

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2023**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2023*

Data de edição: 15 de outubro de 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: 419804/16

Execução gráfica: **MX3** – Artes Gráficas, Soc. Unip. Lda.

Tiragem: 45 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**; 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

- **Catarina de Oliveira Carvalho** (Coordenação Científica – Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Escola do Porto))
- **Paula Agapito** (Coordenadora Executiva do CRL)

– Colaboração técnica:

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

Introdução	13
Sumário Executivo	17
1 Nota prévia	31
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo	35
2.1 Contexto económico	35
2.2 Contexto normativo	42
3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2023 e sua evolução desde 2010	53
3.1 Enquadramento metodológico	53
3.2 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2023 e a evolução desde 2010	54
3.3 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente (2010-2023)	59
3.4 Remunerações	68
3.5 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva	71
3.5.1 Conciliação e mediação	71
3.5.2 Arbitragem	72
4. A negociação coletiva em 2023	74
4.1 Caracterização geral da contratação coletiva em 2023	74
4.1.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	81
4.1.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2023	81
4.1.2.2 Acordos de adesão publicados em 2023	86
4.2 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho	87
4.3 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2023	91
4.3.1 Introdução	91
4.3.2 Análise geral	91
4.3.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho	96
4.3.3.1 Nota prévia	96
4.3.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CT	97
4.3.4 Reflexos das alterações legislativas de 2023 na contratação coletiva	107
4.3.4.1 Efeitos da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril na contratação coletiva de 2023	107
4.3.5 Aplicação das convenções	111
4.3.5.1 Âmbito geográfico de aplicação	111
4.3.5.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	112
4.3.5.3 Âmbito temporal de aplicação	114
4.3.5.4 Caducidade e sobrevivência	120
4.3.5.5 Aplicação de diferentes convenções – cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções	124
4.3.5.6 Regulamentos e acordos complementares	127
4.3.6 Tempo de trabalho	131
4.3.6.1 Considerações preliminares	131
4.3.6.2 Duração do tempo de trabalho	132
a) <i>Limites máximos do PNT</i>	132

b)	<i>Duração do período anual de férias</i>	137
c)	<i>Dever de abstenção de contacto</i>	140
4.3.6.3	Organização dos tempos de trabalho	141
a)	<i>Nota prévia</i>	141
b)	<i>Adaptabilidade</i>	143
c)	<i>Banco de horas</i>	149
d)	<i>Horários concentrados</i>	156
e)	<i>Isenção de horário de trabalho</i>	156
f)	<i>Trabalho suplementar</i>	160
g)	<i>Trabalho por turnos e trabalho noturno</i>	170
h)	<i>Regimes de prevenção ou de disponibilidade</i>	178
i)	<i>Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador</i>	181
4.3.7	Promoção das qualificações dos trabalhadores	185
4.3.7.1	Enquadramento geral	185
4.3.7.2	Formação Profissional	186
4.3.7.3	Trabalhadores-estudantes	191
4.3.8	O princípio da igualdade nas relações laborais	193
4.3.8.1	Nota prévia	193
4.3.8.2	Regulação geral da igualdade e não discriminação	196
4.3.8.3	Conciliação entre a vida familiar e profissional	198
4.3.9	Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais	205
4.3.9.1	Nota prévia	205
4.3.9.2	Proteção de dados em especial: meios de vigilância a distância, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores	206
4.3.10	Novas Tecnologias e relações de trabalho	210
4.3.10.1	Nota prévia	210
4.3.10.2	Teletrabalho	211
4.3.11	Avaliação de desempenho	216
4.3.11.1	Evolução Profissional	219
4.3.12	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	220
4.3.13	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais	230
4.3.14	Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes	237
4.3.14.1	Nota prévia	237
4.3.14.2	Segurança e saúde no trabalho	238
4.3.14.3	Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais	241
4.3.14.4	Riscos psicossociais, em especial o assédio	244
a)	<i>Enquadramento</i>	244
b)	<i>Riscos psicossociais</i>	245
c)	<i>Assédio</i>	246
5.	A contratação coletiva na Administração Pública	248
5.1	Enquadramento	248
5.2	Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2023	250
5.3	Dados gerais sobre a contratação coletiva na Administração Pública em 2023	251

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA
COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ANEXOS

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2010 A 2022)	37
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2022	38
QUADRO 3 - VARIAÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012 A 2023)	39
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2011 A 2023)	39
QUADRO 5 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011 A 2023)	41
QUADRO 6 - CONVENÇÕES COLETIVAS, PCT E TCO AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO R.U.-QUADROS DE PESSOAL, POR NUTS (2010 A 2022)	58
QUADRO 7 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2023)	64
QUADRO 8 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2023	64
QUADRO 9 -- CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES: AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2005 A 2023)	66
QUADRO 10 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2005 A 2023), POR CAE	66
QUADRO 11 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO PUBLICADOS EM BTE E COM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2023), POR CAE	67
QUADRO 12 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL, 2023	70
QUADRO 13 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2010 A 2023)	71
QUADRO 14 - DECISÕES ARBITRAIS (2010 A 2023)	73
QUADRO 15 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2023 E 2022)	75
QUADRO 16 - IRCT PUBLICADOS EM 2023 E 2022 (POR TIPO)	75
QUADRO 17 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2023 E 2022 (POR TIPO)	76
QUADRO 18 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023 E 2022 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	77
QUADRO 19 - N.º DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023 E 2022 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO)	79
QUADRO 20 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2023 E 2022)	80
QUADRO 21 - TIPO DE CONVENÇÕES ESTENDIDAS (2023 E 2022)	82
QUADRO 22 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE – E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE (2022)	85
QUADRO 23 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2023 E 2022	86
QUADRO 24 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2022 E 2023	89
QUADRO 25 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL, 2023	90
QUADRO 26 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2023 E 2022)	94
QUADRO 27 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR SUBTIPO (2023 E 2022)	95
QUADRO 28 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492.º DO CT, PRIMEIRAS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (2023 E 2022)	97
QUADRO 29 - EFEITOS DA LEI N.º 13/2023 (REV. CT) NAS CONVENÇÕES COLETIVAS, 2023	108
QUADRO 30 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO), 2023 E 2022	111
QUADRO 31 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL (2023 E 2022)	113
QUADRO 32 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA (2023 E 2022)	114
QUADRO 33 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2023 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	115
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES (2023 E 2022)	116

QUADRO 35 - CONVENÇÕES COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA E/OU CADUCIDADE DA CONVENÇÃO (POR TIPO E SUBTIPO), 2023 E 2022	118
QUADRO 36 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 2023 E 2022	118
QUADRO 37 - CONVENÇÕES QUE ESTABELECEM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO), 2023 E 2022	119
QUADRO 38 - CONVENÇÕES COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2023 E 2022	121
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE.....	123
QUADRO 40 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO (2023).....	125
QUADRO 41 - REGIMES TRANSITÓRIOS 2023	126
QUADRO 42 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2023 E 2022)	127
QUADRO 43 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES, POR TÓPICO (2023).....	130
QUADRO 44 - PNT TEMPO COMPLETO, 2023 E 2022 (POR SUBTIPO)	133
QUADRO 45 - JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 2023 E 2022 (POR SUBTIPO)	135
QUADRO 46 - FÉRIAS 2023 E 2022 (POR SUBTIPO).....	137
QUADRO 47 - DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, 2023 E 2022	140
QUADRO 48 - IRCT PUBLICADOS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, 2023 E 2022.....	143
QUADRO 49 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2023)	146
QUADRO 50 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO), 2023 E 2022.....	150
QUADRO 51 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS), 2023.....	152
QUADRO 52 - HORÁRIO CONCENTRADO (2023)	156
QUADRO 53 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2023 E 2022)	157
QUADRO 54 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) (2023 E 2022)	161
QUADRO 55 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS) 2023	168
QUADRO 56 - TRABALHO POR TURNOS, SEGUNDO TIPO E SUBTIPO (2023 E 2022)	171
QUADRO 57 - TRABALHO POR NOTURNO, SEGUNDO TIPO E SUBTIPO (2023 E 2022).....	171
QUADRO 58 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 2023 E 2022	178
QUADRO 59 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2023 E 2022)	182
QUADRO 60 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO, 2023 E 2022	185
QUADRO 61 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE (POR SUBTIPO), 2023 E 2022	186
QUADRO 62 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2023-2022)	196
QUADRO 63 - PARENTALIDADE, POR SUBTIPO DE CONVENÇÃO (2023 E 2022)	199
QUADRO 64 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL – 2023	199
QUADRO 65 - DIREITOS E DEVERES DAS PARTES; EM ESPECIAL, PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (2023-2022).....	206
QUADRO 66 - TELETRABALHO POR TIPO, 2023, 2022 E 2021.....	211
QUADRO 67 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2023 E 2022)	217
QUADRO 68 - EVOLUÇÃO PROFISSIONAL (2023 E 2022)	219
QUADRO 69 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2023 E 2022).....	221
QUADRO 70 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2023)	229
QUADRO 71 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2023 E 2022)	230
QUADRO 72 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2023 E 2022)	231
QUADRO 73 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS SUBTEMAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (POR TIPO) (2023 E 2022)	238
QUADRO 74 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS ACIDENTES DE TRABALHO (POR TIPO) (2023 E 2022)	242

QUADRO 75 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – ASSÉDIO MORAL (2023).....	247
QUADRO 76 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2023	251
QUADRO 77 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2023 E 2022).....	251
QUADRO 78 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E DE ADMINISTRAÇÃO (2023 E 2022)	252

ÍNDICE de GRÁFICO

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2010 A 2023).....	35
GRÁFICO 2 -- VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2023 E 2022).....	36
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%) (2010 A 2023)	37
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (2011 A 2023)	40
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS E TCO (2010 A 2022)	41
GRÁFICO 6 - IRCT PUBLICADOS POR NUTS, ENTRE 2010 E 2023.....	55
GRÁFICO 7 - NÚMERO DE IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), EM PORTUGAL, 2010 A 2023.....	56
GRÁFICO 8 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO E NUTS, 2010 A 2023.....	57
GRÁFICO 9 - N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2010 A 2023, NO CONTINENTE	60
GRÁFICO 10 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2010 A 2022), NO CONTINENTE	61
GRÁFICO 11 - EVOLUÇÃO DO N.º DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2023, NO CONTINENTE	62
GRÁFICO 12 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2022)	63
GRÁFICO 13 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2010 A 2023)	69
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2023 POR CAE (118 PE).....	84
GRÁFICO 15 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2023).....	111
GRÁFICO 16 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL 2023 – CONTEÚDOS DO ARTIGO 133.º.....	188
GRÁFICO 17 - CONVENÇÕES QUE TRATAM O TELETRABALHO, POR SECÇÃO DA CAE, 2022 E 2023	211

ACRÓNIMOS / SIGLAS

- AT** - Acidente de trabalho
- AA** - Acordo de Adesão
- AC** - Acordo Coletivo
- ACC** - Acordo Coletivo de Carreira
- ACEP** - Acordo Coletivo de Empregador Público
- ACT** - Acordo Coletivo de Trabalho
- ACT** - Autoridade para as Condições do Trabalho
- AE** - Acordo de Empresa
- ART.** - Artigo
- ASF** - Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões
- BH** - Banco de Horas
- BTE** - Boletim do Trabalho e Emprego
- CAE** - Classificação das Atividades Económicas
- CAP** - Confederação dos Agricultores de Portugal
- CC** - Contrato Coletivo
- CCP** - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
- CES** - Conselho Económico e Social
- CGTP-IN** - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
- CIP** - Confederação Empresarial de Portugal
- CITE** - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- COVID** - *Corona virus disease* (doença por Coronavírus)
- CNPD** - Comissão Nacional de Proteção de Dados.
- CPCS** - Comissão Permanente de Concertação Social
- CRL** - Centro de Relações Laborais
- CRP** - Constituição da República Portuguesa
- CT** - Código do Trabalho 2009
- CT 2003** - Código do Trabalho 2003
- CTP** - Confederação do Turismo de Portugal
- DGAEP** - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
- DGERT** - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- DGTF** - Direção-Geral do Tesouro e Finanças
- DL** - Decreto-Lei
- DLD** - Desempregados de Longa Duração
- DP** – Doença profissional

DR - Diário da República

EPE - Entidade Pública Empresarial

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IHT - Isenção de Horário de Trabalho

IPATH - Incapacidade Permanente Parcial para o Trabalho Habitual

IPC - Índice de Preços no Consumidor

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho

LOE - Lei do Orçamento do Estado

LRCT - Lei dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho, Dec.-Lei n.º 519-C1/79, 29-12

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

NACE - *Statistical classification of economic activities in the European Community*

NUTS - Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos

OMS - Organização Mundial da Saúde

PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

PIB - Produto Interno Bruto

PNT - Período Normal de Trabalho

PRT - Portaria de Regulamentação do Trabalho

RA - Região Autónoma

RCM - Resolução do Conselho de Ministros

RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SARS - *Severe Acute Respiratory Syndrome*

SEE - Setor Empresarial do Estado

SEL - Setor Empresarial Local

SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado

SPE - Setor Público Empresarial

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TCO - Trabalhadores por Conta de Outrem

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

TJ(UE) – Tribunal de Justiça (União Europeia)

TS - Trabalho Suplementar

UE - União Europeia

UGT - União Geral de Trabalhadores

VAB - Valor Acrescentado Bruto

Introdução

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

O Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023 constitui a nona edição deste trabalho, que dá cumprimento ao previsto na sua lei orgânica e no regulamento interno.

O relatório segue a matriz de análise, estrutura, fontes e critérios decorrente dos relatórios anteriores, favorecendo, por esta via, uma perspetiva evolutiva da dinâmica da contratação coletiva, ao respeitar os mesmos parâmetros quantitativos e qualitativos.

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

- o acompanhamento e aprovação pelo Plenário do CRL;
- o apoio da Comissão Científica;
- a elaboração do relatório pela equipa técnica do CRL, sob a coordenação científica da Professora Catarina de Oliveira Carvalho, da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Escola do Porto).

O Relatório seguiu as etapas habituais, destacando-se:

- a aprovação de um Roteiro, que potencie um relatório equilibrado no conteúdo e com informação relevante, tendo em conta o contexto económico e normativo em que se desenvolve a contratação coletiva;
- a elaboração de uma versão preliminar, que serviu de base aos comentários e sugestões dos membros do Plenário e da Comissão Científica, os quais constituíram um importante contributo na elaboração da versão final;
- o envio de contributos pelos membros do CRL;
- a elaboração do parecer da Comissão Científica para a negociação coletiva.

Na leitura do relatório, cumpre realçar alguns aspetos sobre a contratação coletiva publicada em 2023:

- Portugal mantém a trajetória de recuperação que se vinha verificando desde 2021. São publicados 706 Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), face a 505 IRCT em 2022. A sua distribuição por NUTS é a seguinte: continente (478); RA Açores (99) e RA Madeira (129) (no total de convenção, portaria de extensão, acordo de adesão e portaria de condições de trabalho);
- no Continente, foram publicadas 299 convenções (32 AC; 156 AE e 111 CC); 60 acordos de adesão; e 118 portarias de extensão. Ou seja, confirmam-se os sinais de recuperação de 2021 e 2022, nas principais modalidades de IRCT;
- porém, a evolução positiva do número de convenções (299), face a 2022 (240), não foi acompanhada pelo crescimento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. Pelo contrário, passou-se de 855 998 TCO, em 2022, para 825 269, em 2023. Para este facto, contribuiu o peso dos AE, no total de convenções;
- em matéria de remunerações, 2023 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 19,7 meses, o que corresponde a uma descida comparativamente ao ano anterior (29,5 meses em 2022). O nível de crescimento nominal dos salários foi elevado (6,9%), mas, em termos reais, baixou (0,1%) significativamente face a 2022.

