apesar de ser reconhecido apenas às comissões de trabalhadores [conforme o art. 19.º da LComT e o art. 423.º, 1, g), do CT], é regulado enquanto direito equivalente em benefício dos delegados sindicais ou da comissão sindical em diversas convenções. A sua configuração é muito semelhante em 1999 e 2019⁵⁷⁵. As mais das vezes, o tempo despendido em reunião é considerado como tempo de serviço efetivo, embora não seja computado para efeito de crédito de horas⁵⁷⁶, há, porém, IRCT de 1999 onde, pelo contrário, este tempo não conta para o crédito de horas, quando a reunião for convocada pela administração da empresa⁵⁷⁷. Conforme resulta de vários textos convencionais, os dirigentes e representantes sindicais que não são trabalhadores da empresa também podem participar nessas reuniões, sempre que a empresa dê o seu acordo⁵⁷⁸ ou, nalguns IRCT de 1999, sempre que os dirigentes sindicais assim o “desejarem”⁵⁷⁹.

VIII. Já houve ocasião de assinalar que o direito de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores só integrou o núcleo de direitos dos representantes sindicais a partir do Código do Trabalho de 2003, pois até então essa prerrogativa legal estava circunscrita à comissão de trabalhadores. No entanto, várias convenções publicadas em 1999 já se distanciavam, em certa medida, daquela diferenciação, reconhecendo o direito de informação e consulta aos representantes sindicais, a propósito de um conjunto de matérias, incluindo:

- Acompanhamento de todas as matérias associadas ao cumprimento da lei e da convenção e com impacto nas condições de trabalho dos trabalhadores⁵⁸⁰;

573 Assim, AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.32ª), bem como a maioria das convenções do setor segurador. Em 1999, o AE CARRIS/SITRA - BTE 29/1999 (cl.75.º) e paralelos, admite a afetação, em permanência, de 4 trabalhadores à comissão intersindical da empresa [(=) BTE 27/2018, cl.73.º].

574 AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 (cl. 34.ª).

575 ANEL/STAD - BTE 11/1999 (cl. 57ª), Reuniões com os órgãos de gestão de empresa “comissão intersindical e ou da comissão sindical (...), ou ainda os delegados sindicais. AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.24.º) e paralelos [(=) AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.19.ºª)] e paralelas; AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.88.º); AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.10.º). CC ANÓtico/FEPCESE - BTE 48/1999 (cl.68.º), as decisões tomadas em reunião da comissão sindical com a direção da empresa devem ser comunicadas à assembleia de trabalhadores, que as pode aprovar ou anular, no prazo de uma semana. [(=) CC ANÓtico/FETESE - BTE 37/2015 (cl.64.º, 67.º e 68.º)].

576 AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.132.º). AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.88.º) [(=) BTE 27/2016 [Cl. 87ª,2)]; CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (9ª) (n.1).

577 Por exemplo, AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.10.º)

578 CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 78.ª); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 18/2019 (cl.77.ª). ANEL/STAD – BTE 11/1999 (cl. 57ª).

579 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.88.ª3) e CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (9ª, 1 e 6).

580 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.21.º) e CC ANEL/STAD - BTE 11/1999 (cl.56.º).

- Fiscalização do funcionamento dos equipamentos sociais da empresa⁵⁸¹;
- Fiscalização e acompanhamento da instrução dos processos disciplinares⁵⁸²;
- Parecer sobre de transferência de trabalhadores⁵⁸³, projetos de mudança de local de instalações⁵⁸⁴ e de reestruturação dos serviços⁵⁸⁵;
- Audição sobre recrutamento⁵⁸⁶;
- Parecer sobre alteração de horários de trabalho⁵⁸⁷ (incluindo prestação de trabalho suplementar ou mudança de turnos⁵⁸⁸ e horários flexíveis⁵⁸⁹); plano de férias⁵⁹⁰ e definição de feriados⁵⁹¹.

IX. Nos dois anos em análise encontram-se várias disposições relativas ao dever geral de informação do empregador, em benefício quer das associações sindicais outorgantes da convenção e dos trabalhadores seus filiados que o solicitem⁵⁹², quer em benefício das estruturas de representação coletiva existentes na empresa, aqui compreendendo a comissão de trabalhadores, a comissão sindical e a comissão intersindical. Há, por outro lado, convenções que fazem alusão aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores⁵⁹³ ou à associação sindical outorgante e à comissão de trabalhadores⁵⁹⁴. Ou seja, parece existir uma certa supletividade entre

581 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.21.º), na fiscalização sobre o funcionamento do refeitório, infantário, creche, qualquer deliberação da empresa pressupõe o conhecimento prévio das estruturas de representação coletiva. [(=) AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.19.º) e paralelas. No mesmo sentido AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.87.º) e CC ANOTico/FEPCEs - BTE 48/1999 (cl.7.º).

582 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.87.º,2) CC ANEL/STAD - BTE 11/1999 (cl.56.º), elaborada a nota culpa, delegados e comissões sindicais ou intersindicais têm competência para fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar e serem ouvidos antes da decisão final.

583 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl.16º) transferência de trabalhadores é precedida de audição dos delegados sindicais, se implicar mudança de categoria.

584 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl.21.º) e paralelo, parecer e conhecimento prévio de qualquer projeto de mudança. No mesmo sentido, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.87.º); AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.8.º).

585 AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 8.º, 4) Parecer sobre reestruturação de serviços, incluindo p/ melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

586 AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.10º).

587 AE CARRIS/SITRA - BTE 29/1999 (cl.22.º,13) e paralelos [regime semelhante BTE 27/2018, cl.21.º6];

588 CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.34.º) empregador estabelece os horários de trabalho, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, ou, na sua falta, o sindicato signatário. A sua aceitação ou recusa deverá ser justificada por escrito. Ver também os AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl.8.º,4) e AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.5.º, e 87.º,2), compete às CS e CI o direito de “propor e ser ouvidos” num conjunto de matérias incluindo horários de trabalho.

589 AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.23º,4) audição das organizações sindicais subscritoras do AE, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem, sobre alteração dos horários flexíveis

590 A CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl76.º,2.); CC ANTROP/SITRA – BTE 35/2019 [Cl. 31.º]

591 A CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.44.º,2); a intervenção das organizações representativas dos trabalhadores (ORT), em geral, estava prevista, por exemplo, na organização do trabalho por turnos e marcação de férias, (76.º,2.); o trabalho em dias de feriados (CL.71.º), pressupõe o acordo das ORT, ou do sindicato.

592 AE CARRIS/SNM - BTE 29/1999 (cl. 4.º, al.a) e paralelo; AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 28/1999 (cl.3.º,f) e paralelo E AE CP/ASCEF - BTE 29/1999 (cl.5.º,al.E) e CC ADIPA /SITESE - BTE 14/2019 (cl.72.º) AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.87.º,2).

593 AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. - BTE 25/1999 (cl.11ª-a)).

594 CC ANTROP/SITRA – BTE 35/2019 [Cl. 10.º, a) e b); CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl. 21.º, e)] é dever do empregador prestar os esclarecimentos (...) à comissão de trabalhadores da empresa e ao Sindicato outorgante. ver também, AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 [cl.87.º,2 e)].

a comissão de trabalhadores e as estruturas sindicais na empresa⁵⁹⁵, por vezes alargada ao próprio sindicato outorgante da convenção⁵⁹⁶.

As matérias onde estas estruturas são chamadas a dar parecer são diversificadas. Podem abranger, por exemplo, planos de formação⁵⁹⁷ e regulamentos internos da empresa⁵⁹⁸.

X. Como nota final, importa mencionar que, em aditamento ao elenco de matérias do art. 466.º do CT, no âmbito do direito de informação e consulta, é possível o seu alargamento por convenção coletiva. Fazendo uso desta faculdade, algumas convenções publicadas em 2019 enumeram outros tópicos sobre que incide este direito ou concretizam alguns dos temas genericamente referidos na lei. Referem, assim:

- As alterações de organização dos tempos de trabalho⁵⁹⁹ e os regimes de flexibilização temporal da prestação do trabalho, como sejam a adaptabilidade e os bancos de horas⁶⁰⁰;
- Matérias associadas à criação de novas categorias profissionais⁶⁰¹;
- Os processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do efetivo da empresa⁶⁰² e decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho⁶⁰³.

595 Competência da comissão de trabalhadores e, na sua falta, comissão intersindical de delegados da empresa: AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl.10ª) e AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl.5.ª,2).

596 Competência da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou do sindicato signatário: CC FENAME/SQTD - BTE 17/1999 (cl.33.ª)

597 AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 [cl. 9ª, 2] e AC LUSITÂNIA/SINAPSA - BTE 21/2019 [cl. 33.ª, 1, e)].

598 AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 3.ª).

599 Por exemplo, AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB – BTE 17/2019(cl. 20.ª,7).

600 Por exemplo, AC Associação de Regantes do Vale do Sorraia e outras/SETAAB – BTE 17/2019(cl. 20.ª,7).

601 CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl.15ª,1, o)), exige acordo do sindicato ou da comissão paritária para criação de novas categorias profissionais.

602 AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.10ª,7) e AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 11.ª,9): a mobilidade funcional definitiva, para além do acordo do trabalhador, obriga a audição dos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

603 CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.65ª).

7.2.7 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais.

7.2.7.1 Introdução

I. Apesar da redação das normas legais que se referem à instituição de regimes de complementação do sistema previdencial ser muito diversa nos dois anos em análise, o enquadramento normativo desta matéria é semelhante.

Em 1999 a matéria era tratada no artigo 6.º, n.º 1, alínea e) e no n.º 2, da Lei das Relações Coletivas de Trabalho (LRCT – DL n.º 519-C1/79, de 29/12), na redação do DL n.º 209/92, de 02/10. Proibia-se aos IRCT *“Estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelo sistema de segurança social, salvo se ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais complementares de segurança social ou equivalentes, bem como aqueles em que a responsabilidade pela sua atribuição tenha sido transferida para instituições seguradoras”*. Estabelecia-se, contudo, uma ressalva, permitindo *“a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção coletiva de trabalho”*, os quais se tinham *“por reconhecidos, no mesmo âmbito, pelas convenções subsequentes, mas apenas em termos de contrato individual de trabalho”*.

A este propósito vale a pena lembrar – pois o ponto ainda tinha reflexos em convenções publicadas em 1999 – que a intervenção da contratação coletiva no domínio da proteção previdencial complementar era quase totalmente vedada pela legislação anterior a 1992, tanto na versão original da LRCT como no diploma antecedente (DL n.º DL n.º 164-A/76, de 28.02, na redação do DL n.º 887/76, de 29.12). Apenas se admitia o estabelecimento de prestações complementares do subsídio de doença, o que explica a ressalva consagrada no diploma de 1992, acima referida.

II. A proibição de intervenção da negociação coletiva neste domínio foi bastante contestada (e não raro desrespeitada), tendo prevalecido no Tribunal Constitucional a solução que reconhece existirem razões materiais que justificam a imposição de limites à regulamentação coletiva da matéria, ainda que a regra da LRCT tenha sido declarada inconstitucional por razões formais⁶⁰⁴.

O problema da inconstitucionalidade orgânica foi ultrapassado com o Código do Trabalho de 2003, cujo artigo 533.º, 2, continha disposição praticamente idêntica à que transitou para o artigo 478.º, n.º 2, do CT de 2009, que regia a matéria no ano de 2019. Estabelece-se aí que «O

604 Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 517/98, n.º 634/98 e n.º 996/96.

instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei».

Em conclusão, a solução é praticamente igual, ainda que partindo de perspetiva diferentes. Em 1999 afirmava-se a proibição e permitia-se a intervenção da contratação coletiva desde que se desenvolvesse nos termos consentidos pela legislação previdencial. Em 2019 começa por se afirmar a possibilidade de as convenções disporem nestas matérias, acrescentando-se que o têm de fazer no quadro da legislação respetiva, cujo traço fundamental consiste na exigência de que os principais esquemas de complementação sejam suportados em patrimónios autónomos (fundos) ou concedidos através de seguros.

7.2.7.2 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais nas convenções coletivas.

I. Nos dois anos considerados a percentagem de convenções que se refere à atribuição dos benefícios em análise é semelhante: 68% em 1999 (34 num total de 50) e 65% em 2019 (52 num total de 79). Por tipo de convenções, também nos dois anos predominam os acordos de empresa, ainda que em 1999 representassem uma percentagem mais elevada (67%) do que em 2019 (perto de 54%). A diferença mais significativa regista-se nas primeiras convenções: em 1999 apenas 30% tratava da matéria, sendo essa percentagem de 57% em 2019.

Quadro 43- Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais em 1999 e 2019 (primeiras convenções e revisões globais)

REGIMES COMPLEMENTARES	1999				2019			
	AC	AE	CC	TOTAL	AC	AE	CC	TOTAL
1ª convenção	0	4	3	7	5	18	4	27
Revisão Global	1	19	7	27	3	10	12	25
TOTAL	1	23	10	34	8	28	16	52
Total de Convenções analisadas:				50	79			
Total de Convenções publicadas:				385	240			

Fonte(s): CRL / BTE online

Em regra, as convenções relativas a grandes empresas estabelecem um maior leque de benefícios e uma regulamentação mais desenvolvida, tendencialmente, ainda que não em

exclusivo⁶⁰⁵⁻⁶⁰⁶, nas empresas do sector empresarial público ou em empresas privadas que resultaram da privatização de anteriores empresas públicas⁶⁰⁷⁻⁶⁰⁸.

IV. O tipo de benefícios⁶⁰⁹ previstos nos dois anos em análise não apresenta diferenças muito significativas, como se pode ver no quadro seguinte. O maior número de ocorrências em 2019 face a 1999 deve-se essencialmente ao maior peso do apoio escolar e de seguros de saúde previstos nas convenções de 2019. Uma diferença assinalável foi o aumento de convenções que preveem apoios a filhos com deficiências.

Quadro 44- -Convenções que abordam apoios sociais complementares em 1999 e 2019

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 1999		2019
Total de Convenções publicadas:	385	240
Total de convenções que abordam os temas:	34*	52*
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	23	21
Filhos	2	3
Creche	10	10
Apoio escolar	10	14
Descendentes com deficiências psicomotoras	2	13
Seguros de vida	13	9
Complementos Sociais	31	48
Reforma	21	20
Subsídio de Doença	28	40
Seguros de Saúde	15	18

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

*Nota: 1ªs Convenções e Revisões Globais que abordam estes temas

Em 1999 também se registava a especificidade do sector financeiro⁶¹⁰, sendo que à época ainda não se tinha concretizado a integração dos trabalhadores bancários no regime geral da segurança social⁶¹¹. Nesse ano não foram publicadas novas convenções nem revisões globais no sector segurador, pelo que não há exemplos da regulamentação específica que é usual nesse sector, ao contrário do que acontece em 2019⁶¹².

III. A prevalência de mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social verifica-se nos dois anos analisados. Em 1999 este benefício – que, como se recordou, foi ressalvado da proibição de intervenção da contratação

605 Cfr. AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 82.ª) e paralelos, com previsão de múltiplos benefícios, mas relegando a regulamentação para documento próprio, não publicado juntamente com a convenção, prevendo-se que dela fazia parte integrante.

606 AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl. Anexo III, cls. e 92.ª).

607 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl. 75.ª a 81.ª; Anexo IV); AE CARRIS/SITRA - BTE 29/1999 (cl. 60.ª- 64.ª) e AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 37.ª, Regulamento).

608 AE Tabaqueira II/FESAHT - BTE 27/2016, (cl.75.ª ss.), em vigor na revisão parcial BTE 22/2019; AC Infraestruturas de Portugal/SNTSF - BTE 22/2019 (cl. 77ª-81ª; 87ª; 88ª), AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cls. 40.ª e ss.; 73.ª;86ª-95.ª; 112.ª-115ª) e paralelos, AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.70.ª-76.ª).

609 cfr, quanto aos referenciais da análise, cfr. os pontos 4.4.7, 4.4.8 e 4.4.11 e dos Relatórios de 2016, 2017 e 2018, respetivamente.

610 AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl.). Em 1999 foram também publicadas revisões parciais da CGG: AC CGD e Outros/SNQT B - BTE 45/1999 e AC CGD e Outros/SBSI e Outros - BTE 24/1999.

611 Sobre a especificidade do regime de proteção social no setor financeiro ver o Relatório de 2017, ponto 4.4.7 (pág. 193).

612 Assim, entre outras: AE BMO PORTUGAL/SNQT B – BTE 5/2019 (cl. 107.ª e ss.); AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 55.ª-57.ª); AC ZURICH/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl.49.ª-50.ª, 56.ª, 58.ª); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 17/2019 (cl. 48.ª-50.ª e Anexo V).

coletiva imposta em 1976⁶¹³ – surge em 82% das convenções analisadas que versavam sobre a matéria (28 de um total de 34 convenções). No ano de 2019 essa percentagem era de 77% (40 de 52).

Apesar de a configuração do apoio ser bastante variável, em todos os casos este traduz-se na atribuição de uma prestação pecuniária destinada a 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. Os pontos versados nas convenções de 1999 e de 2019 são bastante semelhantes, regulando-se, em especial, os pressupostos ou condições de atribuição, o período coberto e o valor do benefício.

Em regra, a atribuição decorre automaticamente da ausência por doença, prevendo algumas convenções, tanto de 1999⁶¹⁴ como de 2019⁶¹⁵, a possibilidade de verificação pelo empregador. Mas há exemplos de convenções que limitam a atribuição do subsídio quando a doença origina internamento⁶¹⁶.

Quanto ao início da atribuição, tanto em 1999⁶¹⁷ como em 2019⁶¹⁸ há convenções que excluem o período inicial de três dias que não é coberto pelo regime público. Mas também se consagram períodos de não-atribuição mais alargados em convenções de 1999 (cinco⁶¹⁹ e quinze dias⁶²⁰) e de 2019 (oito dias⁶²¹ ou só em caso de ausências duradouras, por exemplo, quando ultrapassem 30 dias⁶²²). Em sentido oposto, também nos dois anos se encontram convenções que asseguram a cobertura desde o primeiro dia de doença⁶²³⁻⁶²⁴. De igual modo em 1999⁶²⁵ e 2019⁶²⁶ há casos em que se garante o pagamento da retribuição quando o trabalhador não tenha acesso ao subsídio de doença por falta de cumprimento do período de garantia do regime previdencial público⁶²⁷.

613 De que é reflexo a cl. 53.º do CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999, onde se salvaguardam os direitos de complementação de reforma que haviam sido atribuídos em anteriores versões.

614 AE TABAQUEIRA/FISIABT - BTE 19/1999 (Anexo IV) e CC LPPF/FEPCEs - BTE 26/1999 (cl. 31.º, 4).

615 AE PEFAÇO/FESAHT - BTE 6/2019 (cl.101.º,4).

616 Em 1999 é o caso da CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl. 37.º). Limitação semelhante surge em 2019, por exemplo: no AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.70º, 2); AE CARRISTUR/SITRA - BTE 47/2019 (cl.67º);CC ANTROP/STRUP - BTE 35/2019(cl.66º) e paralelos; e ANTRAM/FECTTRANS - BTE 45/2019 (cl. 81º).

617 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 105.º) e paralelos.

618 CC ANORECA/FECTTRANS - BTE 17/2019 e CC ANIECA/FECTTRANS - BTE 13/2019 (cl.) ambos (cl. 60.º, 2).

619 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl. 38.º).

620 CC LPPF/SJP Futebol - BTE 33/1999 (cl. 31.º).

621 CC AESIRF/ASSP - BTE 26/2019 (cl.53º).

622 CC ANTRAM/FECTTRANS - BTE 45/2019 (cl..81º).

623 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl. 77.º)

624 AC ZURICH/SINAPSA - BTE 17/2019 (cl.42º).

625 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl. 77.º); AE CP/FST- Ferroviários Pt - BTE 42/1999 (cl. 81.º) e paralelos.

626 AE CAIMA/SITESE - BTE 24/2019 (cl.43º,2); AC Indorama Portugal/COFESINT - BTE 31/2019 (cl.91; 3).

627 Cfr. art. 61º, Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS).

O período coberto é outro elemento usual, sendo comum a fixação de períodos máximos, de duração variável. Em 1999 encontram-se exemplos em que a concessão é limitada a 30 dias⁶²⁸, 60 dias⁶²⁹, 90 dias⁶³⁰, 120 dias⁶³¹ e um caso em que não se impõe qualquer limite⁶³². Estes e outros limites máximos surgem também em 2019, como, por exemplo: 30⁶³³, 40⁶³⁴ e 90 dias⁶³⁵ ou 12 meses por ano⁶³⁶.

O valor da complementação mais usualmente consagrado corresponde à diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença, tanto em 1999⁶³⁷ como em 2019⁶³⁸. Mas o referencial é algo variável, como se verifica nas convenções de 2019, em que surgem referências à remuneração líquida⁶³⁹, à retribuição efetiva⁶⁴⁰ ou a um conjunto preciso de componentes⁶⁴¹. Solução mais rara é o valor do subsídio ser estabelecido numa percentagem fixa da retribuição, exemplo localizado em 1999⁶⁴².

IV. Ainda quanto à proteção da saúde, verifica-se em ambos os anos a concessão de outros benefícios ou apoios, em regra pecuniários, como sejam:

- A comparticipação em internamento hospitalar⁶⁴³ e intervenção cirúrgica⁶⁴⁴;
- A comparticipação dos custos da assistência médica e medicamentosa⁶⁴⁵;
- A cobertura por um seguro de saúde é outra das formas de proteção complementar na área da saúde consagrada em convenções de 1999⁶⁴⁶ e de 2019⁶⁴⁷;

628 CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl. 38.ª).

629 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 105.ª) e paralelos; AE GESLOURES/CESP - BTE 30/1999 (cl. 65.ª); e CC ANO/FETESE - BTE 31/1999 (cl. 59.ª).

630 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 105.ª) e paralelos –diferencia-se o período (60 ou 90 dias) para os trabalhadores do comércio e das garagens, respetivamente.

631 CC LPFP/SJP Futebol - BTE 33/1999 (cl. 31.ª).

632 AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 37.ª).

633 CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 81.ª, 1).

634 CC APEC/FECTRANS– BTE 9/2019 (cl. 56ª-A, 1)

635 CC ANCIPA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 67ª).

636 AE UPS OF PORTUGAL/SNTCT - BTE 19/2019 (cl. 14ª).

637 Por exemplo, AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 67.ª), AE TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999 (cl. 80ª) e paralelo.

638 CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 56.ª-A,1) [(=) BTE 12/2018] e AE SCOTTURB/SITRA – BTE 35/2019 (cl.70ª, 2); CC ANTRAP/STRUP – BTE 35/2019 (cl.66ª).

639 AE ADP – Fertilizantes/FIEQUIMETAL – BTE 30/2019 (cl.93ª.) e óticos (BTE 48) (cl.59.ª,1; AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.101ª) atribui um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador.

640 AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA - BTE 29/2019 (cl.39ª,1).

641 CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 45/2019 (cl. 81.ª, 2) [altera BTE 34/2018 (cl. 73.ª, 2)].

642 CC ACAP/FETESE - BTE 4/1999 (cl. 106.ª) e paralelos.

643 AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl. 83ª) e convenções paralelas; AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 66.ª)

644 AC BP – Portugal/COFESINT e outra – BTE 37/2019 (cl.100ª.) e convenções paralelas.

645 AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM - BTE 27/2019 (cl. 83ª,1); AE ADP – Fertilizantes/COFESINT – BTE 30/2019 (cl.93ª, 3) e convenções paralelas.; AE CARRIS/SITRA e SNN - BTE 29/1999 (cl. 60ª);

646 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 82.ª) e paralelos; AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 66.ª); CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl. 37.ª); AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 28/1999 (cl. 9.ª) e paralelos; e AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 17.ª - Regulamento).

647 Por exemplo: AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl.50ª); AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cl.56ª); e nos AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.73.ª) e convenções paralelas (aqui com possibilidade de alargamento aos familiares do trabalhador.

- Embora raros, também há casos de concessão de apoios em espécie, através do acesso a sistemas de saúde próprios, solução típica do sector bancário, que surge também nas convenções publicadas em 1999⁶⁴⁸ e em 2019⁶⁴⁹.

V. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional surge em 1999⁶⁵⁰ e em 2019⁶⁵¹, traduzindo-se na manutenção da obrigação de o empregador proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador. Por vezes a fruição do benefício tem limitações de ordem temporal⁶⁵² ou quantitativa⁶⁵³.

Ainda relacionada com a proteção das consequências dos acidentes de trabalho, algumas convenções de 1999 e de 2019 regulam a obrigação do empregador 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 baixa⁶⁵⁴.

VI. Relativamente aos benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez, surgem os usuais regimes próprios do sector bancário – de que há exemplos em 1999⁶⁵⁵ e em 2019⁶⁵⁶ –, e do sector segurador –, mas neste apenas em 2019⁶⁵⁷, dado que em 1999 não foram publicadas primeiras convenções ou revisões globais nessa área.

Embora pouco frequentes, há também convenções de outros sectores que asseguram a complementação da reforma:

- Em 1999 encontram-se alguns desses regimes em convenções específicas de grandes empresas⁶⁵⁸, e num contrato coletivo, ainda que de um sector com marcadas especificidades⁶⁵⁹. Em todos os casos o sistema implica a concessão de benefícios

648 AC BCP/ BTE 30/1999 (cl. 95.ª).

649 AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl.110ª).

650 Entre outras: AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl. 80.ª); CC ANO/FETESE - BTE 31/1999 (cl. 59.ª, 2); e AE CP/SINFB - BTE 40/1999 (cl. 82.ª) e paralelos;

651 Por exemplo, AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 48ª.); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.50ª); AE PEFACO/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.102ª); e ENSINO BENTO J. CARAÇA/FENPROF – BTE 12/2019 (cl. 65ª,3).

652 CC AEVP/SINTICABA – BTE 6/2019 (cl.43ª), limita a 4 meses o apoio do empregador para cobrir o vencimento ilíquido do trabalhador, no caso da seguradora não o fazer.

653 CC ACRAL/CESP – BTE 16/2019 (cl. 56.ª, 1) e paralelo.

654 Em 1999 são exemplos: CC FENAME/FETESE - BTE 28/1999 (cl. 24.ª); AE CP/SINFB - BTE 40/1999 (cl. 83.ª); CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl. 83.ª, 1). Para 2019 podem ver-se, entre outras: CC APEC/FECTRANS – BTE 9/2019 (cl. 57.ª); AE The Navigator Company/FETESE – BTE 45/2019 (cl.9ª); e CC C NIS/FEPACES – BTE 41/2019 (cl.79ª).

655 AC BCP/SNQTB - BTE 30/1999 (cls. 109.ª e ss.)

656 Por exemplo, AE BMO PORTUGAL/SNQTB – BTE 5/2019 (cl.107ª).

657 AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 54ª e Anexo VI); AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl. 54ª) e AC GENERALI/SINAPSA – BTE 13/2019 (cl. 55ª e Anexo IV).

658 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (Anexo IV); AE CARRIS/SITRA e SNN - BTE 29/1999 (cl. 62.ª); e AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 14.ª Regulamento).

659 CC LPFP/SJP Futebol - BTE 33/1999 (cl. 33.ª).

definidos (e não de contribuição definida⁶⁶⁰) e há apenas duas convenções que aludem à concessão através de fundos de pensões, como requerido por lei⁶⁶¹. Neste ano localiza-se também um benefício de diferente configuração, ainda relacionado com a reforma, traduzido na concessão de um prémio pecuniário de passagem à reforma⁶⁶².

- A situação não é muito diversa em 2019. As convenções analisadas que versam sobre o tema são também próprias de grandes organizações⁶⁶³, com exceção de um contrato coletivo na área da indústria alimentar⁶⁶⁴. Já neste ano surgem convenções com regimes de complementação de contribuição definida, usualmente consagrados nas convenções do sector segurador⁶⁶⁵, suportados em fundos de pensões.
- Em ambos os anos se encontram convenções com disposições transitórias que visam salvaguardar regimes de complementação atribuídos anteriormente, mantendo a proteção dos trabalhadores admitidos até certa data, como sucede nas versões da mesma convenção de 1999 e de 2019⁶⁶⁶.

VI. Um benefício usual nas convenções que concedem apoios sociais é a complementação da pensão de sobrevivência, que tanto se encontra em 1999⁶⁶⁷ – ainda que por vezes quando a morte resulte de acidente de trabalho⁶⁶⁸ – como em 2019⁶⁶⁹.

Ainda relativamente à proteção associada à eventualidade morte, em ambos os anos há exemplos da atribuição de: seguros de vida⁶⁷⁰; apoio às despesas de funeral ou concessão de um subsídio de funeral⁶⁷¹.

660 Nos planos de benefício definido há o compromisso de atribuir um valor correspondente à diferença (total ou apenas em parte) entre a retribuição do trabalhador e a pensão de reforma ou a prestação que se pretende complementar. Nos planos de contribuição definida o compromisso é de contribuir com certo valor (em regra, correspondente a uma percentagem da retribuição) para um património autónomo, tendo o trabalhador direito ao saldo registado em seu nome quando se verificar o evento (reforma, morte ou outro) cuja proteção se pretende complementar.

661 AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 e AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999.

662 CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 30/1999 (cl. 85.ª) e AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 18.ª Regulamento).

663 AE PETROGAL/FIEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cl. 59ª-61ª) e paralelos; e AE SCOTTURB/SITRA - BTE 35/2019 (cl.73ª), AE The Navigator Company/FETESE - BTE 45/2019 (Anexo III) e paralelos com regime semelhante ao estipulado nos AE outorgados pela PORTUCEL em 1999.

664 CC ANCIPA/SETAAB - BTE 18/2019 (cl.68ª).

665 Assim por exemplo: AE Seguradoras Unidas/SINAPSA - BTE 5/2019 (cl. 54ª e Anexo VI); AC FIDELIDADE7SINAPSA - BTE 5/2019 (CLS. 55.ª-57.ª); e AC GENERALI/SINAPSA - BTE 13/2019 (cl. 55ª e Anexo IV).

666 CC ANILACT/SPLACT - BTE 6/1999 (cl. 53.ª) e CC ANILACT/SETAAB - BTE 13/2019 (Anexo IV)."

667 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (Anexo IV); AE CARRIS/SITRA - BTE 29/1999 (cl. 63.ª) e paralelo; AC BCP/SNQT B - BTE 30/1999 (cl. 115.ª).

668 AE REFER/SINDEFER - BTE 27/1999 (cl. 80.ª) e AE CP/FST - Ferroviários Pt - BTE 42/1999 (cl. 85.ª).

669 AE PETROGAL FIEQUIMETAL - BTE 35/2019 (cl. 65ª) e paralelos; AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl 80ª).

670 Para 1999 ver: CC APROSE Corretores.Seguros/SISEP - BTE 13/1999 (cl. 34.ª); CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 (cl. 40.ª); e AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 17.ª Regulamento). Em 2019 são exemplos: AE AIG EUROPE/STAS - BTE 17/2019 (cl. 45ª); e AE Europa&C/FIEQUIMETAL - BTE 8/2019 (cl.80ª).

671 Para 1999 ver: AE TRANSTEJO/STFCMM - BTE 28/1999 (cl. 83.ª) e paralelos; AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 91.ª) e paralelos; AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl. 78.ª); e AE CARRIS/SITRA - BTE 29/1999 (cl. 64.ª) e paralelos. Em 2019 é exemplo o AE ADP - Fertilizantes/COFESINT - BTE 30/2019 (cl.95ª) e paralelos.

VII. Alguns apoios de diversa ordem surgem por vezes associados à situação pessoal e familiar dos trabalhadores, tanto em 1999 como em 2019. Assim:

- Em 1999, localizaram-se benefícios relacionados com: disponibilização de infantários ou suporte a despesas correspondentes⁶⁷²; reembolso de despesas a trabalhadores-estudantes⁶⁷³ ou despesas de educação geral⁶⁷⁴ e concessão de subsídios para o ensino infantil ou subsequente⁶⁷⁵; bem como apoios especiais para filhos com deficiência⁶⁷⁶ ou com necessidades especiais de reeducação⁶⁷⁷;
- Em 2019 encontram-se benefícios similares, tais como: comparticipação nas despesas de estudo dos filhos, quer em idade escolar⁶⁷⁸ ou até aos 25 anos de idade⁶⁷⁹, podendo variar com os ciclos de estudos⁶⁸⁰ ou da idade do educando⁶⁸¹; subsídio infantil⁶⁸²; subsídios para apoio a educação especial⁶⁸³ e a recuperação de filhos portadores de deficiência⁶⁸⁴; e subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁶⁸⁵.

VIII. Por fim, encontram-se alguns exemplos isolados de benefícios específicos para algumas situações particulares, como sejam:

- Num exemplo de 2019, assegura-se cobertura por seguros de viagem nas deslocações⁶⁸⁶;
- No caso especial dos pilotos, uma convenção de 1999 estabelece a proteção por seguro que cubra o risco de perda de licença em caso de doença ou acidente, de trabalho ou não, bem com os riscos de guerra e eventos semelhantes⁶⁸⁷;

672 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 67.ª) e paralelos; AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cl. 75.ª); AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 12.ª Regulamento).

673 AE PORTUCEL Florestal/FETESE - BTE 7/1999 (cl. 81.ª); CC APROSE Corretores Seguros/SISEP - BTE 13/1999 (cl. 37.ª).

674 AE TABAQUEIRA/FSIABT - BTE 19/1999 (cls. 69.ª e 75.ª).

675 AC BCP/SNQTB - BTE 30/1999 (cl. 127.ª e 128.ª).

676 AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999 (cl. 65.ª).

677 AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 13.ª Regulamento).

678 AC ARAG SE/STAS - BTE 7/2019 (cl. 49ª); AE CIMPOR/FEVICOM - BTE 20/2019 (Cap. XII, cl. nova).

679 AC Fidelidade / SINAPSA - BTE 5/2019 (cl. 51ª, 2).

680 AC ARAG SE/STAS - BTE 7/2019 (cl. 49ª); AE SIDUL/COFESINT - BTE 26/2019 (cl. 85ª).

681 AE Seguradoras Unidas/SINAPSA - BTE 5/2019 (cl. 53ª, 2).

682 AC BRISA/SETACCOP - BTE 36/2019 (cl. 76ª- A, 6); AE Fico Cables/SINDEL - BTE 45/2019 (cl. 13ª).

683 AE UCS/SIMA - BTE 14/2019 (cl. 72ª); AC BRISA/SETACCOP - BTE 36/2019 (cl. 70ª).

684 AE PETROGAL/SITESE - BTE 35/2019 (cl. 87ª) e paralelos.

685 AE REPSOL - Polímeros/COFESINT - BTE 5/2019 (cl. 100ª-A); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE - BTE 10/2019 (cl. 103ª-A).

686 AE ADP - Fertilizantes/COFESINT - BTE 30/2019 (cl. 60ª) e paralelos]

687 AE TAP/SPAC - BTE 30/1999 (cl. 17.ª regulamento).

- Menciona-se, por fim, a existência de algumas convenções coletivas de 2019 do sector segurador que consagram o apoio ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal privativa de liberdade⁶⁸⁸.

688 AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.42ª); AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl. 27ª).

8. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA ENTRE 1999 E 2019.

8.1 Principais conclusões da análise comparativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e 2019.

Termina-se com o registo das principais conclusões da análise comparativa dos diversos pontos tratados, tanto do estudo quantitativo como qualitativo, incluindo os principais dados relativos ao enquadramento económico e normativo em que se desenvolveu a contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019.

Atenta a natureza do presente texto, esta síntese conclusiva visa identificar as principais semelhanças e diferenças que decorrem da análise comparativa dos dados relativos às convenções coletivas dos dois anos. Trata-se, portanto, de um registo essencialmente factual dos dados recolhidos e não de uma apreciação valorativa.

8.1.1 Contexto económico e normativo

- I. Quanto às principais variáveis económicas nos dois anos estudados apurou-se que:
 - Em ambos, a taxa de variação anual do PIB real *per capita* foi positiva, correspondendo a dois dos melhores anos da série;
 - A taxa de inflação registou uma tendência de descida progressiva entre 1999 e 2019 (2,2% em 1999 e 0,3% em 2019), ainda que com oscilações ao longo da série.
- II. No que toca ao mercado de trabalho, houve uma evolução diferenciada da população ativa e da população empregada e desempregada.

De acordo com os dados do EUROSTAT, a população ativa sofreu um ligeiro incremento (2,2%) e a população empregada era quase idêntica (4 647,0 em 1999 e 4 653,0 em 2019), com uma variação de apenas 0.13%. Mas o número de trabalhadores por conta de outrem era bastante superior em 2019, tendo aumentado quase meio milhão de trabalhadores (3 509,8 em 1999 e 4 007,8 em 2019). Por outro lado, cresceu a população desempregada, em mais de 45%, com uma taxa de desemprego de 6.5% em 2019, face a 1999 (4.6%).