Por fim, importa referir que, a partir de 1 de maio de 2023, entrou em vigor a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, formalmente designada como “Agenda do Trabalho Digno”, cujas alterações operadas na legislação laboral e legislação conexas começaram a ter os seus reflexos nos textos das convenções, com particular destaque para as regras da tutela da parentalidade e acréscimos remuneratórios associados ao pagamento do trabalho suplementar a partir da centésima primeira hora.

Na metodologia para aprovação deste Relatório importa destacar que:

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

Além disso, foi deliberado anexar ao Relatório:

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

Por último, reserva-se uma palavra de agradecimento para todos os que de uma forma ou de outra contribuíram para a elaboração do Relatório e, em particular, a cooperação recebida de organismos da Administração Pública, nomeadamente, o Instituto Nacional de Estatística, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o Gabinete de Estratégia e Planeamento e, nas Regiões Autónomas, a Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego da Região Autónoma dos Açores, assim como a Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 7 de agosto de 2024

O Presidente do CRL

Nuno Bernardo

Sumário Executivo

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2023 insere-se na série anual, iniciada em 2016, e pretende dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea *d*) do n.º 1 do art. 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto.
2. O presente Relatório acompanha a estrutura das edições anteriores, mantendo o objeto e as perspetivas de análise, assegurando também a consistência das fontes utilizadas e estabilizando, quanto à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência (Capítulo 1) e os conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes.
3. No enquadramento geral (Capítulo 2) indicam-se os aspetos fundamentais quanto ao contexto económico (2.1.) e normativo (2.2.) que constituem a matriz da negociação coletiva. Aqui são sintetizadas as grandes variáveis macroeconómicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva promovida em 2023, no âmbito do Código do Trabalho (CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).
4. No plano económico, salienta-se o comportamento de duas variáveis com relevo para a negociação coletiva. Por um lado, o crescimento do PIB, em recuperação desde 2021 (5,6%), atingindo, em 2023, o valor máximo (2,1%) do período em análise (2010-2023). Por outro lado, o índice de preços no consumidor (IPC) tem apresentado grandes oscilações no período analisado, em que após três anos de descida consecutiva (entre 2017 e 2020), o IPC volta a subir em 2021 (1,3%) e atinge o seu pico em 2022 (7,8%). Porém, no ano de 2023 a taxa de inflação volta a descer [(para 4,3%, dados provisórios – (2.1)].
5. No plano normativo (2.2.), o ano de 2023 foi marcado por uma extensa reforma da legislação laboral e legislação conexas com a entrada em vigor, em 1 de maio de 2023, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, formalmente designada como “Agenda do Trabalho Digno”. A Lei n.º 13/2023 alterou 13 diplomas legais, incluindo o Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e a respetiva Regulamentação constante da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro. Procede também à transposição para a ordem jurídica nacional de duas Diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho, publicadas a 20 de junho: Diretiva n.º 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, e a Diretiva n.º 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Acresce a adoção antecipada de algumas soluções constantes da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do

Conselho sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais COM (2021) 762 final, que veio a ser aprovada a 24 de abril de 2024.

6. O Capítulo 3, *Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2023 e sua evolução desde 2010*, apresenta uma panorâmica geral da evolução da negociação portuguesa, tendo em linha de conta o Continente, a Região Autónoma da Madeira e a Região Autónoma dos Açores (3.2.); a que se segue o habitual aprofundamento dos dados do continente (3.3. e seguintes).
7. Quanto aos dados nacionais (3.2), Portugal termina o ano de 2023 com um crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) (706), face a 2022 (505), distribuído por três NUTS: continente: 478; RA Açores 99 e RA Madeira 129. Na análise do período entre 2010-2023, verificou-se uma evolução oscilante, onde os melhores anos da série são 2010, 2019, 2022 e 2023 (respetivamente 534, 524, 505 e 706 IRCT). Há, de outra parte, dois marcos temporais coincidentes com a quebra da contratação coletiva: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo 'Troika') e a pandemia COVID-19, a partir de março de 2020. Desde então regista-se uma recuperação generalizada do conjunto de IRCT (gráfico 5).
8. No universo de IRCT continua a destacar-se a convenção coletiva, com uma repartição entre AE, AC e CC diferenciada nas três NUTS. Em síntese, em 2023, a repartição por tipo de IRCT é a seguinte (gráfico 6 e anexo - Q.1):
 - Continente: 299 convenções (32 AC; 156 AE e 97 CC); 60 AA; 118 PE
 - RA Açores: 51 convenções (0 AC; 21 AE e 30 CC); 46 PE; nenhum AA
 - RA Madeira: 66 convenções (10 AC; 24 AE e 32 CC); 62 PE; nenhum AA.
9. A informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único (2010 a 2022) dá conta que, em Portugal, estavam referenciados, em 2022, 2.492,8 TCO, o que corresponde a 1.119 convenções. São também reportadas 24 portarias de condições de trabalho (quadro 6). Estes valores registaram uma certa oscilação entre 2010 e 2022, mas o número de trabalhadores tem estado sempre acima dos dois milhões, sendo 2022 o melhor ano da série a nível nacional. Os pontos seguintes (3.3. e seguintes) concentram o foco de análise nos dados do continente, em 2023. A evolução positiva do número de convenções (299), face a 2022 (240), não foi acompanhada pelo crescimento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. Pelo contrário, passou-se de 855 998 TCO, em 2022, para 825 269, em 2023 [3.3.a); gráfico 8]. Para este facto contribuiu o peso dos AE, no total de convenções. Neste âmbito importa, porém, dar nota de que as convenções de âmbito

setorial (CC) continuam a absorver a larga maioria dos trabalhadores (88% dos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas em 2023) (quadros 19 e 20).

10. Em 2023, foram publicados dois acordos de revogação de convenção (num total de 14 entre 2010 e 2024); enquanto o total de avisos de cessação da vigência de convenção publicados em BTE (25) se mantém o mesmo desde 2020 [3.3.d]).
11. Em matéria de remunerações (3.4.), 2023 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 19,7 meses, o que corresponde a uma descida assinalável comparativamente ao ano anterior (29,5 meses em 2022) e até abaixo do valor registado em 2021 e 2020 (21,4 meses e 22,5 meses, respetivamente).
12. A variação salarial nominal, face ao ano anterior, para além de ser positiva em 2023, continua a crescer por comparação com 2022. Com efeito, o nível de crescimento nominal dos salários foi elevado (6,9%), mas, em termos reais, baixou significativamente (0,1%) face a 2022. Em 2023, a lei fixou a Retribuição Mínima Mensal Garantida de 760€/mês.
13. No reporte dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, em 2023, diminuíram os pedidos de conciliação (50) e de mediação (6), comparativamente a 2022. Verifica-se, por outro lado, que 58% dos processos de conciliação foram concluídos com acordo (em 2023, 29 com e 20 sem acordo). Por outro lado, continua a rarear a resolução de conflitos por arbitragem. Em 2023 também não foi publicada qualquer decisão arbitral (3.5.2).
14. O Capítulo 4, reservado à caracterização da contratação coletiva de 2023, comparativamente a 2022, evidencia a melhoria geral das várias dimensões de ordem quantitativa. Destacam-se alguns aspetos (4.1.):
 - foram publicados 478 IRCT (face a 315 IRCT, em 2022), com o crescimento dos IRCT negociais (convenções e AA), (quadro 16);
 - houve um crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo na ordem dos 25% (299 em 2023 e 240 convenções em 2022);
 - esta evolução positiva ocorre tanto em primeiras convenções (+)41%, como em revisões parciais (+)17% e revisões globais (+)20%. Por sua vez, a repartição e o peso relativo de cada subtipo para o total é ligeiramente diferente face a 2022: primeiras convenções 8% (7% em 2022); revisões parciais 73% (78% em 2022) e revisões globais 19% (15% em 2022) (quadro 15);
 - no plano tipológico, em 2023, também se alteraram as margens de crescimento quanto ao número de: AE em 39% (156 em 2023; 112 em 2022); CC em 14% (111 em 2023; 97 em 2022) e AC em 3% (32 em 2023; 31 em 2022), conduzindo a uma repartição diferente,

- comparativamente ao ano anterior (em 2023, AE 52%; CC 37% e AC 11%; em 2022, AE 47%; CC 40%; AC 13%);
- relativamente às convenções paralelas, o seu peso relativo é menor em 2023 (28,8% em 299 convenções) face a 2022 (33,8% em 240 convenções) (quadro17);
 - na repartição setorial, destaca-se, desde logo, o predomínio dos setores habituais: “H- Transportes e armazenagem”, “C- Ind. transformadoras” e “G- Comércio”, que, conjuntamente, representam 60,2% do universo, em 2023, apesar de inferior a 2022 (64,6%). Todavia, o peso relativo entre eles é diferente nestes dois anos. Sobressai o crescimento do setor dos transportes em termos absolutos (85 convenções, 2023; 50, 2022) e relativos (2023, 27,4%; 2022, 20,8%), onde quase metade corresponde a AC e AE do setor público empresarial; seguem-se “C- Ind. transformadoras” (2023, 21,1%; 2022, 28,3%) e “G- Comércio” (2023, 11,7%; 2022, 15,4%);
 - Há quatro setores (C, G, I e Q) que abrangem cerca de 64% dos trabalhadores potencialmente cobertos por negociação coletiva.
15. Em 2023, foram publicadas 118 portarias de extensão (PE), mais do dobro face a 2022 (54). O procedimento de extensão segue a RCM n.º 82/2017, 9 de junho. Realçam-se os pontos principais (4.1.2.1):
- a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (86 em 118);
 - existem 30 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
 - estão abrangidos 12 setores de atividade da CAE, com o usual predomínio da indústria (C) (38) e do comércio (G) (30) (gráfico 14);
 - são 25 as PE objeto de oposição à extensão na fase de consulta pública ao projeto de extensão: 12 por iniciativa do lado empregador e 11 do lado sindical e duas PE que mereceram oposição sindical e patronal.
16. Em 2023, a negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho (4.2.) continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano, em particular o setor público empresarial, com um total de 131 IRCT negociais, o que corresponde a 78 convenções (71 AE e 7 AC) e 53 AA. No entanto, este aumento em 157% do total de IRCT não foi acompanhado pelo número de empresas abrangido que, pelo contrário, baixou ligeiramente (76 em 2022; 63 em 2023). Na repartição setorial, os transportes continuam a ter a primazia (15 empresas outorgantes e 40 convenções). Tal como noutros capítulos, também aqui é expressiva a relevância das revisões parciais (74% em 78 convenções).

17. A análise dos conteúdos da contratação coletiva publicada em 2023 (4.3.) abrange um vasto conjunto de matérias, cujo aprofundamento (4.3.1) se desenvolve seguindo dois tipos de abordagens complementares:

- uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados; e
- outra mais aprofundada, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade e não discriminação; proteção de dados pessoais e a sua conexão com os direitos de personalidade; novas tecnologias e relações de trabalho; avaliação de desempenho; direitos das estruturas representativas dos trabalhadores; benefícios sociais e regimes previdenciais complementares; e, ainda, segurança e saúde no trabalho.

18. No plano material (4.3.), o mapeamento das 299 convenções coletivas do ano em referência apresenta um perfil semelhante ao de anos anteriores. Assim, pode verificar-se que:

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência continuam preponderantes. Mas as cláusulas remuneratórias raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Isto porque as previsões com incidência remuneratória se reportam quer à atualização da retribuição base, quer a uma pluralidade de acréscimos remuneratórios associados ora à organização do tempo de trabalho (trabalho suplementar, trabalho por turnos, regime de disponibilidade, isenção de horário), ora a prémios e regras de progressão associadas, amiúde, a regimes de avaliação de desempenho. Em 2023, as diversas vias de valorização salarial do trabalhador são, de facto, um ponto importante da negociação coletiva, dada a multiplicidade de atualizações remuneratórias que podem conduzir à valorização salarial do trabalhador;
- por ordem de relevância, segue-se o âmbito geográfico da convenção e categorias profissionais;
- os conteúdos menos encontrados respeitam a: meios de vigilância a distância, tempo de trabalho/dever de abstenção de contacto e, sobretudo, no âmbito da organização dos tempos de trabalho, ao trabalho intermitente e aos horários concentrados, assim como à resolução de conflitos individuais;
- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (acidentes de trabalho, adesão individual, assédio moral, disponibilidade, prestações sociais complementares, horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, avaliação de desempenho e evolução

profissional, contratação a termo, igualdade e não discriminação, segurança e saúde, cláusulas de articulação e regimes transitórios).

19. O aprofundamento das convenções coletivas pelo prisma do art. 492.º CT (4.3.3) observa em que medida as convenções atendem às recomendações plasmadas nos n.ºs 2 e 3 daquele preceito, no universo de primeiras convenções e revisões globais de 2023 (81 em 299 convenções). Em 2023, a repartição relativa entre os 10 tópicos cotejados neste ponto continua a ser variável e o aprofundamento dos temas preceituados na lei, bem como a sua cobertura por convenção, não é plena, apesar de, em regra, abranger uma diversidade de domínios. As soluções negociadas (em primeiras convenções e revisões globais) são praticamente idênticas a anos anteriores:

- nas relações entre outorgantes, regulam-se os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da aplicação ou revisão da convenção, onde a previsão mais comum continua a ser a conciliação e a mediação;
- na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador, a redação é próxima da lei (ver ponto autónomo 4.3.7.);
- nas condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde, enunciam-se as várias vertentes que envolvem o planeamento e a implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa (ver 4.3.14);
- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, persiste uma grande diversidade de matérias tratadas (ver 4.3.8);
- quanto aos outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, são comuns as regras sobre a retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- os mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho revestem soluções variáveis, podendo atribuir à comissão paritária, ou a outro tipo de órgão de natureza paritária, competências neste domínio;
- No que toca ao exercício do direito à greve, continuam a rarear as previsões convencionais sobre (i) serviços mínimos para satisfação de necessidades sociais impreteríveis; e/ou (ii) serviços mínimos necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (arts. 534.º, 3 e 4, 537.º e 538.º CT).

- os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade são também raramente tratados nas convenções (ver ponto autónomo 4.3.5.4);
 - são 17 as primeiras convenções e revisões globais que disciplinam as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho (ver ponto autónomo 4.3.7.3);
 - a previsão de comissão paritária surge em 68 convenções e, frequentemente, são-lhe atribuídas outras competências – na revisão de categorias e conteúdos das profissões e resolução de conflitos individuais – a par das previstas no Código do Trabalho;
 - em 2023, foram publicadas oito deliberações de comissões paritárias, maioritariamente do setor dos transportes.
20. O cotejo do articulado das convenções publicadas em 2023, tendo em conta as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, com efeitos a partir de 1 de maio de 2023, permite verificar que a contratação coletiva publicada em 2023 já incorpora algumas das modificações decorrentes daquele diploma. Todavia, o conjunto de alterações encontrado não esgota os regimes objeto de modificação legal, nem tem grande expressão no conjunto de regimes tratados. Assim, as atualizações ocorridas até dezembro de 2023 incidem principalmente sobre a remuneração do trabalho suplementar, as licenças parentais, em especial a licença parental exclusiva do pai, bem como a atualização do regime de faltas (cfr. 4.3.4., anexo -Q.29).
21. No capítulo reservado aos diferentes segmentos relativos à aplicação das convenções coletivas (4.3.5), destacam-se as seguintes evidências:
- quanto ao âmbito de aplicação geográfico, em 2023, continua a ter vantagem o número de convenções de âmbito nacional ou continental por relação aos instrumentos de âmbito local e regional, apesar desta repartição binária ser ligeiramente mais equilibrada comparativamente ao ano anterior (2023: 69%/31%; 2022:77%/23%) (4.3.5.1);
 - a presença de esquemas de escolha de convenção por trabalhador não sindicalizado é pouco frequente. Ainda assim, em 2023, o seu número é bastante superior face a 2022 (25 em 2023; 15 em 2022), com predominância de AE (22 em 24) (4.3.5.2.);
 - cerca de 69% (de 275) das convenções publicadas em 2023 foram revistas até atingirem 24 meses de vigência, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado em convenção coletiva. Já o grupo de convenções situado no intervalo entre 24 e 48 meses de vigência baixou de modo acentuado: 16% em 2023; 34% em 2022 (quadro 32). Em contrapartida, aumenta de modo expressivo o número convenções que não eram revistas há mais de 48 meses,

- duplicando ainda o total de convenções que vigoravam há mais de 96 meses (15% em 275 em 2023; 7% em 223, em 2022; 10% de 184, em 2021) (4.3.5.3);
- em 149 das 299 convenções analisadas é determinado o seu período de vigência (quadro 36), onde é dominante período temporal entre 12 e 24 meses (38% de 57/149 convenções). Os períodos mais curtos encontrados são seis e 12 meses (31 convenções) e, no extremo oposto, o de maior duração é de 65 meses (17 convenções);
 - é pouco usual a disciplina da caducidade e sobrevivência, uma vez que predomina a previsão de renovação automática até nova convenção. Em 2023, 31 convenções (em 299) regulam a sobrevivência e a caducidade, incluindo oito que remetem para a Lei (art. 501.º, n.º 3, CT). Neste universo, há seis convenções cujas disposições indicam expressamente os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade (4.3.5.4.);
 - as cláusulas sobre articulação ou conjugação de disposições de várias convenções são pouco frequentes (cinco em 299), sendo mais expressivo o número de regimes transitórios (40 em 299) (4.3.5.5.).
22. A contratação coletiva continua a endereçar uma parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem nas convenções coletivas. Na maioria das situações, a convenção coletiva estabelece uma norma de prevalência da convenção sobre os regulamentos internos, com o mesmo valor da convenção coletiva em abstrato; noutros casos, é determinada a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção; noutros ainda a convenção fixa os parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, como acontece a propósito do regime de avaliação de desempenho e, em 2023, quanto ao regime do teletrabalho e de utilização de ferramentas digitais. Por outro lado, a convenção pode remeter para regulamento interno enquanto fonte de direitos (incluindo direitos sociais) e de deveres dos trabalhadores (por exemplo, regulamento de alcoolémia ou de proteção de dados da empresa) e dos empregadores (por exemplo, códigos de conduta) (4.3.5.6).
23. O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho, incluindo tempo completo e tempo parcial, duração do período anual de férias e dever de abstenção de contacto ou direito a desligar); e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário de trabalho, trabalho suplementar, trabalho por turnos e noturno; disponibilidade ou prevenção e horário flexível no interesse do trabalhador)(4.3.6.).

24. A definição da duração máxima do PNT [4.3.6.2.a)] surge em cerca de 95% de primeiras convenções e revisões globais (quadro 44), continuando a prevalecer a duração máxima de 40 horas semanais.
25. Também relacionado com a duração da jornada de trabalho, mas configurando uma modalidade de contrato de trabalho, o trabalho a tempo parcial, tem vindo a evoluir nos instrumentos convencionais, ao compararmos os anos de 2023 e 2022, apresentando soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes (quadro 45).
26. Em 2023, a regulação do período de férias [4.3.6.2.b)] é tratada em 32% das convenções (quadro 46). Há várias modalidades dentro da matriz habitual. Cumpre assinalar o papel da negociação coletiva num conjunto de majorações atribuídas para além dos 22 dias úteis de férias concedidos pela lei.
27. A proteção do direito ao descanso foi reforçada com a consagração de um dever de abstenção de contacto do trabalhador nos períodos de descanso, com ressalva das situações de força maior, por via da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, associada às modificações do regime do teletrabalho. No entanto, o art. 199.º-A aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente da respetiva modalidade contratual. Em 2023, são residuais as convenções que regulam o tema (10 em 299), com a particularidade de, em todas elas, o tema ser disciplinado pela primeira vez [4.3.6.2.c)].
28. Na organização do tempo de trabalho (4.3.6.3), aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível previstos no Código do Trabalho. A configuração dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas negociada pelas partes continua concentrada num grupo relativamente estável de convenções, há quase uma década. Em 2023, 35 convenções tratam o regime de adaptabilidade, com predomínio de CC (18 em 35), seguida pela publicação de AE (15 em 35), explicada essencialmente pela preponderância de revisões parciais que raramente se debruçam sobre estas matérias. Já o horário concentrado continua a ser residual (apenas cinco ocorrências) (quadros 48 e 52).
29. No campo da adaptabilidade, surgem as soluções habituais [(4.3.6.2.b)]: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência), com a ponderação de interesses familiares ou a compensação por despesas.
30. De igual modo, quanto ao banco de horas [4.3.6.2.c)], encontram-se várias soluções, onde se conjugam uma certa padronização com o estabelecimento de regras ajustadas ao contexto organizativo e profissional de cada convenção, traduzida na construção de equilíbrios específicos a partir da definição dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho; volume de

horas; modos e iniciativa de compensação, em tempo e em dinheiro, incluindo a previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada e fornecimento de meio de transporte).

31. A isenção do horário de trabalho [4.3.6.3.i)] tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2023, consta de 45 (em 299) convenções coletivas, essencialmente em revisões globais (25), e boa parte das convenções reproduz a lei, enquanto outras se ajustam em função da realidade específica a que se aplicam (modalidades admitidas, limites à duração do trabalho e situações de cessação do regime).
32. Em 2023, o trabalho suplementar [4.3 6.2. f)] mantém o seu relevo no universo de revisões globais e primeiras convenções. Enquanto nas revisões parciais o seu tratamento tem sido, desde sempre, pouco expressivo. Esta repartição explica o aumento de ocorrências em relação a 2022 (100 de 299 em 2023; 66 de 240 convenções em 2022) (quadro 54). No clausulado continua a versar, sobretudo, a dimensão remuneratória, onde a larga maioria das convenções fixa acréscimos remuneratórios acima da lei (87% das convenções – 87 em 100). Como foi mencionado *supra*, a Lei n.º 13/2023 procedeu a alterações neste domínio, definindo um aumento da majoração retributiva para o trabalho suplementar prestado para além das 100 horas anuais, nos termos que constavam do CT antes do início de vigência da Lei n.º 23/2012: 50% pela primeira hora ou fração desta, 75% por hora ou fração subsequente em dia útil, e 100% em dia de descanso ou feriado. Todavia, este diploma entrou em vigor somente em 1 de maio de 2023, pelo que as convenções celebradas antes desta data podem não assumir este referente legal.
33. O trabalho por turnos [4.3.6.3.g)] surge em regra associado a situações de laboração contínua ou em que o período de funcionamento da empresa ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Deste modo, é comum a sua conjugação com outras dimensões do tempo de trabalho, *maxime*, os limites máximos do PNT (art. 197.º e ss. CT), o trabalho noturno (art. 224.º CT) e, nalguns casos, o trabalho suplementar (art. 226.º e ss. CT) e o regime de disponibilidade. Na definição do horário por turnos as convenções tratam dos limites horários, modalidades dos turnos e organização das escalas. Em 2023, encontram-se 96 convenções que versam o tema do trabalho por turnos (71 em 2022), onde releva o número de revisões parciais (43 em 96) e se destaca a predominância de AE (64 em 96), em continuidade com o cenário de 2022.
34. O regime de prevenção e disponibilidade [4.3.6.2.h)] é tratado essencialmente ao nível da empresa (26 AE em 45 convenções). A sua configuração depende, em grande medida, das especificidades de cada organização empresarial. Existem amplitudes variáveis na modulação dos horários em

disponibilidade justificadas, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e riscos e de repor as condições de normal funcionamento do serviço ou de equipamentos.

35. O horário flexível tem-se assumido como instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, para além do perímetro da tutela da parentalidade previsto na lei (cfr. art. 56.º CT). Em 2023, 15% das convenções regulam os horários flexíveis por comparação com apenas 8% em 2022. Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (2023, 26 AE em 45 convenções, 2022, 13 AE em 19 convenções), assim como de 1.ªs convenções e revisões globais, e a repartição por diferentes setores de atividade [4.3.6.3.i)].
36. Em termos gerais, a promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.3.7) é versada em 104 das 299 das convenções coletivas de 2023, repartida de forma quase equilibrada ente AE e CC (quadros 60 e 61).
37. Na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. Assim se verifica enquanto critério de acesso, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras, ou de preferência na sua admissão (4.3.7.2). Na formação profissional contínua, prevendo-se, em regra as 40 horas anuais, é comum encontrarem-se referências à importância da formação profissional na progressão e na reconversão profissionais, destacando-se a referência à formação tecnológica e à Segurança e Saúde no Trabalho.
38. O estatuto do trabalhador-estudante (4.3.7.3) continua a privilegiar os aspetos relativos à flexibilização dos tempos de trabalho, que permitam a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante, regulando matérias como dispensas, horários, licenças e férias, a par do financiamento ou comparticipação dos estudos.
39. O tema da igualdade e não discriminação e da conciliação entre vida familiar e vida profissional (4.3.8) tem vindo a assumir um papel cada vez mais central na contratação coletiva, tendência que se manteve em 2023. Assim, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação ou tutela da parentalidade) aumentou para 120 (em 2022, eram apenas 109). A regulação destas matérias encontra-se com particular incidência ao nível dos AE (69), seguidos dos CC (45) e dos AC (sete). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (101), conquanto se registe, igualmente, um aumento do número de convenções que regulam o tópico da igualdade e não discriminação em geral (2023 – 89, 2022 – 74).

40. No que respeita ao âmbito de aplicação dos direitos relativos à conciliação, encontramos muitas referências à proteção da parentalidade, algumas alusões ao trabalhador cuidador e situações pontuais que envolvem um coletivo aparentemente mais alargado, tendo em conta que não se exige que o trabalhador tenha o estatuto de cuidador informal não principal.
41. Em 2023, continua a merecer destaque a referência aos direitos de personalidade em especial, bem como os relativos ao processo individual e dados dos trabalhadores e de terceiros, que cobrem, respetivamente, 90% e 91% do universo de convenções apurado neste tópico (81 convenções). A previsão de regras sobre meios de vigilância a distância e os dados biométricos é menos frequente, embora com um aumento assinalável em 2023. Em contrapartida, a menção expressa aos meios de comunicação eletrónica baixou ligeiramente face a 2022 (17 em 2023 e 21 em 2022) (4.3.9).
42. No essencial, a lei determina o recorte da figura do teletrabalho, permitindo a definição por regulamento interno da empresa das atividades e das condições em que a adoção do teletrabalho poderá ser aceite (art. 166.º, 9, CT) e prevê, ainda, a celebração de acordo escrito com o trabalhador, onde deve constar um conjunto de elementos de natureza operativa que possibilita a aplicação do regime à situação concreta (art. 165.º, n.ºs 2 e 4, CT). Em 2023, verifica-se, por um lado, um ligeiro decréscimo de ocorrências, num total de 24 repartidas por AE (13), CC (7) e AC (4), maioritariamente revisões globais. Por outro lado, verifica-se o acolhimento das soluções da lei, embora se registre o esforço de concetualização do teletrabalho, por exemplo, ao estabelecer-se mais do que uma forma de teletrabalho, incluindo o regime misto ou híbrido, e a especificação dos apoios ao trabalhador, incluindo o direito ao subsídio de alimentação. Em todo o caso, é digno de nota a pluralidade de soluções convencionais encontradas em 2023, que procuram ajustar os vários aspetos do novo regime à sua realidade organizacional (4.3.10).
43. A regulação da avaliação de desempenho (4.3.11), apesar de tradicionalmente ser considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora, tem merecido a atenção da negociação coletiva, em particular de âmbito empresarial (AE e AC). Em 2023, o número de convenções é ligeiramente superior, repartindo-se por revisões globais (19), primeiras convenções (13) e revisões parciais (8), em especial no setor dos Transportes e Armazenagem (H). Em 90,2% das convenções (37 em 40) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções, este ano com um elevado número de ocorrências (58 em 95 convenções). As projeções do regime de avaliação na esfera jurídica do trabalhador situam-se ao nível da majoração de férias, para as situações de menção positiva, ou do reconhecimento de mérito excecional para as situações de obtenção de três resultados excelentes e da formação profissional ou reconversão do trabalhador, em caso de avaliação negativa.

44. Em 2023, 105 das 299 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa (4.3.12). Destaca-se a predominância de AE que versam o tema (51% em 105) sobre os CC (40% em 105) seguidos de AC (9% em 105), enquanto em 2022 essa distribuição pendia a favor dos CC (75 convenções/2022: 42,7% CC, 38,7% AE, e 18,7% AC).
45. As convenções continuam a incidir sobre o crédito de horas dos representantes sindicais e outros direitos plasmados no Código do Trabalho: informação e consulta, reunião no local de trabalho, afixação e distribuição de informação, instalações e reunião com os órgãos de gestão da empresa. No âmbito da informação, prevê-se a participação das estruturas de representação dos trabalhadores em matérias relativas à organização do tempo de trabalho, incluindo a marcação do período de férias, bem como à definição de carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores, incluindo a reconversão profissional (4.3.12).
46. A disciplina sobre a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez –, surge numa parcela relevante das convenções (26% de 299, em 2023; 27% de 240, em 2022). Figuram também, como habitualmente, outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador. Em 2023, parte dos conteúdos disciplinados em revisões globais e parciais corresponde essencialmente à atualização de valores (4.3.13).
47. As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde no trabalho integra-se no leque de tópicos recomendados pelo art. 492.º CT [n.º 2, alínea c)]. E constam de um capítulo específico, dada a sua relevância no âmbito das relações laborais. Em 2023, 87 convenções abordam esta matéria (face a 62 em 2022) em várias dimensões. Para além dos temas clássicos tratados na lei e que as convenções acompanham no capítulo reservado à prevenção e reparação da SST, começam a despontar outras matérias associadas aos riscos ambientais e aos riscos psicossociais.
48. A dimensão ambiental encontra-se a propósito do respeito pelas regras de proteção de segurança e ambiente, relativa ao exercício de certas atividades, e também ligadas aos deveres que impendem sobre o trabalhador de respeitar as "normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente"(4.4.14). A referência à necessidade de prevenção dos riscos psicossociais localiza-se em seis convenções, onde é afluída a questão do bem-estar não apenas físico, mas também psíquico dos trabalhadores, incluindo a prevenção do stress.

49. No capítulo 5, procede-se ao estudo dos IRCT publicados no âmbito da LTFP. Em 2023, os acordos coletivos de empregador público (ACEP) continuam a dominar a negociação coletiva, no âmbito da Lei do Trabalho em Funções Públicas (73 ACEP, e nenhum acordo coletivo de carreira especial – ACC), celebrados sobretudo no contexto autárquico (municípios e freguesias). Este apuramento corresponde a um crescimento na ordem dos 82,4% por comparação a 2022 (total ACT: 74 em 2022); repartindo-se, essencialmente, por primeiras convenções (69) e revisões globais (44), a que se juntam 22 revisões parciais (5.3).

1 Nota prévia

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

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

O objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados em Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) no ano de 2023. Estão compreendidos, neste âmbito as diferentes modalidades de IRCT¹, negociais e não negociais: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA)².