Destaca-se a alteração da repartição da população empregada por sectores de atividade (segundo o EUROSTAT). O aumento do número de trabalhadores deu-se, em particular, nos serviços (nas CAE: Q, P, I, M, N, J, R), tendo diminuído o emprego na produção de bens (indústria, agricultura e pescas e construção civil - CAE: C, A, F).

Considerando o número de IRCT publicados anualmente, no período 1999 a 2019, há uma diminuição do número de IRCT (Gráfico 11), uma diferente repartição sectorial das convenções publicadas (Gráfico 13) e do número de trabalhadores potencialmente abrangidos (Gráfico 14).

III. Relativamente aos salários, a relação entre o valor da RMMG e da Remuneração base era superior em 1999 (48%) face à observada em 2019 (40%). Em termos nominais, registou-se uma evolução favorável quer na remuneração base, quer no ganho médio de 1999 para 2019 (Quadro 2).

A relação entre o ganho e o valor da remuneração base teve uma evolução favorável, sendo ligeiramente superior em 2019 (16% em 1999 e 17% em 2019), com uma variação muito diferente entre sectores, que não é coincidente nos dois anos estudados (Quadros 3 e 4).

Relacionando a evolução do PIB com as retribuições, verifica-se que, no período entre 1999 e 2019, o peso dos salários no PIB se situou entre 39 e 35 pontos percentuais, com uma tendência decrescente do peso dos salários no PIB (Gráfico 2).

IV. No que toca à estrutura empresarial, o número total de empresas registadas nos quadros de pessoal aumentou (234 850 em 1999 e 275 751 em 2019), mas não se alterou a estrutura empresarial, com um claro predomínio das microempresas, que representavam mais 80% nos dois anos analisados, percentagem que até aumentou ligeiramente em 2019, em 4 pontos percentuais (Gráfico 7). As diferenças registam-se na distribuição sectorial, diminuindo o número de empresas em alguns sectores e subindo noutros, mantendo-se os quatro sectores com maior número de empresas: comércio, indústria transformadora, construção e alojamento e restauração (Gráfico 8).

V. O contexto normativo em que se desenvolvia a contratação coletiva nos dois anos analisados teve duas modificações de relevo.

Alterou-se a relação entre as normas legais e as regras convencionais coletivas: em 1999 apenas era permitido que as convenções coletivas estabelecessem regimes mais favoráveis aos trabalhadores do que os previstos na lei, salvo quando as normas legais fossem totalmente inderrogáveis ou permitissem a consagração de solução menos favoráveis; em 2019, na sequência da modificação introduzida no CT de 2003, vigorava a regra, hoje vigente, consentindo-se que as

convenções alterem a lei em sentido menos favorável ao trabalhador, exceto relativamente a matérias reguladas por normas legais inderrogáveis, constantes do elenco que passou a constar do Código do Trabalho.

E eliminou-se o princípio da manutenção em vigor das convenções coletivas até à sua substituição por novo IRCT, que vigorava em 1999, consagrando-se a possibilidade de a denúncia conduzir à caducidade da convenção, após um período de sobrevivência, cuja regulamentação foi sofrendo diversas alterações, algumas das quais já depois de 2019 e que, por isso, não são aqui consideradas.

8.1.2 Análise quantitativa da contratação coletiva nos anos de 1999 e de 2019.

I. O número de convenções publicadas e de trabalhadores abrangidos sofreu uma diminuição relevante de 1999 para 2019, passando o primeiro de 385 em 1999 para 240 em 2019 e o segundo de 1 046 797 em 1999 para 792 883 em 2019 (Gráfico 11 e 12; Quadros 5 e 6).

Manteve-se o predomínio das convenções no conjunto do IRCT publicados anualmente, mas o peso relativo dos diferentes tipos de convenções foi bastante diferente em 1999 (com os contratos coletivos a representarem 46% das convenções publicadas) e em 2019 (em que essa percentagem diminuiu para 30%). Assim, a quebra do número de convenções ficou a dever-se à redução em cerca de 40% dos contratos coletivos (262 CC em 1999 para 105 CC em 2019). Parece evidenciar-se uma certa tendência de especialização da contratação coletiva, em que o aumento do número de acordos de empresa ou do seu peso relativo, não se traduz num aumento da cobertura das convenções, bem pelo contrário.

II. Com efeito, a taxa de cobertura das convenções em vigor e publicadas nos anos estudados teve uma diminuição significativa.

Quanto à distribuição sectorial, embora diferente em 1999 e em 2019, manteve-se o predomínio de três sectores de atividade: “Indústrias transformadoras” (C); “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G); e “Transportes e armazenagem” (H) – Gráfico 13.

Deve, contudo, assinalar-se que a conjugação dos diferentes dados sobre o total de convenções e sua repartição sectorial se tem de fazer com especial cautela, em especial quando se analisa a cobertura das convenções coletivas, uma vez que a oscilação do número de convenções *publicadas* anualmente não se reflete do mesmo modo nos IRCT em *vigor* em cada

sector de atividade. E quanto à taxa de cobertura das convenções publicadas há que ter presente a possibilidade de a maior diminuição percentual dessa taxa, quando confrontada com a taxa de cobertura das convenções em vigor, se ficar à circunstância de algumas convenções com relevo não terem sido publicadas em 2019, porque concluíram as negociações ou nos anos anteriores ou imediatamente a seguir a 2019. O que também pode ter impacto relevante na distribuição sectorial das convenções publicadas

III. Houve também uma variação assinalável do número de IRCT não negociais, ou melhor, das PE, pois em cada um dos anos considerados apenas foi emitida uma PCT. O número de PE caiu de 166 em 1999 para 83 em 2019 (Quadro 11).

Quanto ao âmbito temporal das PE são de realçar dois aspetos (Quadros 12 e 13):

- O período entre a publicação da última alteração da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão reduziu-se significativamente, de 5.1 meses em 1999 para 2 meses em 2019,
- Inversamente, aumentou a duração do intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e a extensão, que em 1999 foi de 3,5 meses e em 2019 de 4,9 meses, de onde se conclui que a retroatividade da tabela salarial foi maior em 1999.

IV. O alargamento do âmbito de aplicação das convenções por acordos de adesão quase que duplicou em 2019 por comparação com 1999, cresceu de 13 para 28 (Quadro 14). Por relação ao total de convenções desses anos, em 1999 os AA representaram apenas 3,38% subindo para 11.25% em 2019.

V. No que toca às remunerações convencionais, há dois pontos que sobressaem da análise comparativa das convenções de 1999 e de 2019 (Quadro 15):

- O aumento do período médio de eficácia das tabelas salariais, que foi de 13,8 meses em 1999 e de 16,3 meses em 2019;
- A variação salarial nominal foi positiva em ambos os anos, sendo superior em 2019 (4,4%) do que em 1999 (3,6%), com maior variação média intertabelas deflacionada (3,4% em 2019 e 0,9% em 1999).

8.1.3 Sujeitos da contratação coletiva em 1999 e 2019.

I. A modificação mais significativa do enquadramento normativo dos sujeitos da contratação coletiva – a consagração, no CT de 2009, da possibilidade de as associações sindicais conferirem às comissões de trabalhadores poder para celebrarem acordos de empresa – não teve

relevância prática nos anos analisados, pois não há registro de tal ter sucedido em 2019, tal como não ocorreu nos anos demais versados nos Relatórios Anuais.

Outra modificação materialmente relevante desse quadro normativo – esta com reflexos nos dados sobre a evolução dos sujeitos coletivos, como adiante se refere – foi a previsão de a falta de renovação dos membros da direção das associações durante um período de seis anos conduzir à promoção, pelo Ministério Público, da declaração judicial de extinção da associação.

II. Do lado dos empregadores, além do número de sujeitos outorgantes ser mais elevado em 1999 do que em 2019 (Gráfico 18), alterou-se a relação entre o total de associações de empregadores *versus* o número de entidades empregadoras outorgantes: em 1999 essa relação era de 54%/46%, tendo-se invertido para 35% /55% em 2019. Esta alteração deve-se à diminuição de CC e ao aumento de AC em 2019 por comparação com 1999.

O número de associações sindicais que outorgaram convenções coletivas em 1999 (156) também foi maior do que em 2019 (124), mantendo-se nos dois anos o claro predomínio dos sindicatos por comparação com as federações sindicais, bem como a existência de uma só convenção celebrada por uma confederação sindical (Gráfico 20).

III. O percurso dos sujeitos coletivos entre 1999 e 2023 encontra-se espelhado nos Quadros 16 e 17, relativos às associações de empregadores, e 18 e 20, atinentes às associações sindicais.

Os dados relativos à evolução das 206 associações de empregadores que celebraram convenções publicadas em 1999 mostram que em 2023 se mantinham em atividade 161 associações (78,1%), tendo sido extintas 45. Das associações ativas uma percentagem significativa (43,5%) teve alterações estatutárias. Quanto às causas de extinção, os processos voluntários foram ligeiramente superiores (24) às extinções judiciais (21), resultando estas da falta de renovação dos corpos diretivos, razão pela qual quase todas ocorreram depois do CT de 2003. Mais de metade das extinções voluntárias tiveram origem em processos de fusão.

Não são muito diferentes os dados sobre a evolução das associações sindicais. Assim, das 156 que celebraram convenções em 1999, mantinham-se em atividade 96 (61.5%), das quais cerca de um terço tiveram modificações estatutárias. A maioria das extinções de associações sindicais foi voluntária (38 em 53), tendo, as mais das vezes, o sindicato deliberado a integração noutra associação sindical (29 objeto de fusão). As extinções judiciais deveram-se quase sempre à falta de renovação dos órgãos estatutários, havendo apenas dois casos em que a extinção teve outro fundamento.

8.1.4 Análise qualitativa da contratação coletiva em 1999 e em 2019

8.1.4.1 Panorâmica geral do conteúdo das convenções

O mapeamento, ainda que não exaustivo, das matérias versadas nas convenções publicadas em 1999 e 2019 (incluindo, portanto, revisões parciais) permite identificar as grandes tendências da negociação coletiva (Quadros 20 e 21 e Gráfico 20), em que sobressaem as seguintes conclusões:

- Verifica-se uma similitude no conjunto de tópicos tratado, ainda que existam diferenças relevantes na abordagem e desenvolvimentos de algumas matérias em 1999 e em 2019;
- Predomina a regulamentação das condições salariais e de outras prestações pecuniárias, que em 1999 é tratado na totalidade das convenções analisadas e em 2019 em 94% do universo;
- Outros tópicos são tratados numa percentagem relevante das convenções publicadas em 1999 e 2019: as deslocações, as categorias profissionais e a duração e organização do tempo de trabalho, destacando-se neste campo o maior número e maior diversidade das regras das convenções de 2019 sobre organização e gestão do tempo de trabalho;
- As diferenças de enquadramento normativo de alguns temas nos anos analisados refletem-se no tratamento que lhes é dado pelas convenções, em especial quando estas tendem a reproduzir ou a seguir de perto os textos legais, como acontece quanto à regulamentação do período de férias, das faltas e nos regimes de tutela da parentalidade;
- O diferente enquadramento normativo conduz também a que as convenções de 2019 reflitam as inovações resultantes do Código do Trabalho, tanto na versão de 2003 como de 2009, quer procurando enquadrar as soluções resultantes da evolução das relações laborais e de novas questões daí decorrentes (teletrabalho, tutela dos direitos de personalidade, proteção de dados pessoais do trabalhador, utilização das novas tecnologias e de meios de vigilância eletrónica), quer regulando novas figuras ou institutos, que não existiam (banco de horas e regime de sobrevigência após a caducidade) ou tinham expressão incipiente em 1999 (adaptabilidade);
- Nas revisões parciais predomina a regulamentação das condições remuneratórias e há temas que apenas surgem nas primeiras convenções e revisões globais (admissão, comissão de serviço, trabalho intermitente, licenças, encerramento temporário do

estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento);

- E há matérias que são tratadas maioritariamente em AE, quer em 1999, quer em 2019 (avaliação de desempenho, comissão de serviço, regimes complementares, turnos e regime de prevenção e disponibilidade).

8.1.4.2 Âmbito de aplicação, pessoal, geográfico e temporal

I. Nos anos analisados, o enquadramento normativo das questões atinentes ao âmbito de aplicação das convenções apresenta algumas diferenças no que se refere ao âmbito de aplicação pessoal e temporal.

O âmbito de aplicação pessoal manteve-se ancorado no princípio da filiação e as alterações ocorridas nesta matéria, ambas decorrentes do CT de 2003, não tiveram impacto significativo nas convenções coletivas. A primeira incidiu sobre os efeitos da desfiliação e não teve qualquer reflexo no conteúdo das convenções. A segunda consistiu na consagração do direito de os trabalhadores não sindicalizados escolherem o IRCT aplicável quando na respetiva empresa sejam aplicáveis uma ou mais convenções e na possibilidade de as convenções preverem o pagamento de um valor pela adesão a título de comparticipação nos encargos da negociação, solução que se encontra em algumas convenções de 2019.

Já no âmbito temporal de aplicação registou-se uma das principais alterações do quadro legal da negociação coletiva, com a consagração, a partir do Código do Trabalho de 2003, da possibilidade de as convenções caducarem quando denunciadas, afastando-se a regra da manutenção em vigor até serem substituídas por outro IRCT e instituindo-se um regime de sobrevigência limitada destinado a permitir a eventual substituição das convenções denunciadas, havendo no seu termo a cessação dos efeitos da convenção.

II. Da análise do conteúdo das convenções quanto a estas matérias retêm-se as seguintes conclusões:

- A relação entre as convenções de âmbito regional e nacional inverteu-se nos anos estudados: em 1999 predominavam as convenções de âmbito regional e em 2019 as de âmbito nacional (Gráfico 23), o que reflete as mudanças que se verificaram nos sujeitos negociais e no tipo de convenções;

- A possibilidade de adesão individual às convenções tem escasso acolhimento na contratação coletiva, sendo tratada em 16 das convenções de 2019 e em 2 de 1999, ainda que ao tempo a lei não tratasse do ponto;
- Quanto ao período em que as convenções revistas em 1999 e 2019 permaneceram inalteradas, verifica-se que a larga maioria das convenções (84% em 1999 e 73% em 2019) foi revista antes de atingir 24 meses de vigência (Quadros 23 e 24);
- No que respeita ao prazo de vigência previsto nas primeiras convenções e revisões globais (Quadro 25), em ambos os anos predominava o período de 24 meses, mas em 1999 de modo mais marcado (50% das convenções). Em 2019, em que essa percentagem foi de 39,7%, há uma maior diversidade de soluções, com previsão de prazos superiores a 24 meses, o que não se encontra nas convenções de 1999;
- Em 1999, das 385 convenções publicadas, até 2023, 23 foram objeto de avisos de caducidade e 7 de acordos de revogação (Quadro 26).

8.1.4.3 Duração e organização do tempo de trabalho

I. Quanto à duração do período normal de trabalho, cujo enquadramento normativo se manteve sem modificações de relevo nos anos analisados, as convenções de 1999 e de 2019 não apresentam diferenças assinaláveis. Em ambos os anos a configuração do PNT semanal é muito semelhante, fixando a maioria das convenções a duração máxima do PNT em 40 horas para todos os trabalhadores, coincidente com o limite legal. Há depois, também nos dois anos, ainda que com diferente expressão percentual, um segundo grupo em que esse limite é de 35 e 39 horas e terceiro em que se preveem durações diferenciadas para as várias categorias de trabalhadores na empresa (Quadro 27).

II. Nos anos sob análise a duração do período anual de férias fixado na lei era igual. Em 2019 já não vigorava o regime de majoração das férias em função da assiduidade, que foi consagrado no CT de 2003, embora ainda apareça refletido em algumas convenções coletivas de 2019. Salvo quanto a este ponto, em que há maior diversidade de situações de majoração das férias no segundo ano analisado, verifica-se uma assinalável proximidade de soluções nas convenções de 1999 e de 2019 (Quadro 28).

III. O regime legal de adaptabilidade sofreu alterações relevantes:

- Em 1999, a adaptabilidade estava associada à redução do PNT e apenas se admitia que fosse instituída por convenção coletiva, fixando-se os limites para o aumento do PNT em 2 horas diárias e 50 semanais, com um período de referência supletivo de 4 meses;
- Em 2019 já não havia essa associação à redução do tempo de trabalho, consentindo-se a instituição do regime por IRCT ou por acordo individual, com limites diferenciados.

A figura é versada em primeiras convenções e revisões globais de 1999 e 2019 (Quadro 29).

Embora as convenções de 1999 não utilizem a designação adaptabilidade e tenham uma regulamentação menos desenvolvida, já havia algumas soluções próximas do modelo atual, regulando-se: os limites de acréscimos consentidos (naturalmente dentro das 2 horas diárias que a lei então consentia); o período de referência para apuramento do PNT em termos médios; e a compensação em tempo.

Acompanhando o regime legal, as soluções das convenções de 2019 são mais variadas, contendo regulamentação mais desenvolvida, em que, 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 – se encontram regras específicas versando, entre outros pontos: situações de dispensa a ponderação de interesses familiares e a compensação por despesas (ponto que também surge nalgumas convenções de 1999). Há também, em 2019, convenções que ajustam o regime legal, designadamente, circunscrevendo a sua aplicação ou modelando-o em função da categoria dos trabalhadores.

IV. A isenção de horário é outro dos temas em que há diferenças no enquadramento legal em 1999 e em 2019. A principal respeita à previsão de várias modalidades de IHT, com distintos acréscimos retributivos, a que crescem a permissão de os IRCT alargarem o âmbito de aplicação da figura a situações não previstas na lei e a simplificação das formalidades para a instituição do regime.

A maioria das convenções, nos dois anos analisados, regula o regime de IHT (Quadro 30), as mais das vezes remetendo ou reproduzindo a lei. Esta circunstância leva a que as soluções convencionadas apresentem algumas diferenças, reflexo da alteração do regime legal, de que se destacam:

- A referência à necessidade de envio à ACT dos acordos de IHT, que consta da maioria das convenções de 1999, mas que deixou de ser exigida;

- A indicação de situações em que é consentida a aplicação do regime, sendo mais comum encontrar nas convenções de 2019 soluções diferentes das legais, fruto da abertura que a lei passou a consentir para a sua previsão em IRCT;
- A referência a diferentes modalidades de IHT, que apenas surge nas convenções de 2019, com exceção de uma convenção de 1999 do sector bancário, há muito prevista na contratação coletiva desse sector;
- A contrapartida remuneratória também apresenta diferentes soluções em 1999 e 2019, sendo mais diversificada no segundo ano, refletindo-se, também aqui, a diferente configuração do regime legal.

V. A lei não contém um regime geral para os horários flexíveis, matéria que apenas é versada no âmbito da tutela da parentalidade, pelo que neste domínio não há diferenças relevantes do enquadramento legal que se reflitam na contratação coletiva.

A matéria surge tanto nas convenções de 1999 como de 2019 (Quadro 31), embora em ambos os anos esteja essencialmente concentrada em algumas unidades de negociação, ligadas a convenções de empresa ou de grupos empresariais.

A regulamentação das convenções de 2019 é, em regra, mais aprofundada e desenvolvida, cobrindo diversos aspetos (alguns também tratados nas convenções de 1999, mas apenas pontualmente), como: a amplitude da plataforma fixa e da margem de variação; o período dentro do qual deve ser feita a compensação; e o regime para o acerto dos saldos verificados no termo do período de compensação.

VI. O trabalho por turnos – matéria cujo enquadramento legal não teve alterações relevantes nos anos em apreço – é versado na maioria das primeiras convenções e revisões globais (Quadro 32).

Em ambos os anos as convenções tratam dos aspetos mais correntemente versados a este propósito, impondo diversas limitações à competência do empregador na fixação destes horários no que respeita: aos limites horários; às modalidades dos turnos; à organização das escalas; aos períodos de descanso; e à dispensa da execução do trabalho nesse regime, em razão de diferentes fatores (idade, proteção da saúde, número de anos trabalhados em regime de turnos).

Ponto tradicionalmente versado na contratação coletiva (de que a lei não trata), e que se encontra em todas as convenções que abordam a matéria em 1999 e em 2019, é a compensação remuneratória associada ao trabalho por turnos, usualmente designada de subsídio de turno. As mais das vezes a compensação é modelada em função da modalidade do turno (rotativo ou fixo,

diurno ou noturno), variando com a localização do período da prestação (dia ou noite) e do número de turnos que o trabalhador deve cumprir. É também usual as convenções tratarem do destino do subsídio quando o trabalhador deixa de trabalhar nesse regime, seja prevendo a sua cessação seja prevendo a sua manutenção quando se verificarem certas circunstâncias.

Embora as soluções sejam bastante variadas, não existe uma diferença assinalável entre as consagradas nas convenções de 1999 e de 2019.

VII. Ainda que tenha sofrido alguns ajustes, o enquadramento legal do trabalho noturno é muito semelhante nos dois anos analisados, com uma relevante diferença no que toca à noção legal supletiva: a lei vigente em 1999 qualificava como noturno o trabalho prestado entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte; em 2019 esse período passou a localizar-se entre as 22:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

Este é outro domínio em que as soluções convencionais coletivas encontradas em 1999 e 2019 são bastante próximas, descontadas as normais diferenças que sempre se encontram em cada convenção, mas sem que exista uma alteração na matriz da regulamentação seguida nas convenções desses anos.

O tema é tratado em grande parte das primeiras convenções e revisões globais de 1999 e de 2019 (Quadro 33), e a maioria das convenções que se ocupa do trabalho noturno disciplina também a organização do trabalho por turnos, em laboração contínua ou o regime de disponibilidade.

Apesar da alteração da noção legal supletiva, nos dois anos considerados a maioria das convenções qualifica como noturno o trabalho prestado entre as 20:00 horas e as 07:00 horas, ainda que em 2019 se encontrem mais convenções que estabelecem soluções diferentes.

Quanto ao acréscimo remuneratório, predomina o pagamento de um acréscimo de 25%, embora existam exemplos (tanto em 1999 como em 2019) de convenções que consagram percentagens mais elevadas ou que preveem acréscimos diferenciados em função da localização das horas noturnas.

VIII. São várias as diferenças do enquadramento legal do trabalho suplementar nos anos estudados, incidindo sobre: os limites horários anuais do trabalho suplementar (que foram alargados), o regime do descanso compensatório (que deixou de ser de atribuição obrigatória para o trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho e em dia descanso semanal complementar; e os acréscimos remuneratórios - que em 2012 foram reduzidos para metade, passando de 50% e 75% nos dias úteis e 100% nos dias de descanso semanal e feriados, para 25%,

37,5% e 50% - além de se ter eliminado o carácter inderrogável do mínimo estabelecido por lei (solução revogada em abril de 2019).

Nos dois anos analisados, tal como é tradicional na negociação coletiva, o trabalho suplementar revela-se um dos institutos jurídicos mais versado no conjunto de matérias respeitantes à organização dos tempos de trabalho, sendo tratado na larga maioria de primeiras convenções e revisões globais (Quadro 34).

Os pontos regulados incluem, em ambos os anos: a delimitação do conceito de trabalho suplementar (no geral, reproduzindo a lei, com algumas regras especiais em certos sectores); as condições em que pode ser exigido, por vezes especificando os fundamentos que o justificam; os limites anuais (aqui, com maior diversidade de soluções nas convenções de 2019); as situações em que é obrigatória a sua execução ou em que esta é dispensada; e o regime remuneratório.

Destaca-se o último ponto, pois é um dos principais aspetos que as convenções tratam, surgindo em quase todas, havendo um número assinalável de convenções que praticam valores remuneratórios acima da lei, quer nas convenções de 1999 quer, em especial, nas publicadas em 2019, em que quase todas as previam valores superiores aos que a lei estabelecia desde a redução determinada em 2012 (Quadro 35).

Outro ponto que merece ser assinalado respeita à articulação entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, sobretudo quanto à compensação devida ao trabalhador, como sucede com mais frequência no âmbito do trabalho suplementar noturno, e quanto à conjugação com o trabalho por turnos.

Comparando o tratamento desta matéria nas convenções de 1999 e de 2019, apesar da variedade e das especificidades consagradas em diversas convenções, não pode dizer-se que exista uma clivagem nas soluções características dos regimes convencionais de cada um desses anos, que seguem essencialmente a mesma matriz e são bastante semelhantes, ainda que se registre uma tendência para, acompanhando a lei, diminuir os acréscimos remuneratórios.

IX. Os regimes de prevenção ou disponibilidade não tem enquadramento legal, surgindo em algumas convenções coletivas, como tem sido assinalado nos Relatórios anuais, e como também sucede nas convenções de 1999 e de 2019, em regra em acordos de empresa (Quadro 36).

As soluções são muito semelhantes quanto aos pontos regulados, cobrindo: o âmbito de aplicação; a forma de instituição (em regra por decisão do empregador); as situações de dispensa, designadamente por razões de carácter pessoal ou familiar (mais usual nas convenções de 2019); a organização das escalas de serviço e dos períodos de prevenção; e o regime remuneratório,

sendo usual a atribuição de um complemento ou subsídio de disponibilidade e a previsão do pagamento do trabalho efetivamente realizado, em regra nos termos do trabalho suplementar.

8.1.4.4 Promoção das qualificações – formação profissional

I. O tratamento na lei das qualificações e da formação profissional é bastante diferente nos anos em análise, o que naturalmente se reflete no conteúdo das convenções publicadas em 1999 e em 2019.

A larga maioria das primeiras convenções e revisões globais desses anos refere-se à formação profissional (Quadro 37), em regra reproduzindo ou remetendo para a lei. Daí que apenas nas convenções de 2019 se encontrem referências mais desenvolvidas à formação profissional enquanto dever do empregador e também do trabalhador e sejam escassos os desenvolvimentos relativos à formação profissional contínua em 1999. Também a previsão de um crédito de horas de formação só surge nas convenções de 2019, tal como diversos outros pontos só surjam nesse ano ou tenham escassa regulamentação nas convenções de 1999 (por exemplo, no que concerne à contabilização e gestão dos tempos de trabalho para frequência da formação, ao dever do empregador suportar os custos com a formação e à formação profissional como facilitador da reconversão do trabalhador).

Há também casos em que a responsabilidade financeira do empregador se desloca do regime do trabalhador-estudante, previsto nas convenções de 1999, para a formação profissional contínua dos seus trabalhadores, no âmbito do crédito de horas anual, reconhecido por lei a favor do trabalhador, a partir do Código do Trabalho.

II. O estatuto do trabalhador-estudante também é versado na maioria convenções de 1999 e 2019, com destaque para o primeiro, em que surge em mais de 80% das primeiras convenções e revisões globais (Quadro 38).

Além de reproduzirem o regime legal, algumas soluções convencionais complementam-no, muitas vezes em articulação com as disposições da formação profissional, e tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação de atividade do trabalhador-estudante. As particularidades que se localizam em algumas convenções não apagam a substancial coincidência ou equivalência das soluções consagradas nos dois anos analisados, sendo este mais um dos domínios em que não há uma diferenciação assinalável no tratamento do tema em 1999 e em 2019.

8.1.4.5 Igualdade

I. O regime legal do princípio da igualdade nas relações laborais beneficiou de várias alterações entre 1999 e 2019, as quais tiveram reflexos em dois tópicos, com relevo na contratação coletiva:

- Igualdade de condições de trabalho em geral, em especial a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência
- Conciliação entre a vida familiar e profissional, em especial a tutela da parentalidade

II. No plano formal, o núcleo essencial de matérias tuteladas pela lei, quanto à igualdade e não discriminação em função do sexo, já existia em 1999, e corresponde, em grande medida, aos arts. 23.º e seguintes do Código de Trabalho 2009, aplicado em 2019. Mas os conceitos não são inteiramente coincidentes. Por outro lado, as regras legais quanto aos trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica tiveram uma evolução mais tardia e a configuração de um conjunto de normas aplicáveis a estes trabalhadores só passou a constar do Código do Trabalho de 2003, evoluindo em moldes semelhantes para o CT de 2009.

Quanto à tutela da maternidade e da paternidade assistiu-se, entre 1999 e 2019, a uma sucessão de revisões do regime legal, cujo escopo essencial consistiu no reforço da proteção da maternidade e da paternidade, incluindo a ampliação das licenças e do regime de benefícios.

Destaca-se, neste domínio, a criação da licença parental exclusiva do pai e da licença parental inicial, que passou a ser aplicável a ambos os progenitores. Paralelamente, reforçou-se o conjunto de regras de flexibilização dos tempos de trabalho e o regime de faltas a favor da conciliação do trabalho com a vida familiar.

III. No plano quantitativo, trata-se de temas com apreciável relevância em primeiras convenções e revisões globais em 1999 (88% em 50 convenções) e em 2019 (81% em 79 convenções) (Quadro 39).

IV. Um dos aspetos diferenciadores da contratação coletiva de 1999 face a 2019 prende-se com a estipulação de normas dedicadas exclusivamente ao “trabalho das mulheres”, onde lhes é atribuído um estatuto específico numa diversidade de matérias incluindo: condições de segurança e saúde, sendo-lhes “vedado” o trabalho com *produtos tóxicos*, bem como o transporte

de pesos; a par da referência a um conjunto de garantias concedido por lei à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e também o reconhecimento da igualdade salarial. Estas formulações já não encontram paralelo em 2019, em que se tende a privilegiar a dimensão paritária entre homens e mulheres, incluindo nos direitos e deveres de ambos os progenitores.

A proximidade entre a lei e a convenção constitui, também aqui, o traço comum nas várias vertentes deste capítulo, tendendo as convenções a reproduzir as garantias consagradas na lei. Por exemplo, as alterações de vulto introduzidas na lei nas regras sobre a parentalidade levaram a ajustamentos no mesmo sentido das convenções. Esta adaptação, só por si, conduz a configurações diferentes da contratação coletiva em 1999 e em 2019, que se projeta tanto em primeiras convenções, como em revisões parciais e globais.

A alteração do regime convencional neste ponto verificou-se também nas revisões parciais publicadas em 1999 (51% de 86 convenções) e em 2019 (37% de 82 convenções) (Quadro 40).

8.1.4.6 Segurança e saúde

I. Este é mais um dos domínios em que o desenvolvimento do quadro legal terá tido alguma influência no conteúdo das convenções coletivas de 1999 e 2019, refletido, em especial, no maior aprofundamento do tratamento de vários subtemas relativos à prevenção e promoção da Segurança e Saúde no Trabalho nas convenções de 2019.

II. Nos anos de 1999 e 2019 as matérias associadas à segurança e saúde no trabalho constam de grande parte do universo de primeiras convenções e revisões globais, seja através de simples remissões para a lei seja mediante uma regulação mais desenvolvida de algumas matérias, sobretudo em 2019 (Quadro 41).

Os pontos usualmente versados incluem: o planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde; os serviços de segurança e saúde no trabalho; a organização de medidas de emergência; as medidas de avaliação de riscos específicos para proteção de certas categorias de trabalhadores; a consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção; as comissões de prevenção e segurança no trabalho de composição paritária, matéria que embora seja versada em algumas convenções de 1999 assume maior relevo nas de 2019; e a tutela dos direitos de personalidade e de privacidade do trabalhador, esta apenas referenciada nas convenções de 2019.

III. A proteção e reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais é usual ser versada nas convenções coletivas, assim também acontecendo na maioria das primeiras convenções e revisões globais de 1999 e de 2019 (Quadro 42).

Além das habituais remissões ou repetições de disposições legais, as soluções convencionais versam sobre: a concessão de compensações durante o período de ausência e de tratamento; a garantia da retribuição durante esse período; e o apoio ao regresso ao trabalho, visando a reconversão profissional. Encontram-se também com alguma regularidade disposições que articulam a matéria com o de ausências ao trabalho e suspensão do contrato.

As especificidades de algumas soluções convencionais não apagam a substancial semelhança que se encontra na regulação da matéria nas convenções de 1999 e de 2019, sendo este mais um dos domínios em que tal se verifica.

8.1.4.7 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores.

I. No que respeita aos direitos das estruturas representativas dos trabalhadores, houve apenas duas alterações do quadro legal em aspetos suscetíveis de se refletirem no conteúdo das convenções coletivas: a consagração do direito de informação e consulta dos delegados sindicais (que a legislação vigente em 1999 não contemplava); e o regime de crédito de horas dos membros das comissões de trabalhadores.

II. A atividade sindical nas empresas é matéria versada na maioria das primeiras convenções e revisões globais de 1999 e de 2019 (Quadro 43), não havendo muitas diferenças de regulamentação a assinalar, até porque em regra as convenções tendem a repetir a lei, ainda que por vezes reforcem ou ampliem alguns dos direitos. Assim acontece, tanto em 1999 como em 2019, quanto: ao direito de convocar reuniões de trabalhadores; ao direito a instalações permanentes em empresas com certa dimensão; ao estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva; ao crédito de horas; ao alargamento das ausências motivadas pelo exercício de funções de representação dos trabalhadores não cobertas pelo crédito de horas; à extensão aos delegados sindicais do direito de reunir com o órgão de gestão da empresa e do direito de informação.

8.1.4.8 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais.

I. O enquadramento legal desta matéria, tanto em 1999 como em 2019, resume-se à necessidade de a atribuição de benefícios sociais complementares de prestações previdenciais se fazer no quadro da legislação respetiva, cujo traço fundamental consiste na exigência de que os principais esquemas de complementação sejam suportados em patrimónios autónomos (fundos) ou concedidos através de seguros. Daí que as soluções convencionais nos anos analisados não sejam influenciadas pelas alterações legislativas, como sucede noutros domínios.

II. Em ambos os anos é semelhante a percentagem de convenções que preveem a atribuição de benefícios sociais, em regra em acordos de empresa (Quadro 44).

Semelhante é também o tipo de benefícios previstos (Quadro 45), sendo superior o número de referências encontrado nas convenções de 2019 devido ao maior peso dos benefícios relacionados com o apoio escolar e a filhos com deficiência, bem como à previsão da atribuição de seguros de saúde.

A complementação do subsídio de doença é, em ambos os anos, o benefício prevalecente, sendo semelhantes as soluções convencionais, que é usual versarem sobre os pressupostos, condições e período de atribuição, além do valor da complementação. Também nos dois anos se encontram convenções que estabelecem a concessão de outros benefícios ou apoios relacionados com a proteção da saúde, em regra através da comparticipação de despesas ou da cobertura por seguros de saúde.

A previsão da complementação da retribuição nas ausências devido a acidentes de trabalho ou doenças profissionais são frequentes nas convenções que abordam estas matérias em ambos os anos analisados.

Mais raras são as convenções que regulam a concessão de benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez, exceto no caso das convenções do sector bancário (de que há exemplos nos dois anos) e do sector segurador (este apenas em 2019, devido à ausência de primeiras convenções ou revisões globais nessa área em 1999). As convenções de outros sectores que atribuem estes benefícios são, quase sempre, específicas de grandes empresas, tanto em 1999 como em 2019.

Outro benefício usual nas convenções que concedem apoios sociais é a complementação da pensão de sobrevivência, que tanto se encontra em 1999 como em 2019.

E também nesses dois anos se encontram casos de convenções que preveem a concessão de apoios de diversa ordem, designadamente, associados à situação pessoal e familiar dos trabalhadores.

8.2 Percurso evolutivo das convenções publicadas em 1999

O percurso evolutivo das 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999 encontra-se espelhado no Anexo-Gráfico 8, em que se identificam as situações em que as diversas convenções publicadas nesse ano foram: revistas, mantendo-se o respetivo âmbito de aplicação⁶⁸⁹; substituídas, total ou parcialmente, por outra ou outras convenções⁶⁹⁰; ou deixaram de vigorar sem serem substituídas ou desdobradas noutras convenções⁶⁹¹. Para o efeito, cruzam-se esses dados com os relativos à evolução das mesas negociais e às mudanças ocorridas nos sujeitos outorgantes, tanto do lado sindical como do lado das entidades empregadoras, uma vez que algumas alterações do âmbito de aplicação das convenções têm ou podem ter ligação com alterações dos sujeitos outorgantes.

⁶⁸⁹ Por exemplo, AE TRANSTEJO/STFCMM e TRANSTEJO/SIMAMEVIP - BTE 28/1999; AE BRISA/SETACCOP - BTE 17/1999; AE INCM/STICPGI - BTE 31/1999.