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

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

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

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

- foram apuradas todas as convenções coletivas publicadas em 2023, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais;
 - nas revisões parciais, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores;
 - nos textos consolidados (cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de se republicar a convenção, após a terceira revisão parcial consecutiva – arts. 494.º, 2, e 519.º, 3, CT), apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2023 (uma vez que o texto global não pode ser imputado à negociação coletiva realizada nesse ano).
- IV.** Seguiu-se a prática, sedimentada na experiência dos anos anteriores, de manter a estrutura do relatório, assegurando assim a estabilidade das matérias, e, simultaneamente, as vantagens ao nível da comparação de temas ao longo dos diferentes anos. De igual modo, manteve-se a orientação, iniciada no ano anterior, de atender ao arco temporal desde 2010, uma vez que os dados referentes ao período 2005-2010 já se encontram devidamente acessíveis e refletidos nos relatórios anteriores.
- V.** As quatro partes integram as seguintes matérias:
- i. Uma componente contextual, nomeadamente a nível económico e normativo, focando os principais eventos ocorridos em 2023 com reflexos na negociação coletiva, incluindo as alterações ao Código do Trabalho, conferidas pela Lei n.º 13/2023 (2.1. e 2.2.).
 - ii. Segue-se, num plano geral e predominantemente quantitativo, uma panorâmica sobre a negociação coletiva em 2023, por contraposição à registada no período 2010-2023. No ponto 3.1. constam os dados nacionais, integrando os dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores (publicados nos respetivos Jornais Oficiais), dando continuidade a um trabalho de sistematização da informação estatística sobre a negociação coletiva, que se vem desenvolvendo com os serviços daquelas Regiões Autónomas, desde 2020, e que contribui para uma mais completa representação da situação da contratação coletiva no contexto global do país. Ainda neste capítulo (3.2. a 3.3), mas apenas com dados do continente, são analisadas outras dimensões relevantes.

- iii. Na terceira parte, analisa-se a negociação coletiva desenvolvida em 2023, fazendo o cotejo com o ano anterior. Após uma panorâmica dos dados sobre as convenções publicadas (4.1) e os relativos ao alargamento do seu âmbito de aplicação (4.2), aborda-se, em particular, a contratação coletiva no sector público empresarial (4.3). Num segundo momento (4.4.), aprofundam-se os conteúdos encontrados na contratação coletiva, procurando-se densificar, de forma cada vez mais rica e ampla, o espectro de conteúdos tratados.

- iv. O quarto e último capítulo (5.1 a 5.3) é dedicado à contratação coletiva na Administração Pública, subordinada a um quadro normativo próprio (LTFP).

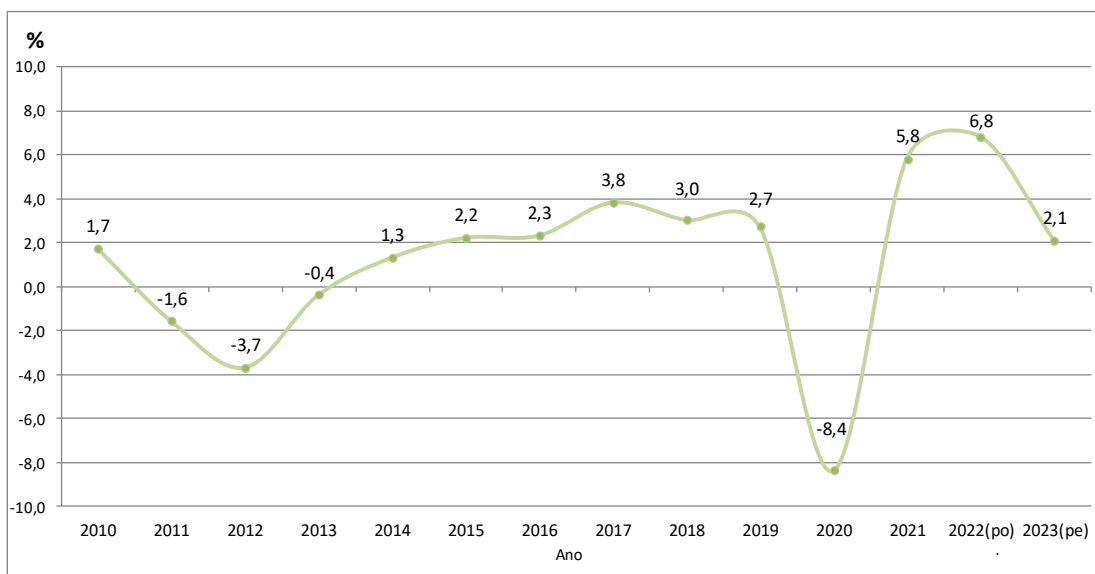
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

I. Os indicadores apresentados neste capítulo mostram algumas diferenças em 2023 face ao período em análise (2010-2023).

II. Na taxa de variação anual do PIB real *per capita* observa-se (gráfico seguinte) que, desde 2014, Portugal estava a recuperar da crise económica do início da década. As taxas negativas de 2011 a 2013 (-1,6%, -3,7% e -0,4%) deram lugar a uma subida gradual até 2017 (3,8%), seguindo-se a inversão da tendência e uma queda do PIB em 2020 (passando de 2,7% em 2019 para -8,4% em 2020). Em 2021, há uma assinalável subida para 5,8%, atingindo o valor máximo (6,9%) do período em análise em 2022. Em 2023, a taxa de variação do PIB volta a descer (2,1%) (cfr. gráfico 1)³.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2010 a 2023)



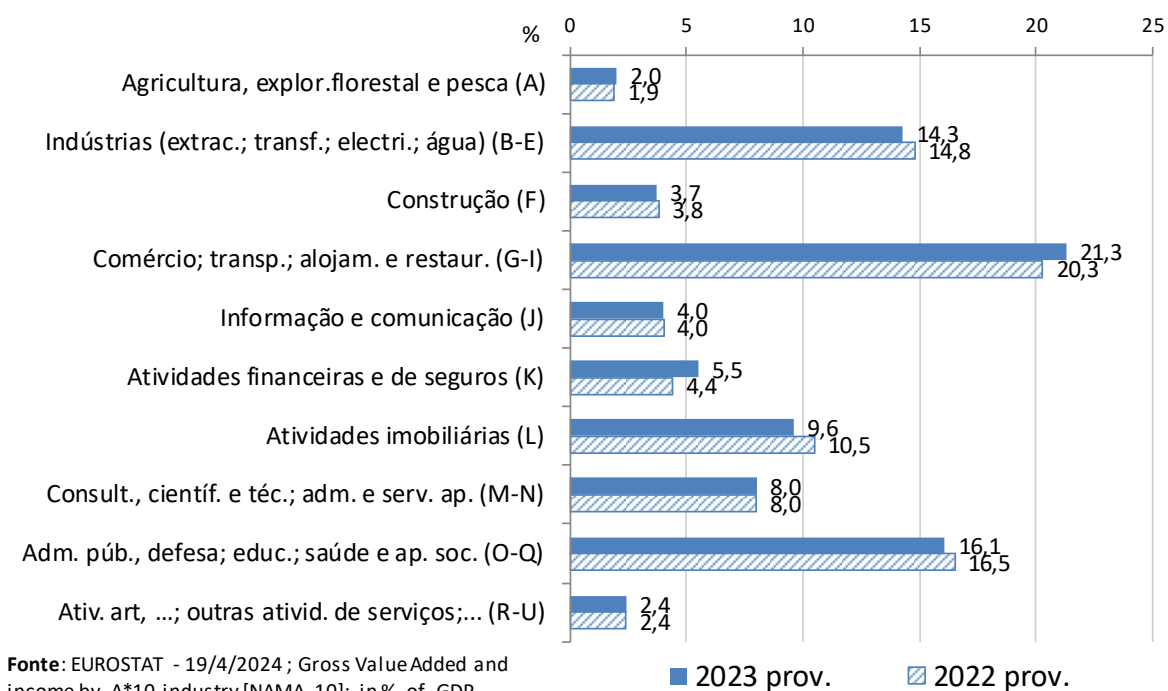
Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>); * PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %); anual; Contas nac. trim.; Portugal.
Notas: Po - dados provisórios ; Pe - dados preliminares ; Atualização de dados em 25 março 2024.

III. Na comparação entre 2022 e 2023, o valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade, em percentagem do PIB, regista oscilações entre -0,9 e 1,1 pontos percentuais (gráfico 2). Esta evolução foi positiva nos setores do “Comércio, transp., alojam. e restaur. (G-I)”, com 1,0p.p., das “Ativid. financeiras e de seguros (K)”,

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

com 1,1p.p. e da “Agricultura, explor. florestal e pesca (A)”, com 0,1p.p. Já a evolução negativa ocorreu nas “Ativid. imobiliárias (L)”, com -0,9p.p., “Indústrias (B-E)”, com -0,5p.p. e “Adm. públ., defesa, educ., saúde e ap. soc. (O-Q)”, com -0,4p.p.⁴

Gráfico 2 -- Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2023 e 2022)

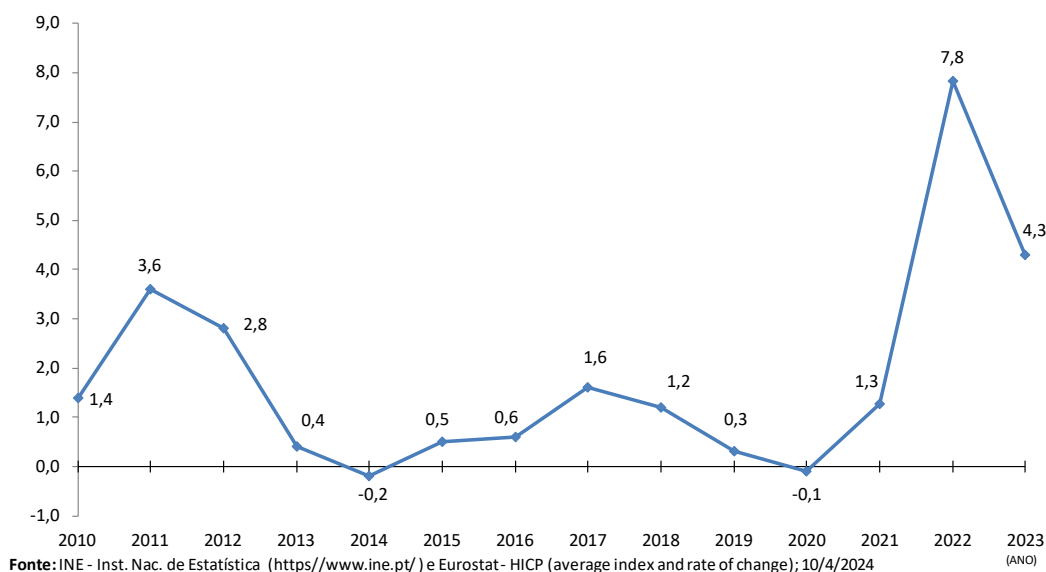


IV. O índice de preços no consumidor tem apresentado grandes oscilações no período analisado, conforme ilustra o gráfico seguinte. Após três anos de descida consecutiva (entre 2017 e 2020), o IPC volta a subir em 2021 (1,3%) e atinge o seu pico em 2022 (7,8%)⁵. Porém, no ano de 2023, a taxa de inflação volta a descer (para 4,3%, dados provisórios).

⁴ Dados de 2022 revistos e recolhidos em 19-04-2024, <https://ec.europa.eu/eurostat>.

⁵ Ver em <https://www.crlaborais.pt> o «Relatório do 1.º semestre sobre Emprego e Formação, 2022»; cap.1.1.; pp. 10 e 11 e fig.1- **IHPC: taxa de variação anual e mensal –painéis A (UE27 e PT), B (energia, serviços) e C (bens alimentares, bens industriais não energéticos).**

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%) (2010 a 2023)



V. Nos dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir do total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal, no Relatório Único” (do GEP/MTSSS, cfr. quadros 1 e 2) – verifica-se uma descida do número de empresas entre 2010 e 2013, segue-se uma subida até 2018 (282.236 empresas), que é interrompida em 2019 (menos 6.485 face a 2018). Em 2020, volta a subir (277.641 empresas; mais 1.890 face a 2019) e desce novamente em 2021 (271.806, i.e. menos 5.835 empresas)⁶. Em 2022, o número de empresas sobe de novo e atinge o valor mais alto do período analisado (284.860).

Quadro 1 -Evolução do número de empresas (2010 a 2022)

Número de empresas (2010 a 2022)													
(Continente)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
N.º de Empresas	282.031	281.015	268.026	265.860	270.181	273.060	276.332	279.191	282.236	275.751	277.641	271.806	284.860

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

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (quadro 2) continua a evidenciar traços semelhantes à de anos anteriores. Com efeito, também em 2022, os setores com mais empresas são o “G- Comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos” (24,4% do total de empresas), o “I- Alojamento, restauração e similares” (12,1%), “F- Construção” (11,8%) e “C- Ind. transformadoras” (11,1%), os quais mantêm percentagens similares às do ano anterior.

⁶ Ver *infra* gráfico 5.

Quanto à dimensão, predominam as micro (82,1 % das empresas, com 1 a 9 pessoas) e pequenas empresas (14,8% das empresas, com 10 a 49 pessoas). A maior percentagem de microempresas estão nos setores: “G- Comércio, ...” (25,6%), “I- Alojamento, restauração e ...” (12,3%) e “F-Construção” (11,7%). Enquanto a maior percentagem de grandes empresas (com 100 ou mais pessoas) se encontra nos setores: “C- Ind. transformadoras” (29,7%), “Q- Ativ. de saúde humana e apoio social” (11,6%) e “G- Comércio, ...” (11,2%).

Para a variação positiva do número de empresas registada em 2022 (mais 13.054, um acréscimo de 4,8%), comparativamente a 2021, contribuíram em particular os setores: “F- Construção” (+ 2268 empresas), “I- Alojamento e restauração” (+1771), “G- Comércio, ...” (+1752), “M- Ativ. consultoria, científicas, técnicas, ...” (+1107), “N- Ativ. administ. e serv. apoio” (+920) e “C- Ind. transformadoras” (+915). Neste ano, apenas o setor “U- Ativ. organiz. internac. ...” teve uma diminuição de entidades (- 1) [ver anexo - Q.2].

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2022

Número de empresas por atividade, dimensão e variação anual, 2022						(Continente)
Escalões de dimensão da empresa Atividade económica (CAE, Rev.3)	com 1 a 9 Pessoas	c. 10 a 49 Pessoas	c. 50 a 99 Pessoas	c. 100 e + Pessoas	Total de Empresas	variação (2022 - 2021)
TOTAL	233.793	42.197	5.013	3.857	284.860	13.054
A Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	12.115	1.301	138	64	13.618	419
B Indústrias extrativas	304	160	18	12	494	8
C Indústrias transformadoras	20.394	8.763	1.431	1.145	31.733	915
D Eletricidade, gás, vapor, água q. e f. e ar frio	150	42	9	8	209	17
E Captação, tratam. distrib. de água; San., g. resid.	336	191	43	66	636	16
F Construção	27.456	5.542	418	227	33.643	2.268
G Comércio; Repar. de veículos autom. e motoc.	59.938	8.497	686	433	69.554	1.752
H Transportes e armazenagem	8.535	1.525	172	213	10.445	624
I Alojamento, restauração e similares	28.746	5.080	399	191	34.416	1.771
J Atividades de informação e de comunicação	4.898	1.013	179	224	6.314	591
K Atividades financeiras e de seguros	3.255	334	86	80	3.755	156
L Atividades imobiliárias	9.790	489	24	10	10.313	678
M Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.	21.748	2.311	191	192	24.442	1.107
N Ativ. administrativas e dos serviços de apoio	6.728	1.291	201	340	8.560	920
O Admin. pública e defesa; Segurança social obrig.	144	329	39	8	520	3
P Educação	2.658	856	148	85	3.747	170
Q Atividades de saúde humana e apoio social	11.884	3.094	667	448	16.093	825
R Ativ. artísticas, de espetác., desport. e recreat.	3.768	418	63	44	4.293	361
S Outras atividades de serviços	10.934	958	101	67	12.060	454
U Ativ. dos organ. internac. e out. inst. extraterrit.	12	3	-	-	15	-1

Fonte: GEP, Q.de Pessoal 2022 (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>). Q.1 -Empresas, por atividade econ., seg. o esc. de dim. da empresa.