⁶⁹⁰ AEPORUCEL Industrial/FETEESe outros - BTE 7/1999 substituído por NAVIGATOR/FETEESe outros - BTE 45/2019, outros sindicatos outorgantes em 1999 foram extintos posteriormente FETICEQ (BTE 21/2012); SITESC (BTE 21/2017) e Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004); CC UIPSS/FNE - BTE 2/1999, substituído por CC CNIS/FNE BTE- 44/2019 ; CC ARESP/FETEESe - BTE 27/1999 , substituído por AHRESP/FETEESe - BTE3/2011 e AHRESP/SITESE - BTE 21/2019. AE TABAQUEIRA/FSIABT e outros - BTE 19/1999 , manteve o empregador mas do lado sindical regista-se a extinção/fusão FSIABT na FESAHT (BTE 37/1999); e extinção: FETICEQ (BTE 21/2012) e SITESC (BTE 21/2017)

⁶⁹¹ Última convenção celebrada em 1999: CC ANEL/STAD e AE As.Mor.CruzPau/S.T.S.Segurança Social – ambos BTE 11/1999; CC ANACS/STSSRA - BTE 24/1999 ; AE Rodoviária da Beira Litoral/FESTRU- BTE 40/1999, avisos de cessação de vigência BTE 40/2015 e 22/2015, entretanto os sindicatos foram extintos FESTRU - BTE 47/2007; FSTIEP - BTE 23/2007 e fundiram-se com a FEQUIMETAL - BTE 23/2007

Principal Legislação Referenciada

Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 - Lei do Contrato de Trabalho (LCT). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro - Lei da Duração do Trabalho (LDT). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de abril – Lei Sindical (LS). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril – Lei das Associações Patronais (LAP). Revoga o Decreto-Lei n.º 695/74. Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto de 10 de abril de 1976 - Constituição da República Portuguesa (CRP), alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30 de setembro; 1/89, de 8 de julho; 1/92, de 25 de novembro; 1/97, de 20 de setembro; 1/2001, de 12 de dezembro; 1/2004, de 24 de julho; e 1/2005, de 12 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro - Lei das Férias, Feriados e Faltas (LFFF). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 65/77, de 26 de agosto - Lei da Greve (LG). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 16/79, de 26 de maio - Participação dos trabalhadores na elaboração legislação do trabalho (LPTELT). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 46/79, de 12 de setembro - Lei das Comissões de Trabalhadores (LComTrab). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 setembro - Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego (ITE). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 519-C1/79, 29 de dezembro - Regime Jurídico das Relações Coletivas de Trabalho (LRCT)– alterado pelo DL n.º 87/89, de 23 de março, DL n.º 209/92, de 2 de outubro, Lei n.º 118/99, de 11 de agosto e revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro – Trabalho Suplementar (TS) – alterado pelo DL n.º 398/91, de 16 de outubro). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 4/84, de 5 de abril - Lei de Proteção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), com a última alteração do CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de outubro - novo regime para o trabalho de menores (NRTM). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 100/97, de 13 de setembro - Lei dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais (LAT). Regulamentada pelo DL n.º 143/99, de 30 de abril, no que respeita à reparação de danos

emergentes de acidentes de trabalho. Revogada com a entrada em vigor da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Lei n.º 105/97, de 13 de setembro – Lei da Igualdade de tratamento no trabalho e no emprego (LITTE). Revogada pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Lei n.º 116/97, de 4 de novembro - Estatuto do Trabalhador-Estudante (ETE). Revogado pelo CT de 2003, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril - Regulamenta a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, no que respeita à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho. Revogado pelo(a) Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - Aprova o Código do Trabalho – revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro - Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Novo Código do Trabalho **de 2009**, alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14-09; n.º 53/2011, de 14-10; n.º 23/2012, de 25-06; n.º 47/2012, de 29-08; n.º 69/2013, de 30-08; n.º 27/2014, de 08-05; n.º 55/2014, de 25-08; n.º 28/2015, de 14-04; n.º 120/2015, de 01-09; n.º 8/2016, de 01-04; n.º 28/2016, de 23-08; n.º 73/2017, de 16-08; n.º 14/2018, de 19-03; n.º 90/2019, de 04-09; n.º 93/2019, de 04-09, última alteração Lei n.º 13/2023, de 03-04.

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril - Regime jurídico de proteção social na parentalidade (LPSP) e última alteração introduzida pela Lei n.º 90/2019, de 04-09

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro - Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT), alterada pela Lei n.º 83/2021, de 06-12

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (LPSST) e últimas alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro; e 20/2020, de 1 de maio.

Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro - Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRCSPSS) e última alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03-04

Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto - Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais (LOCRL).

Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho - critérios e procedimentos a observar na emissão de **portarias de extensão** de convenção coletiva (PE).

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto -Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (**RGPD**), assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, Parlamento e do Conselho, 27-04.

Lei n.º 27/2020, de 23 de julho - Fundos de Pensões - (FP), transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016.

PARECERES E COMENTÁRIOS

CONTRIBUTO DA CGTP-IN PARA O “ESTUDO SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA 1999-2019” DO CRL

NA GENERALIDADE

A CGTP-IN, nas posições que foi manifestando relativamente ao estudo acima referido, demonstrou sempre as suas reservas relativamente à comparação baseada em dois anos, de forma estática, não se debruçando sobre tudo o que aconteceu entre uma data e outra. A abordagem aprovada pelo CRL demonstra padecer de limitações importantes que só poderiam ser esclarecidas numa análise evolutiva entre as duas datas.

Estas lacunas poderão, em alguns casos, ser preenchidas por informação publicada disponível, entre as duas datas, concretamente no que respeita à evolução e mudanças operadas no tecido económico nacional, as quais poderão ajudar a proporcionar uma imagem mais adequada da informação comparativa.

Afinal, as alterações operadas a partir de 2003 tiveram objectivos claros e que podem ser clarificados a partir de uma análise profunda, a partir de dados evolutivos da economia, nomeadamente, a evolução dos salários, evolução da organização do tempo de trabalho, dados sobre lucros, produtividade e outros sobre a dimensão económica e financeira das empresas, ou, dados sobre a evolução da distribuição de riqueza entre capital e trabalho.

Esta informação permitiria uma visão evolutiva, a qual, não sendo realizada ao nível da contratação colectiva, pelo menos ajudaria a situar historicamente os dois anos em análise e a perceber o que se passou no meio e a tornar a narrativa menos estática. Desta forma, ajudar-se-ia a compreender como se passou de um ponto para o outro e que efeitos teve, essa passagem, nas variáveis económico-sociais mais relevantes e que constituem os indicadores mais importantes da contribuição de um determinado regime jurídico de contratação colectiva, para a consecução dos objectivos aos quais serve a negociação colectiva enquanto factor de desenvolvimento económico e social.

Desta forma, propomos que se retome o índice acordado e para o qual a CGTP-IN deu os seus contributos, no início do processo e, relativamente aos dados em que tal seja possível, optar por apresenta-los de forma evolutiva.

NA ESPECIALIDADE

Ponto 2. Enquadramento Geral: Contexto económico e normativo

Na parte do “contexto económico”, sem prejuízo de uma análise mais rigorosa a dois períodos concretos (neste caso 1999 e 2019), não se deve perder de vista o sentido da evolução geral ao longo destes anos das principais variáveis que influenciam e são influenciadas pela contratação colectiva (salários, lucros, horários e tempo de trabalho...), podendo-se usar dados macro e sectoriais existentes.



A análise macro no ponto 2 tem de ter por base a evolução do salário real. Deve-se, ainda, referir a perda de riqueza criada que vai para os “salários e ordenados”. Em 1999, 38,43% do PIB ia para salários. em 2019 esta componente caiu para os 34,82%.

Este elemento, na repartição da riqueza deve ser tido em conta na análise feita. O Estudo, ao abordar a contratação colectiva em dois anos distintos, debruça-se sobre uma realidade marcada pela degradação das condições de trabalho e pelo acentuar das desigualdades na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital. A avaliação das alterações normativas não pode passar ao lado deste dado factual e incontornável.

Neste sentido, na nossa opinião, deveria haver uma menção à evolução do Excedente Bruto de Exploração e à forma como este evoluiu no mesmo período, bem como da sua repartição entre grandes empresas e as restantes (em 2019, 43% do EBE das sociedades não financeiras concentrava-se em 0,3% das sociedades).

Ainda nesta parte introdutória, deveria ser feita uma rigorosa avaliação aos motivos que presidiram a sucessivas alterações da legislação laboral e em que medida foram, ou não, atingidos. A partir desta avaliação, que para a CGTP-IN é essencial realizar, deve ser aferido em que sentido se têm promovido estas alterações e o seu impacto na contratação colectiva. Podem, ainda, ser analisadas as posições das organizações patronais e sindicais sobre esta matéria (na altura em que as alterações foram introduzidas) e em que medida estas se verificaram.

Em especial, na norma da caducidade, podemos verificar pelos dados presentes na página 63, que era maior o “dinamismo” da contratação colectiva em 1999, antes dos mecanismos posteriormente introduzidos, que em 2019. No mesmo sentido em relação à fragilização do princípio do tratamento mais favorável. Estes são elementos que têm de estar presentes na avaliação e conclusões do Estudo.

Estes são elementos que devem estar presentes numa avaliação aos factores que marcam a evolução da contratação colectiva nos períodos analisados e têm de constar na avaliação e conclusões do Estudo.

No Quadro 4 importaria também relacionar os dados sectoriais com a dinâmica contratual colectiva, incorporando dados relativos à presença de negociação colectiva em cada um dos sectores, no sentido de se apreciar o efeito desta nos salários, independentemente de esses dados estarem desagregados, concretamente no gráfico 10. O facto de os dados estarem em locais diferentes, não facilita a análise entre as duas categorias de dados.

No Gráfico 6, os dados, na nossa opinião, deveriam também remeter para uma análise por dimensão de empresa, pois a análise por número de empresas, esconde a abrangência. Uma análise porventura focada também no número de trabalhadores por sector, permitiria apreciar as diferenças de cobertura sectorial e encontrar explicações para o diferencial entre os dois anos em análise. O mesmo tipo de reflexão pode ser feito a respeito do Quadro 6

Ponto 5. Análise comparativa de conteúdos

Na análise realizada ao longo do relatório, nomeadamente no ponto 5, parte-se de uma realidade em que, em 1999 (segundo os critérios adoptados) houve 398 IRCT negociais (565 no total) e 1.406.797 trabalhadores abrangidos, sendo estes valores em 2019 de 268 (352) IRCT e 792.883. No entanto, na amostra utilizada (com a aplicação dos critérios utilizados) o ano de 2019 ganha maior peso.

De referir, ainda a este propósito, que há uma discrepância entre os valores do quadro 6 e do quadro 20, questionando-se se nesta avaliação não se deveria alargar o âmbito a convenções sujeitas a revisão parcial.

Ainda na parte 5, sugerimos que seja introduzida mais um “ângulo de análise”, que avalie as alterações que resultam de modificações do enquadramento legal em que sentido estas determinaram alterações à legislação. Deve ser analisado o número de pedidos de caducidade dos IRCT, quem os promove e quantos foram publicados, bem como quantos trabalhadores passaram a ficar “descobertos” por IRCT em virtude desta acção. Na mesma linha, devem ser avaliadas quantas convenções passaram a prever bancos de horas e horários concentrados, apesar (ou sobretudo) porque estes instrumentos não estavam ao dispor dos patrões em 1999.

Na análise a várias matérias (por exemplo na página 73) são feitas referências que não acompanhamos e que estão à margem de uma análise que, conforme acima referimos, necessita de ser rigorosa. Quando, em relação à adaptabilidade, se diz que o “o regime legal em 2019 é mais amplo e, por sua vez, o leque de soluções e de equilíbrios desenhados é mais diversificado”, deve-se referir qual a parte da relação laboral que vê a sua situação “mais equilibrada” e aquela que a vê mais degrada. Esta abordagem está presente, de forma mais ou menos explícita, ao longo do relatório.

Neste sentido, a CGTP-IN considera importante a introdução de uma comparação das “soluções” ao nível da organização do tempo de trabalho, nomeadamente, comparando as que, em 1999 e 2019, constituem “soluções” de flexibilidade do tempo de trabalho ao dispor da entidade patronal (banco de horas, adaptabilidade, isenção, horário concentrado, turnos, trabalho nocturno, disponibilidade...) e aquelas que constituem “soluções” de flexibilidade para os trabalhadores (trabalhador estudante, dispensa para formação profissional, horário flexível por razões de parentalidade, licenças, parentalidade, créditos de horas, férias, feriados e faltas).

Um quadro comparativo relativamente as estas matérias permitirá analisar em que medida, as propaladas “soluções” de flexibilidade evoluíram mais em benefício dos patrões ou dos trabalhadores.

Também na análise ao trabalho por turnos, deve-se dar nota do crescente recurso à laboração continua e as consequências deste nesta modalidade de horários (estando mais do que documentado o efeito perverso, a vários níveis, para os trabalhadores sujeitos ao trabalho por turnos).

A CGTP-IN

ANEXOS

Índice dos Quadros Anexos

ANEXO - QUADRO 1— CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999	181
ANEXO - QUADRO 2— CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019	189
ANEXO - QUADRO 3— LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 1999	196
ANEXO - QUADRO 4— LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 1999.....	206
ANEXO - QUADRO 5— LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2019.....	209
ANEXO - QUADRO 6 - LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 2019	216
ANEXO - QUADRO 7 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E OBJETO DE AVISOS DE CADUCIDADE OU ACORDOS DE REVOGAÇÃO SUBSEQUENTES	220
ANEXO - QUADRO 8— ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR	222
ANEXO - QUADRO 9— PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999	227
ANEXO - QUADRO 10 PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019	234
ANEXO - QUADRO 11 — ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 1999	239
ANEXO - QUADRO 12 — ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019	240

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		
				Sec	Empregadores	Sindicatos
1	CC	Revisão Parcial	C		ANICP	FSIABT
1	CC	Revisão Parcial	C		APIM	FSIABT
1	CC	Revisão Parcial	C		APIM	FETICEQ
2	CC	Revisão Global	Q		UIPSS	FNE
2	CC	Revisão Parcial	C		APIC (Curtumes)	SITESC
2	AE	Revisão Parcial	J		Portugal Telecom	SINDETELCO
3	CC	Revisão Parcial	G		As.Com.BEJA	FETESE
3	CC	Revisão Parcial	R		APEE	SINDMUSICOS
3	CC	Revisão Parcial	Q		As.Port. Electroenc.Neurofisiologia	FETESE
3	AE	Revisão Parcial	R		FCP	CESNORTE
4	CC	Revisão Global	G		ACAP	FETESE
4	CC	Revisão Global	G		ACAP	SITESC
4	CC	Revisão Parcial	G		ACAP	FEPCES
4	AE	Revisão Parcial	H		Stagecoach-Portugal	FESTRU
5	CC	Revisão Global	N		As.ServiçosLimpieza	SLEDA
5	CC	Revisão Parcial	N		AES	FETESE
5	CC	Revisão Parcial	N		AES	STAD
5	AE	Revisão Parcial	Q		SBSI	SMZS
6	CC	Revisão Global	C		ANILACT	SPLACT
7	AE	Revisão Global	A		PORTUCEL Florestal	FETESE
7	AE	Revisão Global	A		PORTUCEL Florestal	SETAA
7	AE	Revisão Global	C		PORTUCEL Industrial	FETESE
7	AE	Revisão Global	C		PORTUCEL Tejo	FETESE
7	AE	Revisão Global	C		PORTUCEL Viana	FETESE
7	AE	Revisão Global	C		PORTUCEL Recicla	FETESE
7	AE	Revisão Global	C		PORTUCEL Embalagens	FETESE
7	AE	Revisão Global	K		PORTUCEL SGPS	FETESE
7	AE	Revisão Parcial	C		Vidrate	FETICEQ
7	AE	Revisão Parcial	C		Cerâmica Conímbriga	SINTICAVS
8	CC	Revisão Parcial	C		AIVE	FSICCV
8	AE	Revisão Parcial	H		Rodoviária do Tejo	SITRA
8	AE	Revisão Parcial	H		CTT	SNTCT
9	CC	Revisão Parcial	C		ANICP	SITESC
9	CC	Revisão Parcial	J		Ass. Imp. Não Diária	SINTICPGI
9	CC	Revisão Parcial	C		A.I.P.	SITEPRODE
10	CC	Revisão Parcial	C		ITA	FSIABT
10	CC	Revisão Parcial	G		ADIPA (Grossistas)	FEPCES
11	CC	1ª convenção	N		ANEL	STAD
11	CC	Revisão Parcial	C		AICR	FETESE
11	CC	Revisão Parcial	G		NORQUIFAR	FETICEQ
11	AE	1ª convenção	Q		As.Mor.CruzPau	S.T.S.Segurança Social
12	CC	Revisão Parcial	C		ANCI PA(hortofrutícolas)	FETICEQ
12	CC	Revisão Parcial	C		AsIndMalhaConfec	SITESC
12	CC	Revisão Parcial	C		AIVE	FETICEQ
12	CC	Revisão Parcial	P		APEC	FESTRU
12	CC	Revisão Parcial	S		AsBarbCabNorte	CESNORTE
13	CC	1ª convenção	K		APROSE Corretores.Seguros	SISEP
13	CC	Revisão Parcial	C		ITA	STICCS
13	CC	Revisão Parcial	C		ANIMTMC	FSIABT
13	CC	Revisão Parcial	C		As.Ind.Vidro.Plano	FSICCV

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
13	CC	Revisão Parcial	C	APEB	FSICCV
13	CC	Revisão Parcial	C	ANI Botoes	FEQUIMETAL
13	CC	Revisão Parcial	G	GROQUIFAR	FEPCE
13	CC	Revisão Parcial	G	GROQUIFAR	FETESE
13	CC	Revisão Parcial	G	ACA	SINDCES
13	CC	Revisão Parcial	G	As Carnes Leiria	CESP
13	CC	Revisão Parcial	I	ARESP	FETESE
13	AC	Revisão Parcial	C	Empresa Olaria Barro V	FSICCV
13	AE	Revisão Parcial	H	ANA	SITECSA
13	AE	Revisão Parcial	C	Morais Matias L	FSICCV
13	AE	Revisão Parcial	C	Dâmaso Vidros	FSICCV
13	AE	Revisão Parcial	H	Stagecoach-Portugal	SITRA
13	AE	Revisão Parcial	H	ETRG Transportes	STFCMM
14	CC	Revisão Parcial	C	ACIP	FETESE
14	CC	Revisão Parcial	C	ACIP	SITESC
14	CC	Revisão Parcial	G	APFAO	FEQUIMETAL
14	CC	Revisão Parcial	G	NORQUIFAR	FEQUIMETAL
14	CC	Revisão Parcial	G	ACA	SINDCES
14	CC	Revisão Parcial	H	ANTRAL	SNM
14	CC	Revisão Parcial	N	GROQUIFAR-Controlo de Preços	FEQUIMETAL
15	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FNSCMMM
15	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE
15	CC	Revisão Parcial	c	APEB	FETESE
15	CC	Revisão Parcial	C	APIO Sul	FEQUIMETAL
15	CC	Revisão Parcial	C	AIMMP	FETICEQ
15	CC	Revisão Parcial	G	ACI Bragança	STIEN
15	AE	Revisão Parcial	c	F. MENDES GODINHO	CESP
15	AE	Revisão Parcial	C	BICC, CEL CAT	SIESI
16	CC	Revisão Parcial	A	ADAPI	PESCAS
16	CC	Revisão Parcial	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	FSIABT
16	CC	Revisão Parcial	C	ANCIPA(confeiteira)	FEPCE
16	CC	Revisão Parcial	C	AICR	SITESC
16	CC	Revisão Parcial	C	AICH	FESETE
16	CC	Revisão Parcial	H	APAN	SAP
16	AE	Revisão Parcial	G	EPAC	FETESE
17	CC	Revisão Global	C	FENAME	SQTD
17	CC	Revisão Parcial	C	AIPAN	FEPCE
17	CC	Revisão Parcial	C	ACIP	FEPCE
17	CC	Revisão Parcial	C	ASIMPALA	FSIABT
17	CC	Revisão Parcial	C	ASCOOP	FEPCE
17	CC	Revisão Parcial	C	APIAM	STICB Norte e Centro
17	CC	Revisão Parcial	C	APIAM	SETAA
17	CC	Revisão Parcial	C	APIAM	FSIABT
17	CC	Revisão Parcial	C	APIV	FEPCE
17	CC	Revisão Parcial	C	APEQ	FETESE
17	CC	Revisão Parcial	C	APIFARMA	FETICEQ
17	CC	Revisão Parcial	G	ACOPE	SINDEPESCAS
17	CC	Revisão Parcial	G	Ass. C. Carnes - Santa rém	CESP
17	CC	Revisão Parcial	I	AIHSA	FESHOT
17	CC	Revisão Parcial	H	APAN	SIMAMEVIP

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		
				Sec	Empregadores	Sindicatos
17	CC	Revisão Parcial	P		ANIECA	SITRA
17	CC	Revisão Parcial	S		ANILT	FETESE
17	AC	Revisão Parcial	H		BVeJM - Transportes	STFCMM
17	AE	1ª convenção	C		IOLA	FSICCV
17	AE	Revisão Global	H		BRISA	SETACCOP
17	AE	Revisão Parcial	C		EMEF	SINDEFER
17	AE	Revisão Parcial	G		EPAC	FEPDES
18	CC	Revisão Parcial	A		AARIBATEJO	SNTTAFP
18	CC	Revisão Parcial	C		AI BA	FETESE
18	CC	Revisão Parcial	C		AIMMP	FESETE
18	CC	Revisão Parcial	C		AIVE	FETESE
18	CC	Revisão Parcial	C		AIC	FSICCV
18	CC	Revisão Parcial	C		AIC	FETICEQ
18	CC	Revisão Parcial	C		As.Ind.Ouriv.Re loj.Norte	S.T.VENDAS
18	CC	Revisão Parcial	G		UACDL	CESP
18	CC	Revisão Parcial	G		ACSDV	CESP
18	CC	Revisão Parcial	P		ANIECA	FETESE
18	AC	Revisão Parcial	C		Dragão Abrasivos	FETICEQ
18	AE	Revisão Parcial	C		Stora Celbi-CBI	SIFOMATE
19	CC	Revisão Parcial	A		AABA	SETAA
19	CC	Revisão Parcial	C		APICCAPS	FESETE
19	CC	Revisão Parcial	G		UACDL	FETESE
19	CC	Revisão Parcial	S		ANILT	FESETE
19	AE	Revisão Global	C		TABAQUEIRA	FSIABT
19	AE	Revisão Parcial	C		Gist-Broca des	FEQUIMETAL
19	AE	Revisão Parcial	C		BICC, CEL CAT	FETESE
19	AE	Revisão Parcial	H		TRANSADO	STFCMM
19	AE	Revisão Parcial	J		Rádiodifusão Portuguesa	STT
20	CC	Revisão Parcial	C		APICCAPS	FETESE
20	CC	Revisão Parcial	C		As.Ind.Ouriv.Re loj.Norte	SITESC
20	CC	Revisão Parcial	G		ARAN	FEPDES
20	CC	Revisão Parcial	I		AHP - Ass. Hoteis Port.	FETESE
20	CC	Revisão Parcial	H		ANTROP	FESTRU
20	CC	Revisão Parcial	H		ANTROP	SITRA
20	CC	Revisão Parcial	H		ANTROP	SNM
20	CC	Revisão Parcial	H		AATFL	STFCMM
20	CC	Revisão Parcial	P		ANIECA	FESTRU
20	AC	Revisão Parcial	H		VIALGARVE	STFCMM
20	AE	Revisão Parcial	I		CCCA	CESP
20	AE	Revisão Parcial	H		SOCARMAR	SIMAMEVIP
20	AE	Revisão Parcial	J		CPRM	STT
21	CC	Revisão Parcial	A		AAST	SETAA
21	CC	Revisão Parcial	C		ALIF	SETAA
21	CC	Revisão Parcial	C		ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAA
21	CC	Revisão Parcial	C		ACIP	FSIABT
21	CC	Revisão Parcial	C		Ass.I.Panif. Lisboa	FSIABT
21	CC	Revisão Parcial	C		ASCOOP	SETAA
21	CC	Revisão Parcial	C		AIMMP	FNSCMMM
21	CC	Revisão Parcial	C		APIGTP	FETICEQ
21	CC	Revisão Parcial	G		ACIRO	CESP

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
21	AC	Revisão Parcial	H	ENM	FESMAR
21	AE	Revisão Parcial	G	LACTICOOP	SINDCES
21	AE	Revisão Parcial	C	Refinarias-Açúcares	FSIABT
21	AE	Revisão Parcial	C	PETROGAL	FETESE
21	AE	Revisão Parcial	C	PETROGAL	FENSIQ
21	AE	Revisão Parcial	H	STCP	SEN
21	AE	Revisão Parcial	H	VIAMAR	STFCMM
21	AE	Revisão Parcial	R	AAC	CESP
22	CC	Revisão Parcial	B	AIPGN	FNSCMMMCM
22	CC	Revisão Parcial	C	ANIVEC	SITESC
22	CC	Revisão Parcial	C	APIV	FETESE
22	CC	Revisão Parcial	G	ARAN	SITESC
22	AC	Revisão Parcial	C	CAIMA(I.Celulose)	SINTICPGI
22	AC	Revisão Parcial	C	CAIMA(I.Celulose)	FETESE
22	AC	Revisão Parcial	C	NORMAX	FSICCV
22	AE	Revisão Parcial	B	Sanchez, L.da	FSICCV
22	AE	Revisão Parcial	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA
23	CC	Revisão Parcial	A	AABA	SNTTAFP
23	CC	Revisão Parcial	C	AIBA	FETICEQ
23	CC	Revisão Parcial	C	ASCOOP	STICB Norte e Centro
23	CC	Revisão Parcial	C	APICCAPS	SITESC
23	CC	Revisão Parcial	C	ASS.I.PAPEL e CARTAO	SINDEGRAF
23	CC	Revisão Parcial	C	APEQ	SITEMAQ
23	CC	Revisão Parcial	C	ANITIV	FSICCV
23	CC	Revisão Parcial	C	ANIMO	FETICEQ
23	CC	Revisão Parcial	I	AHETA	FETESE
23	CC	Revisão Parcial	G	ACB	SITESC
23	AE	Revisão Parcial	C	COVINA	FSICCV
23	AE	Revisão Parcial	C	S. S. G. P. Vidro Automóvel	FSICCV
23	AE	Revisão Parcial	C	SECIL	FETESE
23	AE	Revisão Parcial	C	SECIL	FSICCV
23	AE	Revisão Parcial	C	LEICA	FSICCV
23	AE	Revisão Parcial	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SIQTER
24	CC	1ª convenção	K	ANACS	STSSRA
24	CC	Revisão Parcial	C	AIBA	FSIABT
24	CC	Revisão Parcial	G	ANCVDR	FEPES
24	CC	Revisão Parcial	J	ASS.E. Cinematográficas	SACTV
24	AC	Revisão Parcial	K	CGD e Outros	SBSI e Outros
24	AE	Revisão Parcial	C	FINO'S	FETESE
24	AE	Revisão Parcial	C	PETROGAL	FEQUIMETAL
24	AE	Revisão Parcial	C	DâmasoVidros	CESP
25	CC	Revisão Parcial	A	ANEFA	SETAA
25	CC	Revisão Parcial	C	ASIMPALA	FETESE
25	CC	Revisão Parcial	C	AIPAN	FSIABT
25	CC	Revisão Parcial	C	ANITIV	FSICCV
25	CC	Revisão Parcial	G	AÇOMEFER	SITESC
25	CC	Revisão Parcial	G	ACOPE	FEPES
25	CC	Revisão Parcial	G	Ass. Port. Com. Mat. Const.	SITESC
25	CC	Revisão Parcial	G	ACA	FEPES
25	CC	Revisão Parcial	G	ACDE	CESP

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
25	CC	Revisão Parcial	G	Ass.Com.Guarda	CESP
25	CC	Revisão Parcial	G	Ass.Com. Portalegre	FETESE
25	CC	Revisão Parcial	G	ACA	FEPCES
25	CC	Revisão Parcial	I	ARESP	FESHOT
25	AC	Revisão Parcial	C	SHELL	FETESE
25	AE	Revisão Global	C	UNICER	STICB Norte e Centro
25	AE	Revisão Global	R	SOPETE	SIND.Hotelaria T.R.
25	AE	Revisão Parcial	O	AHBV - Leça do Balio	S.T.S.Segurança Social
25	AE	Revisão Parcial	Q	SBSI	SIM
25	AE	Revisão Parcial	J	LUSA	FETESE
26	CC	Revisão Global	R	LPFP	FEPCES
26	CC	Revisão Parcial	C	ANCAVE	STICCS
26	CC	Revisão Parcial	C	Ass.I.Panif. Lisboa	FETESE
26	CC	Revisão Parcial	C	Ass.I.Panif. Lisboa	FEPCES
26	CC	Revisão Parcial	C	AlGuarda-Sois	SIMA
26	CC	Revisão Parcial	G	Ass.Com.Setubal	CESP
26	CC	Revisão Parcial	J	ASS.E. Cinematográficas	FETESE
27	CC	Revisão Global	I	ARESP	FETESE
27	CC	Revisão Parcial	A	AA - Vila Real	SNTTAFP
27	CC	Revisão Parcial	C	ANCI PA(batata frita)	FSIABT
27	CC	Revisão Parcial	C	AIPAN	SITESC
27	CC	Revisão Parcial	C	ASS.I.PAPEL e CARTAO	SITESC
27	CC	Revisão Parcial	G	ACIBragança	FEPCES
27	CC	Revisão Parcial	G	Ass.C.I.S.Castelo.Branco	CESP
27	CC	Revisão Parcial	G	APED	FEPCES
27	CC	Revisão Parcial	K	APS	SIENF
27	CC	Revisão Parcial	K	APS	STSSRA
27	CC	Revisão Parcial	K	APS	FENSIQ
27	AC	Revisão Parcial	C	CIMIANTO	FETESE
27	AC	Revisão Parcial	G	COOPVAGOS	SETAA
27	AE	Revisão Global	H	REFER	SINDEFER
27	AE	Revisão Parcial	I	ENATUR	FESHOT
28	CC	Revisão Parcial	C	Ass. Gessos e Cales	FSICCV
28	CC	Revisão Parcial	C	ANIPC	FSICCV
28	CC	Revisão Parcial	C	ANIPC	FETESE
28	CC	Revisão Parcial	C	FENAME	FETESE
28	CC	Revisão Parcial	C	As.Ind.Ouriv.Rejoj.Norte	SIMA
28	CC	Revisão Parcial	G	UAERL	CESP
28	CC	Revisão Parcial	G	ACCCL	STICCS
28	CC	Revisão Parcial	Q	APOMEPA	FETESE
28	CC	Revisão Parcial	Q	APAC	FEPCES
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	STFCMM
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	Sind. Marinheiros Merc. Pt
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	SIMAMEVIP
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	FETESE
28	AE	Revisão Parcial	G	LACTICOOP	SPLACT
28	AE	Revisão Parcial	G	LACTICOOP	SETAA
28	AE	Revisão Parcial	I	TORRALTA	FESHOT
28	AE	Revisão Parcial	R	SportClube Braga	SIND.Hotelaria T.R.
29	CC	Revisão Parcial	C	AIMMAP	FETESE

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

CONVENES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
29	CC	Reviso Parcial	C	AIMMAP	SITESC
29	CC	Reviso Parcial	C	AIMMAP	SIMA
29	CC	Reviso Parcial	G	As.Port.Grossista Teis	FEPCES
29	CC	Reviso Parcial	I	UNIHSNOR	FESHOT
29	CC	Reviso Parcial	M	APECA	SITESC
29	CC	Reviso Parcial	S	As. Barbeiros D. Braga	SINDPAB
29	CC	Reviso Parcial	S	As.Port.Barb.Inst.Beieza	SINDPAB
29	AE	Reviso Global	H	CP	ASCEF
29	AE	Reviso Global	H	CARRIS	SITRA
29	AE	Reviso Global	H	CARRIS	SNM
29	AE	Reviso Parcial	G	COOPCASTRENSE	CESP
30	CC	Reviso Global	B	APIMINERAL	FETICEQ
30	CC	Reviso Parcial	C	ANCAVE	SETAA
30	CC	Reviso Parcial	C	ALIF	FSIABT
30	CC	Reviso Parcial	C	ANCIPA(batata frita)	SETAA
30	CC	Reviso Parcial	C	AIT	SETAA
30	CC	Reviso Parcial	C	APIM	FSIABT
30	CC	Reviso Parcial	C	APIM	FSIABT
30	CC	Reviso Parcial	C	ANCIPA	SETAA
30	CC	Reviso Parcial	C	ANCIPA	SETAA
30	CC	Reviso Parcial	C	APCOR	SITESC
30	CC	Reviso Parcial	C	AIEC	FETESE
30	CC	Reviso Parcial	C	AIM	FSICCV
30	CC	Reviso Parcial	C	AEVP	STICB Norte e Centro
30	CC	Reviso Parcial	G	APFAO	FEPCES
30	CC	Reviso Parcial	G	ACECOA	CESP
30	CC	Reviso Parcial	N	APAVT	SIMAMEVIP
30	CC	Reviso Parcial	H	APAT	SIMAMEVIP
30	AC	Reviso Global	K	BCP	SNQTB
30	AC	Reviso Parcial	C	CI MANTO	FSICCV
30	AE	1ª conveno	H	TAP	SPAC
30	AE	1ª conveno	R	GESLOURES	CESP
30	AE	Reviso Parcial	C	PARMALAT	SINQUIFA
30	AE	Reviso Parcial	C	GERMEN	SETAA
30	AE	Reviso Parcial	H	Rodoviria de Lisboa	SITRA
30	AE	Reviso Parcial	H	Rodoviria de Lisboa	SNM
31	CC	Reviso Parcial	A	ADAPI	PESCAS
31	CC	Reviso Parcial	C	ANCAVE	FETESE
31	CC	Reviso Parcial	C	ANCAVE	FEPCES
31	CC	Reviso Parcial	C	AIC	CESP
31	CC	Reviso Parcial	C	Al Guarda-Sois	FEPCES
31	CC	Reviso Parcial	G	AGEFE	FEPCES
31	CC	Reviso Parcial	G	APFAO	FETESE
31	CC	Reviso Parcial	G	ACRAL	CESP
31	CC	Reviso Parcial	G	ANoticos	FETESE
31	CC	Reviso Parcial	C	ANIF	STICPGI
31	CC	Reviso Parcial	Q	APOMEPA	FEPCES
31	AE	Reviso Global	C	INCM	STICPGI
31	AE	Reviso Global	C	INCM	FETESE
31	AE	Reviso Parcial	A	DOCAPESCA	FSPe sca

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
31	AE	Revisão Parcial	A	DOCAPESCA	SINDEPESCAS
32	CC	1ª convenção	C	As.Ind.Vidro.Plano	FETICEQ
32	CC	Revisão Parcial	C	ALUF	FETICEQ
32	CC	Revisão Parcial	C	APIM	FETICEQ
32	CC	Revisão Parcial	C	APIM	FETICEQ
32	CC	Revisão Parcial	C	ANIVEC	FEPCES
32	CC	Revisão Parcial	C	Ass. Gessos e Cales	FETESE
32	CC	Revisão Parcial	G	ANF	SINPROFARM
32	CC	Revisão Parcial	H	APAT	FETESE
32	CC	Revisão Parcial	C	ANIF	FETESE
32	AE	Revisão Parcial	H	Rodoviária de Lisboa	FETESE
33	CC	Revisão Global	R	LPFP	SJP Futebol
33	CC	Revisão Parcial	C	AIT	FSIABT
33	CC	Revisão Parcial	C	FENAME	SITESC
33	CC	Revisão Parcial	G	ANAREC	FEPCES
33	AE	Revisão Parcial	C	PREDIANA	Sind. I. Cerâmica, C. Sul e R. A.
33	AE	Revisão Parcial	C	Siderurgia Nacional	SIMA
33	AE	Revisão Parcial	G	Coop. Prod. Prolet. Alentejo	CESP
33	AE	Revisão Parcial	H	STCP	Sind.Transp. Colet. Porto
33	AE	Revisão Parcial	H	TRANSINSULAR	FETESE
33	AE	Revisão Parcial	H	TRANSINSULAR	SIMAMEVIP
34	CC	Revisão Parcial	C	ANCIPA(confeitaria)	SITESC
34	CC	Revisão Parcial	G	AEVP	SITESC
34	CC	Revisão Parcial	G	ANAP	FEPCES
34	CC	Revisão Parcial	G	AC - Porto	CESNORTE
34	CC	Revisão Parcial	Q	APAC	FETESE
35	CC	Revisão Parcial	G	ARCDP	SNT - Carnes
35	CC	Revisão Parcial	I	HR-CENTRO	FESHOT
35	CC	Revisão Parcial	I	UNIHSNOR	FETESE
35	CC	Revisão Parcial	P	ANIECA	SITESC
35	CC	Revisão Parcial	Q	APHP	FETESE
35	AE	Revisão Parcial	H	Rodoviária de Lisboa	SIQTER
36	AE	Revisão Parcial	H	Rodoviária da Beira Litoral	SITRA
37	CC	Revisão Parcial	C	APIM	SITESC
37	CC	Revisão Parcial	C	APIM	FEPCES
37	CC	Revisão Parcial	C	AIBA	S.T.VENDAS
37	CC	Revisão Parcial	C	ANCIPA(confeitaria)	SN-Oper. Confeiteiros Porto
37	CC	Revisão Parcial	C	A.N. Torrefactores	FSIABT
37	CC	Revisão Parcial	C	AEVP	FETESE
37	CC	Revisão Parcial	H	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SIMAMEVIP
37	CC	Revisão Parcial	Q	APHP	FESHOT
37	AC	Revisão Parcial	I	CATERAIR	FESHOT
38	CC	Revisão Parcial	G	ACECOA	FETESE
38	CC	Revisão Parcial	H	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SAP
38	CC	Revisão Parcial	P	AEEP	FNE
38	AE	Revisão Parcial	R	Jardim Zoológico	FETESE
39	CC	Revisão Parcial	C	IACA	S.T.VENDAS
39	CC	Revisão Parcial	J	Ass. Imp. Não Diária	Sindicato.Jomalistas
39	CC	Revisão Parcial	C	ANIMEE	SIMA
39	CC	Revisão Parcial	G	AE - Viana do Castelo	CESNORTE

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 1999					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	
			Sec	Empregadores	Sindicatos
39	AE	1ª convenção	Q	Hospital Amadora/S	SIM
40	CC	Revisão Parcial	G	NORQUIFAR	S.T.VENDAS
40	CC	Revisão Parcial	M	APAP	FETESE
40	AC	Revisão Parcial	A	PEC	SETAA
40	AE	Revisão Global	H	CP	SINFB
40	AE	Revisão Global	H	Rodoviária da Beira Litoral	FESTRU
40	AE	Revisão Parcial	H	BELOS-TRANSP.	SIQTER
40	AE	Revisão Parcial	H	BELOS-TRANSP.	SIQTER
40	AE	Revisão Parcial	H	BELOS-TRANSP.	SITRA
40	AE	Revisão Parcial	H	BELOS-TRANSP.	FETESE
41	CC	Revisão Parcial	C	ANIMEE	FSTIEP
41	CC	Revisão Parcial	G	AC - Porto	SETN
42	CC	1ª convenção	S	ANASE	FETESE
42	CC	Revisão Parcial	C	AIVE	SETN
42	CC	Revisão Parcial	C	ASSIMAGRA	FNSCMMM
42	AE	1ª convenção	H	CP	FST- Ferroviários Pt
42	AE	Revisão Parcial	H	SOFLUSA	STFCMM
43	CC	Revisão Parcial	C	ANCI PA	FESAHT
43	CC	Revisão Parcial	C	ANCI PA	FESAHT
43	CC	Revisão Parcial	G	ANF	SNF
43	CC	Revisão Parcial	P	AEEP	FENPROF
43	CC	Revisão Parcial	Q	APHP	SEP
44	CC	Revisão Parcial	A	ADAPI	PESCAS
44	CC	Revisão Parcial	C	APCOR	STI - Corticeira Sul
44	CC	Revisão Parcial	G	As.Com.BEJA	CESP
45	CC	Revisão Parcial	C	AFAL	FSTIEP
45	CC	Revisão Parcial	C	AFAL	FETESE
45	CC	Revisão Parcial	G	ACRAL	FETESE
45	CC	Revisão Parcial	H	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SECTPDL
45	AC	Revisão Parcial	K	CGD e Outros	SNQTB
45	AE	1ª convenção	Q	Hospital Amadora/S	FESAHT
46	AC	Revisão Parcial	K	FENACAM	SBN
48	CC	Revisão Global	G	ANOTicos	FEPES
48	CC	Revisão Parcial	C	APIM	FESAHT
48	CC	Revisão Parcial	C	APIM	FETICEQ

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

Anexo - Quadro 2– Convenções publicadas em 2019

1/7

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
3	AE	Revisão Parcial	H	STCP	SPEUE
4	CC	Revisão Parcial	H	AANP	SIMAMEVIP
4	AE	1ª convenção	P	ALMAMUSICA	e outro
5	CC	1ª convenção	P	CNEF	SEPLEU
5	CC	1ª convenção	P	CNEF	SIPE
5	CC	Revisão Parcial	P	CNEF	ASPL
5	CC	Revisão Parcial	P	CNEF	SPLIU
5	AC	1ª convenção	K	Fidelidade	SINAPSA
5	AE	1ª convenção	K	Seguradoras Unidas	SINAPSA
5	AE	Revisão Global	K	BMO PORTUGAL	SNQTB
5	AE	1ª convenção	N	IBERLIM (l.aeronaves)	STAD
5	AE	1ª convenção	N	IBERLIM (l.hospitais)	STAD
5	AE	Revisão Parcial	C	REPSOL - Polímeros	COFESINT
6	CC	Revisão Global	G	AEVP	SINTICABA
6	CC	Revisão Parcial	J	APIMPRENSA	FETESE
6	AE	1ª convenção	I	INATEL	FESAHT
6	AE	1ª convenção	I	INATEL	SINTAP
6	AE	1ª convenção	I	INATEL	SITese
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO	FESAHT
6	AE	Revisão Parcial	C	Parmalat Portugal	FIEQUIMETAL
7	AC	Revisão Parcial	C	SUPER BOCK	FESAHT
7	AC	Revisão Parcial	K	ARAG SE	STAS
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE	STAL
8	CC	Revisão Parcial	A	CAP	SETAAB
8	AE	Revisão Global	C	Europa&C	FIEQUIMETAL
9	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS
9	CC	Revisão Parcial	G	ANAREC	FEPCES
9	AE	Revisão Parcial	R	Viking Cruises Portugal	FESMAR
10	CC	Revisão Parcial	C	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM
10	CC	Revisão Parcial	H	AOP	SINPORSINES
10	AC	1ª convenção	H	OPERFOZ	SINPORFOZ
10	AC	Revisão Parcial	K	Várias Instituições de Crédito	FEBASE
10	AE	Revisão Parcial	H	STCP	STTAMP
10	AE	Revisão Parcial	H	STCP	SNM

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

CONVENOES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
11	CC	Reviso Parcial	A	AABA	SETAAB
11	CC	Reviso Parcial	A	AARIBATEJO	SETAAB
11	AE	Reviso Parcial	C	CELBI	SNTICI
11	AE	Reviso Parcial	H	STCP	FECTRANS
11	AE	Reviso Parcial	H	ANA	SITAVA
12	CC	Reviso Parcial	C	ANCAVE	SETAAB
12	CC	Reviso Parcial	G	ANF	SINPROFARM
12	AE	1ª conveno	P	A. ENSINO BENTO J. CARAA	FENPROF
12	AE	Reviso Parcial	C	CELTEJO	COFESINT
12	AE	Reviso Parcial	C	LUSOSIDER	COFESINT
13	CC	1ª conveno	C	ANILACT	SETAAB
13	CC	Reviso Global	G	ACISTDS	CESP
13	CC	Reviso Global	P	ANIECA	FECTRANS
13	CC	Reviso Parcial	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT
13	CC	Reviso Parcial	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCES
13	CC	Reviso Parcial	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese
13	AC	1ª conveno	K	GENERALI	SINAPSA
13	AE	Reviso Parcial	C	CELTEJO	FIEQUIMETAL
13	AE	Reviso Parcial	H	TAP	SNPVAC
13	AE	Reviso Parcial	H	TAP	SNPVAC
13	AE	Reviso Parcial	H	TAP	SNPVAC
13	AE	Reviso Parcial	H	TAP	SNPVAC
14	CC	Reviso Global	G	ADIPA (Retalhistas)	SITese
14	CC	Reviso Parcial	C	ITA	FESAHT
14	CC	Reviso Parcial	C	AITVPP	FEVICCOM
14	AC	Reviso Parcial	H	Douro Azul	FESMAR
14	AE	1ª conveno	Q	UCS	SIMA
14	AE	Reviso Parcial	H	Tomaz do Douro	FESMAR
14	AE	Reviso Parcial	I	C.C.P	SinCESAHT
14	AE	Reviso Parcial	J	RTP	FE
15	CC	Reviso Parcial	C	ADCP	SETAAB
15	AC	Reviso Parcial	Q	CHU - Coimbra	FNAM
15	AC	Reviso Parcial	Q	CHU - Coimbra	FNAM
15	AE	Reviso Parcial	C	Moraes Matias	FEVICCOM

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

CONVENES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
16	CC	Reviso Global	G	ACRAL	CESP
16	CC	Reviso Parcial	C	ANCIPA(confeitaria)	SITese
16	CC	Reviso Parcial	P	APEC	SITese
16	AE	Reviso Parcial	C	LEICA	FEVICCOM
16	AE	Reviso Parcial	I	CCL	SITese
17	CC	1ª conveno	C	ALIF	SETAAB
17	CC	Reviso Global	P	ANORECA	FECTRANS
17	AC	1ª conveno	K	ZURICH	SINAPSA
17	AC	Reviso Parcial	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB
17	AE	Reviso Global	C	The Navigator Company	COFESINT
17	AE	1ª conveno	K	AIG EUROPE	STAS
18	CC	1ª conveno	C	ANCIPA(bata ta frita)	SETAAB
18	CC	1ª conveno	C	ANCIPA(hortofruticolas)	SETAAB
18	CC	Reviso Parcial	C	ANIMTMC	FESAHT
18	CC	Reviso Parcial	C	API FARMA	COFESINT
18	CC	Reviso Parcial	C	API FARMA	SITese
18	CC	Reviso Parcial	G	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL
18	CC	Reviso Parcial	G	A.C.DISTRITO BEJA	CESP
18	CC	Reviso Parcial	G	ACCL	STICCS
18	AC	Reviso Global	G	COOPTOCHA	SETAAB
18	AC	Reviso Parcial	G	LACTICOOP	SETAAB
18	AE	Reviso Global	C	The Navigator Company	FIEQUIMETAL
18	AE	Reviso Parcial	G	FIBO	FEVICCOM
18	AE	Reviso Parcial	C	POLO	FEVICCOM
18	AE	Reviso Parcial	P	JI - O Baloioo	SINTAP
19	CC	Reviso Global	G	GROQUIFAR-Farmacuticos	FIEQUIMETAL
19	CC	Reviso Parcial	C	ANIMEE	FETese
19	AE	1ª conveno	H	UPS OF PORTUGAL	SNTCT
20	CC	Reviso Parcial	C	ITA	SinCESAHT
20	CC	Reviso Parcial	C	ANILACT	FESAHT
20	CC	Reviso Parcial	C	AIMMAP	SINDEL
20	CC	Reviso Parcial	H	AOPPD	SECTPDL
20	CC	Reviso Parcial	N	AES	FETese
20	CC	Reviso Parcial	N	AES	STAD

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
20	CC	Revisão Parcial	Q	APHP	FESAHT
20	AE	1ª convenção	G	CARRISBUS	SITRA
20	AE	Revisão Parcial	C	CIMPOR	FEVICCOM
21	CC	Revisão Parcial	C	APICCAPS	FESETE
21	CC	Revisão Parcial	C	APQUÍMICA	COFESINT
21	CC	Revisão Parcial	G	ACISB OUTRAS	FEPES
21	CC	Revisão Parcial	G	NORQUIFAR	COFESINT
21	CC	Revisão Parcial	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	COFESINT
21	CC	Revisão Parcial	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese
21	CC	Revisão Parcial	G	NORQUIFAR	COFESINT
21	CC	Revisão Parcial	I	AHRESP	SITese
21	AC	1ª convenção	K	LUSITÂNIA	SINAPSA
21	AC	Revisão Parcial	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP
21	AC	Revisão Parcial	H	AVEI PORT	Sindicato 2013 TTP - Aveiro
21	AE	Revisão Global	C	SUCH	FESAHT
22	CC	Revisão Global	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	FESAHT
22	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF
22	AE	Revisão Parcial	G	Tabaqueira II	FESAHT
23	CC	Revisão Global	G	ACIFF	CESP
23	CC	Revisão Parcial	C	ANIPC	FIEQUIMETAL
23	CC	Revisão Parcial	C	AIMMAP	SIMA
23	CC	Revisão Parcial	I	AHRESP	FESAHT
23	AE	1ª convenção	E	AMBILITAL	STAL
24	CC	Revisão Global	G	ACRAL	SITese
24	AE	Revisão Global	C	CAIMA	SITese
24	CC	Revisão Parcial	G	ADIPA (Grossistas)	SITese
24	CC	Revisão Parcial	Q	APHP	SEP
24	CC	Revisão Parcial	C	APIO	FIEQUIMETAL
25	CC	Revisão Parcial	C	ANIVEC/APIV	COFESINT
25	CC	Revisão Parcial	C	FAPEL	COFESINT
25	CC	Revisão Parcial	G	ACIRO	SITese
25	CC	Revisão Parcial	G	AGEFE	FEPES
25	AE	Revisão Parcial	C	VERALLIA	FEVICCOM
25	AE	Revisão Parcial	H	UNITED EUROPEAN CAR CARRIERS	FESMAR

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
25	AE	Revisão Parcial	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP
25	AE	Revisão Parcial	H	PORTUGÁLIA	SIPLA
26	CC	1ª convenção	N	AESIRF	ASSP
26	CC	Revisão Parcial	C	ANIVC/APIV	FESETE
26	CC	Revisão Parcial	C	FAPEL	FESETE
26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal	FESAHT
26	AE	1ª convenção	H	OPERESTIVA	STPSET
26	AE	Revisão Global	S	AAC	CESP
26	AE	Revisão Parcial	C	SIDUL	COFESINT
27	CC	1ª convenção	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC
27	CC	Revisão Parcial	C	FENAME	SITese
27	CC	Revisão Parcial	I	AHRESP	FESAHT
27	CC	Revisão Parcial	I	AHRESP	SITese
27	AC	Revisão Parcial	C	NORMAX	FEVICOM
27	AE	Revisão Parcial	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM
28	CC	Revisão Parcial	G	AEVP	SINTICABA
28	CC	Revisão Parcial	C	APICCAPS	COFESINT
28	CC	Revisão Parcial	F	AECOPS	FETese
28	CC	Revisão Parcial	G	ACIRO	CESP
28	CC	Revisão Parcial	G	AE VIANA CASTELO	CESP
28	CC	Revisão Parcial	H	AOP	SINPORSINES
28	CC	Revisão Parcial	I	APHORT	SITese
28	AC	Revisão Parcial	G	LACTICOOP	SINDCES
28	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC
29	CC	Revisão Parcial	C	APIC (Curtumes)	FESETE
29	AE	1ª convenção	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA
29	AE	Revisão Parcial	C	Parma lat Portugal	SETAAB
29	AE	Revisão Parcial	C	SIDUL	SITese
29	AE	Revisão Parcial	G	CARRISBUS	FECTRANS
29	AE	Revisão Parcial	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP
29	AE	Revisão Parcial	H	TINITA	SITEMAQ
30	CC	Revisão Parcial	M	ANCIA	FESETE
30	AC	Revisão Parcial	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM
30	AE	Revisão Parcial	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
30	AE	Revisão Parcial	C	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL
30	AE	Revisão Parcial	C	ADP - Fertilizantes	SITese
30	AE	Revisão Parcial	C	GALLOVIDRO	COFESINT
31	CC	Revisão Global	G	ACILIS	CESP
31	CC	1ª convenção	G	ACILIS	SITese
31	AC	1ª convenção	C	Indorama Portugal	COFESINT
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto	STTAMP
31	AE	1ª convenção	H	Via Porto	SMAQ
31	AE	Revisão Parcial	C	GALLOVIDRO	FEVICCOM
33	AC	Revisão Parcial	H	APA	SNTAP
33	AE	1ª convenção	B	SOMINCOR	STIM
33	AE	1ª convenção	H	Via Porto	APROFER
34	CC	1ª convenção	H	AOP	SNETTCM
34	AE	Revisão Parcial	C	SUCH	FESAHT
34	AE	Revisão Parcial	H	CTT	SINCOR
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STRUP
35	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STTAMP
35	AE	1ª convenção	H	Via Porto	SINFB
35	AE	1ª convenção	C	PETROGAL	FIEQUIMETAL
35	AE	1ª convenção	R	Parques de Sintra	SINTAP
35	AE	Revisão Global	H	SCOTTURB -	SITRA
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL	SITese
35	AE	Revisão Global	C	PETROGAL	COFESINT
35	AE	Revisão Parcial	E	EMARP	SINTAP
35	AE	Revisão Parcial	E	EMARP	STAL
36	AC	Revisão Global	H	BRISA	SETACCOP
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS	SNBP
36	AE	Revisão Parcial	C	CIMPOR	SITese
36	AE	Revisão Parcial	H	TRANSTEJO	SITEMAQ
36	AE	Revisão Parcial	H	TRANSTEJO	SIMAMEVIP
36	AE	Revisão Parcial	H	TRANSTEJO	SITRA
36	AE	Revisão Parcial	H	TRANSTEJO	SITese
36	AE	Revisão Parcial	H	TRANSTEJO	STFCMM

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

CONVENES PUBLICADAS EM 2019					
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Outorgantes
			Sec		
37	CC	Reviso Parcial	H	RENA	SITAVA
37	AC	Reviso Parcial	G	BP - Portugal	COFESINT
37	AC	Reviso Parcial	G	BP - Portugal	FIEQUIMETAL
37	AE	Reviso Parcial	H	SATA Internacional	SPAC
37	AE	Reviso Parcial	R	FCP	CESP
38	CC	Reviso Parcial	C	APCOR	SINDCES
38	AC	Reviso Parcial	K	BCP	SBN
39	CC	Reviso Parcial	C	APIFARMA	FIEQUIMETAL
39	AE	Reviso Parcial	H	SOFLUSA	STFCMM
39	AE	Reviso Parcial	H	AENL	CESP
40	CC	Reviso Parcial	C	ANIL (Lanifios)	COFESINT
40	AC	Reviso Parcial	K	BCP	SBSI
40	AE	Reviso Parcial	C	Parmalat Portugal	FIEQUIMETAL
41	CC	Reviso Global	Q	CNIS	FEPCES
41	CC	Reviso Parcial	C	ANIL (Lanifios)	SIMA
41	CC	Reviso Parcial	G	AC - Porto	CESP
42	CC	Reviso Parcial	C	APCOR	FEVICCOM
42	AC	1ª conveno	Q	CH - Montijo	FESAP
42	AE	Reviso Parcial	P	CITEFORMA	SITese
43	AE	Reviso Parcial	E	CMPEA	SINTAP
44	CC	Reviso Parcial	Q	CNIS	FNE
44	CC	Reviso Parcial	C	AIBA	FESAHT
44	CC	Reviso Parcial	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL
45	CC	Reviso Global	C	ABIMOTA	SINDEL
45	CC	Reviso Global	H	ANTRAM	FECTRANS
45	AE	Reviso Global	C	The Navigator Company	FETese
45	AE	1ª conveno	C	Fico Cables	SINDEL
45	AE	Reviso Parcial	Q	SCML	SEP
46	AE	Reviso Parcial	H	CTT	SINDELCO
47	AC	Reviso Parcial	K	Vrias Instituies de Crdito	SBSI
47	AE	1ª conveno	H	CARRISTUR	SITRA
48	CC	Reviso Parcial	G	ACA	CESP
48	AC	Reviso Parcial	K	Vrias Instituies de Crdito	SBN
48	AE	1ª conveno	H	RYANAIR	SPAC
48	AE	Reviso Parcial	C	Santos Barosa	COFESINT
48	AE	Reviso Parcial	C	Santos Barosa	FEVICCOM

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

Anexo - Quadro 3 –Listagem de Empregadores e caracterização em 1999

1/9

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARACTERIZAÇÃO EM 1999									
Sigla(1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Entidade (N)/ (F)
GUADITUR	Actividades Marítimo-Turísticas de R.J. Rodrigues, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	António Manuel Fonseca Lopes Macieira Coelho	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
As.Port.Barb.Inst.Beieza	Ass. Pt de Barbearias e Cabeleireiros e Institutos de Beleza	Ativo	Ass. Emp	Nacional	0	0	0	0	0
AICCS	Ass. da Ind. e Com. de Colas e Similares	Ativo	Ass. Emp	Nacional	BTE 9/2014	0	0	0	0
As.Comerc.Ind.Xira	Ass. do Com, Ind. e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos	Ativo	Ass. Emp	Regional	BTE 16/2012	0	0	0	0
ACIBEV	Ass. dos Comerciantes e Ind. de Bebidas Espirituosas e Vinhos	Ativo	Ass. Emp	Nacional	BTE 21/2014	0	0	0	0
AICOPN	Ass. dos Ind. da Construção Civil e Obras Públicas	Ativo	Ass. Emp	Continente	0	0	0	0	0
ACHOC	Ass. dos Ind. de Chocolate e Confeitaria	Extinto	Ass. Emp	Nacional	0	BTE 5/2018	Voluntária	FIFA	F
AIMA	Ass. dos Ind. de Montagem de Automóveis	Extinto	Ass. Emp	Nacional	0	BTE 21/2008	Voluntária	ACAP	F
Ass. Gessos e Calcs	Ass. Livre dos Ind. de Gesso e Calcs	Ativa	Ass. Emp	Regional	0	0	0	0	0
ANEOP	Ass. Nac. de Empreiteiros de Obras Públicas	Extinto	Ass. Emp	Continente	0	BTE 7/2012	Voluntária	AECOPS	F
APIM	Ass. Pt da Ind. de Moagem e Massas	Ativa	Ass. Emp	Regional	BTE 28/1999	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola do Bebedouro	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
EPAC	Emp. de Agroalimentação e Cereais, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SERVIBANCA	Emp. de Prestação de Serviços, A. C. E.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Eugénio Maria Galiza Sardinha	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PEC-TEJO	Ind. de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ISP	Instituto de Seguros de Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
OVIGER	Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Sacor Marítima, S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ESSILOR PORTUGAL	Sociedade Ind. de Óptica Lda.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TMI	Transportes Marítimos Internacionais, S.A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
UIPSS	União das Instituições Particulares de Solidariedade Social	Ativa	Uni. Emp	Nacional	0	0	0	0	0
VILABO	Vidros de Laboratório, Lda.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Adventure Shipping Tours	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AHP - Ass. Hotel. Port.	AHP - Ass. dos Hotéis de Portugal	Ativa	Ass. Emp	Regional	BTE 24/2007	0	0	0	0
Refinarias-Açúcares	Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANA	ANA - Aeroportos de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APOSE Corretores. Seguros	APOSE - Ass. Nac. de Agentes e Corretores de Seguros	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 14/2015	0	0	0	0
ARCDP	ARCDP - Ass. dos Retailistas de Carnes do Distrito do Porto	Extinta	Ass. Emp	Regional	0	BTE 30/2020	Judicial	0	0
Vidrarte	Armando Barbosa & Carneiro, Lda,	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ARESP	Ass. da Restauração e Similares de Portugal	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 7/2009	0	0	0	0
ASCOOP	Ass. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal	Extinta	Ass. Emp	Regional	0	BTE 19/2012	Judicial	0	0
As.ServiçosLimpeza	Ass. Emp. de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 2/2008	0	0	0	0
GROQUIFAR	Ass. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Ativa	Ass. Emp	Continente	0	0	0	0	0
As.Mor.CruzPau	Ass. de Moradores da Cruz de Pau	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
As. Barbéiros D. Braga	Ass. dos Barbéiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga	Ativa	Ass. Emp	Regional	0	0	0	0	0
ASIMPALA	Ass. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo	Ativa	Ass. Emp	Regional	0	0	0	0	0
ANTRAL	Ass. Nac. dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros	Ativa	Ass. Emp	Nacional	0	0	0	0	0
As.IndMalhaConfec	Ass. Pt das Ind. de Malha e de Confecção	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 21/2003	0	0	0	0
As.Port. Elect. Neuro Clínica	Ass. Pt de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica	Ativa	Ass. Emp	Nacional	0	0	0	0	0
As.Port.Grossista Têxteis	Ass. Pt de Grossistas Têxteis	Extinta	Ass. Emp	Nacional	0	BTE 23/2005	Voluntária	ATP	F
Ass. Port. Com. Mat. Const.	Ass. Pt dos Comerciantes de Materiais de Construção	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 27/2005	0	0	0	0
AGEFE	Ass. Pt dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojaria	Ativa	Ass. Emp	Nacional	BTE 5/2004	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação Comercial), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Com. (Comercial), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Industrial), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 1999									
Sigla[1999]	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.EMP. Uni.EMP. Fed.EMP.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entida des Posteriores	Enti- dade (N)/F)
APIAM	Ass. Pt dos Ind.de Águas Minerais Naturais e de Nascente	Ativa	Ass.EMP	Nacional	BTE 19/2019	0	0	0	0
AAC	Ass. Académica de Coimbra	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Com.Guarda	Ass.Com.da Guarda	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 39/2000	0	0	0	0
ACB	Ass.Com.de Braga	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 20/2021	0	0	0	0
Ass.Comerc.Espinho	Ass.Com.de Espinho	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 3/2021	0	0	0	0
Ass.Comerc.Gouveia	Ass.Com.de Gouveia, Seia e Formos de Algodres	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Portimao	Ass.Com.de Portimão	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comer.Cascais	Ass.Com.do Concelho de Cascais	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 22/2004	0	0	0	0
As.Com.BEJA	Ass.Com.do Distrito de Beja	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 23/2022	0	0	0	0
ACA	Ass.Com.do Distrito de Aveiro	Ativa	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
ACDE	Ass.Com.do Distrito de Évora	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 16/2008	0	0	0	0
ACECOA	Ass.Com.dos Concelhos de Oeiras e Amadora	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 22/2001	0	0	0	0
ACCOAVC	Ass.Com.dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ovar	Ass.Com.dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira	Extinto	Ass.EMP	Regional	0	BTE 4/2021	Judicial	0	0
ACIFF	Ass.Com.e Ind.da Figueira da Foz	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 16/2017	0	0	0	0
ACIAB	Ass.Com.e Ind.de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
0	Ass.Com.e Ind.de Barcelos	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 14/2015	0	0	0	0
ACIBragança	Ass.Com.e Ind.de Bragança	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 41/2001	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Bragança	Ass.Com.e Ind.de Bragança	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 41/2001	0	0	0	0
ACIC	Ass.Com.e Ind.de Coimbra	Extinto	Ass.EMP	Regional	0	BTE 12/2019	Judicial	0	0
0	Ass.Com.e Ind.de Pafe, Cabeceira de Basto e Celorico de Basto	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 47/2021	0	0	0	0
0	Ass.Com.e Ind.de Guimarães	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Lamego	Ass.Com.e Ind.de Lamego e Vale do Douro Sul	Extinto	Ass.EMP	Regional	BTE 35/2007	BTE 5/2012	Judicial	0	0
Ass.Comerc.Ind.Macedo	Ass.Com.e Ind.de Macedo de Cavaleiros	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 24/2017	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Mirandela	Ass.Com.e Ind.de Mirandela	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
0	Ass.Com.e Ind.de Vila Nova de Famalicão	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Vila Real	Ass.Com.e Ind.de Vila Real	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 12/2012	0	0	0	0
0	Ass.Com.e Ind.de Vizeia	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Alenquer	Ass.Com.e Ind.do Concelho de Alenquer	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 4/2002	0	0	0	0
ACIPS	Ass.Com.e Ind.do Concelho de Ponte de Sor	Ativo	Ass.EMP	Concelhia	BTE 48/2018	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Trancoso	Ass.Com.e Ind.do Concelho de Trancoso	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 25/2004	0	0	0	0
ACICF	Ass.Com.e Ind.do Concelho do Fundão	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
0	Ass.Com.e Ind.dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 26/2001	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Monção	Ass.Com.e Ind.dos Concelhos de Monção e Melgaço	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
ACIRO	Ass.Com.e Ind.de Região Oeste	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 6/2009	0	0	0	0
Ass.C.I.S. Castelo Branco	Ass.Com.e Ind.de Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão	Ativa	Ass.EMP	Regional	BTE 27/2013	0	0	0	0
Ass.Com.Portalegre	Ass.Com.e Ind.de Serviços do Distrito de Portalegre	Extinta	Ass.EMP	Regional	0	BTE 21/2019	Judicial	0	0
Ass. Imp. Não Diária	Ass. da Imprensa não Diária	Ativa	Ass.EMP	Nacional	BTE 6/2001	0	0	0	0
AJMMP	Ass. das Ind.de Madeira e Mobiliário de Portugal	Ativa	Ass.EMP	Continente	0	0	0	0	0
AAST	Ass. de Agricultores ao Sul do Tejo	Extinta	Ass.EMP	Regional	0	BTE 18/2021	Judicial	0	0
AAVFXira	Ass. de Agricultores de Vila Franca de Xira	Ativo	Ass.EMP	Regional	0	0	0	0	0
Assoc.Comec.Loures	Ass. de Comerciantes do Concelho de Loures	Ativo	Ass.EMP	Regional	BTE 26/1999	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Eivas	Ass.de Comércio, Ind. e Serviços de Eivas	Extinto	Ass.EMP	Concelhia	0	BTE 29/2016	Judicial	0	0
AECOPS	Ass.EMP.de Construção e Obras Públicas e Serviços	Ativa	Ass.EMP	Continente	0	0	0	0	0
AES	Ass.EMP.de Segurança	Ativa	Ass.EMP	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.EMP.(Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.EMP.(Federação de Empresas), Ind. (Industrial/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.EMP. (União de Empresas), N(Nova), F(Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARACTERIZAÇÃO EM 1999									
Sigla (1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/(F)
AE5	Ass. Emp. de Segurança	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AEVP	Ass. Emp. de Vinho do Porto	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
GROQUIFAR-Controlo de pragas	Ass. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Controlo de pragas)	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Ass. de Produtores de Filmes	Extinto	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 5/2012	Judicial	0	0
Casa do Azeite	Ass. do Azeite de Portugal	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ACIP	Ass. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 25/2000	0	0	0	0
ACAP	Ass. do Comércio Automóvel de Portugal	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 30/2007	0	0	0	0
ACRAL	Ass. do Comércio e Serviços da Região do Algarve	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass. Comerc. Barreiro	Ass. do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita	Ativo	Ass. Emp.	Regional	BTE 15/2002	0	0	0	0
Ass. Com. Setúbal	Ass. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 35/2012	0	0	0	0
ACSDV	Ass. do Comércio e Serviços do Dist. de Viseu	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 15/2002	0	0	0	0
AARIBATEJO	Ass. dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AGENOR	Ass. dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal	Extinto	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 29/2012	Voluntária	0	0
ANESUL	Ass. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	BTE 40/2002	0	0	0	0
AABA	Ass. dos Agricultores do Baixo Alentejo	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AAZambuja	Ass. dos Agricultores do Concelho da Azambuja	Extinto	Ass. Emp.	Regional	0	BTE 23/2012	Judicial	0	0
AA - Vila Real	Ass. dos Agricultores do Concelho de Vila Real	Ativa	Ass. Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
ADAPI	Ass. dos Amadores das Pescas Industriais	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AATFL	Ass. dos Amadores de Tráfego Fluvial e Local	Ativa	Ass. Emp.	Continente	0	0	0	0	0
As BarbCabNorte	Ass. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 9/1999	0	0	0	0
ACCL	Ass. Com. de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 36/2023	0	0	0	0
As CarnesLeiria	Ass. Com. de Carnes do Dist. de Leiria	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass. C. Carnes - Santarém	Ass. Com. de Carnes do Dist. de Santarém	Ativa	Ass. Emp.	Continente	0	0	0	0	0
ACOPE	Ass. Com. de Pescado	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 16/2021	Voluntária	ALIF	F
AC - Porto	Ass. Com. do Porto	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ADIPA (Grossistas)	Ass. dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio por grosso)	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AEEP	Ass. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AFAL	Ass. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos	Extinta	Ass. Emp.	Continente	0	BTE 10/2012	Judicial	0	0
AHETA	Ass. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AICE	Ass. Ind. da Construção de Edifícios	Ativo	Ass. Emp.	Continente	0	0	0	0	0
AIPAN	Ass. Ind. da Panificação do Norte	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 30/2001	0	0	0	0
AIPGN	Ass. Ind. da Pedra do Norte	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 19/2005	0	0	0	0
AIBA	Ass. Ind. de Bolachas e Afins	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 15/2020	Voluntária	0	0
AICH	Ass. Ind. de Chapelaria	Extinta	Ass. Emp.	Continente	0	BTE 20/2021	Voluntária	0	0
AICR	Ass. Ind. de Cordoarias e Redes	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AICosmética	Ass. Ind. de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AIGuarda-Sóis	Ass. Ind. de Guarda-Sóis e Acessórios	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 24/2011	Judicial	0	0
HR-Centro	Ass. Ind. de Hotelaria e Restauração do Centro	Extinta	Ass. Emp.	Regional	0	BTE 05/2013	Voluntária	AHRESP	F
AIMGA	Ass. Ind. de Margarinas e Gorduras Alimentares;	Extinto	Ass. Emp.	Nacional	BTE 24/2004	BTE 20/2012	Judicial	0	0
As. Ind. Ouriv. Reloj. Norte	Ass. Ind. de Ourivesaria e Relojoaria do Norte	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 48/2009	0	0	0	0
Ass. J. Panif. Lisboa	Ass. Ind. de Panificação de Lisboa	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 32/2013	0	0	0	0
A.I.P.	Ass. Ind. de Prótese	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 43/2001	0	0	0	0
AISDPL	Ass. Ind. de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass. Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARACTERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla(1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.EMP. Uni.EMP. Fed.EMP.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/F)
AIT	Ass.Ind. de Tomate	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
AIVE	Ass.Ind.de Vidro de Embalagem	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 43/2006	Voluntária	0	0
AIEC	Ass.Ind. e Exportadores de Cortiça	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 20/2023	Judicial	0	0
AIEPR	Ass.Ind. e Exportadores de Produtos Resinosos	Extinto	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 29/2000	Voluntária	0	0
AIHSA	Ass.Ind. Hoteleiros e Similares do Algarve	Ativa	Ass.EMP.	Regional	0	0	0	0	0
AIMMAP	Ass.Ind. Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
AIREG	Ass.Ind. Refinadores e Extractores de Girassol	Extinto	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 19/2004	Voluntária	0	0
As.Ind.Vidro.Plano	Ass.Ind. Transformadores de Vidro Plano de Portugal	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
AOPPDL_Portuários.Leixões	Ass. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões	Ativa	Ass.EMP.	Regional	0	0	0	0	0
APAT - Transitários	Ass. dos Transitários de Portugal - APAT	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Ass.EMP. de Ponte de Lima	Ativo	Ass.EMP.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.EMP.Viana.Castelo	Ass.EMP. de Viana do Castelo	Ativo	Ass.EMP.	Regional	BTE 41/2023	0	0	0	0
O	Ass. GPL – Emp. de Trabalho Portuário do Douro e Leixões	0	EMP.	Regional	0	0	0	0	0
AHBV - Leça do Balio	Ass. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Balio	0	EMP.	Concelhia	0	0	0	0	0
AIC	Ass.Ind. de Cristalaria	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
AIM	Ass.Ind. do Minho	Ativa	Ass.EMP.	Concelhia	BTE 30/2009	0	0	0	0
ACI SINTRA	Ass. Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra	Ativo	Ass.EMP.	Regional	BTE 22/2007	0	0	0	0
AUF	Ass. Livre dos Industriais pelo Frio	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	BTE 37/2000	0	0	0	0
ANIPLA	Ass. Nac. da Ind. para a Protecção das Plantas	Ativo	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
AESIRF	Ass. Nac. das Emp. de Segurança	Ativo	Ass.EMP.	Nacional	BTE 19/2021	0	0	0	0
ANECRA	Ass. Nac. das Emp. do Com. e da Reparação Automóvel	Ativo	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANF	Ass. Nac. das Farmácias	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIVEC	Ass. Nac. das Ind. de Vestuário e Confeção	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	BTE 6/2003	0	0	0	0
ANACS	Ass. Nac. de Agentes e Corretores de Seguros	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 29/2015	Voluntária	APROSE	F
ANCIPA	Ass. Nac. de Com. e Ind. de Produtos Alimentares	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANCIPA(confeitaria)	Ass. Nac. de Com. e Industriais de Produtos Alimentares (confeitaria)	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANCIPA(hortofrutícolas)	Ass. Nac. de Com. e Ind. de Produtos Alimentares (hortofrutícolas)	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANCIPA(batata frita)	Ass. Nac. de Com. e Ind. de Produtos Alimentares (batata frita)	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANAREC	Ass. Nac. de Revendedores de Combustíveis	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANASE	Ass. Nac. de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	BTE 17/2007	0	0	0	0
ANTROP	Ass. Nac. de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	BTE 26/2018	0	0	0	0
ARAN	Ass. Nac. do Ramo Automóvel	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANAP	Ass. Nac. dos Armazenistas de Papel	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 21/2007	Voluntária	0	0
ANCAVE	Ass. Nac. dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANCVR	Ass. Nac. dos Com. de Veículos de Duas Rodas	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 3/2008	Voluntária	0	0
ANCEVE	Ass. Nac. dos Com. e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas	Ativo	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANEL	Ass. Nac. dos Emp. de Limpeza	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 21/2011	Judicial	0	0
NORQUIFAR	Ass. Nac. dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Ativa	Ass.EMP.	Regional	0	0	0	0	0
ANIA	Ass. Nac. dos Industriais de Arroz	Ativo	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIBotoes	Ass. Nac. dos Ind. de Botões	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANICP	Ass. Nac. dos Ind. de Conservas de Peixe	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIECA	Ass. Nac. dos Ind. de Ensino de Condução Automóvel	Ativa	Ass.EMP.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIF	Ass. Nac. dos Ind. de Fotografia	Extinta	Ass.EMP.	Nacional	0	BTE 43/2012	Voluntária	0	0
ANILACT	Ass. Nac. dos Ind. de Lactínios	Ativa	Ass.EMP.	Regional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.EMP. (Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.EMP. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.EMP. (União de Empresas), N(Nova), F(Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla (1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidas Posteriores	Enti- dade (N)/F
ANILT	Ass. Nac. dos Ind. de Lavandaria e Tinturaria	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 44/2012	Judicial	0	0
ANIMTMC	Ass. Nac. dos Ind. de Moagem de Trigo, Milho e Centeio	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 30/2019	0	0	0	0
ANIMO	Ass. Nac. dos Ind. de Mosaicos Hidráulicos	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 20/2011	Judicial	0	0
ASS. I. PAPEL e CARTÃO	Ass. Nac. dos Ind. de Papel e Cartão	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ANIPC	Ass. Nac. dos Ind. de Produtos de Cimento	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 18/2007	0	0	0	0
ANIRP	Ass. Nac. dos Ind. de Recauchutagem de Pneus	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIRSF	Ass. Nac. dos Ind. de Refrigerantes e Sumos de Frutos	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	BTE 24/2011	0	0	0	0
ANITIV	Ass. Nac. dos Ind. Transformadores de Vidro	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 11/2011	Judicial	0	0
ANÓTICOS	Ass. Nac. dos Ópticos	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
A.N. Torrefactores	Ass. Nac. dos Torrefactores	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 4/2002	0	0	0	0
ANEFA	Ass. Nac. de Emp. Florestais, Agrícolas e do Ambiente	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APCOR	Ass. Pt de Cortiça	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 5/1978	0	0	0	0
APIO Sul	Ass. Pt da Ind. de Ourivesaria do Sul	Ativa	Ass. Emp.	Regional	BTE 20/2009	0	0	0	0
APIP	Ass. Pt da Ind. de Plásticos	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APIFARMA	Ass. Pt da Ind. Farmacêutica	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APIMINERAL	Ass. Pt da Ind. Mineral	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 45/2005	Voluntária	ANIP	F
APAVT	Ass. Pt das Agências de Viagens e Turismo	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APEB	Ass. Pt das Emp. de Betão Pronto	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APECA	Ass. Pt das Emp. de Contabilidade e Administração	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APAP	Ass. Pt das Emp. de Publicidade e Comunicação	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 19/2010	0	0	0	0
ANIMEE	Ass. Pt das Emp. do Sector Elétrico e Eletrónico	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 4/2003	0	0	0	0
APEQ	Ass. Pt das Emp. Químicas	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 20/2018	0	0	0	0
APIGTP	Ass. Pt das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 22/2001	0	0	0	0
APAN	Ass. Pt de Agentes de Navegação	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 03/2006	Voluntária	AANP	F
APAC	Ass. Pt de Analistas Clínicos	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APEE	Ass. Pt de Emp. de Espectáculos	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 43/2011	Judicial	0	0
ASS. E. Cinematográficas	Ass. Pt de Emp. Cinematográficas	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APED	Ass. Pt de Emp. de Distribuição	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APEC	Ass. Pt de Escolas de Condução	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APFAO	Ass. Pt de Fornecedores de Artigos de Óptica	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 24/2014	Judicial	0	0
APHHP	Ass. Pt de Hospitalização Privada	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APH	Ass. Pt de Hotéis	Extinto	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 1/2002	Voluntária	Ass. dos Hotéis de Portugal	F
APS	Ass. Pt de Seguradores	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 44/2015	Voluntária	0	0
APVernizes	Ass. Pt dos Fabricantes de Tintas e Vernizes	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	BTE 29/2008	0	0	0	0
AÇOMEFER	Ass. Pt dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANAIEF	Ass. Pt dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
IACA	Ass. Pt dos Ind. de Alimentos Compostos para Animais	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APIB	Ass. Pt dos Ind. de Borracha	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APICCAPS	Ass. Pt dos Ind. de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APIC (Curtumes)	Ass. Pt dos Ind. de Curtumes	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ASSIMAGRA	Ass. Pt dos Ind. de Mármore, Granitos e Ramos Afins	Ativa	Ass. Emp.	Nacional	BTE 48/2021	0	0	0	0
ITA	Ass. Pt dos Ind. de Tripas e Afins	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APIV	Ass. Port. dos Ind. de Vestuário	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 08/2003	Voluntária	ANIVÉC	F
APOMEPA	Ass. Pt dos Médicos Patologistas	Extinta	Ass. Emp.	Nacional	0	BTE 31/2018	Voluntária	0	0
ARPBAA	Ass. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve	Extinto	Ass. Emp.	Regional	0	BTE 35/2009	Voluntária	ACIP	F