VI. Em 2023, segundo o EUROSTAT, a população residente (no Continente) era de 9.974,2 milhares de pessoas, a população ativa 5.061,8 milhares e a população empregada 4.731,4 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem (4.035,9 milhares) representavam 85,3% da população empregada⁷, mais 0,5 pontos percentuais em face de 2022.

Os dois quadros seguintes (3 e 4) retratam a evolução da população ativa e empregada, bem como da taxa de atividade, desde 2012, segundo os dados do INE. A partir de 2021, constata-se a evolução favorável dos indicadores aqui representados, quer quanto à população ativa e empregada, quer quanto aos TCO. Já na população desempregada assistiu-se a uma diminuição progressiva desde 2013, embora tenha havido um acréscimo de 9,26% em 2023.

Quadro 3 - Variação da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012 a 2023)

Continente												
	2012/11	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18	2020/19	2021/20	2022/21	2023/22
Pop. empregada (var. %)	-4,6	-1,8	2,9	1,8	1,9	3,6	2,8	1,1	-2,2	2,3	2,1	1,9
População ativa (var. %)	-1,1	-1,2	-0,2	0,0	0,2	1,0	0,6	0,6	-1,8	2,0	1,5	2,4
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de atividade (%)	57,2	56,8	56,9	57,1	57,2	57,7	58,6	58,8	57,6	58,8	59,8	60,9

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Q.2-Pop. total (e var.) por ... perante o trab. (ativa; empreg.); Q.5a-Taxa ativid.
Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2011 e 2021; atualização de dados em fevereiro de 2024.

Quadro 4 - Evolução da população ativa, empregada, TCO e desempregada (2011 a 2023)

Continente													(em Milhares)	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
População Ativa	4.873,3	4.819,1	4.761,9	4.753,0	4.752,9	4.760,7	4.809,1	4.835,8	4.863,8	4.774,4	4.870,2	4.944,7	5.061,8	
Pop. Empregada	4.217,3	4.024,8	3.951,5	4.066,7	4.141,5	4.218,2	4.371,4	4.492,4	4.543,7	4.442,3	4.546,2	4.642,2	4.731,4	
Trab. Conta Outrém	3.533,1	3.369,5	3.287,4	3.436,4	3.529,3	3.600,5	3.755,9	3.859,4	3.882,0	3.805,1	3.840,7	3.936,4	4.035,9	
Pop. Desempregada	656,0	794,2	810,4	686,2	611,4	542,5	437,7	343,4	320,1	332,1	324,0	302,4	330,4	

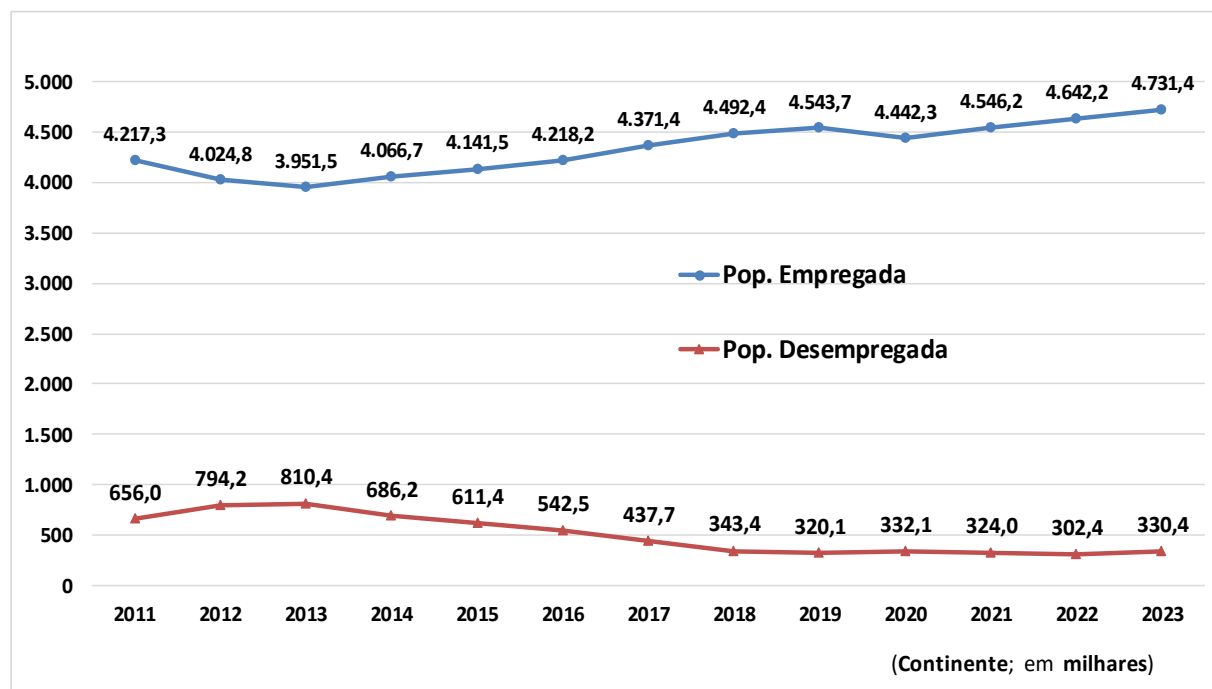
Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Q.2-Pop. total (e var.) por sexo e cond. perante o trabalho; Q.5a- Taxa de atividade; Q.10- TCO.
Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2011 e 2021; atualização de dados em fevereiro de 2024.

O gráfico 4 representa a evolução dos números da população empregada e desempregada no período de 2011 a 2023. O ano de 2013 foi o pior ano desta série, onde se conjugou o valor mais baixo de população empregada e o mais alto de população desempregada. A partir de então regista-se uma

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

tendência de recuperação, com uma pequena inflexão em 2020 (em virtude da subida do número de desempregados, no contexto da pandemia Covid19) e, em 2023, com uma subida para 330,4 mil desempregados (mas continuando a subida da população empregada, 4731,4 milhares em 2023).

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados e Desempregados (2011 a 2023)

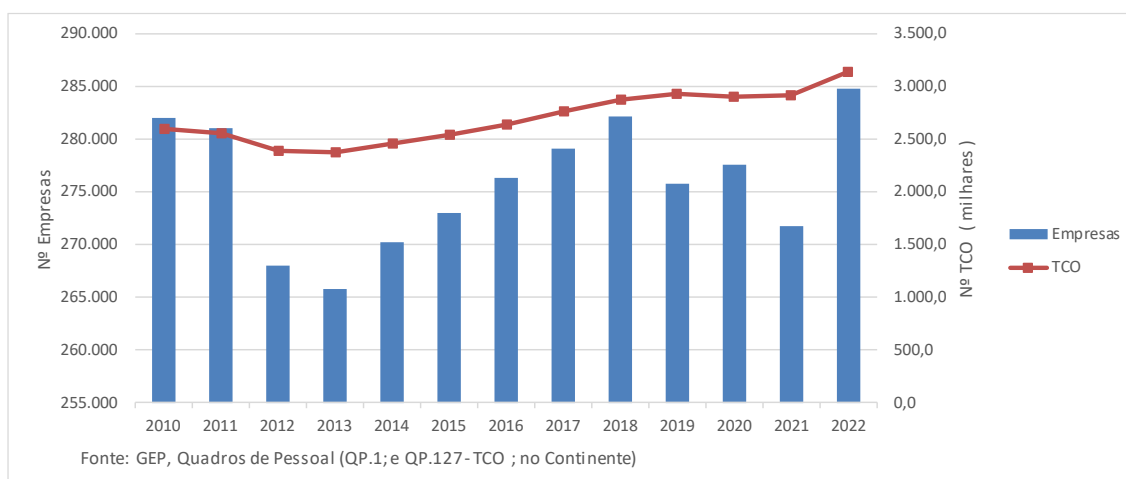


Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Revisão de dados devida à mudança de série em 2021; atualizado em fev. 2024.

VII. O gráfico 5 representa, na linha superior, o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) registado pelas empresas nos “Quadros de Pessoal” (cuja contratação coletiva se enquadra no Código do Trabalho, quer abrangidos por IRCT, quer não abrangidos). Em 2010, existiam 2.599.509 TCO, número que desce nos anos seguintes até 2013. Segue-se uma subida até 2019 (2.930.482 TCO), voltando a descer em 2020 (para 2.902.825 TCO). Nos últimos dois anos estes valores voltam a subir, registando-se o valor mais alto do período em análise em 2022 (3.148.147 TCO).

As barras do mesmo gráfico apresentam o número de empresas reportado nos quadros de pessoal no mesmo período, o que permite verificar um certo desfasamento temporal nos movimentos de subida e descida do número de empresas face ao número de TCO, nos últimos três anos. Ou seja, o número de empresas continuou a subir em 2020, seguindo-se uma quebra em 2021, enquanto o número de trabalhadores desce em 2020 e volta a subir em 2021 (ver quadro 1 e gráfico 5).

Gráfico 5 - Evolução do número de empresas e TCO (2010 a 2022)



VIII. Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), que regista a contratação de trabalhadores na Administração Pública (regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP), houve uma diminuição do emprego público até 2014 (com 656.363 trabalhadores) e um aumento gradual a partir de 2015. Em 2023, é apurado um total de 745.406 trabalhadores nas administrações públicas, com um aumento de 3.239 (mais 0,44%) empregos face a 2022 e a seguinte distribuição do total de emprego público: Administração Central 76,13%; Administração Regional dos Açores 2,81%; Administração Regional da Madeira 2,97%; e Administração Local 18,08%.

Quadro 5 - Emprego no setor das administrações públicas por subsector (2011 a 2023)

	Emprego no setor das administrações públicas, por subsector (2011 a 2023)												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 _(p)
Admin. Central ^(*)	562.101	540.054	519.430	506.057	510.503	515.091	518.197	524.752	536.564	554.288	563.356	567.104	567.510
Adm. R. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491	19.873	20.703	21.049	20.941
Adm.R. Madeira ^(*)	22.764	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.487	20.643	20.957	21.236	21.990	22.299	22.175
Administ. Local	124.504	119.647	116.043	111.563	110.028	110.184	112.272	118.966	121.912	123.364	127.398	131.715	134.780
Total	727.701	699.947	674.896	656.363	659.138	664.162	669.365	683.162	698.924	718.761	733.447	742.167	745.406

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt>; DGAEP-DIOEP_SIEP_2023_T4 (SIOE_Q.1.1- Emprego no sector das admin. públicas, ...; "posto de trabalho").

Notas: Dados revistos e disponíveis em 23.01.2024. (p) -Dados provisórios. (*) Inclui trabalh.s em exerc. de funções nos fundos de segur. social.

O emprego na Administração Central (Estado e Serviços e Fundos Autónomos) reparte-se, principalmente, pelas áreas de: Educação (34,42%); Saúde (27,85%); Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (8,79%); Administração Interna (8,49%); Defesa Nacional (5,40%); Justiça (2,85%); Órgãos de Soberania e Ent. Indep. (2,55%); e Finanças (2,05%), sendo esta ordenação percentual semelhante à do ano anterior.

2.2 Contexto normativo

I. O ano de 2023 foi marcado por uma extensa reforma da legislação laboral e legislação conexa com a entrada em vigor, em 1 de maio de 2023, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, formalmente designada como “Agenda do Trabalho Digno”⁸, em confluência com o programa da Agenda do Trabalho Digno da OIT. Destarte, como dispõe o art. 1.º, alíneas c) a o) deste diploma, são alterados 13 diplomas legais: o Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e a respetiva Regulamentação constante da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o Regime Geral das Infrações Tributárias (aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho), o Regime das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro), o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro), o Regime do contrato de serviço doméstico (DL n.º 235/92, de 24 de outubro), o Código de Processo do Trabalho (Lei n.º 480/99, de 9 de novembro), o Regime do licenciamento e atividade das empresas de trabalho temporário e das agências privadas de colocação (DL n.º 260/2009, de 25 de setembro), o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho (DL n.º 102/2000, de 2 de junho), o Regime dos estágios profissionais (DL n.º 66/2011, de 1 de junho), o Regime para a determinação dos rendimentos, composição do agregado familiar e capitação dos respetivos rendimentos para a verificação das condições de recursos a ter em conta no reconhecimento e manutenção do direito às prestações dos subsistemas de proteção familiar e de solidariedade (DL n.º 70/2010, de 16 de junho), e o Regime jurídico do acolhimento familiar (DL n.º 11/2008, de 17 de janeiro) e respetiva execução (DL n.º 139/2019, de 16 de setembro).

Em alguns diplomas, as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 são cirúrgicas, sem prejuízo da sua relevância em termos materiais, enquanto noutros casos as alterações são extensas como sucede com as modificações introduzidas no Código do Trabalho, que abrangem mais de uma centena de artigos, incluem o aditamento de novos artigos e ainda de uma nova subsecção.

Concomitantemente, a Lei n.º 13/2023 procede à transposição para a ordem jurídica nacional de duas diretivas europeias produto do Pilar Europeu dos Direitos Sociais: a Diretiva n.º 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, e a Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Acresce a adoção antecipada de algumas soluções constantes da Proposta de Diretiva, inicialmente da

⁸ A exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 15/XV/1.^a utiliza a designação mais ampla “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”.

Comissão Europeia e depois do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais COM (2021) 762 final, cuja aprovação no Parlamento Europeu veio a ocorrer somente em 24 de abril de 2024.

Os principais objetivos desta reforma, uniformizados sob o lema formalmente anunciado da dignificação do trabalho, assinalados na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 15/XV, são os seguintes: intensificar o combate à precariedade laboral, incluindo ao trabalho não declarado, regular novas formas de trabalho no âmbito da transição digital, valorizar os jovens no mercado de trabalho, atualizar o regime do trabalho doméstico, promover a transparência das relações de trabalho, reforçar a proteção da parentalidade e promover a conciliação entre vida profissional e familiar, dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores e prevenir vazios negociais, assim como, instrumentalmente, reforçar a capacidade de atuação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a efetividade das normas laborais no plano contraordenacional e criminal.