Nota: Ass. (Associação), Ass. Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N(Nova), F(Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla(1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Uni.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidas Posteriores	Enti- dade (N)/F
O	Atlântico – Sociedade Exploradora de Actividades Marítimo-Turísticas em Barcos de Recreio, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
BBV	Banco Bilbao Vizcaya	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BCA	Banco Comercial dos Açores	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BCP	Banco Comercial Português, SA	0	Emp.	Continente	0	0	0	0	0
O	Banco de Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Banco do Brasil	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BES	Banco Espírito Santo	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BESI	Banco Espírito Santo de Investimento	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Banco Exterior de Espanha	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BIC	Banco Internacional de Crédito	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BANIF	Banco Internacional do Funchal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Banco Mello	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Banco Nacional de Crédito Imobiliário	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BNU	Banco Nacional Ultramarino	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BPSM	Banco Pinto e Sotto Mayor	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BPI	Banco Português de Investimento, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BPN	Banco Português de Negócios	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BPA	Banco Português do Atlântico, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Santander	Banco Santander Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BTA	Banco Totta & Açores	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BNP	Banque Nationale de Paris	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Barclays Bank	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Barclays Fundos ACE	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BVEJM-Transportes	Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BELOS-TRANSP.	BELOS — Transportes, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BICC, CELCAT	BICC Cel Cat, Cabos de Energia e Telecomunicações, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	BP Pt S.A;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
CEMG	Caixa Económica Montepio Geral	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CGD	Caixa Geral de Depósitos	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
CP	Camínhos de Ferro Pt	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Carlos Vieira Pinto Júnior, Lda	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
CARRIS	CARRIS - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EMSA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Casimiro Sardinha e Sombreireiro, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Caterair	Caterair Portugal, Lda	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
O	Cepsa Pt Petróleos S.A;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Cerâmica Conimbriga	Cerâmica de Conimbriga, Lameiro, Gonçalves & Ca, Lda,	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
O	Cerâmica Grandela - Manuel Emílio Sombreireiro, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CIMIANTO	Cimianto, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CCCA	Clube de Campismo do Concelho de Almada	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TORRALTA	Clube Internacional de Férias, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	Voluntária	SONAE	F
CAIMA(I.Celulose)	Companhia de Celulose do Caíma, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
CPRM	Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
COVINA	Companhia Vidreira Nacional, S. A	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Arouca	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.Emp.(Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.Emp.(Federação de Empresas), Ind. (Industrial), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.Emp. (União de Empresas), N(Nova), F(Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla (1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.EMP. Uni.EMP. Fed.EMP.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/F)
O	Coop. Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Criadores de Gado da Freguesia de Aguada de Cima	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
PROLEITE	Coop. Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Sanfins	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Soure	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
COOPVAGOS	Coop. Agrícola de Vagos, C. R. L	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Valpaços	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola de Vouzela	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola do Alto Paiva	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola do Alvíte	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola do Concelho da Figueira da Foz	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agrícola Miranense	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Coop. Agro - Tarouca e Lamego	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
COOPCASTRENSE	Coop. de Consumo Popular Castrense	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Coop. Prod. Prolet. Alentejo	Coop. de Produção e Consumo Proletário Alentejano	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Crédit Lyonnais Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CPP	Crédito Predial Português	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Dâmaso Vidros	Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
DOCAPESCA	DOCAPESCA - Portos e Lotas, S. A.	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
Dragão Abrasivos	Dragão Abrasivos, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
EMEF	EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PORTUCEL Tejo	Emp. de Celulose do Tejo, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
PORTUCEL SGPS	Emp. de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
PORTUCEL Floresta I	Emp. de Desenvolvimento Agro-Floresta, S. A.,	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
ENM	Emp. de Navegação Madeirense, Lda.†	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ETRG Transportes	Emp. de Transportes do Rio Guadiana, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ENATUR	Emp. Nac. de Turismo, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
PORTUCEL Industrial	Emp. Produtora de Celulose, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
PORTUCEL Embalagens	Emp. Produtora de Embalagens de Cartão, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
PORTUCEL Viana	Emp. Produtora de Papéis Industriais, S. A.,	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
Empresa Olaria Barro V	Emp. sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Esso Portuguesa S.A;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	EUROGES	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
FINO'S	Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
F.MENDES GODINHO	Fábricas Mendes Godinho, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
FENAME	Fed. Nac. do Metal	Ativa	Fed.EMP	Nacional	0	0	0	0	0
FENACAM	Fed. Nac. das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
O	FINIBANCO	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
O	Funchal Frio — Transportes Marítimos, Lda.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
FCP	Futebol Club do Porto	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
GERMEN	GERMEN - Moagem de Cereais, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ges Loures	Ges Loures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal Lda	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
Gist-Brocades	Gist-Brocades, S. A	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.EMP. (Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.EMP. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.EMP. (União de Empresas), N(Nova), F(Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla (1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/F
Hospital Amadora/S	Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S.A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	IFADAP	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
INCM	Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
IOLA	Ind. de Óptica, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PORTUCEL Recicla	Ind. de Papel Reciclado, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	The Navigator Company	N
PEC-LUSA	Ind. de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PEC-NORDESTE	Ind. de Produtos Pecuários do Norte, S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PRATS LUSITÂNIA	Ind. de Óptica, S.A .	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Jardim Zoológico	Jardim Zoológico e de Adimação em Portugal, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
LACTICOOP	União de Coop. de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
LPFP	Liga Pt de Futebol Profissional	Ativa	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
LUSA	LUSA-Agência de Notícias de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Manuel Castro Peixoto, Lda.	Manuel Castro Peixoto, Lda.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Manuel Rodrigues Luís	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Matadouro Regional do Alto Alentejo, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Mini-Cruzeiros do Algarve, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Mobil Oil Pt Lda.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Morais Matias L	Morais Matias, Lda.	0	E	Nacional	0	0	0	0	0
0	Mutualista Açoriana de Transportes Marítimos; Sacor Marítima, S.A;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	NAVEGAR — Companhia Pt de Navegação Internacional, S.A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
NOVINCO	NOVINCO – Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, Lda.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Olaria de Vale Coelho, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PARMALAT	ParmaLat Portugal - Produtos Alimentares, L.da	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.	0	Emp.	Regional	0	0	Voluntária	GALP	F
Portugal Telecom	Portugal Telecom, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	Altice Portugal	N
PREDIANA	PREDIANA - Sociedade de Pré-Esforgados, S. A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
JOCOSIL	Produtos Alimentares, Lda.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PEC	Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Rádiodifusão Portuguesa	RDP - Radiodifusão Portuguesa, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	Voluntária	RTP	F
REFER	Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	Infraestruturas de Portugal, S.A.	F
Rodoviária da Beira Litoral	Rodoviária da Beira Litoral, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Rodoviária de Lisboa	Rodoviária de Lisboa, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Rodoviária do Tejo	Rodoviária do Tejo, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
S. S. G. P. Vidro Automóvel	S. S. G. P. — Vidro Automóvel, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Sanchez, Lda	Sanchez, L.da	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SECIL	SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	SEMAPA	F
SCSERFIN	Serviços Financeiros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SHELL	Shell Portuguesa, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Siderurgia Nacional	Siderurgia Nacional	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	MEGASA	N
SBSI	Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas	Ativa	Ass. Emp.	Concelhia	8TE1/2020	0	0	0	0
SOCARMAR	Sociedade de Cargas e Descargas Marítimas, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
STCP	Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

NOTA: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2000									
Sigla (1999)	Empresas/ Associação de Empregadores (1999)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/F
PREDIANA	PREDIANA - Sociedade de Pré-Esforçados, S. A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
JOCOSIL	Produtos Alimentares, Lda.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
PEC	Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Rádiodifusão Portuguesa	RDP - Radiodifusão Portuguesa, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	Voluntária	RTP	F
REFER	Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	Infraestruturas de Portugal, S.A.	F
Rodoviária da Beira Litoral	Rodoviária da Beira Litoral, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Rodoviária de Lisboa	Rodoviária de Lisboa, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Rodoviária do Tejo	Rodoviária do Tejo, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
S. S. G. P. Vidro Automóvel	S. S. G. P. — Vidro Automóvel, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Sanchez, Lda	Sanchez, L.da	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SECIL	SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	SEMAPA	F
SOSERFIN	Serviços Financeiros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SHELL	Shell Portuguesa, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Siderurgia Nacional	Siderurgia Nacional	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	MEGASA	N
SBSI	Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas	Ativa	Ass. Emp.	Concelhia	BTE 1/2020	0	0	0	0
SOCARMAR	Sociedade de Cargas e Descargas Marítimas, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
VIAMAR	Sociedade de Viagens Peniche-Berlenga, L.d	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
SOFLUSA	Sociedade Fluvial de Transportes, SA	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
SOPONATA	Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S.A.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SOPETE	Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SILVICAIMA	Sociedade Silvícola Caima Lda.;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Sport Club Braga	Sporting Clube de Braga	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
Stagecoach-Portugal	Stagecoach-Portugal — Transportes Rodoviários, Lda	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
Stora Celbi-CBI	Stora Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
T.S.T. - Transp Sul. Tejo	T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
TABAQUEIRA	Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Tavares & Guerreiro, Lda.;	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Transinsular - TMI	Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TRANSGUADIANA	Transportes Fluviais de Turismo, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
TRANSADO	Transportes Fluviais do Sado, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
TRANSTEJO	TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
UNICER	União Cervejeira, S. A	0	Emp.	Nacional	0	0	Voluntária	Super Bock Group	N
UNIHSNOR	União das Ass. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal	Extinta	Uni. Emp.	Regional	0	BTE 2/2008	Voluntária	Unihsnor Portugal	F
UAERL	União das Ass. Emp. da Região de Leiria	Extinta	Uni. Emp.	Concelhia	0	BTE 4/2012	Judicial	0	0
UACDL	União das Ass. de Com. do Distrito de Lisboa	Ativa	Uni. Emp.	Regional	BTE 29/2001	0	0	0	0
AGR OS	União das Coop. de Produtores de Leite de Entre Douro, Minho e Trás-os-Montes;	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Viagens Barlavento, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
VIALGARVE	VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.da	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Industrial), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho
<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt> <https://www.dgert.gov.pt/dot/>

Anexo - Quadro 4 – Listagem de Associações Sindicais e caracterização em 1999

1/3

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 1999									
Sígl. (1999)	Associação Sindicais (1999)	Ativo/Extinto	Sind. (S) / Fed. (F) / Confed. (C)	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão (F)
ASCEF	Ass. Sindical das Chefias Intermediárias de Exploração Ferroviária	Ativo	S	Continente	0	0	0	0	0
FENSIQ	Confed. Nac. de Sind. de Quadros	Extinto	C	Continente	0	BTE 25/2011	Judicial	0	0
FEQUIMETAL	Fed. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	Extinto	F	Nacional	0	BTE 23/2007	Voluntária	FIEQUIMETAL	N
FSTIEP	Fed. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal	Extinto	F	Nacional	0	BTE 23/2007	Voluntária	FIEQUIMETAL	F
FSIABT	Fed. dos Sind. dos Trab. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	Extinto	F	Nacional	0	BTE 37/1999	Voluntária	FESAHT (FSIABT+FESHOT) -	F
FST-Ferrovíarios Pt	Fed. dos Sind. dos Trab. Ferroviários PT	Extinto	F	Nacional	0	BTE 38/1999	Voluntária	Sind. Nac. dos Trab. do Sector Ferroviário	F
FESAHT	Fed. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
FESHOT	Fed. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal	Extinto	F	Nacional	0	BTE 37/1999	Voluntária	FESAHT	F
FETESE	Fed. dos Sind. da Ind. e Serviços	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
FSICVCP	Fed. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal	Extinto	F	Nacional	0	BTE 25/2004	Voluntária	FEVICOM	F
FESTRU	Fed. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos	Extinto	F	Nacional	0	BTE 47/2007	Voluntária	FECTRANS	F
FSPesca	Fed. dos Sind. do Setor da Pesca	Ativo	F	Continente	0	0	0	0	0
FSTIEP	Fed. dos Sind. dos Trab. das Ind. Eléctricas de Portugal	Extinto	F	Nacional	0	BTE 23/2007	Voluntária	FIEQUIMETAL	F
Fed.Sind.Ferrovíarios	Fed. dos Sind. dos Trab. Ferroviários Pt	Extinto	F	Nacional	0	BTE 38/1999	Voluntária	Sind. Nac. dos Trab. do Sector Ferroviário	N
FESETE	Fed. dos Sind. dos Trab. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
FETICEQ	Fed. dos Trab. da Ind. Cerâmica, Vidreira, Extrativa, Energia e Química	Extinto	F	Nacional	0	BTE 21/2012	Judicial	SINDEQ	N
FENPROF	Fed. Nac. dos Professores	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
FNSCMMMC	Fed. Nac. dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção	Extinto	F	Nacional	0	BTE 25/2004	Voluntária	Fed. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal	F
Fed.Sind.Constr.	Fed. Nac. dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção	Extinto	F	Nacional	0	BTE 25/2004	Voluntária	Fed. Pt dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro	F
FNE	Fed. Nac. dos Sind. da Educação	Extinto	F	Nacional	0	BTE 7/2010	Judicial	FNE	N
FENTCOP	Fed. Nac. dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas	Extinto	F	Nacional	0	BTE 39/2001	Voluntária	0	0
FEPCEs	Fed. Pt dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
FESMAR	Fed. dos Sind. dos Trab. do Mar	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0
SBN	Sind. dos Bancários do Norte	Ativo	S	Nacional	BTE 27/2020	0	0	0	0
SETACOP	Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins	Ativo	S	Continente	BTE 48/2011	0	0	0	0
SAP	Sind. dos Trab. Administrativos da Actividade Portuária	Extinto	S	Nacional	0	BTE 43/2012	Judicial	0	0
STIEN	Sind. dos Trab. das Ind. Eléctricas do Norte	Extinto	S	Regional	0	BTE 26/2007	Voluntária	STIENC; SITE-CN ESITE-NORTE E SITE-CSRA	F
PESCAS	Sind. Nac. dos Trab. do Sector das Pescas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SACTV	Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo	Extinto	S	Nacional	0	BTE 10/2000	Voluntária	SINTTAV	F
SETAA	Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	Extinto	S	Nacional	0	BTE 30/2017	Judicial	SETAAB	N
SICOMP	Sind. das Comunicações de Portugal	Ativo	S	Nacional	BTE 28/2021	0	0	0	0
SIEC	Sind. das Ind. Eléctricas do Centro	Extinto	S	Regional	0	BTE 26/2007	Voluntária	STIENC	F
SIESI	Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SIMA	Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINCOMAR	Sind. de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SITEMAQ	Sind. de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Povoados de Terra	Ativo	S	Nacional	BTE 18/1999	0	0	0	0
SENSIQ	Sind. de Quadros	Ativo	S	Nacional	BTE 35/2006	0	0	0	0
SINQUADROS	Sind. de Quadros de Correios	Ativo	S	Nacional	BTE 09/2004	0	0	0	0
SINDEPESCAS	Sind. Democrático das Pescas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDEGRAF	Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins	Extinto	S	Nacional	0	BTE 26/2002	Voluntária	SINDETELCO	F
SINDITE	Sind. Democrático dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	Ativo	S	Nacional	BTE 2 /2004	0	0	0	0
SINDETELCO	Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios	Ativo	S	Nacional	BTE 26/2002	0	0	0	0
Sind.Malas.Minho	Sind. do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDCES	Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SNT - Carnes	Sind. do Norte dos Trab. em Carnes	Extinto	S	Nacional	0	BTE 35/2021	Voluntária	0	0
Sind.Transp. Colet. Porto	Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto	Ativo	S	Regional	BTE 9/2003	0	0	0	0
SATAE	Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SBC	Sind. dos Bancários do Centro	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SBSI	Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas	Ativo	S	Nacional	BTE 1/2020	0	0	0	0
OPICIAISMAR	Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SICONT	Sind. dos Contabilistas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind.Economistas	Sind. dos Economistas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind.Enf.Norte	Sind. dos Enfermeiros do Norte	Ativo	S	Nacional	BTE 19/2002	0	0	0	0
SEP	Sind. dos Enfermeiros Pt	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SERS	Sind. dos Engenheiros da Região Sul	Ativo	S	Continente	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Com. (Comercial), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Fed. (Federação), Ind. (Indústria/all), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores)

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 1999									
Sigla (1999)	Associação Sindical (1999)	Ativo/Extinto	Sind. (S) / Fed. (F) / Confed. (C)	Âmbito Geográfico	BTE Mo de criação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão (F)
SEN	Sind. dos Engenheiros do Norte	Extinto	S	Regional	0	BTE 36/2011	Judicial	0	0
SETH	Sind. dos Engenheiros Técnicos	Extinto	S	Nacional	BTE 16/2004	BTE 26/2021	Voluntária	0	0
SETCA	Sind. dos Engenheiros Técnicos de Ciências Agrárias	Extinto	S	Nacional	0	BTE 45/2012	Judicial	0	0
SECTPDL	Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
Sind.Ferrov.Centro	Sind. dos Ferrovários do Centro	Extinto	S	Regional	0	BTE 38/1999	Voluntária	Sind. Nac. dos Trab. do Sector Ferroviário	N
Sind.Ferrov.Norte	Sind. dos Ferrovários do Norte de Portugal	Extinto	S	Regional	0	BTE 38/1999	Voluntária	Sind. Nac. dos Trab. do Sector Ferroviário	N
SIFOMATE	Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra	Ativo	S	Nacional	BTE 48/1999	0	0	0	0
SIP Futebol	Sind. dos Jogadores Profissionais de Futebol	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind.Jornalistas	Sind. dos Jornalistas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind. Marinheiros Merc. Pt	Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SMZS	Sind. dos Médicos da Zona Sul	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SMAV	Sind. dos Meios Audiovisuais	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDMUSICOS	Sind. dos Músicos	Extinto	S	Nacional	0	BTE 23/2017	Voluntária	CENA_STE	F
Sind.Cortiça.Portalegre	Sind. dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
Sind.Malas.Aveiro	Sind. dos Operários da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra	Ativo	S	Continente	BTE 13/2012	0	0	0	0
SPAC	Sind. dos Pilotos da Aviação Civil	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SPGL	Sind. dos Professores da Grande Lisboa	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind.Alim.Angra	Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo	0	S	Nacional	0	0	0	0	0
SPBC	Sind. dos Profissionais de Banca dos Casinos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDESCOM	Sind. dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind., Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria	0	S	Nacional	0	0	0	0	0
SPLact	Sind. dos Profissionais de Lactínios	Ativo	S	Regional	BTE 19/2001	0	0	0	0
SISEP	Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDPAB	Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza	Extinto	S	Nacional	0	BTE 2/2014	Voluntária	0	0
SPTT	Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Ponta Delgada e Santa	0	S	Regional	0	0	0	0	0
SQTD	Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SIQTER	Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes	Extinto	S	Nacional	0	BTE 1/2001	Voluntária	SITRA	F
SITEPRODE	Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária	Extinto	S	Nacional	0	BTE 29/2011	Judicial	0	0
SITECSA	Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
S.T.VENDAS	Sind. dos Técnicos de Vendas	Extinto	S	Nacional	0	BTE 12/2012	Judicial	0	0
Sind.Paramédicos	Sind. dos Técnicos Paramédicos	Ativo	S	Nacional	BTE 35/2000	0	0	0	0
STCMMDS	Sind. dos Trab. da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém	Extinto	S	Concelhia	0	BTE 5/2000	Voluntária	Sind. dos Trab. da Const., Mármore e Madeiras e Materiais de Const. do Sul	F
Sind.Norte.Viseu	Sind. dos Trab. da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de construção do Norte e Viseu	Ativo	S	Regional	BTE 42/2009	0	0	0	0
STI - Corticeira Sul	Sind. dos Trab. da Ind. Corticeira do Sul	Extinto	S	Nacional	0	BTE 1/2020	Voluntária	Sind. dos Trab. da Const., Mármore, Madeiras e Materiais de Const. do Sul	F
STICB Norte e Centro	Sind. dos Trab. da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro	Ativo	S	Concelhia	BTE 33/1999	0	0	0	0
Sind.Cortiça.Norte	Sind. dos Trab. da Ind. Corticeira do Norte	0	S	Regional	0	0	0	0	0
Sind.Hotel.Norte	Sind. dos Trab. da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
STICCS	Sind. dos Trab. da Ind. e Comércio de Carnes do Sul	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SIMAMEVIP	Sind. dos Trab. da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
STPT	Sind. dos Trab. da Portugal Telecom e Empresas Participadas	Ativo	S	Nacional	BTE 20/2002	0	0	0	0
STPT	Sind. dos Trab. da Portugal Telecom e Empresas Participadas Sind. dos Trab. da Portugal Telecom e Empresas Participadas	Ativo	S	Nacional	BTE 20/2002 BTE 31/2018	0	0	0	0
SINQUIFA	Sind. dos Trab. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas	Extinto	S	Concelhia	0	BTE 26/2010	Voluntária	SITE-CSRA (BTE 15/2011)	F
SINTICPGI	Sind. dos Trab. das Ind. de Celulose, Papel, gráfica e Imprensa	Extinto	S	Nacional	0	BTE 4/2011	Voluntária	Sind. dos Trab. Ind. Transformadoras, Energia e Act. v. do Ambiente do Norte, (...) do Centro Norte e (...) do Centro Sul e Regiões Autónomas.	F
Sind. I. Cerâmica, C. Sul e R. A.	Sind. dos Trab. das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas	Ativo	S	Regional	BTE 32/2014 BTE 24/2015	0	0	0	0
Sind.Alim.Tabaco.Sul	Sind. dos Trab. das Ind. de Alimentação do Sul e Tabacos	Extinto	S	Concelhia	0	0	0	0	0
STICPGI	Sind. dos Trab. das Ind. de Celulose, Papel, gráfica e Imprensa	Extinto	S	Nacional	0	BTE 4/2011	Voluntária	SITE-NORTE E SITE-CSRA	F
Sind.Metal.Santarém	Sind. dos Trab. das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém	Extinto	S	Concelhia	0	BTE 44/2000	Voluntária	Sind. dos Trab. da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de	F
SITSJ	Sind. dos Trab. das Salas de Jogos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind.Malas.Porto	Sind. dos Trab. de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto	Extinto	S	Nacional	0	BTE 11/2006	Judicial	0	0
Sind.Escrit.Angra	Sind. dos Trab. de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo	0	S	Nacional	0	0	0	0	0
SITAM	Sind. dos Trab. de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira	0	S	Nacional	0	0	0	0	0
SITSE	Sind. dos Trab. de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços	Ativo	S	Nacional	BTE 26/2006 BTE 49/2016	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Com. (comercial), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Fed. (Federação), Ind. (Indústria/ai), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores)

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 1999									
Sigla (1999)	Associação Sindical (1999)	Ativo/ Extinto	Sind. (S) / Fed. (F) / Confed. (C)	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão (F)
STEIS	Sind. dos Trab. de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul	Extinto	S	Regional	BTE 3/6/2010	BTE 4/0/2021	Judicial	0	0
SITESC	Sind. dos Trab. de Escritórios, Serviços e Comércio	Extinto	S	Nacional	0	BTE 2/1/2017	Judicial	0	0
S.T.S.Segurança Social	Sind. dos Trab. de Saúde e Segurança Social	Ativo	S	Nacional	BTE 4/5/2000	0	0	0	0
STSN	Sind. dos Trab. de Seguros do Norte	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
STSSRA	Sind. dos Trab. de Seguros do Sul e Regiões Autônomas	Ativo	S	Nacional	BTE 1/9/2020	0	0	0	0
STAD	Sind. dos Trab. de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas	Ativo	S	Nacional	BTE 1/9/1999	0	0	0	0
STT	Sind. dos Trab. de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind. Rodov. Aveiro	Sind. dos Trab. de Transportes Rodoviários de Aveiro	Extinto	S	Concelhia	0	BTE 0/1/2007	Voluntária	STRUP	F
Sind. Rodov. Sul	Sind. dos Trab. de Transportes Rodoviários do Sul	Extinto	S	Regional	0	BTE 3/2/2006	Voluntária	STRUP	F
SSTRUC	Sind. dos Trab. de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro	Extinto	S	Regional	0	BTE 3/2/2006	Voluntária	STRUP	F
STRU N	Sind. dos Trab. de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
CESP	Sind. dos Trab. do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
Sind. Comerc. Minho	Sind. dos Trab. do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho	Ativo	S	Regional	BTE 2/2/2012	0	0	0	0
CESNORTE	Sind. dos Trab. do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte	Extinto	S	Regional	0	BTE 2/9/2004	Voluntária	CESP	F
SITRA	Sind. dos Trab. dos Transportes Rodoviários e Afins	Ativo	S	Nacional	BTE 2/0/2005	0	0	0	0
Sind. Hotel. Sul	Sind. dos Trab. na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul	Ativo	S	Concelhia	0	0	0	0	0
Sind. Vestuário. Sul	Sind. dos Trab. Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul	Ativo	S	Regional	BTE 1/8/2005	0	0	0	0
Sind. Fluv. Costeiros	Sind. dos Transportes Fluviais e Costeiros	0	S	Nacional	0	0	0	0	0
STFCMM	Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
Sind. Rodov. Faro	Sind. dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro	Extinto	S	Regional	0	BTE 3/2/2006	Voluntária	STRUP	F
SIENF	Sind. Independente dos Enfermeiros (Região Sul)	Extinto	S	Nacional	0	BTE 2/9/2011	Judicial	0	0
SIM	Sind. Independente dos Médicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINDEL	Sind. Nac. da Energia	Ativo	S	Nacional	BTE 3/3/2001	0	0	0	0
TENSIQ	Sind. Nac. de Quadros das Telecomunicações	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNAQ	Sind. Nac. de Quadros Licenciados	Ativo	S	Continente	BTE 3/7/1999	0	0	0	0
SINDEFER	Sind. Nac. Democrático da Ferrovia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNET/SETS	Sind. Nac. dos Engenheiros Técnicos	Ativo	S	Nacional	BTE 4/6/2003 BTE 4/4/2010	0	0	0	0
SNF	Sind. Nacional dos Farmacêuticos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINFESE	Sind. Nac. dos Ferrovários Administrativos, Técnicos e de Serviços	Extinto	S	Nacional	0	BTE 2/2/2019	Voluntária	SINAFE	F
SINFB	Sind. Nac. dos Ferrovários Braçais	Ativo	S	Nacional	BTE 2/6/2002 BTE 2/6/2010	0	0	0	0
SINAFE	Sind. Nac. dos Ferrovários do Movimento e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINFA	Sind. Nac. dos Ferrovários e Afins	Ativo	S	Nacional	BTE 2/6/2019	0	0	0	0
SNM	Sind. Nac. dos Motoristas	Ativo	S	Nacional	BTE 3/1/2021 BTE 5/2023	0	0	0	0
SN-Oper. Confeiteiros Porto	Sind. Nac. dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativas do Dist. do Porto	Extinto	S	Regional	0	BTE 1/2/2003	Voluntária	FESAHT	F
SINAPE	Sind. Nac. dos Profissionais da Educação	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SINPROFARM	Sind. Nac. dos Profissionais de Farmácia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SIFAP	Sind. Nac. dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNQTB	Sind. Nac. dos Quadros e Técnicos Bancários	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNTICI	Sind. Nac. dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0
SINTICAVS	Sind. Nac. dos Trab. das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares	Ativo	S	Concelhia	BTE 2/2/2007 BTE 4/4/2007	0	0	0	0
SINTTAV	Sind. Nac. dos Trab. das Telecomunicações e Audiovisual	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNTCT	Sind. Nac. dos Trab. dos Correios e Telecomunicações	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SNTTAFP	Sind. Nac. dos Trab. e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária	Extinto	S	Nacional	0	BTE 1/6/2006	Voluntária	SINTAB	F
SITRENS	Sind. Nac. Ferroviário do Pessoal de Trens	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0
SLEDA	SLEDA - Sind. Livre dos Trab. de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficiários e Afins	Extinto	S	Nacional	0	BTE 2/4/2011	Judicial	0	0

Nota: Ass. (Associação), Com. (Comercial), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Fed. (Federação), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores)
 Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho
<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt> | <https://www.dgert.gov.pt/dot/>

Anexo - Quadro 5 – Listagem de Empregadores e caracterização em 2019

1/7

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2019									
Sigla (2019)	Associação de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Uni.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Entidade (N)/(F)
APIO	Ass. Pt da Ind. de Ourivesaria	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APA	Administração do Porto de Aveiro, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AIG EUROPE	AIG Europe, S.A. -Sucursal Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ALMAMUSICA	Almamúsica - Produções Musicais, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AMBI LITAL	AMBI LITAL - Investimentos Ambientais no Alentejo, AEIM	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ANA	ANA - Aeroportos de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APQUÍMICA	APQuímica - Ass. Pt da Química, Petroquímica e Refinação	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ARAG SE	ARAG SE - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ACISTDS	Ass. Com., Ind., Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AARI BATEJO	Ass. Agricultores Ribatejo - Org. Empr. Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AGEFE	Ass. Emp. Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 47/2021:	0	0	0	0
ANCAVE	Ass. Nac. dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ABIMOTA	Ass. Nac. das Ind. de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 29/2019	0	0	0	0
AAC	Ass. Académica de Coimbra	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
A.C.DISTRITO BEJA	Ass. Com. do Distrito de Beja	Ativa	Ass.Emp.	Regional	BTE 23/2022	0	0	0	0
ACA	Ass. Com. do Distrito de Aveiro	Ativa	Ass.Emp.	Regional	BTE 38/2022	0	0	0	0
ACIFF	Ass. Com. e Ind. da Figueira da Foz	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACI BARCELOS	Ass. Com. e Ind. de Barcelos	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACISB	Ass. Com. Ind. e de Serviços de Bragança	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACIRO	Ass. Com. Ind. e Serviços da Região Oeste	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AHRESP	Ass. da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ALIF	Ass. da Ind. Alimentar pelo Frio	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 13/2021	0	0	0	0
ADCP	Ass. das Adegas Coop. de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AEVP	Ass. Emp. de Vinho do Porto	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ACRAL	Ass. Com. e Serviços da Região do Algarve	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACILIS	Ass. Com., Ind. Serviços e Turismo da Região de Leiria	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AECOPS	Ass. Emp. de Construção e Obras Públicas e Serviços	Ativa	Ass.Emp.	Continental	0	0	0	0	0
AES	Ass. Emp. de Segurança	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
A. ENSINO B. J. CARAÇA	Ass. de Ensino Bento Jesus Caraça	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
GROQUI FAR	Ass. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ARB - Vale do Sorraia	Ass. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AANP	Ass. dos Agentes de Navegação de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 40/2023	0	0	0	0
AABA	Ass. dos Agricultores do Baixo Alentejo	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACCCL	Ass. Com. de Carnes dos Concelhos de Lisboa	Ativa	Ass.Emp.	Regional	BTE 36/2023	0	0	0	0
AC - Porto	Ass. Com. do Porto	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ADIPA	Ass. dos Distribuidores de Produtos Alimentares	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AIBA	Ass. Ind. de Bolachas e Afins	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANDRECA	Ass. Ind. do Ensino da Condução Automóvel de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AIMMAP	Ass. Ind. Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AITVPP	Ass. Ind. Transformadores de Vidro Plano de Portugal	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AOPDDL	Ass. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões	Ativa	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AE VIANA CASTELO	Ass. Emp. de Viana do Castelo	Ativa	Ass.Emp.	Regional	BTE 41/2023	0	0	0	0
AHBV - ALGÉS	Ass. Humanitária Bombeiros Voluntários de Algés	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AOP	Ass. Marítima e Portuária	Ativa	Ass.Emp.	Regional	BTE 43/2020	0	0	0	0
AESIRF	Ass. Nac. das Emp. de Segurança	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 19/2021	0	0	0	0
ANF	Ass. Nac. das Farmácias	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIVEC/APIV	Ass. Nac. Ind. de Vestuário e Confecção	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANCI A	Ass. Nac. de Centros de Inspeção Automóvel	Ativa	Ass.Emp.	Continental	0	0	0	0	0
ANCI PA	Ass. Nac. de Comerciantes e Ind. de Produtos Alimentares	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas/ Empresarial), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/ai), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2019										
Sigla (2019)	Associação de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Unl.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Enti- dade (N)/(F)	
AESIRF	Ass. Nac. das Emp. de Segurança	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 19/2021	0	0	0	0	
ANF	Ass. Nac. das Farmácias	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIVEC/APIV	Ass. Nac. Ind. de Vestuário e Confecção	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANCI	Ass. Nac. de Centros de Inspeção Automóvel	Ativa	Ass.Emp.	Continental	0	0	0	0	0	
ANCIPA	Ass. Nac. de Comerciantes e Ind. de Produtos Alimentares	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIECA	Ass. Nac. de Escolas de Condução Automóvel	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANTROP	Ass. Nac. Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANTRAM	Ass. Nac. de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
NORQUIFAR	Ass. Nac. dos Importadores / Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIL (lactínios)	Ass. Nac. dos Ind. de Lactínios	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIL (lanifícios)	Ass. Nac. dos Ind. de Lanifícios	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIMTMC	Ass. Nac. dos Ind. de Moagem de Trigo, Milho e Centeio	Ativa	Ass.Emp.	Continental	BTE 30/2019	0	0	0	0	
ANIPC	Ass. Nac. dos Ind. de Papel e Cartão	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANAREC	Ass. Nac. dos Revendedores de Combustíveis	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	BTE 44/2023	0	0	0	0	
Jl - O Baloço	Ass. para o Jardim de Infância «O Baloço»	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0	
APCOR	Ass. Pt da Cortiça	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APIFARMA	Ass. Pt da Ind. Farmacêutica	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ANIMEE	Ass. Pt das Emp. do Sector Eléctrico e Electrónico	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APEC	Ass. Pt de Escolas de Condução	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
FAPEL	Ass. Pt de Fabricantes de Papel e Cartão	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APHP	Ass. Pt de Hospitalização Privada	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APHORT	Ass. Pt de Hotelaria, Restauração e Turismo	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APIMPRENSA	Ass. Pt de Imprensa	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APICCAPS	Ass. Pt dos Ind. de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
APIC (Curtumes)	Ass. Pt dos Ind. de Curtumes	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
ITA	Ass. Pt dos Ind. de Tripas e Afins	Ativa	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0	
Autoestrada do Algarve	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Soc. Concessionária - AAVI, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
Auto-Estradas Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
AENL	Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
AVEI PORT	AVB PORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0	
BCP	Banco Comercial Português, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0	
BMO PORTUGAL	BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
BP - Portugal	BP Portugal S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.	0	Emp.	Continental	0	0	0	0	0	
CAIMA	CAIMA - Indústria de Celulosa S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0	
CARRISTUR	CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Soc. Unip. Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CH - Montijo	Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CHU - Coimbra	Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CITEFORMA	CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trab. de Escritórios, Comércio, Serviços e Novas Tecnol.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CCL	Clube de Campismo de Lisboa	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
C.C.P	Clube de Campismo do Porto	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CMPEA	CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0	
PORTUGÁLIA	Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0	
CAP	Confed. dos Agricultores de Portugal	Ativa	Confederação	Nacional	0	0	0	0	0	
CNEF	Confed. Nac. da Educação e Formação	Ativa	Confederação	Nacional	0	0	0	0	0	
CNIS	Confed. Nac. das Instituições de Solidariedade	Ativa	Confederação	Continental	0	0	0	0	0	

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.Emp. (Associação de Empresas/ Empresarial), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2019									
Sigla (2019)	Associação de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancela- mento	Tipo de Extinção	Entidades Posterior- es	Enti- dade (N)/(F)
COOPTOCHA	Coop. Agrícola da Tocha, CRL	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Douro Azul	Douro Azul – Sociedade Marítimo-Turística, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
EMARP	EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Europ Assistance -Seg.	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Europa&C	Europa&C Embalagem, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Fico Cables	Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Fidelidade	Fidelidade - Companhia de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
INATEL	Fundação INATEL	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
FCP	Futebol Clube do Porto	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
GENERALI	Generali - Companhia de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
IBERLIM	Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Indorama Portugal	Indorama Ventures Portugal FTA, Unipessoal, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Infraestruturas Portugal	Infraestruturas de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL	Ativa	Uni. Emp	Nacional	0	0	0	0	0
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
LOURES PARQUE	Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM Unipessoal, Lda	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
LUSITÂNIA	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Morais Matias	Morais Matias, S.A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
OPERESTIVA	OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
OPERFOZ	OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Lda.º	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
Parques de Sintra	Parques de Sintra - Monte da Lua, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
PEFACO	Pefaco Portugal, SA	0	Emp.	Concelhia	0	0	0	0	0
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
RTP	Rádio e Televisão de Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
RENA	RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
REPSOL - Polímeros	Repsol Polímeros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Risto Rail Portugal	Risto Rail Portugal, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
RYANAIR	Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Santos Barosa	Santos Barosa - Vidros, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SCOTTURB	Scotturb - Transportes Urbanos, Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH)	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
SIDUL	Sidul Açúcares, Unipessoal Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SOFLUSA	SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SOMINCOR	SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SUPER BOCK	Super Bock Group, SGPS, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Tabaqueira II	Tabaqueira II – Empresa Industrial de Tabacos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
The Navigator Company	The Navigator Company, SA (ex-PORTUCEL)	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas/Empr esarial), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/ai), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAO EM 2019									
Sigla (2019)	Associao de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Uni.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geogrico	BTE Modificao	BTE Cancelamento	Tipo de Extino	Entidades Posteriores	Entidade (N)/(F)
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TRANSTEJO	Transtejo - Transportes Tejo, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
UCS	UCS - Cuidados Integrados de Sade, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
UPS OF PORTUGAL	UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Soc. Unipessoal Lda	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
VERALLIA	Verallia Portugal, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ViaPorto	ViaPorto, Operao e Manuteno de Transportes, Unipessoal Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ZURICH	Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANESUL	Agentes de Navegao e Empresas Operadoras Porturias	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
MULTICARE	MULTICARE - Seguros de Sade, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Via Direta	Via Directa - Companhia de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Companhia Pt de Resseguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Super Bock Bebidas, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Ass. Pt de Seguradores	Extinta	Ass.Emp.	Nacional	0	BTE 44/2015	Voluntria	0	0
ATRADIUS	Crdito Y Caucin, SA de Seguros Y Reaseguros (Sucursal em Portugal)	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Bankinter	Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros e Reaseguros Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Compana Espaola de Seguros de Crdito A La Exportation Sociedade Annima Acompaa Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
COFACE	Compagnie Franaise D'assurance Pour Le Commerce Extrieur - Coface - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
COSEC	Companhia de Seguro de Crditos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Crdito Agrcola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Crdito Agrcola Vida - Companhia de Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Liberty Seguros	Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
MAPFRE	MAPFRE Asistencia, Companhia Internacional de Seguros Y Reaseguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
MetLife Seguros	MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Prevoir Vie Groupe Prevoir, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Real Vida Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
UNA	UNA Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Victoria Seguros	VICTORIA - Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Allianz Seguros	Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AGROS	Un. Coop. Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trs-os-Montes, UCRL	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
PROLEITE	Coop. Agrcola dos Produtores de Leite, CRL	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Vrias instituies de crdito	0	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ACISBM	Ass. Com. Ind. e Servios do Barreiro e Moita	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar e Universitrio da Cova da Beira, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Leiria, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar e Universitrio de Lisboa Central, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar e Universitrio de Lisboa Norte, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar e Universitrio de So Joo, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Setbal, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Trs-os-Montes e Alto Douro, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associao), Ass.Com. (Associao dos Comerciantes), Ass.Emp.(Associao de Empresas/Empresarial), Ass.Ind.(Associao dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederao), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federao), Fed.Emp.(Federao de Empresas), Ind. (Industria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Portugus/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.Emp. (Uno de Empresas), N (Nova), F (Fuso)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAO EM 2019									
Sigla (2019)	Associao de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Uni.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificao	BTE Cancela- mento	Tipo de Extino	Entidade Posterior- es	Enti- dade (N)/(F)
0	Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar do Tmaga e Sousa, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital de Magalhães Lemos, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital Distrital de Santarém, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital do Espírito Santo de vora, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital Garcia de Orta, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Hospital Santa Maria Maior, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Mystic Golden River Tours, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Douro Heritage, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Mystic Invest, SGPS, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	MysticInvest Holding, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Douro Legend, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, Lda	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, CRL	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola de Sanfins, CRL	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola de Arouca, CRL	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola de Vouzela, CRL	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola Agro-Pecuária da Beira Central, CRL	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Coop. Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, CRL	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Emp.Loures.Odivelas	Ass. Emp. de Com. e Servios dos Concelhos de Loures e Odivelas	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
SO CARPOR	Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
GPA	Emp. de Trabalho Portuário de Aveiro - Associao	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
0	GEIRA, SA	0	Emp.	Continente	0	0	0	0	0
0	N Seguros, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Macedo	Ass. Com. Ind. e Servios de Macedo de Cavaleiros	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Mirandela	Ass. Com. e Ind. de Mirandela	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AICCS	Ass. da Ind. e Com. de Colas e Similares	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	BTE 41/2019	0	0	0	0
AIC	Ass. Ind. de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AISDPCL	Ass. Ind. de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservao e Limpeza	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIRP	Ass. Nac. Ind. de Recauchutagem de Pneus	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APTintas	Ass. Pt de Tintas	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associao), Ass.Com. (Associao dos Comerciantes), Ass.Emp.(Associao de Empresas/Empresarial), Ass.Ind. (Associao dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederao), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federao), Fed.Emp.(Federao de Empresas), Ind. (Industria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.Emp. (Uniao de Empresas), N (Nova), F (Fusao)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAÇÃO EM 2019									
Sígl a (2019)	Associação de Empregadores (2019)	Ativo/Extinto	Emp. Ass. Emp. Uni. Emp. Fed. Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificação	BTE Cancelamento	Tipo de Extinção	Entidades Posteriores	Entidade (N)/(F)
APIP	Ass. Pt Ind. de Plásticos	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
APIB	Ass. Pt Ind. de Borracha	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIPLA	Ass. Nac. Ind. para a Proteção das Plantas	0	Ass. Emp.	Nacional	BTE 6/2024	0	0	0	0
0	IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	IP Engenharia, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
GPL	Emp. Trab. Portuário do Douro e Leixões	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Vilabo	Vidros de Laboratório, Lda	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
Ass. Emp. Ponte de Lima	Ass. Emp. de Ponte de Lima	Ativo	Ass. Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
ACIAB	Ass. Com. e Ind. de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass. Comerc. Ind. Monção	Ass. Com. e Ind. dos Concelhos de Monção e Melgaço	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AICOPN	Ass. Ind. da Construção Civil e Obras Públicas	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
AICE	Ass. Ind. da Construção de Edifícios	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal Lda	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
Ass. Comerc. Pombal	Ass. Com. de Pombal	Ativo	Ass. Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
AEDA	Ass. Emp. de Ansião	Ativo	Ass. Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
ACIMG	Ass. Com. Ind. da Marinha Grande	Ativo	Ass. Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
ACISN	Ass. Com., Ind. e de Serviços da Nazaré	Ativo	Ass. Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
Ass. Comerc. Ind. Alcobaça	Ass. Com., de Serviços e Ind. de Alcobaça e Região de Leiria	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ACCRO	Ass. Emp. das Caldas da Rainha e Oeste	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APDL	Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APFF	Administração do Porto da Figueira da Foz, SA	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
APL	Administração do Porto de Lisboa, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
APS	Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Via Verde	Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	BRISA O&M, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BGI	BRISA Gestão de Infraestruturas, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	BRISA, Concessão Rodoviária, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
BRISAL	BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEDL	Autoestradas do Douro Litoral, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Via Verde Serviços, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
CEPSA	CEPSA Portuguesa Petróleos, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
REPSOL	Repsol Portuguesa, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Repsol Gás Portugal, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
TANQUISADO	Terminal s Marítimos, SA	0	Emp.	Concelhio	0	0	0	0	0
CLC	Companhia Logística de Combustíveis, SA	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
0	Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE	0	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Banco de Investimento Imobiliário, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Activobank, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
OSIS	Prestação de Serviços Informáticos, ACE	0	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
0	Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	0	Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANIT-LAR	Ass. Nac. Ind. de Têxteis-Lar	Ativo	Ass. Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Ass. Comerc. Ind. Tirso	Ass. Com. e Ind. do Concelho de Santo Tirso	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass. Emp. Matosinhos	Ass. Emp. do Concelho de Matosinhos	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEB	Ass. Emp. de Baião	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEMARCO	Ass. Emp. do Marco de Canaveses	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass. Emp. Felgueiras	Ass. Emp. de Felgueiras	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEMAI A	Ass. Emp. da Maia	Ativo	Ass. Emp.	Regional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass. Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas/ Empresarial), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Industrial), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Emp. (União de Empresas), N (Nova), F (Fusão)

LISTAGEM DE EMPREGADORES E CARATERIZAO EM 2019									
Sigla (2019)	Associao de Empregadores (2019)	Ativo/ Extinto	Emp. Ass.Emp. Uni.Emp. Fed.Emp.	Âmbito Geográfico	BTE Modificao	BTE Cancela- mento	Tipo de Extino	Entidades Posterior- es	Enti- dade (N)/(F)
Ass.Emp.Amarante	Ass. Emp. de Amarante	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Comerc.Ind.Gondomar	Ass. Com. e Ind. do Concelho de Gondomar	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
Ass.Emp.Povoa.Varzim	Ass. Emp. da Póvoa de Varzim	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEP	Ass. Emp. de Penafiel	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
AEPF	Ass. Emp. de Paos de Ferreira	Ativo	Ass.Emp.	Regional	0	0	0	0	0
O	Centro Hospitalar do Oeste, EPE	0	Emp.	Regional	0	0	0	0	0
ANAIEF	Ass. Pt dos Grossistas de Hortofrutcolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
Casa do Azeite	Ass. do Azeite de Portugal	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0
ANTP	Ass. Nac. das Transportadoras Pt	Ativo	Ass.Emp.	Nacional	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associao), Ass.Com. (Associao dos Comerciantes), Ass.Emp.(Associao de Empresas/Empresarial), Ass.Ind. (Associao dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederao), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federao), Fed.Emp.(Federao de Empresas), Ind. (Industria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni.Emp. (Uniao de Empresas), N (Nova), F (Fuso)

Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizaoes do Trabalho

<https://www.crlaborais.pt> | <http://btegep.mtsss.gov.pt> <https://www.dgert.gov.pt/dot/>

Anexo - Quadro 6 - Listagem de Associações Sindicais e sua caracterização em 2019

1/4

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 2019										
Sigla (2019)	Associação Sindicais (2019)	Ativo/ Extinto	Sindicatos (S)/ Federações (F)/ Confederações (C)	Âmbito Geográfico	Última Conv. Publicada	BTE Modifica ção	BTE Cancela mento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão (F)
ASPL	Ass. Sind. dos Professores Licenciados	Ativo	S	Nacional	CC CNEF/ASPL - BTE 5/2019	0	0	0	0	0
COFESINT	Fed. Sind. da Ind. Energia e Transportes	Ativo	F	Nacional	AC BP Portugal/COFESINT - BTE 44/2023	0	0	0	0	0
FESMAR	Fed. Sind. dos Trab. do Mar	Ativo	F	Nacional	AE Manos do Douro/FESMAR - BTE 26/2023	0	0	0	0	0
FEBASE	Fed. do Sector Financeiro	Ativo	F	Nacional	Ac. Adesão Montepio/FEBASE - BTE 31/2019	0	0	0	0	0
FE	Fed. dos Engenheiros	Ativo	F	Nacional	AC BP Portugal/COFESINT - BTE 44/2023	0	0	0	0	0
FESAP	Fed. Sind. da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	Ativo	F	Contínente	ACEP Município de Sintra/FESAP - BTE 41/2023	0	0	0	0	0
FETESE	Fed. Sind. Ind. e Serviços	Ativo	F	Nacional	AE RTP/FE - BTE 33/2023	0	0	0	0	0
FESAHT	Fed. Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	Ativo	F	Nacional	AE NEWRAI/FESAHT - BTE 47/2023	0	0	0	0	0
FECTRANS	Fed. Sind. de Transportes e Comunicações	Ativo	F	Nacional	CC Asimagra/FEVICOM - BTE 44/2023	0	0	0	0	0
FESETE	Fed. Sind. Trab. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	Ativo	F	Nacional	CC ANASEL/FESETE - BTE 33/2023	0	0	0	0	0
FIEQUIMETAL	Fed. Intersindical das Ind. Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose; Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	Ativo	F	Nacional	CC APCOR/FEVICOM - BTE 38/2023	0	0	0	0	0
FNE	Fed. Nac. da Educação	Ativo	F	Nacional	CC CNEF/FNE - BTE 45/2023	0	0	0	0	0
FNAM	Fed. Nac. dos Médicos	Ativo	F	Contínente	Ac. Adesão Hospital V.F. Xira/FNAM - BTE 37/2023	0	0	0	0	0
FENPROF	Fed. Nac. dos Professores	Ativo	F	Nacional	AE AMAC/FENPROF - BTE 41/2023	0	0	0	0	0
FEVICOM	Fed. Pt Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro	Ativo	F	Nacional	CC Asimagra/FEVICOM - BTE 44/2023	0	0	0	0	0
FEPCEs	Fed. Pt Sind. Com. Escritórios e Serviços	Ativo	F	Nacional	CC Asimagra/FEVICOM - BTE 44/2023	0	0	0	0	0
STPSET	S.E.P. 265- Sind. Estivadores Portuários de Setúbal	Ativo	S	Regional	AE OPERESTIVA/STPSET - BTE 26/2019	0	0	0	0	0
SITSECCVAC	Sind. Indep. Trab. do Setor Empresarial da Cerâmica, Cimentos, Vidro e Ativ. Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana Castelo	Ativo	S	Regional	CC AQBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 9/2023	0	0	0	0	0
SINDELCO	Sind. Democrático dos Trab. dos Correios, Telecomunicações, Médias e Serviços	Ativo	S	Nacional	AE SUCHI/SINTAP - BTE 33/2023	0	0	0	0	0
Sindicato 2013 TTP - Av.	Sind. 2013 dos Trab. dos Terminais Portuários de Aveiro	Ativo	S	Regional	AC AVEIRO RT/52013TTPA - BTE 8/2023	0	0	0	0	0
SBN	Sind. Bancários do Norte	Ativo	S	Nacional	AC CEMG/SBN - BTE 21/2023	BTE 27/2020	0	0	0	0
SETACOP	Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços	Ativo	S	Nacional	AC BRISA/SETACOP - BTE 34/2023	0	0	0	0	0
SIMA	Sind. Ind. Metalúrgicas e Afins	Ativo	S	Nacional	CC AIMMAP/SIMA - BTE 24/2023	0	0	0	0	0
SITEMAQ	Sind. de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiras de Terra	Ativo	S	Nacional	AE REBOPOR/SITEMAQ - BTE 33/2023	0	0	0	0	0
SINDCES	Sind. Com. Escritórios, Serviços	Ativo	S	Nacional	CC ABIMOTA/SINDEL - BTE 38/2023	0	0	0	0	0
SinCESAHT	Sind. Com. Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	Extinto	S	Nacional	CC ITA/SinCESAHT - BTE 16/2021	0	BTE 35/2021	Voluntária	0	0
SBSI	Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas	Ativo	S	Nacional	AC CEMG/MAIS SINDICATO - BTE 18/2023	BTE 1/2020	0	0	0	0
SEPLEU	Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades	Ativo	S	Nacional	CC CNEF/SEPLEU - BTE 5/2019	0	0	0	0	0
SEP	Sind. dos Enfermeiros Portugueses	Ativo	S	Nacional	CC CNIS/FEPCEs - BTE 40/2023	0	0	0	0	0
SECTPDL	Sind. dos Estivadores, Conferentes e Trálego dos Portos do Douro e Leixões	Ativo	S	Regional	CC Assoc. Oper. Port. Douro e Leixões/SECTPDL - BTE 13/2023	0	0	0	0	0
SPAC	Sind. dos Pilotos da Aviação Civil	Ativo	S	Nacional	AE SATA/SPAC - BTE 46/2023	0	0	0	0	0
SPGL	Sind. dos Professores da Grande Lisboa - SPGL	Ativo	S	Regional	AE SCML/SFP - BTE 48/2023	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass. Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Coop. (União das Cooperativas), Uni. Emp. (União de Empresas)

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARACTERIZAÇÃO EM 2019										
Sigla (2019)	Associação Sindicais (2019)	Ativo/ Extinto	Sindicatos (S)/ Federações (F)/ Confederações (C)	Âmbito Geográfico	Última Conv. Publicada	BTE Modifica ção	BTE Cancela mento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão(F)
SPLAAESTRM MCCM	Sind. dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	Ativo	S	Nacional	AC LACTICCOOP/SPLAAESTRMCCM - BTE 22/2023	0	0	0	0	0
STAS	Sind. dos Trab. da Actividade Seguradora	Ativo	S	Nacional	AE Caravela/STAS - BTE 30/2023	0	0	0	0	0
SINTAP	Sind. Trab. da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	Ativo	S	Nacional	ACEP Teatro Municipal Faro/SINTAP - BTE 48/2023	0	0	0	0	0
SITAVA	Sind. Trab. da Aviação e Aeroportos	Ativo	S	Nacional	AE Ryanair/SITAVA - BTE 33/2023	0	0	0	0	0
STICCS	Sind. Trab. da Ind. e Com. de Carnes do Sul	Ativo	S	Regional	CC ACCCL/STICCS - BTE 18/2023	0	0	0	0	0
STIM	Sind. Trab. Ind. Mineira	Ativo	S	Regional	AE SOMINCOR/STIM - BTE 33/2019	0	0	0	0	0
SIMAMEVIP	Sind. Trab. da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca	Ativo	S	Nacional	CC AANP/SIMAMEVIP - BTE 32/2023	0	0	0	0	0
STAD	Sind. Trab. de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Activ. Diversas	Ativo	S	Nacional	AE AMAC/FENPROF - BTE 41/2023	0	0	0	0	0
STRUP	Sind. Trab. de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal	Ativo	S	Nacional	CC ACISTDS/CESP - 45/2023	0	0	0	0	0
STTAMP	Sind. Trab. dos Transportes da Área Metropolitana do Porto	Ativo	S	Nacional	AE STCP/STTAMP - BTE 20/2023	BTE 31/2020	0	0	0	0
SITSE	Sind. Trab. e Técnicos de Serviços	Ativo	S	Nacional	AE SCSL/SDPGL - BTE 48/2023	BTE 13/2022	0	0	0	0
SINPORFOZ	Sind. Trab. Portuários da Figueira da Foz	Ativo	S	Concelhia	AC OPERFOZ/SINPORFOZ - BTE 37/2022	0	0	0	0	0
SINPORSINES	Sind. Trab. Portuários de Mar e Terra de Sines	Ativo	S	Concelhia	CC AOP/SINPORSINES - BTE 8/2021	0	0	0	0	0
STFCMM	Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	CC AATFL/SITEMAQ - BTE 24/2023	0	0	0	0	0
SIPE	Sind. Independente de Professores e Educadores	Ativo	S	Nacional	CC CNEF/SIPE - BTE 13/2012	0	0	0	0	0
SINCOR	Sind. Independente dos Correios de Portugal	Ativo	S	Nacional	AE CTT/SINDETELCO - BTE 21/2023	0	0	0	0	0
SIPIA	Sind. Independente dos Pilotos de Linhas Aéreas	Ativo	S	Nacional	AE Portugal/SIPIA	0	0	0	0	0
SINFB	Sind. Independente Nac. dos Ferroviários	Ativo	S	Nacional	AE CP/ASCEF - BTE 36/2023	0	0	0	0	0
STAL	Sind. Nac. Trab. da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	Ativo	S	Regional	ACEP Município de Montemor-o-Novo/STAL - BTE 48/2023	0	0	0	0	0
SINDEL	Sind. Nac. da Ind. e da Energia	Ativo	S	Nacional	CC ACAP/SINDEL - BTE 48/2023	0	0	0	0	0
SNPVAC	Sind. Nac. do Pessoal de Voo da Aviação Civil	Ativo	S	Nacional	AE SATA/SNPVAC - BTE 35/2021	0	0	0	0	0
SNBP	Sind. Nac. dos Bombeiros Profissionais	Ativo	S	Nacional	AE AHBV Amadora/SNBP - BTE 17/2023	0	0	0	0	0
SNETTICM	Sind. Nac. dos Estivadores, Trab. do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outras	Ativo	S	Regional	CC AOP/SNETTICM	0	0	0	0	0
SMAQ	Sind. Nac. dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Pt.	Ativo	S	Regional	AE ViaPorto/SMAQ - BTE 42/2023	0	0	0	0	0
SNM	Sind. Nac. dos Motoristas	Ativo	S	Nacional	AE CARRISTUR/SNMOT	BTE 31/2021	0	0	0	0
SPLIU	Sind. Nac. dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades	Ativo	S	Nacional	CC CNEF/SPLIU - BTE 30/2022	0	0	0	0	0
SINPROFARM	Sind. Nac. dos Profissionais de Farmácia	Ativo	S	Nacional	CC ANF/SINPROFARM - BTE 14/2023	0	0	0	0	0
SINAPSA	Sind. Nac. dos Profissionais de Seguros e Afins	Ativo	S	Nacional	AE Caravela/STAS - BTE 30/2023	0	0	0	0	0
SNQTB	Sind. Nac. dos Quadros e Técnicos Bancários	Ativo	S	Nacional	AE BMO/SNQTB - BTE 5/2019	0	0	0	0	0
SNTICI	Sind. Nac. dos Técnicos de Instrumentos de Controle Ind.	Ativo	S	Nacional	AE CELBI/SIFOMATE - BTE 15/2023	0	0	0	0	0
SETAAB	Sind. Nac. Trab. da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins	Ativo	S	Nacional	AC ARB Vale do Sorraia/SETAAB - BTE 37/2023	0	0	0	0	0
SINTICABA	Sind. Nac. dos Trab. da Ind. e Comércio Alimentação de Bebidas e Afins	Ativo	S	Nacional	CC AEVP/SINTICABA - BTE 37/2023	0	0	0	0	0
SNTAP	Sind. Nac. dos Trab. das Administrações Portuárias	Ativo	S	Continente	AC APA/SNTAP - BTE 37/2022	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass. Com. (Associação dos Comerciantes), Ass. Emp. (Associação de Empresas), Ass. Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed. Emp. (Federação de Empresas), Ind. (Industrial), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Un. Coop. (União das Cooperativas), Uni. Emp. (União de Empresas)

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 2019										
Sigla (2019)	Associação Sindicais (2019)	Ativo/ Extinto	Sindicatos (S)/ Federações (F)/ Confederações (C)	Âmbito Geográfico	Última Conv. Publicada	BTE Modifica ção	BTE Cancela mento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão(F)
SNTSF	Sind. Nac. dos Trab. do Setor Ferroviário	Ativo	S	Nacional	AE CP/ASCEF - BTE 36/2023	0	0	0	0	0
SNTCT	Sind. Nac. dos Trab. dos Correios e Telecomunicações	Ativo	S	Nacional	AE CTT/SINDETELCO - BTE 21/2023	0	0	0	0	0
SPEUE	Sind. Pt. dos Engenheiros Graduados na União Europeia	Ativo	S	Nacional	AC MEO/SINTTAV - BTE 5/2021	0	0	0	0	0
CESP	Sind. dos Trab. do Com., Escritórios e Serviços de Portugal	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SESEP	Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SIB	Sind. Independente da Banca	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
CENASTE	Sind. dos Trab. de Espetáculo, do Audiovisual e dos Músicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SQTD	SQTD - Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SMTP	Ass. Sindical de Trab. dos Transportes Coletivos do Porto	Ativo	A	Regional	0	0	0	0	0	0
SIFOMATE	Sind. dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SITRA	Sind. dos Trab. dos Transportes	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINDAV	Sind. Democrático dos Trab. dos Aeroportos e Aviação	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SQAC	Sind. dos Quadros da Aviação Comercial	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINTAC	Sind. Nac. dos Trab. da Aviação Civil	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SOEMMM	Sind. dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINTTAV	Sind. Nac. dos Trab. das Telecomunicações e Audiovisual	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SMAV	Sind. das Meias Audiovisuais	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SICOMP	Sind. das Comunicações de Portugal	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SIM	Sind. Independente dos Médicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
OFICIAISMAR	Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SIFAP	Sind. Nac. dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
ASCEF	Ass. Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária	Ativo	A	Nacional	0	0	0	0	0	0
FENTCOP	Sind. Nac. dos Transportes Comunicações e Obras Públicas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINAFE	Sind. Nac. dos Ferroviários do Movimento e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINDEFER	Sind. Nac. Democrático da Ferrovia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINFA	Sind. Nac. de Ferroviários e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SIOFA	Sind. Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
APROFER	Ass. Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário	Ativo	A	Nacional	0	0	0	0	0	0
SNAQ	Sind. Nac. de Quadros Técnicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
STF	Sind. dos Transportes Ferroviários	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINTTI	Sind. Nac. dos Trab. dos Transportes e Indústria	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SIFA	Sind. Independente dos Ferroviários e Afins	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
STE	Sind. dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.EMP. (Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.EMP. (Federação de Empresas), Ind. (Indústria/él), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Coop. (União das Cooperativas), Uni.EMP. (União de Empresas)

LISTAGEM DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CARATERIZAÇÃO EM 2019										
Sigla (2019)	Associação Sindicais (2019)	Ativo/ Extinto	Sindicatos (S)/ Federações (F)/ Confederações (C)	Âmbito Geográfico	Última Conv. Publicada	BTE Modifica ção	BTE Cancela mento	Tipo de Extinção	Sindicatos Posteriores	Nova entidade (N) ou Fusão (F)
SE	Sind. dos Economistas	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
0	Sind. Trab. da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0	0
SINCOMAR	Sind. de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SEMM	Sind. dos Engenheiros da Marinha Mercante	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SENSIQ	Sind. de Quadros e Técnicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINERGIA	Sind. da Energia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SICOP	Sind. da Ind. e Com. Petrolífero	extinto	S	Nacional	0	0	BTE 47/2021	Voluntária	0	0
STRUN	Sind. dos Trab. de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0	0
SATAE	Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SBC	Sind. dos Bancários do Centro	Ativo	S	Regional	0	0	0	0	0	0
SNP	Sindicat Nacional dos Psicólogos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
STSSSS	Sind. Trab. da Saúde, Solidariedade e Segurança Social	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
STSS	Sind. Nac. dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
0	Sind. dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINDITE	Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINAPE	Sind. Nac. dos Profissionais da Educação	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINDEP	Sind. Nac. e Democrático dos Professores	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SNAS	Sind. Nac. dos Assistentes Sociais	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SNMMP	Sind. Nac. de Motoristas de Matérias Perigosas	extinto	S	Nacional	0	0	BTE 43/2022	Judiciária	0	0
SIMM	Sind. Independente de Motoristas de Mercadorias	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SITIC	Sind. Independente dos Trab. da Informação e Comunicações	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SINQUADROS	Sind. de Quadros das Comunicações	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
CGSI	Confed. Geral dos Sind. Independentes	Ativo	C	Nacional	0	0	0	0	0	0
SERS	Sind. dos Engenheiros	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
SNEET	Sind. Nac. dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos	Ativo	S	Nacional	0	0	0	0	0	0
0	Fed. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	Ativo	F	Nacional	0	0	0	0	0	0

Nota: Ass. (Associação), Ass.Com. (Associação dos Comerciantes), Ass.Emp.(Associação de Empresas), Ass.Ind. (Associação dos Industriais), Com. (Comercial/Comerciantes), Confed. (Confederação), Coop. (Cooperativa), Emp. (Empresa), Fed. (Federação), Fed.Emp.(Federação de Empresas), Ind. (Indústria/al), Nac. (Nacional), Pt. (Português/esa), Sind. (Sindicato), Trab. (Trabalhadores), Uni. Coop. (União das Cooperativas), Uni.Emp. (União de

Fonte(s): CRL / BTE online/DGERT-dados das Organizações do Trabalho

<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt> <https://www.dgert.gov.pt/dot/>

Anexo - Quadro 7 - Convenções coletivas publicadas em 1999 e objeto de avisos de caducidade ou acordos de revogação subsequentes

1/2

CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E OBJETO DE AVISOS DE CADUCIDADE OU ACORDOS DE REVOGAÇÃO SUBSEQUENTES														
Datas de Publicação, Tipos e Subtipos de Convenções				CAE		Outorgantes e Paralelos			Período de eficácia da convenção			Avisos de Caducidade e Acordos de Revogação		
BTE (nº)	Data de publicação	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	CAE_Div	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Nº de BTE anterior	Data de publicação do BTE anterior	Duração (meses)	Aviso de Caducidade	Acordo de Revogação	Vigência, cessação e evolução da mesa negocial
2	15/01/1999	AE	Alteração salarial e outras	J	0	Portugal Telecom	SINDELCO	0	36	29/09/1997	16	X	0	Aviso BTE 14/2015, cessação parcial Portugal Telecom/Fesic, Sinesc, Fentcop. Só abrange sindicatos que não outorgaram o Acordo em 2011 (BTE 47/2011, última revisão BTE 32/2013). Este aviso não abrange AE PT/SINDELCO. (A PT passou a Altice)
5	08/02/1999	AE	Alteração salarial e outras	Q	0	SBSI	SMZS	BTE 5/1999; 25/1999	13	08/04/1996	34	X	0	Aviso 33/2020 (SAMS), convenção BTE 31/1992 e 18/2002.
8	28/02/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Rodoviária do Tejo	SITRA	0	45	35772	14	X	0	Aviso caducidade BTE 42/2013. O CC (BTE 17/2016), é uma revisão global do CCTV ANTRP/SITRA, BTE 20/1987, revisto BTE 27/2001, por consequente anterior ao AE (BTE 18/1992). Revisão BTE 32/2001 objeto de aviso de caducidade.
8	28/02/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	CTT	SNTCT	0	21	35224	32	X	0	Aviso BTE 6/2009. Posteriormente há vários AE e acordo de revogação CTT/SNTCT e outros - Acordo de revogação CTT/SINCOR, assim como o AE CTT/SINDELCO e outros - ambos BTE 46/2019.
10	15/03/1999	CC	Alteração salarial e outras	G	0	ADIPA (Grossistas)	FEPGES	0	9	08/03/1998	12	X	0	Aviso de caducidade do CC ADIPA, GROSSISTA, ANAIEF e a Casa do Azeite/FEPGES (BTE 42/2009), é o mesmo.
16	29/04/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	13	AICR	SITESC	BTE 11/1999; 16/1999	13	08/04/1997	24	X	0	Aviso de Caducidade de BTE 46/2005, CC AICR/SINDELCO (Convenção entre BTE 37/1981 e 10/2003).
17	08/05/1999	CC	Revisão Global	C	25	FENAME	SQTD	0	20	29/05/1994	60	0	X	CC FENAME/SITSE e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação CC FENAME/FETSE-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 SNET, SEMM e SE. Ver CC FENAME/SITSE - BTE 27/2019.
18	15/05/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AIC	FSICCV	BTE 18/1999; 18/1999	17	08/05/1998	12	X	0	Aviso BTE 29/2009.
18	15/05/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AIC	FETICEQ	BTE 18/1999; 18/1999	17	08/05/1998	12	X	0	Aviso BTE 29/2009.
22	15/06/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA e SIQTER	BTE 22/1999	2	15/01/1997	29	0	X	Acordo de revogação BTE 35/2022, de 22/9, com última publicação no BTE 29/2002. No mesmo BTE 35/2022 é publicada (nova) 1ª convenção T.S.T/SITRA e outros (SNM; FEC TRANS) - ÚNICA CONVENÇÃO.
23	22/06/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SIQTER e SITRA	23/1999 - Quadras Técnicas	40	29/10/1995	44	0	X	Acordo de revogação BTE n.º 35/2022, de 22/9, com última publicação no BTE 29/2002
24	29/06/1999	AE	Alteração	C	19	PETROGAL	FEQUIMETAL	BTE 21/1999; 21/1999; 24/1999;	22	15/06/1995	48	X	0	Aviso BTE 4/2016 ac. PETROGAL/FEQUIMETAL E OUTRO BTE 16/1990 a 26/2011. AE publicados com outras associações sindicais em 2015 e 2016 (AE PETROGAL/CONFESINT, revisão global - BTE 23/2014, última alter. BTE 20/2016, e AE PETROGAL/SITSE(FETSE), revisão global - BTE 23/2014, última alter. BTE 21/2016
25	08/07/1999	AE	Alteração salarial e outras	Q	0	SBSI	SIM	BTE 5/1999; 25/1999	13	08/04/1996	39	X	0	Aviso 25/2020 (SAMS) (convenção BTE 25/1999)
27	22/07/1999	CC	Alteração salarial e outras	G	0	Ass. C.I.S. Castelo Branco	CESP	0	28	29/07/1998	12	X	0	Aviso BTE 32/2006 - cessação da vigência de vários CC, INCLUINDO CC Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP e outro (último CC BTE 27/2003).
28	29/07/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME	FETESE	BTE 28/1999; 33/1999	28	29/07/1998	12	0	X	FETESE, SINDEL, CC FENAME/SITSE e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. Revogação: CC FENAME/FETSE-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS-BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou convenção em representação de SNET, SEMM e SE.
28	29/07/1999	AE	Alteração salarial e outras	I	0	TORRALTA	FESHOT	0	29	08/08/1998	11	0	X	Acordo revogação troiaresort/FESAHT BTE 47/2006, cessamos efeitos a partir de 1/11/2006 (abrange 55 trabalhadores), última convenção publicada BTE 32/2002
29	08/08/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP	FETESE	BTE 29/1999; 29/1999; 29/1999	28	29/07/1998	13	X	0	AVISO BTE 21/2009
29	08/08/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP	SITESC	BTE 29/1999; 29/1999; 29/1999	30	15/08/1998	12	X	0	AVISO BTE 21/2009
29	08/08/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP	SIMA	BTE 29/1999; 29/1999; 29/1999	29	08/08/1998	12	X	0	AVISO BTE 14/2009
30	15/08/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Rodoviária de Lisboa	SITRA	BTE 30/1999; 30/1999; 32/1999	30	15/08/1998	12	X	0	Aviso caducidade BTE 6/2013. (convenção BTE 25/1992 a 30/2001 denúncia junto do SITRA e SNM