No âmbito das alterações ao Código do Trabalho, salientam-se as seguintes matérias:

- alargamento do âmbito de proteção concedido a situações equiparadas ao contrato de trabalho (prestadores de trabalho autónomos com dependência económica), nomeadamente em matéria de direitos coletivos, e consagração de um conceito legal de dependência económica;
- consagração de uma nova presunção de laboralidade específica para os trabalhadores das plataformas digitais;
- densificação da regra de proibição de contratos de trabalho a termo e de contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos e limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário;
- alargamento do direito a teletrabalhar aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica independentemente da idade;
- modificação do regime da compensação devida ao teletrabalhador pelas despesas adicionais, a qual foi ulteriormente objeto de regulamentação pela Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, diploma que, ao regular a parte não tributável da mesma, autoriza uma majoração quando o valor da compensação resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial celebrado pelo empregador;
- aumento da compensação no caso de cessação de contrato a termo, certo ou incerto, para 24 dias por ano e aumento da compensação devida em caso de despedimento coletivo para 14 dias por ano de antiguidade, aplicável por remissão legal a outras formas de cessação do contrato de trabalho;
- proibição da extinção dos créditos laborais por remissão abdicativa;

- proibição de recurso à terceirização de serviços por parte das empresas que tenham procedido a despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho, para satisfazer as necessidades anteriormente asseguradas pelos trabalhadores cujos contratos cessaram, durante os 12 meses subsequentes ao despedimento;
- exclusão do período experimental quando o empregador não tenha cumprido o dever de informação, alargamento do prazo de denúncia do contrato quando o período experimental ultrapasse os 120 dias, referência expressa à possibilidade de denúncia abusiva do contrato durante o período experimental;
- redução ou exclusão do período experimental dirigidas, em particular, aos trabalhadores mais jovens, embora também sejam incluídos os desempregados de longa duração;
- reforço dos deveres de informação do empregador em linha com o disposto na Diretiva n.º 2019/1152, cuja transposição se efetuou, mas também no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito;
- agravamento da responsabilidade contraordenacional e reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho;
- reforço da proteção da parentalidade e promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional, decorrentes da transposição da Diretiva n.º 2019/1158, com especial impacto no novo regime do trabalhador cuidador e no regime da licença parental complementar, mas também noutros domínios como a extensão dos direitos dos pais adotivos às famílias de acolhimento e nas faltas por luto gestacional;
- reforço do sistema de proteção social ligado à parentalidade e conciliação por via do DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que introduziu alterações ao DL n.º 91/2009, de 9 de abril, e ao DL n.º 89/2009, de 9 de abril, em conformidade as novas soluções adotadas no Código do Trabalho neste domínio e também para incentivar a partilha de responsabilidades parentais entre ambos os progenitores para promoção da igualdade de género;
- alteração do regime de faltas justificadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado e admissibilidade de prova por declaração dos serviços digitais do SNS mediante autodeclaração de doença;
- alargamento da dispensa de adaptabilidade e de banco de horas grupal para efeitos de conciliação;
- majoração do pagamento do trabalho suplementar quando sejam ultrapassadas as 100 horas anuais, nos termos que constavam do CT antes do início de vigência da Lei n.º 23/2012;
- dispensa de aviso prévio para cessação do contrato de trabalho por iniciativa de vítimas de violência doméstica;

- reforço da atividade sindical nas empresas onde não existem trabalhadores filiados em associações sindicais;
- alargamento do âmbito de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva em caso de externalização de serviços correspondentes ao objeto social da empresa;
- criação de uma nova modalidade de arbitragem para apreciação da denúncia da convenção coletiva, com consequências ao nível da suspensão dos efeitos da denúncia;
- regulação da eficácia da caducidade das convenções coletivas de trabalho;
- alargamento do elenco de causas da caducidade das convenções coletivas de trabalho.

Cumpra, todavia, assinalar que algumas destas novidades legislativas aguardam regulamentação, como sucede, designadamente, com os direitos de representação e de negociação coletiva dos trabalhadores economicamente dependentes (art. 10.º-A CT).

II. O DL n.º 53/2023, de 5 de julho, previamente mencionado, procedeu à regulamentação da Lei n.º 13/2023 na sua dimensão de apoio social.

Neste contexto, prevê-se o reforço da proteção social dos jovens trabalhadores-estudantes e dos jovens estudantes que trabalhem durante os períodos de férias escolares, permitindo acumular remunerações anuais com abono de família, bolsa de estudo e pensões de sobrevivência.

No que se refere à proteção na parentalidade, é promovida a partilha e o acompanhamento dos filhos através do aumento do subsídio parental inicial e do subsídio parental alargado, respetivamente, quando exista uma partilha efetiva das responsabilidades parentais, com o escopo de assegurar uma maior igualdade de género no mercado de trabalho. É, igualmente, regulada a proteção social conferida nas novas formas de flexibilização das licenças parentais, permitindo o gozo da licença parental inicial em regime de tempo parcial após os primeiros 120 dias, promovendo a conciliação e o regresso ao trabalho. As alterações promovidas garantem a aplicação destes direitos aos trabalhadores que adotem ou sejam famílias de acolhimento.

Adicionalmente, é reforçada a proteção social no âmbito das eventualidades de doença, maternidade, paternidade, adoção e morte do regime geral de segurança social, bem como dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

Finalmente, estende-se a permissão da justificação da doença por autodeclaração aos trabalhadores em funções públicas integrados no regime de proteção social convergente e adaptam-se as regras do subsídio de doença a este novo regime simplificado quanto aos demais trabalhadores.

É ainda assegurada a aplicação aos trabalhadores em funções públicas das matérias relativas às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, transpondo-se as referidas Diretivas n.º 2019/1152 e n.º 2019/1158.

Este diploma, apesar de ter sido publicado em 5 de julho, produziu os respetivos efeitos desde 1 de maio de 2023 – data da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023 –, aplicando-se às situações jurídicas prestacionais em curso.

III. A Provedora de Justiça submeteu, em 23 de outubro de 2023, ao Tribunal Constitucional, um pedido de declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, de normas contidas na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, por entender que as mesmas estabelecem restrições ao direito fundamental de iniciativa económica privada que não observam a exigência de proporcionalidade decorrente do art. 18.º da Constituição.

São duas as normas em causa. Em primeiro lugar, o preceito constante do n.º 3 do art. 10.º do Código de Trabalho, que reconhece aos prestadores de trabalho autónomos economicamente dependentes o direito de assegurarem “temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código”. Em segundo lugar, as normas previstas nos n.ºs 1 e 2 do art. 338.º-A que proíbem e punem o recurso à terceirização de serviços para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Aguarda-se a decisão do tribunal Constitucional.

IV. Em sede de Concertação Social foi celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, em 7 de outubro de 2023, o Reforço do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade.

Com efeito, decorrido um ano sobre a celebração do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, e tal como previsto e assumido no Acordo, os parceiros sociais procederam à avaliação da sua implementação no primeiro ano de execução e acordaram no

aditamento de novos compromissos, a acrescer aos já anteriormente assumidos entre as partes, organizados em conformidade com as áreas temáticas de intervenção já constantes do Acordo anterior:

- A – Valorização dos salários;
- B – Jovens: atração e fixação de talento;
- C – Trabalhadores: reforço do rendimento disponível;
- D – Empresas: fiscalidade e financiamento;
- E – Simplificação administrativa e custos de contexto.

No que respeita aos novos compromissos assumidos, cumpre salientar, o domínio da valorização dos salários (A), pela sua estreita ligação à negociação coletiva, em especial (i) a valorização nominal das remunerações por trabalhador de 5% em 2024; e (ii) o aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 820 € em 2024, aumento acima do valor estabelecido no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade celebrado em 2022. Para fazer face a estes aumentos da RMMG, o Governo comprometeu-se a admitir a atualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços de limpeza, de serviços de segurança e vigilância humana, de manutenção de edifícios, instalações ou equipamentos e de serviços de refeitórios com duração plurianual, ou seja, aqueles relativamente aos quais a componente de mão-de-obra indexada à RMMG constitui o fator determinante na formação do preço contratual, aplicando-se este princípio durante a vigência do Acordo. Para este efeito, o Governo consagrou no art. 45.º da Lei do Orçamento do Estado para 2024 (Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro) o regime de "atualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços" e estabeleceu que os circuitos, prazos, procedimentos e termos da autorização da atualização extraordinária do preço são definidos por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da economia e do mar e do trabalho, solidariedade e segurança social.

Relativamente à atração e fixação de talento jovem (B), salienta-se o lançamento de um programa de incentivo à aproximação e participação dos estudantes no mercado de trabalho, com a criação de um regime especial do estudante-trabalhador.

No âmbito do reforço do rendimento disponível dos trabalhadores (C), destaca-se, neste contexto, (i) a atualização do mínimo de existência em linha com o valor do salário mínimo; (ii) a atualização das ajudas de custo; (iii) desenvolvimento de um mecanismo que promova uma saída gradual e progressiva do mercado de trabalho, permitindo um acesso à reforma a tempo parcial em acumulação com rendimento do trabalho, antes da idade legal da reforma, numa lógica de partilha de experiência e conhecimento entre gerações; (iv) desenvolvimento de estratégias para enfrentar os desafios decorrentes do

envelhecimento do trabalhadores; (v) reforço da conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar; (vi) criação de um novo quadro estratégico para a formação profissional; (vii) atualização do IAS.

No que respeita ponto D – Empresas: fiscalidade e financiamento, sublinha-se: (i) a criação de uma medida de apoio à manutenção do emprego em setores mais expostos à sazonalidade; e, em conexão com esta, (ii) a avaliação do modelo dos contratos intermitentes em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Finalmente, em relação ao ponto E – Simplificação administrativa e custos de contexto, prevê-se: (i) a eliminação da necessidade de o empregador comunicar à Segurança Social a passagem de um trabalhador a pensionista; (ii) a revisão dos procedimentos de comunicação do destacamento de trabalhadores no estrangeiro.

V. A remuneração mínima mensal garantida em vigor em 2023 foi de € 760,00 nos termos do Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro. Por sua vez, o valor do IAS para o ano de 2023 foi de € 443,20 nos termos da Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro.

VI. A Lei de Orçamento de Estado de 2023⁹ (LOE2023) mantém as disposições que remetem para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho já constantes da LOE2022 (art. 19.º, 6, referente ao planeamento da valorização dos profissionais no âmbito do setor empresarial do Estado; art. 20.º, em matéria de prémios de desempenho, no âmbito do setor empresarial do Estado e das entidades administrativas independentes; art. 27.º relativo à contratação de seguros de saúde ou de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e o art. 167.º que mantém os direitos à utilização gratuita de transportes públicos previstos em ato legislativo, regulamentar ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, repostos pelo art. 102.º, 1, da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março). Para mais desenvolvimentos, veja-se o ponto 4.2 referente à negociação coletiva do setor público sujeito ao CT.

VII. A nível europeu, salienta-se a Diretiva n.º 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio, que visa reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e de mecanismos que garantam a sua aplicação. Este diploma é aplicável aos empregadores dos setores público e privado e abrange todos os trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral, conforme definido na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas em vigor em cada

⁹ Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro.

Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. O respetivo prazo de transposição termina em 7 de junho de 2026.

VIII. A este nível, também é de salientar o intenso debate em torno de duas propostas de diretivas, cuja aprovação se irá verificar somente em 2024: (i) a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM(2021)076), supramencionada pelo impacto que já teve na Lei n.º 13/2023, como foi referido; (ii) a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 (COM(2022) 71 final).

IX. Por fim, pela importância que assume neste contexto, há que assinalar a Resolução do Parlamento Europeu, de 1 de junho de 2023, sobre o reforço do diálogo social (2023/2536(RSP)). Em 1 de junho, por ampla maioria, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução em resposta à comunicação da Comissão Europeia datada de 25 de janeiro de 2023 que procura reforçar o diálogo social na UE. Este documento, entre outros aspetos, “salienta que o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, é um instrumento crucial e benéfico para o bom funcionamento da economia social de mercado, um dos objetivos do TUE, impulsionando a resiliência económica e social, a competitividade, a estabilidade e o crescimento, e o desenvolvimento e crescimento sustentáveis e inclusivos; salienta que o diálogo social é, além disso, um aspeto fundamental da democracia na conceção e execução de políticas e leis que afetam aqueles que representam, nomeadamente trabalhadores e empregadores; reitera que, em conformidade com os Tratados, que protegem explicitamente a autonomia dos parceiros sociais e os sistemas de autorregulação em vigor em alguns Estados-Membros, o diálogo social deve ser protegido para que os parceiros sociais se regulem de forma autónoma, garantindo total legitimidade e progressos significativos na cobertura das convenções coletivas; congratula-se com a Comunicação da Comissão e com a proposta de recomendação do Conselho sobre o reforço do diálogo social na UE; salienta que o diálogo social a nível nacional e da União deve continuar a ser apoiado e que são necessários mais esforços para incentivar e promover a cobertura da negociação coletiva e evitar a diminuição da filiação e da densidade organizativa dos parceiros sociais, bem como para garantir que os locais de trabalho estejam bem adaptados às mudanças no mundo do trabalho, a fim de salvaguardar empregos de qualidade”.

X. No âmbito internacional regional, no que respeita à Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa), foi proferida uma decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais no âmbito de uma reclamação coletiva apresentada pela *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT) contra França (Reclamação n.º 189/2020), alegando violação do direito à negociação coletiva, tal como o

mesmo se encontra protegido pelo art. 6.º, n.º 2, da Carta Social Europeia Revista. Está em causa uma reforma do Código do Trabalho francês que veio autorizar a celebração de acordos de empresa diretamente entre o empregador e os trabalhadores em empresas com 20 ou menos trabalhadores, onde não existem estruturas de representação coletiva. Questiona a *Confédération Française Démocratique du Travail* se tal regime é compatível com a obrigação prevista no art. 6, n.º 2, da Carta Social Europeia Revista nos termos da qual os Estados se vinculam a “promover, quando necessário e útil, a instituição de processos de negociação voluntária entre os empregadores ou suas organizações, de um lado, e as organizações de trabalhadores, de outro, com o fim de regulamentar as condições de emprego através de convenções coletivas”. O Comité concluiu que não havia violação deste preceito da Carta Social Europeia Revista, embora com três votos contra, numa decisão que tem sido bastante debatida pela doutrina de vários países europeus.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

I. No que respeita à jurisprudência nacional referente a 2023, merece destaque a sentença do Tribunal Administrativo e Fiscal de Braga (1.ª Unidade Orgânica), Processo n.º 1734/16.3BEBRG, que condena o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social a publicar no Boletim do Trabalho do Emprego o aviso declarativo da cessação de vigência do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Autora, uma Associação de empregadores, e uma Federação sindical. O Tribunal adere ao entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ), em Acórdão de 11-12-2019 – na sequência de uma ação intentada pela Associação de empregadores Autora neste processo contra a Federação sindical outorgante do CCT –, segundo o qual a eficácia da caducidade não depende da publicação do aviso previsto no art. 502.º, n.º 6, CT (na versão anterior à reforma operada pela Lei n.º 13/2023), cabendo aos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social somente proceder à publicação do aviso, uma vez que a lei não lhes confere qualquer poder fiscalizador. Tal publicação assume, por isso, segundo o Tribunal, natureza meramente declarativa.

II. Nos Acórdãos do STJ de 13 de setembro de 2023¹⁰ e de 10-05-2023¹¹, foi apreciado um problema de concorrência entre portarias de extensão, tendo o Tribunal entendido que, segundo o disposto no art. 483.º, n.º 2, CT, também neste contexto se devem aplicar os critérios previstos no art. 482.º, n.ºs 2 a 4, CT, pelo que, atendendo ao momento em que se iniciou a relação laboral, será aplicável a convenção coletiva objeto da portaria de extensão mais recente.

¹⁰ Processo 2085/21.7T8LRA.C1.S1, relatado por Júlio Gomes.

¹¹ Processo 2051/21.2T8LRA.C1.S1, relatado por Júlio Gomes.

III. No Acórdão do STJ de 29-03-2023¹², analisou-se um problema de articulação de fontes (Lei/Convenção Coletiva de Trabalho) e entendeu-se que, em face ao disposto no art. 110.º CT, uma convenção coletiva não pode exigir forma escrita para a celebração de contrato de trabalho.

IV. No contexto de uma transmissão de estabelecimento, o STJ, em Acórdão de 23-06-2023¹³, admitiu a possibilidade de redução da retribuição, tendo em conta que a uma convenção coletiva deixou de ser aplicável ao transmissário por ter terminado o respetivo prazo de vigência e o prazo mínimo de 12 meses, sem que existisse norma legal a salvaguardar a manutenção das retribuições aí previstas. Como as cláusulas das convenções coletivas não se incorporam no contrato individual de trabalho e a lei aplicável ao caso não previa um regime de pós-eficácia, não há violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.

V. Em Acórdão de 06-12-2023¹⁴, o STJ decidiu que a aplicação de regulamentação coletiva a relação contratual laboral, por vontade e iniciativa do empregador, com o assentimento do trabalhador, não é proibida pelo regime jurídico da convenção coletiva, previsto e regulado nos arts. 485.º e seguintes do CT. Todavia, a simples aplicação do Acordo de Empresa não é suficiente para que se possa reconhecer ao Autor o direito às diferenças salariais a que se arroga, pois, estando a promoção profissional dependente da prestação de bom e efetivo serviço pelo trabalhador, cabe-lhe o ónus de alegar e provar a inerente factualidade.

VI. Foram proferidos pelo STJ vários Acórdãos¹⁵ relativos à interpretação das cláusulas de convenções coletivas, mantendo este Tribunal a orientação já consolidada no sentido de que são aplicáveis à convenção coletiva os mesmos critérios de interpretação da lei (art. 9.º Código Civil), assumindo especial relevância o elemento literal que constitui não apenas o ponto de partida da interpretação, mas também o limite da mesma.

VI. No contexto da interpretação da convenção coletiva, merece destaque o Acórdão do STJ n.º 4/2023, 19 de abril de 2023 (4.ª Secção - Pleno)¹⁶, nos termos do qual a expressão “dias consecutivos”,

12 Processo 2283/20.0T8FNC.L1.S 1, relatado por Júlio Gomes.

13 Processo 1914/18.7T8BRR.L1.S2, relatado por Júlio Gomes.

14 Processo 19322/21.0T8LSB.L1.S1, relatado por Domingos José de Moraes.

15 Cfr. Acórdãos do STJ de 13 de setembro de 2023, Processo 2085/21.7T8LRA.C1. S1; de 12 de janeiro de 2023, Processo 1308/20.4T8FIG.C1. S1; de 08 de março de 2023, Processo 13456/20.6T8LSB.L1. S1, todos relatados por Júlio Gomes.

16 Processo 11379/21.0T8PRT.P1. S1 (4.ª Secção - Pleno), relatado por Henrique Araújo, publicado no DRE n.º 95/2023, I Série de 17-05-2023, pp. 10-21 e no BTE n.º 20, volume 90 de 29-05-2023.

referindo-se aos dias de falta por luto constante da cláusula 82.ª do Contrato Coletivo celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) e o SINDEL (Sindicato Nacional da Indústria e da Energia), deve ser interpretada como correspondendo a dias seguidos, independentemente de serem dias úteis, dias de trabalho ou dias de descanso.

3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2023 e sua evolução desde 2010

3.1 Enquadramento metodológico

- I. Na abordagem da evolução da negociação coletiva em 2023, a partir dos parâmetros de análise adotados nos Relatórios anteriores, pretende-se verificar as mudanças e os desenvolvimentos ocorridos neste ano, colocando-os no contexto da evolução registada a partir de 2010. Os dados apurados relativamente ao período de 2005 a 2009 podem ser consultados nos relatórios anteriores, publicados entre 2015 a 2020¹⁷.
- II. O ponto 3.1. inclui os dados nacionais sobre a contratação coletiva, integrando os dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores, no período 2010-2023, o que permite uma perspetiva geral da evolução da negociação portuguesa.
- III. Recorde-se que as Regiões Autónomas beneficiam de um estatuto autonómico insular, conferido pela Constituição (art. 6.º CRP) e desenvolvido nos seus arts. 225.º e seguintes. O âmbito do interesse específico das Regiões Autónomas, em conformidade com o estabelecido no art. 227.º CRP, é determinado no respetivo estatuto político-administrativo, que abrange, entre muitas outras, a matéria laboral. A aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas encontra-se, por isso, parametrizada pelo art. 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹⁸, devendo ser atendidas “as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços” regionais (art. 11.º, 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Preceitua-se também que a publicação dos seus IRCT é feita nas respetivas séries dos jornais oficiais (art. 11.º, 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), sendo as correspondentes Assembleias Legislativas Regionais que decidem as condições de admissibilidade de portarias de extensão e de condições de trabalho (art. 11.º, 3, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). A emissão das referidas portarias é da competência do governo das Regiões Autónomas nos termos fixados por estas.

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

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

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

- Os dados relativos aos IRCT publicados (representados nos gráficos 6 e 7) têm como fonte os elementos recolhidos a partir do BTE e jornais oficiais das Regiões Autónomas¹⁹, bem como os fornecidos pela DGERT e pelas Direções Regionais: de Qualificação Profissional e Emprego na Região Autónoma dos Açores (RAA) e do Trabalho e Ação Inspetiva na Região Autónoma da Madeira²⁰;
- Os dados relativos à evolução do número de convenções coletivas (representada no gráfico 8) têm as mesmas fontes dos anteriores;
- O número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), abrangidos nas convenções coletivas e portaria de condições de trabalho (PCT) em vigor (quadro 6), apoia-se na informação constante dos “Quadros de Pessoal” (os quais não abrangem ainda o ano de 2023) e prestada pelos próprios outorgantes.
- O número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), nas convenções coletivas e portaria de condições de trabalho (PCT), relativa ao continente (gráfico 9), abrangidos por negociação coletiva publicada no ano apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, nas bases de dados da DGERT²¹.

3.2 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2023 e a evolução desde 2010

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

Portugal termina o ano de 2023 com um crescimento do número total de IRCT (706 IRCT: convenção, portaria de extensão, acordo de adesão e portaria das condições de trabalho), face a 2022, que, aliás, já vinha recuperando da queda de IRCT registada em 2020. Estas dinâmicas anuais repercutem-se na linha superior do gráfico 6, correspondente à evolução nacional, que, por sua vez, é quase simétrica à linha

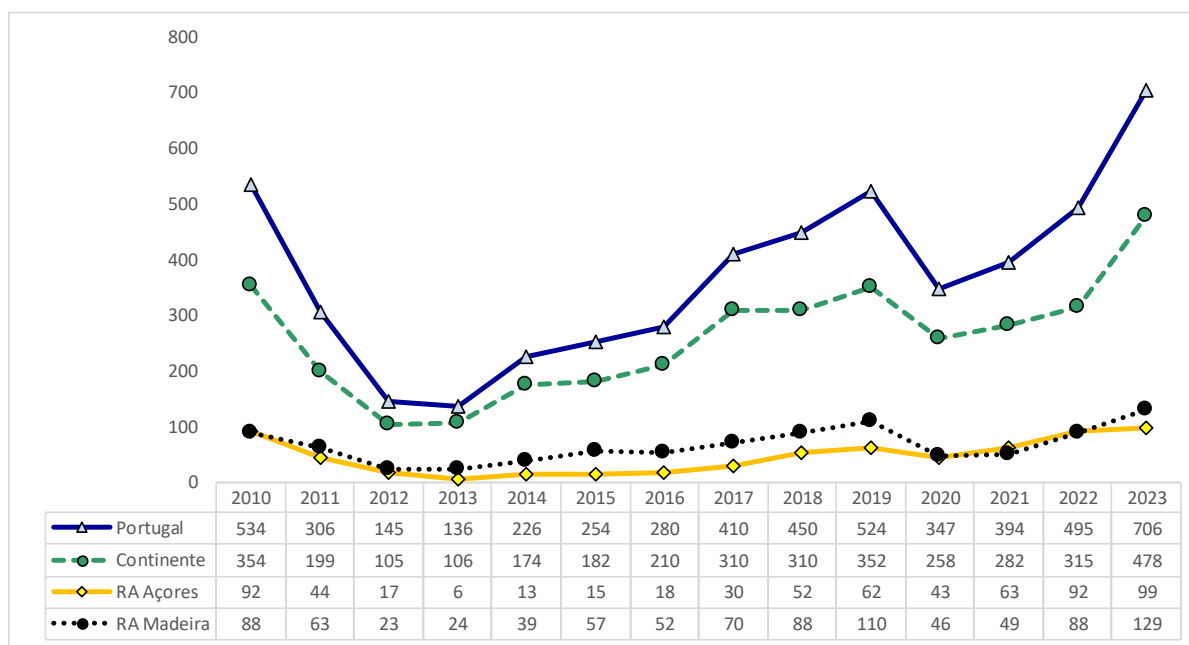
¹⁹ Ver <https://oefp.azores.gov.pt> e <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

²⁰ Nesse sentido, e seguindo critério da DGERT, para o universo de convenções do ano, concorrem para além de primeiras convenções, revisões parciais e globais, os memorandos e os acordos de suspensão celebrados pelas partes (cfr. 4.3).

²¹ Recorde-se que os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art.º 492.º, 1, g), CT]. Na maioria dos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores potencialmente abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes ou das representadas pelas associações de empregadores signatárias e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção. Por esse motivo, esses dados são essencialmente considerados nas primeiras convenções.

seguinte respeitante ao continente, onde os melhores anos são 2010, 2019, 2022 e 2023. As duas linhas mais abaixo – regiões autónomas – têm uma evolução mais constante ao longo da série, onde 2023 constitui o melhor ano para a Madeira e para os Açores.

Gráfico 6 - IRCT publicados por NUTS, entre 2010 e 2023



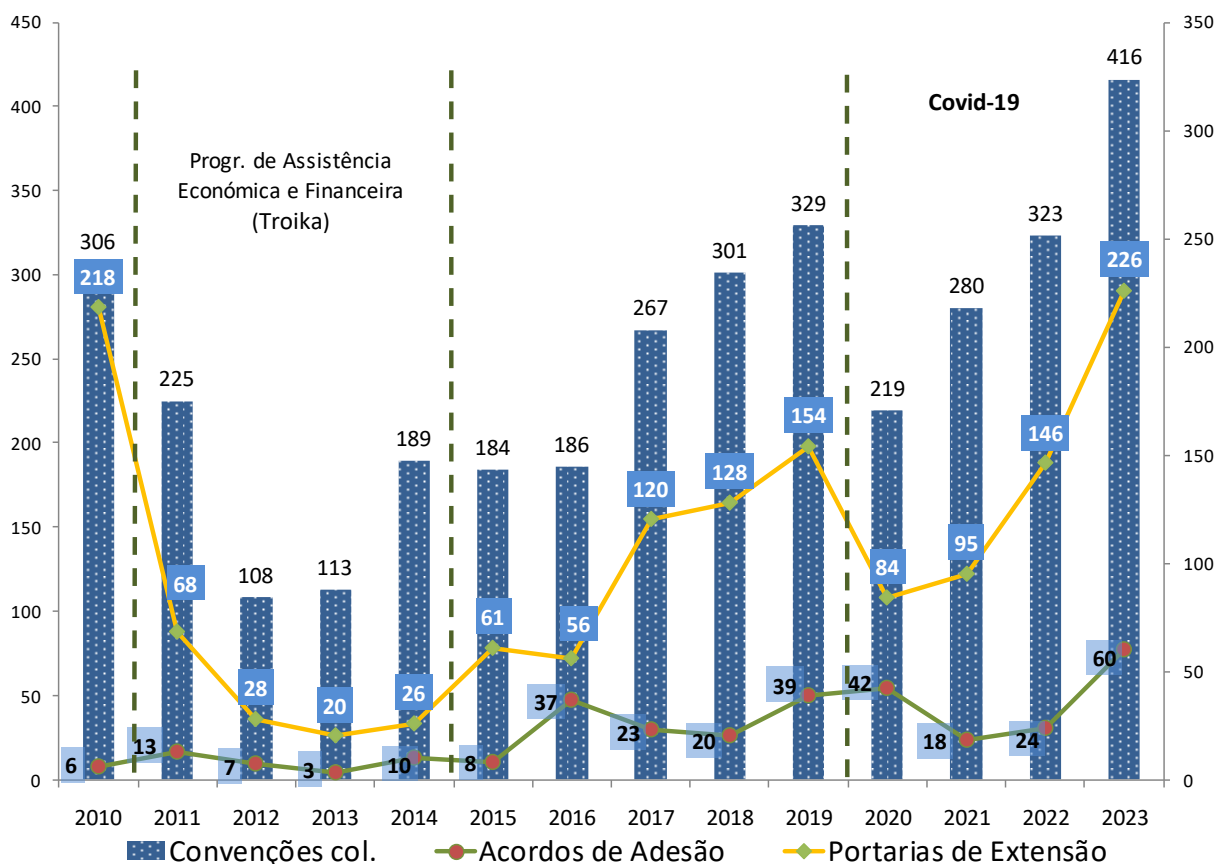
Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. Qualif. Profis. e Empr., <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

O gráfico 7²² prossegue a leitura sobre a panorâmica geral do conjunto de IRCT negociais (convenções e acordos de adesão), bem como das portarias de extensão, publicados anualmente (2010 a 2023). Aqui é visível uma evolução oscilante ao longo destes 13 anos e a quebra da contratação coletiva em dois marcos temporais identificados: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo ‘Troika’) e a pandemia COVID-19, entre 2020 e 2021. Em 2023, confirmam-se os sinais de recuperação de 2021 e 2022, em todos os IRCT: 416 convenções, 226 PE e 60 AA²³.

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

23 Informação mais específica acerca dos totais de IRCT (2010 a 2023), a nível nacional, no Anexo-Quadro 1.

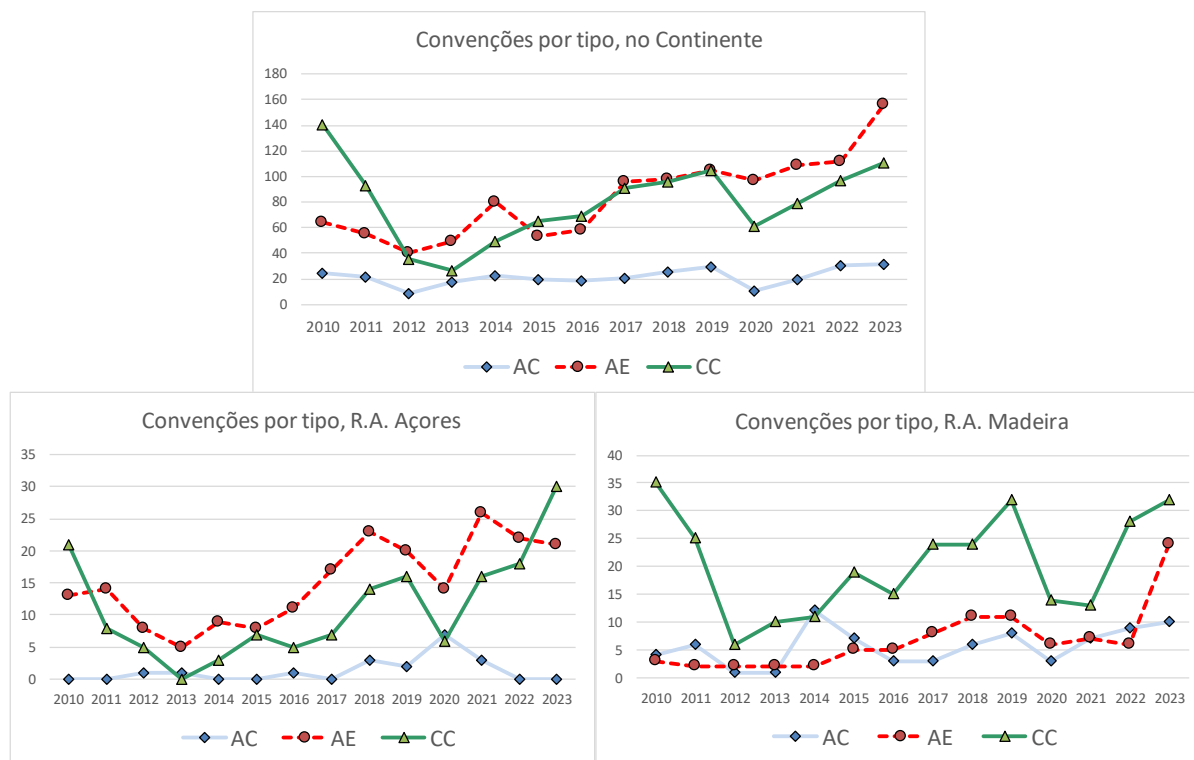
Gráfico 7 - Número de IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), em Portugal, 2010 a 2023



Fontes: DGERT-contingente ; Dir. Reg. de Qualific. Profiss. e Emprego Açores; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp. Madeira; tratamento pelo CRL.