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

Nota: universo de análise 385 convenções publicadas em 1999

CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E OBJETO DE AVISOS DE CADUCIDADE OU ACORDOS DE REVOGAÇÃO SUBSEQUENTES														
Datas de Publicação, Tipos e Subtipos de Convenções				CAE		Outorgantes e Paralelos			Período de eficácia da convenção			Avisos de Caducidade e Acordos de Revogação		
BTE (nº)	Data de publicação	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	CAE_Div	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Nº de BTE anterior	Data de publicação do BTE anterior	Duração (meses)	Aviso de Caducidade	Acordo de Revogação	Vigência, cessação e evolução da mesa negocial
30	15/08/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Rodoviária de Lisboa	SNM	BTE 30/1999; 30/1999; 32/1999	18	15/05/1992	85	X	0	Aviso caducidade BTE 6/2013. (é o mesmo Aviso de caducidade sitra/SNM)
31	22/08/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AIC	CESP	0	20	29/05/1998	15	X	0	Aviso BTE 29/2009.
33	08/09/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME	SITESC	BTE 28/1999; 33/1999	34	15/09/1998	12	0	X	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS - BTE 33/2016, CC FENAME/SE e outros - BTE 48/2015.2 - FENSIQ, outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
36	29/09/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	Rodoviária da Beira Litoral	SITRA	BTE 36/1999; 40/1999;	41	08/11/1995	46	X	0	Aviso caducidade BTE 22/2015
38	15/10/1999	CC	Alteração salarial e outras	P	0	AEEP	FNE	BTE 38/1999; 43/1999	35	22/09/1998	13	0	X	Acordo Revogação 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	29/10/1999	AE	Revisão Global	H	0	Rodoviária da Beira Litoral	FESTRU	BTE 36/1999; 40/1999;	2	15/01/1985	177	X	0	Aviso caducidade BTE 40/2015 ou 22/2015
40	29/10/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	BELOS-TRAN SP.	SITRA	BTE 40/1999; 40/1999;40/1999	47	22/12/1997	22	X	0	AVISO 34/2019 - Rodoviaria Alentejo
40	29/10/1999	AE	Alteração salarial e outras	H	0	BELOS-TRAN SP.	FETESE	BTE 40/1999; 40/1999; 40/1999	47	22/12/1997	22	X	0	AVISO 34/2019 - Rodoviaria Alentejo
42	15/11/1999	CC	Alteração salarial e outras	C	23	ASSIMAGRA	FNSCMMM	0	43	22/11/1998	12	X	0	BTE 2/2008, relativo à caducidade parcial da convenção (textos acordados entre 1987 e 2003. Os textos publicados entre 1979 e 1986 mantiveram-se em vigor até 2023, ano em que a convenção foi revista globalmente) no âmbito da FEVICOM (que sucedeu à então FNSCMMM); FEPCES; FEQUIMETAL; FESTRU; SQTD; SEP; STVSIH; FETESE.
43	22/11/1999	CC	Alteração salarial e outras	P	0	AEEP	FENPROF	BTE 38/1999; 43/1999	43	22/11/1998	12	X	0	BTE 40/2015. Aviso só abrangia FENPROF. CC AEEP/FENPROF e outros (STAD), BTE 11/2007 (última revisão BTE 30/2011), porque foi celebrado CC (revisão global) AEEP/SEP e STAD (BTE 12/2015)
As convenções publicadas em 1999, e até 2023, foram objeto de :												23	7	

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

Nota: universo de análise 385 convenções publicadas em 1999

ANÁLISE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E A SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR

Tipos e Subtipos de Convenções		CAE	Outorgantes e Paralelos			Eficácia da Convenção	Evolução de mesas negociais em 1 ^{as} Convenções e Revisões Globais (50 convenções)							
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Período de eficácia (meses)	Aviso de Caducidade ou Acordo de Revogação	Evolução da Mesa Negocial	Última convenção após 1999	Sindicatos que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade		Empregadores que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade	
2	CC	Revisão Global	Q	UIPSS	FNE	0	20	0	UIPSS/FNE - BTE 2/1999 (única convenção com FNE); [UIPSS/ FENPROF BTE 6/2001, BTE 8/2002]. / Além dos sindicatos extintos, saíram desta convenção os originais FETESE e SE (Sindicato dos Enfermeiros) e juntaram-se SITESE, SNAS e SINTAP	CC CNI S/FNE BTE 44/2019	SITESC - BTE 21/2017; SETAA - BTE 30/2017; SLEDA - BTE 24/2011	Extinção	UIPSS - extinção : 30_09_1992 / 30_06_1994	Extinção
4	CC	Revisão Global	G	ACAP	FETESE	BTE 4/1999; 4/1999	22	0	Outorgantes em 1999 CC ACAP/FETESE (outros outorgantes : ANECRA, ARAN; AI M/ SINDEL , SITESE, SITEMAQ, STECAH, SINDCES/UGT) (R. Global BTE 27/2003). Após 1999 integra-m-se os sindicatos SINDEL , saíram sindicatos STEIS, SINDESCOM e Sindicatos dos Técnicos de Vendas	CC ACAP/SINDEL BTE 48/2023	STEIS - BTE 40/2021; Sindicato dos Técnicos de Vendas - BTE 12/2012	Extinção	ACAP - BTE 30/2007; AI MA - BTE 21/2008, integrada na ACAP	Fusão / Nova entidade
4	CC	Revisão Global	G	ACAP	SITESC	BTE 4/1999; 4/1999	13	0	CC ACAP/SITESC - BTE 27/2003 (outros outorgantes : AI MA, ANECRA, AI MARAN/ SITESC) . Após 1999, juntou-se empregador AIM e os os sindicatos SINDEL e FETESE	CC ACAP/SINDEL BTE 37/2010	SITESC - BTE 21/2017	Extinção	ACAP - BTE 30/2007; AI MA - BTE 21/2008, integrada na ACAP	Fusão / Nova entidade
5	CC	Revisão Global	N	As.Serviços Limpeza	SLEDA	0	47	0	CC As.Serviços Limpeza/Sieda - BTE 5/2001 (outros outorgantes : FETESE , Sindicato Técnicos de Venda, SITESC). Ver ainda As.Serviços Limpeza/STAD- BTE 12/2004, a As.Serviços Limpeza integra APFS, CC APFS/FETESE -BTE 8/2010. No BTE 2/2020 junta-se o STAD	CC As.Serviços Limpeza/STAD - BTE 7/2001	SLEDA - BTE 24/2011; Sindicato dos Técnicos de Vendas - BTE 12/2012; SITESC - BTE 21/2017	Extinção	Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Atividades Similares - passou à atual APFS no BTE 2/2008	Nova Entidade
6	CC	Revisão Global	C	ANILACT	SPLACT	0	46	0	CC ANILACT/SPLACT - BTE 7/2001 (ANIL lactínicos, AGROS, PROLEITE, SERRALEITE/Sind. profissionais de lactínicos) (R. parcial BTE 6/1999). SPLACT passa a SPLAAECSTMMCCM. última versão do CC BTE 17/2002 e BTE 10/2019 . em 2003 a Serraleite foi adquirida pelo grupo J. Martins , Jerônimo Martins Agro-Alimentar (JMA).	CC ANILACT/SPLAAECSTMMCCM- BTE 10/2019,	SPLACT passa a designar-se SPLAAECSTMMCCM - BTE 19/2001	Nova Entidade	SERRALEITE - integrada na Jerônimo Martins em 2015	Fusão
7	AE	Revisão Global	A	PORTUCEL Florestal	FETESE	BTE 7/1999; 7/1999	14	0	AE PORTUCEL Floresta / FETESE - BTE 13/2000. Outros Sindicatos (FETICEQ, SITESC e SERS-Sind. dos Eng. Da Região Sul). Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company . Em 2004 inclui a SEMAPA. Após 1999, há nova entidade empregadora, extinguíram-se dois sindicatos e deixou de negociar o SERS.	Em 2019, ver AE NAVIGATOR/FETESE BTE 45/2019	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	A	PORTUCEL Florestal	SETAA	BTE 7/1999; 7/1999	13	0	AE PORTUCEL Floresta / SETAA - BTE 13/2000, Alteração Salarial e Outras / Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company . Em 2004 junta ainda a SEMAPA	Último AE PORTUCEL Florestal/ SETAA - BTE 13/2000	SETAA - BTE 30/2017	Extinção - Nova entidade posterior - SETAAB	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL Industrial	FETESE	0	14	0	AE PORTUCEL Industrial/ FETESE - BTE 13/2000 . Outros Outorgantes (FETESE, FETICEQ, SITEMAQ, SITESC, SERS, SIMA). AE PORTUCEL, SA/FETESE BTE BTE 26/2004, 41/2010; 20/2016. Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company. Em 2004 junta-se a SEMAPA. Após 1999, há nova entidade empregadora, extinguíram-se dois sindicatos e deixou de negociar o SERS e o SITEMAQ	Em 2019 ver AE NAVIGATOR/FETESE BTE 45/2019	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL Tejo	FETESE	0	14	0	AC PORTUCEL TEJO/ FETESE - BTE 20/2005 , Alteração Salarial e Outras/Texto consolidado, (Outros Outorgantes : CPK/SITESE, SITEMAQ, FETICEQ, SINDEQ, SITEMAQ, SITESC, SNE) / Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company . Em 2004 junta ainda a SEMAPA. Após 1999, há nova entidade empregadora, extinguíram-se dois sindicatos e deixou de negociar o SERS e o SITEMAQ	Em 2019 ver AE NAVIGATOR/FETESE BTE 45/2019	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL Viana	FETESE	0	14	0	Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company; e em 2004 junta-se a SEMAPA. A PORTUCEL Viana/FETESE ate BTE 43/2009 (Outros sindicatos : SINDEQ, SITEMAQ, E FETESE) sucede-m-se os AE NAVIGATOR . Após 1999, há nova entidade empregadora NAVIGATOR, extinguíu-se SITEMAQ	ver AE NAVIGATOR/FETESE BTE 44/2017	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade

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

Nota: universo de análise 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999

ANÁLISE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E A SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR

Tipos e Subtipos de Convenções		CAE	Outorgantes e Paralelos			Eficácia da Convenção	Evolução de mesas negociais em 1ªs Convenções e Revisões Globais (50 convenções)							
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Período de eficácia (meses)	Aviso de Caducidade ou Acordo de Revogação	Evolução da Mesa Negocial	Última convenção após 1999	Sindicatos que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade		Empregadores que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade	
7	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL Recicla	FETESE	0	13	0	Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company; e em 2004 junta-se a SEMAPA. A PORTUCEL e embalagens só negocia até BTE 13/2000, sucede-se os AE NAVIGATOR /FETESE- BTE 44/2017. (Outros Outorgantes: FETICEQ, SITEMAQ, SITESC, SERS, SIMA)	PORTUCEL Recicla/FETESE - BTE 13/2000; AE NAVIGATOR/FETESE - BTE 45/2019	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	C	PORTUCEL Embalagens	FETESE	0	14	0	Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company; e em 2004 junta-se a SEMAPA. A PORTUCEL e embalagens só negocia até BTE 40/2010, sucede-se os AE NAVIGATOR /FETESE- BTE 44/2017. Após 1999, há nova entidade empregadora NAVIGATOR, extinguíram-se FETICEQ e SITESC.	AE PORTUCEL EMBALAGENS/FETESE - BTE 40/2010; AE NAVIGATOR/FETESE BTE 45/2019.	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
7	AE	Revisão Global	K	PORTUCEL SGPS	FETESE	0	14	0	Em 2001 a PORTUCEL, Soporcel e Papéis INAPA fundem-se na The Navigator Company; e em 2004 junta-se a SEMAPA. A PORTUCEL e embalagens só negocia até BTE 40/2010, sucede-se os AE NAVIGATOR /FETESE- BTE 44/2017. Após 1999, há nova entidade empregadora NAVIGATOR, extinguíram-se FETICEQ e SITESC.	A; AE NAVIGATOR/FETESE BTE 45/2019	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004)	Extinção / Nova Entidade - SERS	PORTUCEL originou a NAVIGATOR	Nova Entidade
11	CC	1ª convenção	N	ANEL	STAD	0	0	0	Única convenção sindicatos :STAD;STPT;FEPCEs;FESTRU	CC ANEL/STAD e outros BTE 11/1999	Extinção FESTRU - BTE 47/2007; alteração STAD - BTE 19/1999; STPT - BTE 31/2018	Fusão/ Nova Entidade	Extinção da ANEL - BTE 21/2011	Extinção
11	AE	1ª convenção	Q	As.Mor.CruzPa	S.T.S.Segurança Social	0	0	0	Única convenção	AE As.Mor.CruzPa/ S.T.S.Segurança Social - BTE 11/1999	S.T.S.Segurança Social passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - BTE 45/2000	Nova Entidade	0	0
13	CC	1ª convenção	K	APROSE Corretores.Seguros	SISEP	0	0	0	A partir do BTE 25/2005, STAS juntou-se à negociação. APROSE Associação Portuguesa da Mediação Profissional de Seguros passa a denominar-se APROSE Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - BTE 29/2015).	CC APROSE/SISEP BTE 35/2009 e CC APROSE/STAS BTE 5/2023	0	0	APROSE - BTE 29/2015 (alteração do nome e do âmbito)	Alteração
15	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FNSCMM MC	BTE 15/1999;15/1999	70	0	Desde 1999, a FESHOT fundiu-se na FESAHT e o Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia (SATAE) deixou de negociar.(Outros Outorgantes: AICOPN, ANEOP,AICE / FEPCEs, FESAHT, FESTRU, FEQUIMETAL, SEP, SQDT)	CC AECOPS/FNSCMMMC - BTE 15/2002	Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção - BTE 25/2004; FESHOT - BTE 37/1999; FSTIEP - BTE 23/2007; FESTRU - BTE 47/2007; FEQUIMETAL - BTE 23/2007	Fusão		Fusão
15	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	BTE 15/1999;15/1999	12	0	ANEOP foi integrada na AECOPS e os sindicatos SITESE, STEIS e SITEMAQ saíram da FETESE, mas entrou o SNEET, representado pela Federação dos Engenheiros (Outros Outorgantes: AICOPN, AICE / FE, SINDEL)	CC AECOPS/FETESE - BTE 7/2023	S.T.Vendas - BTE 12/2012; SITESC - BTE 21/2017; Sindicato dos Engenheiros da Região Sul passou a SERS - Sindicato dos Engenheiros (BTE 39/2004); SINDEL - BTE 33/2001; SETACOP - BTE 48/2011	Extinção / Nova Entidade - SERS; SINDEL; SETACOP	ANEOP - BTE 7/2012 - integração na AECOPS	Fusão
17	CC	Revisão Global	C	FENAME	SQTD	0	60	Acordo de Revogação	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac.revogação:CC FENAME/FETESE-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS -BTE 33/2016, CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015.2 - FENSIQ,outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016 (CC FENAME/SQTD BTE 40/2009 I) Ver ainda CC FENAME/SITese - BTE 27/2019;BTE 22/2023	0	0	0	0
17	AE	1ª convenção	C	IOLA	FSICCV	0	0	0	AE IOLA/FSICCV - BTE 19/2002; ver tambem BTEs 22/2003, 25/2004. Posteriormente a alargaram aos sindicatos: FEVICOM e sem a FSICCV, BTEs 23/2005, 39/2006 e 35/2007	AE IOLA/FEVICOM - BTE 35/2007	BTE 25/2004 - FSICCV integrada na FEVICOM	Fusão	0	0

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

Nota: universo de análise 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999

ANÁLISE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E A SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR

Tipos e Subtipos de Convenções		CAE	Outorgantes e Paralelos			Eficácia da Convenção	Evolução de mesas negociais em 1ªs Convenções e Revisões Globais (50 convenções)							
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Período de eficácia (meses)	Aviso de Caducidade ou Acordo de Revogação	Evolução da Mesa Negocial	Última convenção após 1999	Sindicatos que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade		Empregadores que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade	
17	AE	Revisão Global	H	BRISA	SETACCOOP	0	12	0	Revisão periódica do AE 1999 e 2023. A partir de 2002, integra empregador Via Verde	AC BRISA/SETACCOOP - BTE 34/2023	SETACCOOP - BTE 48/2011	Nova Entidade	0	0
19	AE	Revisão Global	C	TABAQUEIRA	FSIABT	0	23	0	Entre 1999 e 2023 revisão periódica da convenção. No BTE 29/2023, além da FESAHT (sucessor da FSIABT), outros sindicatos: SITESE, SINDEL, SINDEQ, COFESINT e FE e saiu a FETESE	AE TABAQUEIRA/FESAHT - BTE 29/2023	Fusão FSIABT na FESAHT; extinção: FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017; FSIABT - BTE 37/1999	Extinção / Fusão	0	0
24	CC	convenção	K	ANACS	STSSRA	0	0	0	ANACS/STSSRA BTE 24/1999 (única convenção)	CC ANACS/STSSRA BTE 24/1999	STSSRA - BTE 19/2020, PASSOU A STAD	Nova Entidade	ANACS - BTE 29/2015, INTEGRAÇÃO NA APROSE	Fusão
25	AE	Revisão Global	C	UNICER	STICB Norte e Centro	0	14	0	Antes existia o ACT cervejeiro (d. 68.º; 72.º); parece revisão global do BTE 20/1998(?). Foi Revogado pelo BTE 40/2006 (cl.90ª). outros sindicatos, SIFOMATE; SITESC	AC UNICER - Bebidas de Portugal SGPS SA/Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Comércio Alimentação Bebidas e Afins - BTE 4/2009	Sind. Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas R. Norte e Centro - BTE 45/2000 passa a "Sind. Nac.Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins". Extinção: SIFOMATE - BTE 48/1999; S.T.Vendas - BTE 12/2012 e SITESC - BTE 21/2017	Nova Entidade; Extinção	Empregadores Extintos/Fundidos em Nova Entidade	Nova Entidade
25	AE	Revisão Global	R	SOPETE	SIND.Hotelaria T.R.	0	241	0	SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. BTE 25/1999 (única convenção)	AE SOPETE/SIND.Hotelaria T.R. BTE 25/1999	SITESC - BTE 21/2017	Extinção	SOPETE - Adquirida pela Vazim Sol em 2001	Nova Entidade
26	CC	Revisão Global	R	LFPF	FEPCEs	0	14	0	Entre 1999 e 2011 revisão periódica da convenção. Em 2011, outros outorgantes sindicais: LFPF/ FEPCEs, SITESC, FECTRANS, FIEQUIMETAL E FETESE	CC LFPF/FEPCEs - BTE 9 /2011	FESTRU - BTE 47/2007; FSTIEP - BTE 23/2007; SITESC - BTE 21/2017	Fusão	0	0
27	CC	Revisão Global	I	ARESP	FETESE	0	36	0	De 1999 ate BTE 21/2008, revisão periódica da convenção. A partir de 2009, ARESP passou a AHRESP e mais tarde o SITESE, em vez da FETESE.	CC ARESP/FETESE - BTE 21/2008/ CC AHRESP/FETESE - BTE3/2011 . CC AHRESP/SITESE - BTE 21/2019	0	0	ARESP - BTE 7/2009, Original AHRESP	Nova Entidade
27	AE	Revisão Global	H	REFER	SINDEFER	0	12	0	1999 a 2002 revisão anual da convenção e também em 2008 (em 2008, Outros Sindicatos: SINDEFER, SNTSF, SINFA, SINAFE, SINFESE, SNTVFP, SQTD, SETAA, SNAQ, Sind. dos Economistas, SERS, SNE, ASCFP, SENSIQ, SPEUE, SIOFA, STF)	AE REFER/ SNTSF - BTE 2/2011	SINFESE - BTE 2/2019, incorporação no SINAFE; SINFA - BTE 26/2019; SNAQ - BTE 37/1999; Sind. Engenheiros da Região Sul - BTE 39/2004, passa a SERS - Sindicato dos Engenheiros; SNET/SETS - BTE 46/2003; extinção SETN - BTE 26/2001, SENSIQ - BTE 35/2006 e SETAA - BTE 30/2017.	Fusão / Nova Entidade / Extinção	CP: 1997 a 2001, CP - Cam. Ferro Portugueses origina a CP-Comboios de Portugal e a REFER - Rede Ferroviária Nacional, hoje a IP; set/2015 CP Carga é reprivatizada - hoje MEDWAY - e em 2019 a CP incorpora novamente a EMEF	Nova Entidade
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	STFCMM	28/1999; 28/1999; 28/1999; 28/1999;	20	0	Revisão anual do AE no BTE em 2000, 2007, 2009, 2010, 2014, 2017, 2019 e 2020, 2022 e em 2023.	AE Transtejo/STFCMM - BTE 11/2023	0	0	0	0
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	Sind. Marinheiros Merc. Pt	28/1999; 28/1999; 28/1999;	20	0	AE Transtejo/Sind. Marinheiros Merc. Pt - BTE 26/2000 tem Outros Sindicatos: SIMAMEVIP, Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante	AE Transtejo/Sind. Marinheiros Merc. Pt - BTE 26/2000	0	0	0	0
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	SIMAMEVIP	28/1999; 28/1999; 28/1999;	20	0	Revisão anual do AE no BTE em 2000, 2002, 2007, 2010, 2014, 2017, 2019 e 2020.	AE Transtejo/SIMAMEVIP - BTE 36/2020	0	0	0	0
28	AE	Revisão Global	H	TRANSTEJO	FETESE	28/1999; 28/1999; 28/1999;	20	0	Revisão anual do AE em 2002 e 2014	AE Transtejo/FETESE - BTE 41/2014	0	0	0	0

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

Nota: universo de análise 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999

ANÁLISE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E A SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR

Tipos e Subtipos de Convenções		CAE	Outorgantes e Paralelos			Eficácia da Convenção	Evolução de mesas negociais em 1ªs Convenções e Revisões Globais (50 convenções)							
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Período de eficácia (meses)	Aviso de Caducidade ou Acordo de Revogação	Evolução da Mesa Negocial	Última convenção após 1999	Sindicatos que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade		Empregadores que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade	
29	AE	Revisão Global	H	CP	ASCEF	BTE 29/1999; 40/1999; 42/1999	9	O	revisão anual do AE no BTE nos anos 2000, 2001, 2002, 2020, 2022 e 2023. em 208 outros sindicatos : SNAQ, ASCEF SINFB, SINFA, SINAFE, SINDEFER, FE, STMEFE, SIFA, FENTCOF, SIOFA, SNTSF; ASSIFECO; STF	AE CP/ASCEF - BTE 36/2023	SINFESE - BTE 2/2019, incorporação no SINAFE, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul - BTE 39/2004, passa a SERS - Sindicato dos Engenheiros. Extinção: SETN - BTE 26/2001 e SETAA - BTE 30/2017	Fusão/ Nova Entidade / Extinção	CP: 1997 a 2001, CP - Cam. Ferro Portugueses origina a CP-Comboios de Portugal e a REFER - Rede Ferroviária Nacional, hoje a IP; set/2015 CP Carga é reprivatizada - hoje MEDWAY - e em 2019 a CP incorpora novamente a EMEF	Nova Entidade
29	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	BTE 29/1999;29/1999	12	O	Revisão anual do AE em 2001, 2008, 2009, 2010, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Sairam da negociação o SIMA e FETESE	AE CARRIS/SITRA - BTE 18/2022 -	O	O	O	O
29	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNM	BTE 29/1999;29/1999	12	O	Revisão anual do AE em 2001, 2008, 2009, 2010, 2018, 2019, 2020, 2021.	AE CARRIS/SNM - BTE 16/2021 -	SNM - BTE 31/2021	Nova Entidade	O	O
30	CC	Revisão Global	B	APIMINERAL	FETICEQ	O	12	O	Feticeq extinta em 2012. Os dois outorgantes celebraram CC até BTE 40/2003, também subscrito pela FETESE, SITESC, SNET e Sindicato dos Engenheiros da Região Sul	CC APIMINERAL/FETICEQ - BTE 40/2003	FETICEQ - BTE 21/2012; SITESC - BTE 21/2017	Extinção	APIMINERAL - BTE 45/2005, integração na ANIP - Associação Nacional dos Industriais da Pedra, atualmente denominada por ANIET - Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora	Fusão
30	AC	Revisão Global	K	BCP	SNQTB	O	19	O	Revisão do AC em 2002, 2003, 2005, 2007, 2013, 2014 e 2015 e 2017 e 2020 (desde 2014, o sindicato é FSIB). Em 2020, Juntaram-se o SIB - Sind.Independente da Banca (Integra FSIB) e os empregadores Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco ActivoBank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	AC BCP/FSIB - BTE 7/2020,	O	O	BPA e SERVIBANCA fundiram-se com o BCP em 2000	Fusão
30	AE	1ª convenção	H	TAP	SPAC	O	O	O	Revisão anual do AE em 2008, 2010, 2018, 2021 e 3 convenções em 2023	TAP/SPAC - BTE 27/2023,	O	O	O	O
30	AE	2ª convenção	R	GESLOURES	CESP	O	O	O	Revisão anual do AE em 2001, 2002, 2005, 2008, 2009, 2021. Em 2021 juntou-se o STAL	AE GESLOURES/CESP - BTE 20/2021, 45/2023	O	O	O	O
31	AE	Revisão Global	C	INCM	STICPGI	BTE 31/1999; 31/1999;	13	O	Última convenção em 1999. Mas o STICPGI foi extinto e originou os sindicatos SITE NORTE E SITE CSRA, representados pela FIEQUIMETAL.	AE INCM/FIEQUIMETAL - BTE 33/2023	STICPGI - BTE 4/2011; Sind.Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa - BTE 44/2000	Fusão	O	O
31	AE	Revisão Global	C	INCM	FETESE	BTE 31/1999; 31/1999;	13	O	Última convenção BTE 31/1999, Mas a FETESE representava o SITESE E O SITEMAQ, que continuou a negociar. BTE 22/2023	AE INCM/FETESE - BTE 31/1999. BTE 22/2023	O	O	O	O
32	CC	1ª convenção	C	As.Ind.Vidro.Plano	FETICEQ	O	12	O	Revisão anual do CC em 2000, 2002, 2003 e 2004. Em 2004 outros sindicatos: STVNC, SITESC, STVSI. Associação Ind.Transformadora de vidro plano de PT (AITVPP) passou a negociar com a FEVICCOM entre BTE ...46/2004 e 14/2019 e 38/2021	CC As.Ind.Vidro.Plano/FETICEQ BTE 30/2004	S.T.Vendas - BTE 12/2012; FETICEQ - BTE 21/2012	Extinção	O	O
33	CC	Revisão Global	R	LFPF	SJP Futebol	O	103	O	Revisão anual do CC em 2013 e de 2016 até 2023	CC LFPF/SJP Futebol - BTE 28/2023	O	O	O	O

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

Nota: universo de análise 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999

ANÁLISE CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS EM 1999 E A SUA EVOLUÇÃO POSTERIOR

Tipos e Subtipos de Convenções		CAE		Outorgantes e Paralelos			Eficácia da Convenção	Evolução de mesas negociais em 1ªs Convenções e Revisões Globais (50 convenções)						
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Período de eficácia (meses)	Aviso de Caducidade ou Acordo de Revogação	Evolução da Mesa Negocial	Última convenção após 1999	Sindicatos que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade		Empregadores que se extinguíram, fundiram ou originaram Nova Entidade	
39	AE	1ª convenção	Q	Hospital Amadora/Sintra	SIM	0	0	0	Única convenção	Hospital Amadora/Sintra / SIM - BTE 39/1999 (única convenção)	0	0	Hospital Amadora/Sintra - Sociedade Gestora S.A. passou a ser o Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, E.P.E.	Nova Entidade
40	AE	Revisão Global	H	CP	SINFB	BTE 29/1999; 40/1999; 42/1999	11	0	- AE CP/SINFB e outros até BTE 18/2002.(na ultima convenção juntaram-se varios Sindicatos)Posteriormente alterações no empregador CP	AE CP/ASCEF - BTE 36/2023 -	SINFB - BTE 26/2010, passou a Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB)	Nova Entidade	CP: entre 1997 e 2001, CP - Caminhos de Ferro Portugueses origina a CP - Comboios de Portugal e a REFER - Rede Ferroviária Nacional; setembro de 2015 CP Carga é reprivatizada e em 2019 a CP incorpora novamente a EMEF	Nova Entidade
40	AE	Revisão Global	H	Rodoviária da Beira Litoral	FESTRU	BTE 36/1999; 40/1999;	177	Aviso de caducidade	aviso caducidade BTE 40/2015	AE Rodoviária da Beira Litoral, S.A./FESTRU - BTE 40/1999. Posteriormente a mesma empresa e a FECTRANS	FESTRU - BTE 47/2007; FSTIEP - BTE 23/2007 / FEQUIMETAL - BTE 23/2007	Extinção / Fusão	0	0
42	CC	1ª convenção	S	ANASE	FETESE	0	0	0		CC ANASEL/FETESE - BTE 33/2012,	0	0	ANASE - BTE 13/2012, passou a ANASEL - Ass. N. Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves	Nova Entidade
42	AE	1ª convenção	H	CP	FST-Ferrovários Pt	BTE 29/1999; 40/1999; 42/1999	0	0	Fusão do FST no SNTSF, publicação de AE's em 2000, 2001, 2002. Posteriormente alterações no empregador CP, AE's em 2020, 2021 e 2023. (outros sindicatos : ASCEF; SINFB; SINFA/SINAFE; SINDEFER;FE - Fed. Engenheiros; STMEFE; FENTCOP ; SIOFA;Sind.N. Trabalhadores do Sector Ferroviário; ASSIFECO; STF	AE CP/ASCEF e outros - BTE 36/2023	FST - Ferroviários Pt e Sindicato dos Ferroviários do Norte de Portugal e Sindicato dos Ferroviários do Centro e Sindicato dos Ferroviários do Sul - BTE 38/1999, integraram o SNTSF	Fusão	CP - Caminhos de Ferro Portugueses (1997 a 2001), dá lugar a CP - Comboios de Portugal e a REFER - Rede Ferroviária Nacional; e CP Carga é reprivatizada(2015) e em 2019 a CP incorpora novamente a EMEF	Nova Entidade
45	AE	1ª convenção	Q	Hospital Amadora/Sintra	FESAHT	0	0	0	Revisão anual do AE em 2001, 2003, 2008 e 2009.Em 2009, outorgou tambem o SPGL	AE Hospital Fernando da Fonseca/FESAHT - BTE 22/2009, 1ª Convenção (o empregador mudou a denominação entre 1999 e 2009)	Sindicato dos Técnicos Paramédicos - BTE 35/2000, passou a chama-se Sind. das Ciências e Tecnologias da Saúde	Nova Entidade	Hospital Amadora/Sintra - Sociedade Gestora S.A. passou a ser o Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, E.P.E.	Nova Entidade
48	CC	Revisão Global	G	ANOpticos	FEPCEs	0	28	0	Revisão anual do CC em 2001, 2002, 2003, 2005 e em 2008. Na última convenção não participou o STPT - Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas. O empregador celebrou posteriormente com a FETESE CC ANOpticos/FETESE - BTE 8/2015	ANOpticos/FEPCEs BTE 48/2008	FESTRU - BTE 47/2007; STPT - BTE 31/2018	Fusão	0	0

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

Nota: universo de análise 50 primeiras convenções e revisões globais publicadas em 1999

Anexo – Quadro 9 – Portarias de extensão publicadas em 1999

1/7

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
1	01/11/1999	alterações CC ADEPA / Federação dos Sindicatos do Setor da pesca (pesca de cerco/cercar para bordo)	CC	A	34_1998	sem oposição	14
1	01/11/1999	APIMINERAL / FETICEQ e outros	CC	C	29_1998	sindicatos	15
1	01/11/1999	alteração salarial AIBA / Sindicato Téc. Vendas	CC	C	37_1998	sem oposição	13
1	01/11/1999	alteração salarial Ass. Nac. Torrefatores / FSIABT	CC	C	37_1998	sem oposição	13
1	01/11/1999	alterações ANIVEC / SITESC e outra	CC	C	23_1998	sem oposição	15
	01/11/1999	alterações ANIVEC / FEPCES	CC		32_1998		
1	01/11/1999	Alterações Ass. Ind. Chapelaria / FESETE	CC	C	14_1998	sem oposição	19
1	01/11/1999	ANIPC / SINDEGRAF	CC	C	19_1998	sindicatos - Sind. Trabrs. Ind. Celulo. Papel Graf. E Imprensa	16
	01/11/1999	ANIPC / FETESE	CC		23_1998		
	01/11/1999	ANIPC / SITESC	CC		28_1998		
1	01/11/1999	alterações ARAN / FEPCES e outros	CC	G	19_1998	sem oposição	14
	01/11/1999	alterações ARAN / SITESC e outros	CC		23_1998		
1	11/01/1999	alterações ANAREC / FSMMP	CC	G	30_1998	sem oposição	4
	11/01/1999	alterações ANAREC / FEPCES e outros	CC		33_1998		
1	11/01/1999	alterações Ass. Ind. Com. Serv. Cast.Branco e outras / Sindicato Trabrs. Comerc. Escrit. Distrito Cast. Branco	CC	G	28_1998	sem oposição	6
1	11/01/1999	alterações Ass. Comerc. Oeiras&Amadora e outras / FETESE	CC	G	28_1998	sem oposição	5
	11/01/1999	alterações Ass. Comerc. Oeiras&Amadora e outras / CESL e outros	CC		29_1998		
1	11/01/1999	Ass. Comerc. Porto e outras / CESNORTE e outros	CC	G	30_1998	sem oposição	5
1	11/01/1999	Ass. Comerc. Porto e outras / CESNORTE e outros (emprs. Reparação ... eletricitas)	CC	G	30_1998	sem oposição	5
1	11/01/1999	alterações Ass. Comerc. Serv. Distr. Setubal e outra / CESSUL e outros	CC	G	27_1998	sem oposição	6
1	11/01/1999	ARESP e outra / FESHOT	CC	I	25_1998	sem oposição	6
1	11/01/1999	alterações ANTRAM / FESTRU e outros (subs. Risco e seguro)	CC	H	32_1998	sem oposição	5
1	11/01/1999	alterações APAVT / Sind. Trabrs. Marinha Merc. ...	CC	N	30_1998	sem oposição	5
1	11/01/1999	alterações APAP / FETESE e outros	CC	M	40_1998	sem oposição	3
1	11/01/1999	APEC / FESTRU	CC	P	7_1998	sem oposição	5
	11/01/1999	ANIECA / SITRA	CC		18_1998		
	11/01/1999	ANIECA / FETESE	CC		19_1998		
	11/01/1999	ANIECA / FESTRU	CC		19_1998		
	11/01/1999	ANIECA / SITESC	CC		32_1998		
2	21/01/1999	alterações ANIC e outra / STICCS e outro	CC	C	26_1998	sindicatos	6
2	21/01/1999	alterações APIM (distritos Aveiro e Porto) / FEPCES	CC	C	36_1998	sem oposição	3
	21/01/1999	alterações APIM (distritos Aveiro e Porto) / SITESC	CC		37_1998		
2	21/01/1999	alteração salarial IACA / Sind. Téc. Vendas	CC	C	39_1998	sem oposição	3

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
2	21/01/1999	alterações Ass. Nac. Ind. Transf. Vidro (setor otica) / Sind. Ind. Cerâmica ... e outro	CC	C	26_1998	empregadores	6
2	21/01/1999	alterações Ass. Comer. Ind. Bragança e outras / FEPCES	CC	G	28_1998	sem oposição	6
2	21/01/1999	alterações Ass. Comer. Distr. Évora / CESSUL e outros	CC	G	25_1998	sem oposição	6
2	21/01/1999	alterações UACRDL / Sind. Trabrs. Comerc. ... distrito Leiria	CC	G	29_1998	sem oposição	5
2	21/01/1999	alteração salarial Ass. Comerc. Porto / SETN	CC	G	40_1998	sem oposição	3
2	21/01/1999	alterações APED / FEPCES E outros	CC	G	27_1998	sem oposição	6
2	21/01/1999	alterações ACCCL e outros / STICCS	CC	G	29_1998	sem oposição	5
2	21/01/1999	alterações ARCDP e outras / Sind. Norte Trabrs. Carnes	CC	G	34_1998	sem oposição	4
2	21/01/1999	alterações Ass. Ind. Hotel., Rest. e Sim. Centro / FESHOT e outras	CC	I	27_1998	sem oposição	6
2	21/01/1999	UNIHSNOR / FESHOT e outros	CC	I	29_1998	sindicatos	5
	21/01/1999	UNIHSNOR / FETESE	CC		31_1998		
2	21/01/1999	alterações Ass. Operad. Portu. Douro e Leixões e outras / SAP	CC	H	34_1998	sem oposição	4
	21/01/1999	alterações Ass. Operad. Portu. Douro e Leixões e outras / SIMAMEVIP	CC		34_1998		
2	21/01/1999	alterações AFAL / FSTIEP e outros	CC	C	36_1998	sem oposição	4
	21/01/1999	alterações AFAL / FETESE e outra	CC		36_1998		
2	21/01/1999	alterações Ass. Benef. Mira e outras / SETAA	AC	A	34_1998	sem oposição	4
8	10/03/1999	ANCAVE / FEPCES	CC	C	31_1998	sem oposição	7
	10/03/1999	ANCAVE / FETESE	CC		32_1998		
8	10/03/1999	alterações AUIF (trabrs. Prod.) / FSIABT e outras	CC	C	31_1998	sem oposição	7
	10/03/1999	alterações AUIF (trabrs. Prod.) / FETICEQ	CC		32_1998		
8	10/03/1999	Ass. Ind. Mad. Mob. Portug. E outra / Fed. Nac. Sind. Const. Mad. Marm. ... e outros	CC	C	18_1998	sindicatos	7
	10/03/1999	Ass. Ind. Mad. Mob. Portug. E outra / SETACCOP e outros	CC		32_1998		
8	10/03/1999	alterações ANIEC e outra (pessoal fabril) / Sind. Trabrs. Ind. Cortic e outros	CC	C	45_1998	sem oposição	3
8	10/03/1999	alterações ASSIMAGRA / Sind. Const. Mad. Marmo. ... e outros	CC	C	43_1998	sem oposição	4
8	10/03/1999	alterações ANIMEE / SIMA e outros	CC	C	38_1998	sindicatos	5
8	10/03/1999	alterações Ass. Ind. Guarda-sóis / SIMA	CC	C	27_1998	sem oposição	7
	10/03/1999	alterações Ass. Ind. Guarda-sóis / FEPCES e outros	CC		32_1998		
8	10/03/1999	alterações AGEFE / FEPCES e outros	CC	G	30_1998	sem oposição	7
8	10/03/1999	alterações ANAP / FEPCES e outros	CC	G	32_1998	sem oposição	7
8	10/03/1999	Ass. Ind. Mad. Mob. Portug. E outra / Fed. Nac. Sind. Const. Mad. Marm. ... e outros	CC	C	18_1998	sindicatos	7
	10/03/1999	Ass. Ind. Mad. Mob. Portug. E outra / SETACCOP e outros	CC		32_1998		
8	10/03/1999	alterações ANIEC e outra (pessoal fabril) / Sind. Trabrs. Ind. Cortic e outros	CC	C	45_1998	sem oposição	3
8	10/03/1999	alterações ASSIMAGRA / Sind. Const. Mad. Marmo. ... e outros	CC	C	43_1998	sem oposição	4
8	10/03/1999	alterações ANIMEE / SIMA e outros	CC	C	38_1998	sindicatos	5
8	10/03/1999	alterações Ass. Ind. Guarda-sóis / SIMA	CC	C	27_1998	sem oposição	7
	10/03/1999	alterações Ass. Ind. Guarda-sóis / FEPCES e outros	CC		32_1998		

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
8	10/03/1999	alterações ANAP / FEPCEs e outros	CC	G	32_1998	sem oposição	7
8	10/03/1999	alterações Ass. Nac. Oticós / FETESE e outros	CC	G	29_1998	sindicatos	7
8	10/03/1999	alterações APHP / FETESE e outro	CC	Q	36_1998	sindicatos - FESHOT	4
	10/03/1999	alterações APHP / FESHOT e outras	CC		39_1998		
	10/03/1999	alterações APHP / SEP	CC		41_1998		
8	10/03/1999	alterações APOMEPA / FETESE e outros	CC	Q	29_1998	sem oposição	6
	10/03/1999	alterações APAC / FEPCEs e outros	CC		29_1998		
	10/03/1999	alterações APAC / SITESE ou SITESE	CC		31_1998		
	10/03/1999	alterações APOMEPA / FEPCEs e outros	CC		32_1998		
8	10/03/1999	alterações APAC / FETESE	CC		35_1998		
	10/03/1999	alterações STCP / SQTD	AE	H	36_1998	sindicatos - FSTRU	6
14	16/04/1999	alterações STCP / Sind. Serv. Transp. Col. Porto e outros	AE		36_1998		
	16/04/1999	alterações APIM e outras / FSIABT	CC	C	1_1999	sem oposição	3
14	16/04/1999	alterações APIM e outras / FETICEQ	CC		1_1999		
	16/04/1999	alterações Ass. Impren. Diária / Sind. Trabs. Ind. Celulose ... e outros	CC	J	42_1998	sem oposição	4
14	16/04/1999	alterações Ass. Impren. Diária / FETICEQ e outros	CC		48_1998		
	16/04/1999	alterações Ass. Nac. Ind. Transf. / Fed. Sind. Ind. Cerâm. Cimen. Vidro e outra	CC	C	23_1998	sem oposição	7
14	16/04/1999	alterações Ass. Ind. Transf. Vidro Plano / FETICEQ e outro	CC		32_1998		
	16/04/1999	FENAME / FETESE e outro	CC	C	28_1998	patronal - FENAME	7
	16/04/1999	AIMMAP / FETESE e outro	CC		28_1998		
	16/04/1999	AIMMAP / SIMA	CC		29_1998		
	16/04/1999	AIMMAP / SITESE	CC		30_1998		
16/04/1999	FENAME / SITESE	CC	34_1998				
14	16/04/1999	alterações NORQUIFAR / Sind. Téc. Vendas e outros	CC	G	39_1998	sem oposição	6
14	16/04/1999	alterações ACRAL e outra / CESSULE e outros	CC	G	31_1998	sem oposição	5
	16/04/1999	alterações ACRAL e outra / FETESE	CC		43_1998		
14	16/04/1999	alterações APEE e outras / SINDMUSICOS	CC	R	3_1999	sem oposição	3
14	16/04/1999	AEEP / FNE e outros	CC	P	35_1998	sem oposição	5
	16/04/1999	AEEP / FNE e outros e FENPROF e outros	CC		43_1998		
14	16/04/1999	UNICER / Sind. Trabs. Ind. Comerc. Bebidas Região Norte e Centro e outros	AE	C	20_1998	sindicato - FSIABT	11
24	02/07/1999	alterações Ass. Agric. Conc. Vila Real / Sind. Nac. Trabs. Téc. Agric.	CC	A	25_1995	sem oposição	8
	02/07/1999	alterações Ass. Agric. Conc. Vila Real / Sind. Nac. Trabs. Téc. Agric.	CC		28_1998		
	02/07/1999	alterações Ass. Agric. Conc. Vila Real / SETAA	CC		42_1998		
24	02/07/1999	alterações ANICP / FSIABT e outros	CC	C	1_1999	sem oposição	4
	02/07/1999	alterações ANICP / SITESE e outros	CC		9_1999		
24	02/07/1999	alterações ANIMTMC / FSIABT	CC	C	13_1999	sem oposição	3
24	02/07/1999	alterações APIC (Curtumes) / Sind. Nac. Operar. Ind. Curtumes e outro	CC	C	42_1998	sem oposição	6
	02/07/1999	alterações APIC (Curtumes) / FEPCEs	CC		44_1998		
	02/07/1999	alterações APIC (Curtumes) / Sind. Nac. Operar. Ind. Curtumes Distr. Santarem	CC		45_1998		
	02/07/1999	alterações APIC (Curtumes) / FETICEQ	CC		46_1998		
	02/07/1999	alterações APIC (Curtumes) / SITESE e outros	CC		2_1999		

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
24	02/07/1999	alterações AIND / SINTICPGI e outros	CC	J	9_1999	sem oposição	4
24	02/07/1999	alterações APEB / FSICCVP e outros	CC	C	13_1999	sem oposição	3
	02/07/1999	alterações APEB / FETESE e outros	CC		15_1999		
24	02/07/1999	alterações A.I.Protese / SITEPRODE e outros	CC	C	9_1999	sem oposição	4
24	02/07/1999	alterações ANIB / FEQUIMETAL	CC	C	13_1999	sem oposição	3
24	02/07/1999	alterações ADIPA e outros / FEPCEs e outros	CC	G	10_1999	sem oposição	4
24	02/07/1999	alterações As.Com.BEJA / FETESE	CC	G	3_1999	sem oposição	6
24	02/07/1999	alterações ACDBEJA / CESSUL e outro	CC	G	44_1998	sem oposição	8
24	02/07/1999	alterações AEVC / CESNORTE	CC	G	39_1998	sem oposição	9
24	02/07/1999	alterações AES e outra / STAD e outros	CC	N	5_1999	sem oposição	5
	02/07/1999	alterações AES e outra / FETESE e outros	CC		5_1999		
24	02/07/1999	UIPSS / FNE e outros	CC	Q	2_1999	sindicatos	6
24	02/07/1999	alteração salarial Ass. Port. Barbe. Cabel. Inst. Beleza / SINDPAB	CC	S	25_1998	patronal - Ass. Barb. Cabel. Distr. Braga	12
33	10/09/1999	alterações ITA / FSIABT	CC	C	10_1999	sem oposição	5
	10/09/1999	alterações ITA / STICCS e outro	CC		13_1999		
33	10/09/1999	alterações ACIP / SITESC	CC	C	14_1999	sem oposição	4
	10/09/1999	alterações ACIP / FETESE	CC		14_1999		
	10/09/1999	alterações ACIP / FEPCEs	CC		17_1999		
33	10/09/1999	alterações ASIMPALA e outra / FSIABT	CC	C	17_1999	sem oposição	4
33	10/09/1999	alterações ACIP / FSIABT e outras	CC	C	21_1999	sem oposição	3
33	10/09/1999	alterações Ass.I.Panif. Lisboa / FSIABT e outras	CC	C	21_1999	sem oposição	3
33	10/09/1999	alterações A. Ind.M. Mobilário / FESETE e outro	CC	C	18_1999	sem oposição	4
33	10/09/1999	alterações ANIMO / FETICEQ e outra	CC	C	23_1999	sem oposição	3
33	10/09/1999	alterações APFAO / FEQUIMETAL	CC	G	14_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações As.Ind.Ouriv.Reloj.Norte e outra / S.T.VENDAS	CC	C	18_1999	sem oposição	4
33	10/09/1999	alterações A. Ind.M. Mobilário / FETICEQ	CC	C	15_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	AECOPS e outras / FETESE e outras	CC	F	15_1999	sem oposição	5
	10/09/1999	AECOPS e outras / FNCSMMMC e outras	CC		15_1999		
33	10/09/1999	ACAP e outras / FETESE e outro	CC	G	4_1999	sem oposição	8
	10/09/1999	ACAP e outras / SITESC	CC		4_1999		
	10/09/1999	ACAP e outras / FEPCEs	CC		4_1999		
33	10/09/1999	GROQUIFAR / FETESE e outros	CC	G	13_1999	sem oposição	5
	10/09/1999	GROQUIFAR / FEPCEs e outros	CC		13_1999		
33	10/09/1999	alterações ACA e outras / SINDCES	CC	G	14_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações ACSVD e outro / CESP	CC	G	18_1999	sem oposição	4
33	10/09/1999	alterações ACA e outras (comércio de carnes) / SINDCES	CC	G	13_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações AsCarnesLeiria / CESP	CC	G	13_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações ANTRAL / SNM	CC	H	14_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações Groquifar (desinfestação/pesticidas) / FEQUIMETAL	CC	N	14_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	alterações As.Port. Electroenc.Neurofisiologia / FETESE	CC	Q	3_1999	sem oposição	8
33	10/09/1999	alteração AsBarbCabNorte / CESNORTE	CC	S	12_1999	sem oposição	6
33	10/09/1999	alterações F.MENDES GODINHO / CESP e outros	AE	C	15_1999	sem oposição	5
33	10/09/1999	BRISA / SETACCOP e outros	AE	H	17_1999	sem oposição	4
34	20/09/1999	alterações AARIBATEJO e outras / SNTTAF e outros	CC	A	18_1999	sem oposição	4
34	20/09/1999	alterações AIPGN / FNCSMMMC	CC	B	22_1999	sem oposição	3

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
33	10/09/1999	BRISA / SETACCOP e outros	AE	H	17_1999	sem oposição	4
34	20/09/1999	alterações AARIBATEJO e outras / SNTTAFP e outros	CC	A	18_1999	sem oposição	4
34	20/09/1999	alterações AIPGN / FNSCMMMCC	CC	B	22_1999	sem oposição	3
34	20/09/1999	alterações ANCIPA / FETICEQ	CC	C	12_1999	sem oposição	5
	20/09/1999	alterações ANCIPA / FSIABT e outros	CC		16_1999		
34	20/09/1999	alterações AIPAN / FSIABT e outras	CC	C	25_1999	sem oposição	2
34	20/09/1999	alterações AIPAN (admin.Norte) / FEPCEs e outra	CC	C	17_1999	sem oposição	2
	20/09/1999	alterações AIPAN (admin.Norte) / SITESC	CC		27_1999		
34	20/09/1999	alterações Ass.I.Panif. Lisboa / FETESE	CC	C	26_1999	sem oposição	2
	20/09/1999	alterações Ass.I.Panif. Lisboa / FEPCEs	CC		26_1999		
34	20/09/1999	ASIMPALA e outra / FETESE	CC	C	25_1999	sem oposição	2
34	20/09/1999	ANCIPA / SETAA (fabrica_Centro.Sul)	CC	C	29_1998	sem oposição	10
	20/09/1999	ANCIPA / FSIABT (fabrica_Centro.Sul)	CC		42_1998		
34	20/09/1999	ANCIPA / SETAA (apoio)	CC	C	29_1998	sem oposição	10
	20/09/1999	ANCIPA / FSIABT (apoio e manutenção)	CC		42_1998		
34	20/09/1999	ANCIPA (confeitaria) / FEPCEs e outra (admin.)	CC	C	16_1999	sem oposição	5
34	20/09/1999	alterações ASCOOP / FEPCEs e outros	CC	C	17_1999	sem oposição	3
	20/09/1999	alterações ASCOOP / SETAA	CC		21_1999		
	20/09/1999	alterações ASCOOP / STICB Norte e Centro	CC		23_1999		
34	20/09/1999	alterações APIAM e outra / SETAA e outros	CC	C	17_1999	sem oposição	4
	20/09/1999	alterações APIAM e outra / STICB Norte e Centro e outros	CC		17_1999		
	20/09/1999	alterações APIAM e outra / FSIABT e outros	CC		17_1999		
34	20/09/1999	alterações AsIndMalhaConfec e outras / SITESC	CC	C	12_1999	sem oposição	6
34	20/09/1999	alterações AS.I.Cordoaria / FETESE	CC	C	11_1999	sem oposição	5
	20/09/1999	alterações AS.I.Cordoaria / SITESC	CC		16_1999		
34	20/09/1999	alterações ANIVEC / SITESC e outra	CC	C	22_1999	sem oposição	3
34	20/09/1999	alterações APIV / FEPCEs e outra	CC	C	17_1999	sem oposição	3
	20/09/1999	alterações APIV / FETESE (admin.)	CC		22_1999		
34	20/09/1999	alterações AICH / FESETE	CC	C	16_1999	sem oposição	2
34	20/09/1999	alterações APICCAPS / FESETE e outros	CC	C	19_1999	sem oposição	3
	20/09/1999	alterações APICCAPS / FETESE e outros	CC		20_1999		
	20/09/1999	alterações APICCAPS / SITESC	CC		23_1999		
34	20/09/1999	alterações APIGTP / FETICEQ e outros	CC	C	21_1999	sindicatos	3
34	20/09/1999	alterações APEQ / FETESE e outros	CC	C	17_1999	sem oposição	4
34	20/09/1999	alterações APEQ / SITEMAQ e outro	CC	C	23_1999	sem oposição	3
34	20/09/1999	alterações AIC / FSICCVP e outra	CC	C	18_1999	sem oposição	4
	20/09/1999	alterações AIC / FETICEQ e outra	CC		18_1999		
34	20/09/1999	alterações APIO Sul / FEQUIMETAL	CC	C	15_1999	sem oposição	5
34	20/09/1999	alterações ARAN e outra / FEPCEs e outras	CC	G	20_1999	sem oposição	3
	20/09/1999	alterações ARAN e outra / SITESC e outras	CC		22_1999		
34	20/09/1999	alterações Ass. Port. Com. Mat. Const. / SITESC e outros	CC	G	25_1999	sem oposição	2
	20/09/1999	alterações AÇOMEFER / SITESC e outros	CC		25_1999		
34	20/09/1999	alteração salarial Ass.C.Carnes - Santarém / CESP	CC	G	17_1999	sem oposição	4

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
34	20/09/1999	alterações ANILT / FETESE	CC	S	17_1999	sem oposição	4
	20/09/1999	alterações ANILT / FESETE e outras	CC		19_1999		
36	30/09/1999	alterações AABA / SETAA	CC	A	19_1999	sem oposição	0
	30/09/1999	alterações AABA / SNTTAFP	CC		23_1999		
41	09/11/1999	alterações AAST / SETAA	CC	A	21_1999	sem oposição	5
41	09/11/1999	alterações ANEFA / SETAA	CC	A	25_1999	sem oposição	4
41	09/11/1999	alterações ADAPI / SNTSPesca e outro	CC	A	31_1999	sem oposição	3
41	09/11/1999	alterações ANCAVE / STICCS e outros	CC	C	26_1999	indicatos - FSIAB	3
	09/11/1999	alterações ANCAVE / SETAA	CC		30_1999		
41	09/11/1999	alterações ANCAVE / FEPCES	CC	C	31_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações ANCAVE / FETESE	CC		31_1999		
41	09/11/1999	alterações ANCIPA (batata frita) / FSIABT e outra	CC	C	27_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações ANCIPA (batata frita) / SETAA	CC		30_1999		
41	09/11/1999	ANILACT / SPLACT	CC	C	6_1999	sem oposição	9
41	09/11/1999	alterações APCOR / SITESC e outros	CC	C	30_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações AIEC / FETESE e outros	CC		30_1999		
41	09/11/1999	alterações APCOR / SITESC e outros	CC	C	30_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações AIEC / FETESE e outros	CC		30_1999		
41	09/11/1999	alterações indústria e comércio de produtos farmacêuticos	CC	C	17_1999	sem oposição	6
41	09/11/1999	alterações Ass.Nac.Ind.Prod.Cimento / FETESE e outros	CC	C	28_1999	sem oposição	4
	09/11/1999	alterações Ass.Nac.Ind.Prod.Cimento / FSICCVP e outros	CC		28_1999		
41	09/11/1999	alterações As.Ind.Ouriv.Rejoj.Norte e outra / SITESC e outros	CC	C	20_1999	sem oposição	6
41	09/11/1999	alterações ASS.C - Pescado / SINDEPESCAS e outros	CC	G	17_1999	sem oposição	4
	09/11/1999	alterações ASS.C - Pescado / FEPCES	CC		25_1999		
41	09/11/1999	alterações As.Port.Grossista Têxteis / FEPCES e outros	CC	G	29_1999	sem oposição	3
41	09/11/1999	alterações NORQUIFAR / FETICEQ	CC	G	11_1999	sem oposição	6
	09/11/1999	alterações NORQUIFAR / FEQUIMETAL	CC		14_1999		
	09/11/1999	alterações APIFARMA e outra / FETICEQ e outra	CC		17_1999		
41	09/11/1999	alterações UACDL e outra / CESP e outros	CC	G	18_1999	sem oposição	6
	09/11/1999	alterações UACDL e outra / FETESE e outros	CC		19_1999		
41	09/11/1999	alterações ACIRO / CESP e outros	CC	G	21_1999	sem oposição	5
41	09/11/1999	alterações Ass.Com. Portalegre e outras / FETESE	CC	G	25_1999	sem oposição	4
41	09/11/1999	alterações Ass.Com.Setubal / CESP e outros	CC	G	26_1999	sem oposição	4
41	09/11/1999	alterações AIHSA / FESHOT e outros	CC	I	17_1999	sem oposição	6
41	09/11/1999	alterações AHETA / FETESE	CC	I	23_1999	sem oposição	5
41	09/11/1999	alterações APAT / SIMAMEVIP	CC	H	30_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações APAT / FETESE	CC		32_1999		
41	09/11/1999	alterações APECA / SITESC e outros	CC	M	29_1999	sem oposição	3
41	09/11/1999	alterações ANIF / STICPGI e outros	CC	C	31_1999	sem oposição	3
	09/11/1999	alterações ANIF / FETESE e outros	CC		32_1999		
41	09/11/1999	alterações ASS.E. Cinematográficas e outra / SACTV e outros	CC	J	24_1999	sem oposição	4
	09/11/1999	alterações ASS.E. Cinematográficas e outra / FETESE	CC		26_1999		

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 1999							
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 data (últ. alter. ou conv.)	Tipo de Entidade	
	Portaria						
41	09/11/1999	alteração salarial As. Barbeiros C.Braga / SINDPAB	CC	S	29_1999	sem oposição	3
41	09/11/1999	alteração salarial As.Portug. Barbeiros C.B / SINDPAB	CC	S	29_1999	sem oposição	3
41	09/11/1999	alterações CIMIANTO e outra / FETESE e outros	AC	C	27_1999	empregador - LUSALITE	3
	09/11/1999	alterações CIMIANTO e outra / FSICCVP e outros	AC		30_1999		
41	09/11/1999	alteração salarial Dragão Abrasivos e outra / FETICEQ	AC	C	18_1999	sem oposição	6
41	09/11/1999	alterações COOPVAGOS e outras / SETAA e outros	AC	G	27_1999	sem oposição	4
47	27/12/1999	alterações AIT / SETAA	CC	C	30_1999	sem oposição	3
	27/12/1999	alterações AIT / FSIABT e outros	CC		33_1999		
47	27/12/1999	alterações APIM / FEPCES	CC	C	37_1999	sem oposição	2
	27/12/1999	alterações APIM / SITESC	CC		37_1999		
47	27/12/1999	alterações AIBA e outra /	CC	C	37_1999	sem oposição	2
47	27/12/1999	alteração salarial A.N. Torrefactores / FSIABT e outro	CC	C	37_1999	sem oposição	2
47	27/12/1999	alterações Ass. Gessos e Cales / FSICCVP e outras	CC	C	28_1999	sem oposição	4
	27/12/1999	alterações Ass. Gessos e Cales / FETESE e outras	CC		32_1999		
47	27/12/1999	alterações Ass. C. I.S. Castelo Branco e outras / CESP e outro	CC	G	27_1999	sem oposição	5
47	27/12/1999	alterações Ass.Com.Guarda e outras / CESP	CC	G	25_1999	sem oposição	5
47	27/12/1999	alterações UAERL / CESP	CC	G	28_1999	sem oposição	5
47	27/12/1999	alterações AOPPD_L_Portuários.Leixões e outras / SIMAMEVIP	CC	H	37_1999	sem oposição	2
	27/12/1999	alterações AOPPD_L_Portuários.Leixões e outras / SAP	CC		38_1999		
47	27/12/1999	alterações APS e outro / STSSRA e outros	CC	K	27_1999	sem oposição	5

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

Anexo – Quadro 10 – Portarias de Extensão Publicadas em 2019

1/5

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019							
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	334/2018	CC: APIMPrensa e FIEQUIMETAL e outros	CC	J	37/2018	Sindical	2
1	336/2018	Alterações do CC: UACS e SITESE	CC	G	43/2018	Sindical	1
1	335/2018	Alterações do CC: AHRESP) e SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	CC	I	44/2018	Patronal	1
3	8/2019	CC: APROSE E STAS	CC	K	40/2018	Sem oposição	3
3	9/2019	CC: AHRESP e SITESE(Alojamento)	CC	I	45/2018	Patronal	1
4	18/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (restauração e bebidas)	CC	I	46/2018	Sem oposição	1
5	30/2019	CC: APHORT e SITESE	CC	I	47/2018	Sindical e Patronal	1
8	72/2019	AE Caravela e STAS	AE	K	44/2018	Sem oposição	4
12	79/2019	Alterações do CC: APIMPrensa e FETESE	CC	J	06/2019	Sem oposição	1
13	85/2019	CC AEVP e SINTICABA	CC	G	6/2019	Sindical	1
13	86/2019	Alterações do AC: Super Bock e SINTICABA	AC	C	7/2019	Sem oposição	1
15	106/2019	Alterações do CC. ANAREC e FEPES	CC	G	9/2019	Sem oposição	1
15	107/2019	CC: APEC e FECTRANS	CC	P	9/2019	Sem oposição	1
17	124/2019	Alterações do CC: ANIILACTL e SPLAAESTRMMCCM	CC	C	10/2019	Sindical	1
17	129/2019	Alterações do CC: AABA e SETAAB.	CC	A	11/2019	Sindical	2

Fonte: DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> || <https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)
 (*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019							
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						
17	130/2019	Alterações do CC: AARIBATEJO e SETAAB	CC	A	11/2019	Sindical	2
18	131/2019	Alterações do CC: CAP e SETAAB	CC	A	8/2019	Sindical e Patronal	3
20	140/2019	Alterações do CC: ANCAVE e SETAAB	CC	C	12	Sem oposição	2
20	145/2019	CC: ANIECA e FECTRANS	CC	P	13	Sem oposição	1
20	146/2019	Alterações do CC. GROQUIFAR e COFESINT	CC	G	13	Sem oposição	1
20	147/2019	CC: ACISTDS e CESP	CC	G	13	Sem oposição	1
20	148/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e SITESE	CC	G	13	Sem oposição	1
20	149/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e FEPCES	CC	G	13	Sem oposição	1
20	151/2019	Alterações do CC: AANP e SIMAMEVIP	CC	H	4	Sem oposição	4
20	152/2019	CC: ADIPA (Retalhistas) e SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	CC	G	14	Sindical	1
20	153/2019	Alterações do CC. AITVPP e FEVICOM	CC	C	14	Sem oposição	1
20	155/2019	Alterações do CC. ITA e FESAHT	CC	C	14	Sem oposição	1
21	158/2019	Alterações do CC: ADCP e SETAAB	CC	C	15	Sem oposição	1
21	164/2019	CC: ACRAL e o CESP	CC	G	16	Sem oposição	1
21	171/2019	Alterações do CC: APEC e SITESE	CC	P	16	Patronal	1

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

(*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019							
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						
24	184/2019	CC: COOPTOCHA e SETAAB e outro	CC	G	18	Sem oposição	1
24	187/2019	Alterações do CC:A.C.BEJA e CESP	CC	G	18	Sem oposição	1
25	193/2019	CC: ANCIPA e SETAAB	CC	C	18	Sindical	1
25	195/2019	CC. ALIF e SETAAB	CC	C	17	Sindical	1
25	196/2019	CC: ANCIPA e SETAAB (ind batata frita, aperitivos e similares)	CC	C	18	Sindical	1
25	197/2019	Alterações do CC: CNIS e FNSTFPS	CC	Q	47	Sem oposição	6
26	204/2019	Alterações do CC: AIMMAP e SINDEL	CC	C	20	Sem oposição	2
26	205/2019	Alterações do CC: APIFARMA e COFESINT e outra	CC	C	18	Sem oposição	2
26	206/2019	Alterações do CC: ANIMEE e FETESE	CC	C	19	Sem oposição	2
26	207/2019	Alterações do CC: ANIMTMC e FESAHT	CC	C	18	Sem oposição	2
26	208/2019	Alterações do CC: ITA e SinCESAHT	CC	C	20	Sem oposição	2
26	209/2019	Alterações do CC: APHP e FESAHT	CC	Q	20	Sem oposição	2
26	211/2019	Allterações do CC. APIFARMA e SITESE	CC	C	18	Sem oposição	2
26	212/2019	Alterações do CC: ACCCL e outros e outras associações de empregadores e o STICCS	CC	G	18	Sem oposição	2
26	213/2019	Alterações do CC: ANCIPA e SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)	CC	C	16	Patronal	3
27	215/2019	Alterações do CC: GROQUIFAR e SITESE (produtos farmacêuticos)	CC	G	21	Sem oposição	1

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

(*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019							
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						
30	244/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (restauração e bebidas)	CC	I	21	Patronal	2
30	245/2019	CC: ANCIPA e FESAHT (indústria de hortofrutícolas)	CC	C	22	Sem oposição	2
30	246/2019	Alterações do CC: APICCAPS e FESETE	CC	C	21	Sem oposição	2
30	247/2019	Alterações do CC: ACISB e outras e a FEPCES	CC	G	21	Sem oposição	2
30	248/2019	Alterações do CC: AHRESP e FESAHT (restauração e bebidas)	CC	I	23	Patronal	2
31	251/2019	Alterações do CC. APIO e FIEQUIMETAL	CC	C	24	Sem oposição	2
31	252/2019	Alterações do CC. ADIPA e SITESE (comércio por grosso)	CC	G	24	Sem oposição	2
31	253/2019	Alterações do CC: ANIPC e FIEQUIMETAL	CC	C	23	Patronal	2
32	259/2019	Alterações do CC: ANIVÉC/APIV e COFESINT e outra	CC	C	25	Sem oposição	1
32	260/2019	Alterações do AE: SUCH e FESAHT	AE	C	21	Sem oposição	2
33	273/2019	Alterações do CC: FENAME e SITESE e outros	CC	C	27	Patronal	1
34	307/2019	Alterações do CC; AES e STAD e outros	CC	N	48/2018 e 20/2019	Patronal	4
34	308/2019	Alterações do CC: AES e FETESE e outro	CC	N	48/2018 e 20/2019	Patronal	4
36	311/2019	Alterações do CC: ACIROe SITESE	CC	G	25	Sem oposição	2
36	312/2019	Alterações do CC: ACIRO e CESP	CC	G	28	Sem oposição	2
36	313/2019	Alterações do AC: LACTICOOP e SINDCES/UGT	AC	G	36/2016 e 28/2019	Sem oposição	2

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

(*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2019							
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						
37	335/2019	Alterações do CC: AGEFE e FEPCES	CC	G	25	Sem oposição	2
38	344/2019	Alterações do AE: EASYJET AIRLINES e SNPVAC	AE	H	28	Sem oposição	3
39	363/2019	Alterações do CC: FAPEL e COFESINT	CC	C	25	Sindical	3
40	375/2019	Alterações do CC: FAPEL e FETESE	CC	C	26	Sindical	3
40	376/2019	Alterações do CC: AHRESP e FESAHT (alojamento)	CC	I	27	Sindical	3
40	377/2019	Alterações do CC: AECOPS e FETESE e outros	CC	F	28	Sindical	3
40	378/2019	Alterações do CC: AE -Viana do Castelo e CESP	CC	G	28	Sem oposição	3
40	379/2019	Alterações do CC: APICCAPS e COFESINT e outra	CC	C	28	Sem oposição	3
41	384/2019	Alterações do CC: APIC (Curtumes) e FESETE	CC	C	29	Sem oposição	3
41	385/2019	Alterações do CC: ACILIS e SITESE	CC	G	31	Sem oposição	2
41	386/2019	Alterações do CC: AHRESP e SITESE (alojamento)	CC	I	27	Sem oposição	3
41	387/2019	Alterações do CC: ACILIS e CESP	CC	G	31	Sem oposição	2
46	401/2019	Alterações do AE: SUCH e FESAHT	AE	C	34	Sem oposição	3
46	402/2019	AE SOMINCOR e STIM	AE	B	33	Sem	3
46	403/2019	Alterações do CC: APQuímica e outras e COFESINT e outros	CC	C	21	Sem oposição	6

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

(*) Todas as Portarias de Extensão foram publicadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.

Anexo - Quadro 11 – Acordos de Adesão publicados em 1999

1/1

Acordos de Adesão publicados em 1999					
Acordo de Adesão			Convenção originária objeto de adesão (alargamento)		
BTE	CAE (Rev.3)	Identificação (outorgantes)	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção
11	0	TAP e STHA	AE	22/03/1999	TAP e SIMA
21	0	PETROGAL, S.A. E Sindic. Eng. Região Sul	AE	21/08/1999	PETROGAL, S.A. E FENSIQ
23	0	SETEFRETE, S.A. E Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito Setubal	CC	22/09/1999	ANESUL e Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito Setubal
24	0	AECOPS e SINDECO	CC	29/06/1999	AECOPOS e FETESE
24	0	Lagareiro & Fialho, Lda. E FSICCV	AC	29/06/1999	diversas empresas e a FSICCV
24	0	BPN Créditos S.A. E SBC	AC	29/06/1999	BPN Créditos, S.A. E SBC, SBN e SBSI
30	0	LUSA, S.A. E SENSIO	AE	00/01/1900	LUSA, S.A. E FETESE
31	0	Tabaqueira, S. A. E Sindicato dos Economistas	AE	22/08/1999	Tabaqueira, S.A. E FSIABT
31	0	Tabaqueira, S. A. E Sindicato dos Engenheiros da Região Sul	AE	22/08/1999	Tabaqueira, S.A. E FSIABT
32	0	CREDIBOM, S.A. E SBC, SBN e SBSI	AC	29/08/1999	CREDIBOM, S.A. E setor bancário
36	0	CARRIS, S.A. E ASPTC	AE	29/09/1999	CARRIS, S.A. E SITRA
45	0	CTT e SITIC	AE	14/12/1999	CTT e SNTCT
48	0	BPN Leasing e SBC, SBN e SBSI	AC	29/12/1999	BPN Leasing e setor bancário

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

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	H	TAP/STAMA	AC	BTE 19/2007	TAP/SIMA e outros
3	H	APA e outras/SOEMMM	AC	BTE 28/2018	APA outra/SNTAP
4	H	MYSTIC INVEST - SGPS, SA/FESMAR	AC	BTE 15/2018	DOURO AZUL e outras/FESMAR
4	H	APA, SA e outras/SIMAMEVIP	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
4	H	APA, SA e outras/ OFICIAISMAR	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
5	H	STCP, SA/(SMTP	AE	BTE 46/2018	STCP, SA/FECTRANS e outros
6	H	PORTWAY, SA/STAMA	AC	BTE 36/2018	PORTWAY, SA/SINDAV e outros
14	K	AEGON, SA e outra/STAS e outro	AC	BTE 3/2018	ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras/STAS e outro
15	K	ASF/STAS e outro	AC	BTE 7/2018	ARAG SE- Sucursal em Portugal e outras/STAS e outro
17	K	Caixabank, SA (Sucursal em Portugal)/SBN	AC	BTE 10/2019	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	K	Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal)/FEBASE	AC	BTE 29/2016	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	K	Caixabank, S.A. (Sucursal em Portugal) /FSIB	AC	BTE 29/2016	Várias Instituições de crédito/FEBASE
17	H	APA e outras/SNEET	AC	BTE 28/2018	APA e outras/SNTAP

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

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2019					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
17	H	APA e outras/STE	AC	BTE 28/2018	APA e outras/SNTAP
17	H	APA e outras/SITEMAQ	AC	BTE 28/2018	APA e outras/ SNTAP
18	K	Fidelidade , SA e outras/STEC	AC	BTE 39/2018	Fidelidade, SA e outras/SINAPSA e outros
20	H	APA, SA e outras/SINCOMAR	AC	BTE 28/2018	APA, SA e outras/ SNTAP
25	E	EPAL, SA/SIEAP	AE	BTE 17/2009	EPAL, SA/FETESE e outros
25	J	EMPORDEF, SA/SINTAC	AE	BTE 30/2008	EMPORDEF, SA/SITAVA
29	C	APICCAPS /SIMA	AC	BTE 21/2019	APICCAPS/ FESETE
30	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA /FSIB	AC	BTE 7/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FSIB
31	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA / SBN	AC	BTE 8/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FEBASE e outro
31	K	MONTEPIO INVESTIMENTO, SA / FEBASE	AC	BTE 8/2017	CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL e outras/FEBASE e outro
33	C	ANIVEC e APIV/ SIMA	AC	BTE 26/2019	ANIVEC e APIV/FESETE
38	C	APIFARMA/SIMA	AC	BTE 18/2019	APIFARMA/COFESINT
39	D	REN PRO, SA/SINDEL e outros	AC	BTE 33/2017	REN - Redes Energéticas Nacionais SGPS, SA e outras/SINDEL
39	D	REN PRO, SA/ FIEQUIMETAL e outros	AC	BTE 33/2017	REN - Redes Energéticas Nacionais SGPS, SA e outras/ FIEQUIMETAL
41	J	MEO /SINTAV e outros	AC	BTE 29/2018	Altice Portugal e outras/SINTAV

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