III. A caracterização das convenções na perspetiva tipológica assume modulações ligeiramente diferentes no continente, nos Açores e na Madeira ao longo da série, visível no gráfico 8. No continente, predominam AE e CC, que aumentaram de 2021 a 2023, conduzindo ao aumento do número total de convenções coletivas. As Regiões Autónomas apresentam uma repartição um pouco distinta. Nos Açores, a negociação ao nível do CC é sempre superior. Os acordos coletivos continuaram a descida iniciada em 2021. Na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial, com grande aumento em 2022 e 2023, sendo que apenas em 2014 o número de CC cedeu a primazia aos acordos coletivos publicados nesse ano; em 2023, sobe de modo significativo o total de AE e CC, embora os CC continuem a superar os AE. Pode consultar-se informação mais específica acerca das convenções coletivas por NUTS nos quadros dos anexos 1 e 2.

Gráfico 8 - Evolução do n.º de convenções coletivas, por tipo e NUTS, 2010 a 2023



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

IV. Por último, a informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único (2010 a 2022) dá conta que, em Portugal, estavam referenciados, em 2022, 2.492,8 TCO, o que corresponde a 1.119 convenções. São também reportadas 24 portarias de condições de trabalho. Estes valores registaram uma certa oscilação entre 2010 e 2022, mas o número de trabalhadores tem estado sempre acima dos dois milhões, sendo 2022 o melhor ano da série, a nível nacional (quadro 6).

Relativamente ao continente, verificam-se oscilações de ano para ano, quer quanto ao número de trabalhadores ao serviço abrangidos por IRCT, quer de IRCT referenciados. Nos trabalhadores, há uma redução entre 2010 e 2013 e uma subida a partir de 2014 até 2019; há nova descida em 2020, com ligeira recuperação em 2021 e 2022. O número de IRCT beneficia de uma subida progressiva até 2019, uma ligeira descida em 2020, que recupera em 2021. Há uma ligeira quebra em 2022 (718).

Os dados nacionais das Portarias de Condições de Trabalho (PCT) apresentam pequenas variações entre 2010 e 2022.

O aumento do número de IRCT a partir de 2012 deve-se a uma quebra de série²⁴.

Quadro 6 - Convenções coletivas, PCT e TCO ao serviço nos estabelecimentos referenciados no R.U.-Quadros de Pessoal, por NUTS (2010 a 2022)

NUTS	* Conv., PCT e TCO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Portugal	Conv.	751	734	908	1.019	1.012	1.032	1.058	1.036	1.054	1.119	1.114	1.144	1.119
	TCO em Conv.	2.319,8	2.257,8	2.043,3	2.015,3	2.062,4	2.117,5	2.174,5	2.254,0	2.359,4	2.367,1	2.308,5	2.334,2	2.492,8
Continente	Conv.	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718
	TCO em Conv.	2.220,1	2.161,1	1.955,4	1.930,4	1.979,2	2.032,9	2.092,6	2.168,3	2.269,6	2.274,7	2.223,2	2.240,3	2.389,9
R.A. Açores	Conv.	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235	227	237	240
	TCO em Conv.	46,1	44,3	41,0	39,8	37,2	37,5	39,2	40,9	43,6	45,4	39,9	41,5	42,7
R.A. Madeira	Conv.	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152	161	165	161
	TCO em Conv.	53,7	52,4	47,0	45,0	46,0	47,2	42,7	44,8	46,3	47,0	45,4	52,4	60,3
Portugal	PCT/PRT	23	22	23	22	22	25	25	25	26	26	24	24	24
	TCO em PCT/PRT	173,6	174,5	188,3	196,3	207,4	213,7	228,1	236,0	220,4	228,0	229,1	222,0	233,9
Continente	PCT/PRT	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15	15	15	15
	TCO em PCT/PRT	172,2	173,1	186,9	194,8	205,9	212,2	219,7	226,8	211,5	219,3	221,6	214,4	232,1
R.A. Açores	PCT/PRT	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	5	5
	TCO em PCT/PRT	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6	1,6
R.A. Madeira	PCT/PRT	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4
	TCO em PCT/PRT	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	7,2	7,9	7,6	7,4	6,0	6,0	0,3

Fontes: CRL, <https://www.crlaborais.pt>; GEP (Q.P.: [Q.133-IRCT...](#); [Q.127-TCO](#) abrangidos por Conv. e PCT/PRT), <http://gep.mtsss.gov.pt>; Dir.Reg. Qualif.Profis. e Empr., <https://oefp.azores.gov.pt/>; Dir.Reg. Trab. e Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>; **TCO em milhares.**

²⁴ Em 2012, alterou-se o modo de contagem das convenções paralelas, isto é, das convenções cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo setor de atividade e com o mesmo âmbito profissional, que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais. Estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção.

3.3 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente (2010-2023)

A partir do ponto 3.3., a informação tratada cinge-se ao Continente. O mesmo sucedendo nos pontos 4 e 5 do relatório.

a) Evolução dos trabalhadores potencialmente abrangidos

Na perspetiva da cobertura das convenções coletivas²⁵, observa-se (gráfico 9) que o número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos evolui positivamente entre 2014 e 2018. Esta tendência inverte-se em 2019 e 2020. Em 2021 e 2022, volta a verificar-se uma ligeira subida do número de trabalhadores, seguida de diminuição em 2023²⁶ (anexo-Q.6). Concorre igualmente para o apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, a publicação da PCT dirigida aos trabalhadores administrativos (93.897 em 2023)²⁷, que acresce aos 731.372 TCO representados no gráfico seguinte²⁸. Por outro lado, o número de trabalhadores abrangido em 2023 aproxima-se do número de 2019 (anterior à pandemia COVID-19), mas, mesmo assim, abaixo dos valores de 2017 e 2018 e que, por sua vez, são bastante modestos comparativamente a 2011 e, sobretudo, a 2010. No gráfico em análise constata-se ainda que a oscilação respeitante ao número de convenções publicadas nem sempre acompanha a evolução da respetiva cobertura. Assim, 2023, apesar de registar um aumento do número de convenções face a 2022, teve um menor número de trabalhadores potencialmente abrangidos, para o que contribuiu a relevância dos AE no total das convenções.

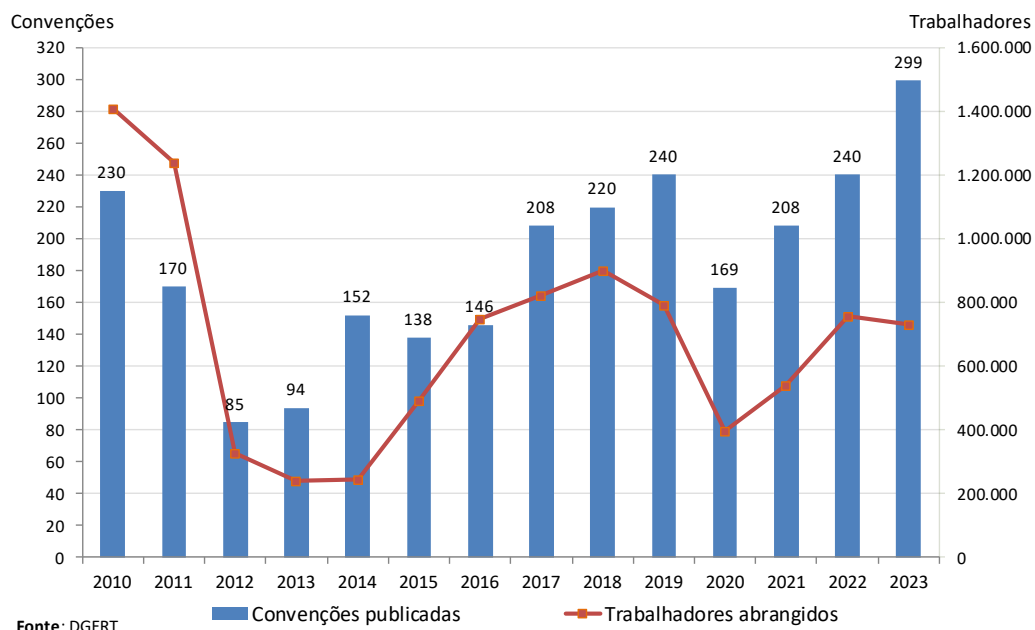
²⁵ O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1).

²⁶ Ver *infra* 4.3.

²⁷ Em 2023, o universo de trabalhadores coberto é de 825 269 trabalhadores, dos quais 93.897 correspondem à PCT.

²⁸ <http://www.dgert.gov.pt>.

Gráfico 9 - N.º de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2010 a 2023, no Continente



Apresenta-se de seguida a evolução observada, na série 2010 a 2023, no que concerne aos trabalhadores abrangidos por contratação coletiva, bem como o conjunto de IRCT reportado no relatório único e nos quadros de pessoal. O gráfico seguinte (gráfico 10) representa a evolução da taxa de cobertura anual das convenções *em vigor* e das convenções publicadas²⁹, no período de 2010 a 2022. Quanto à cobertura das convenções *em vigor* – que vinha a decrescer gradualmente desde 2011 – em 2018 observa-se um ligeiro crescimento face a 2017 (0,6 pontos percentuais), atingindo os 78,9%, volta a descer nos anos seguintes (77,6% em 2019; 76,6% em 2020), sobe modestamente em 2021 (0,1pp.) e desce em 2022 (75,9%, menos 0,8%). O número de TCO abrangidos por convenções *em vigor* passa de 1.979.197, em 2014, para 2.389.896 em 2022, o que corresponde a um aumento de 410 699 trabalhadores (e a um crescimento de 12%) (anexo - Q.4).

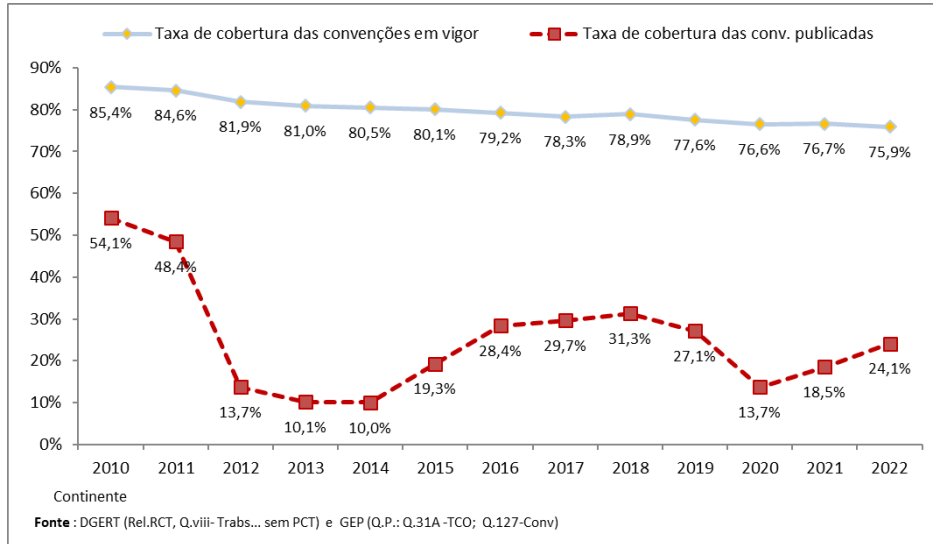
Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções *publicadas* anualmente desceu de modo consecutivo entre 2010 e 2014, com uma queda abrupta em 2012. Começa a subir em 2015 até 2018

29 Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO (fonte GEP.QP -Q.127); taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente, no total de TCO (fonte GEP.QP - Q.31-A).

A DGERT, no “Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023” (Ficha Metodológica), 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) com o n.º. total de TCO, tendo como fonte os Quadros de Pessoal.

(31,3%), torna a descer nos dois anos seguintes (em 2019 é 27,1%; em 2020 é 13,7%) e tem nova subida em 2021 (18,5%) e 2022 (24,1%) – aproximando-se do valor de 2016.

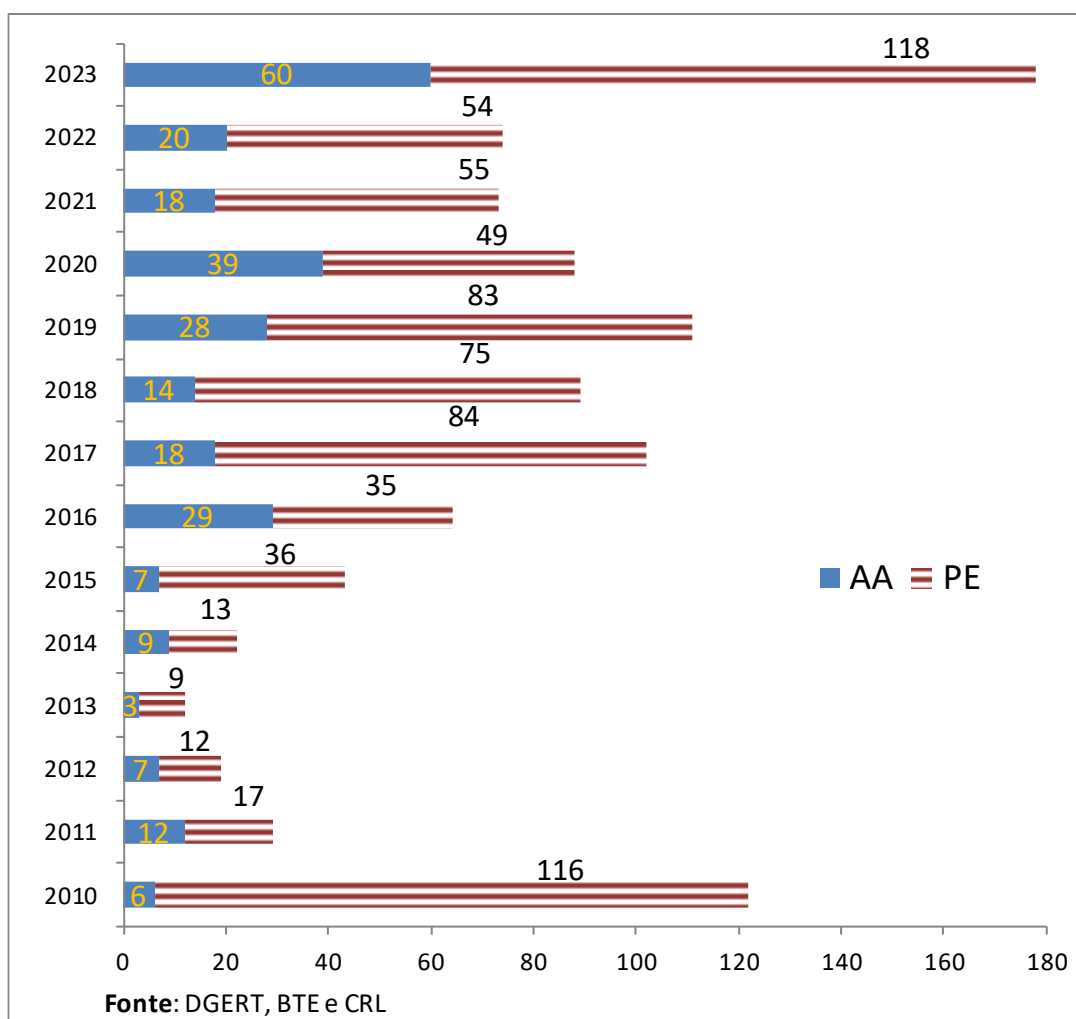
Gráfico 10 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2022), Continente



b) Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

I. O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão (AA) e da emissão de portarias de extensão (PE), continua a revelar um comportamento oscilante, quer na repartição entre as duas formas de alargamento das convenções, quer no seu conjunto anual (cfr. gráfico 11). Entre 2016 e 2020, é notório o espaço conquistado pelos AA, em especial em 2020. Posteriormente, o seu número decresce (de 39 para 18 em 2021 e 20 em 2022), voltando a beneficiar de um acentuado crescimento em 2023 (60). Em 2023, verifica-se também um crescimento exponencial de PE (118).

Gráfico 11 - Evolução do n.º de AA e PE publicados entre 2010 e 2023, no Continente



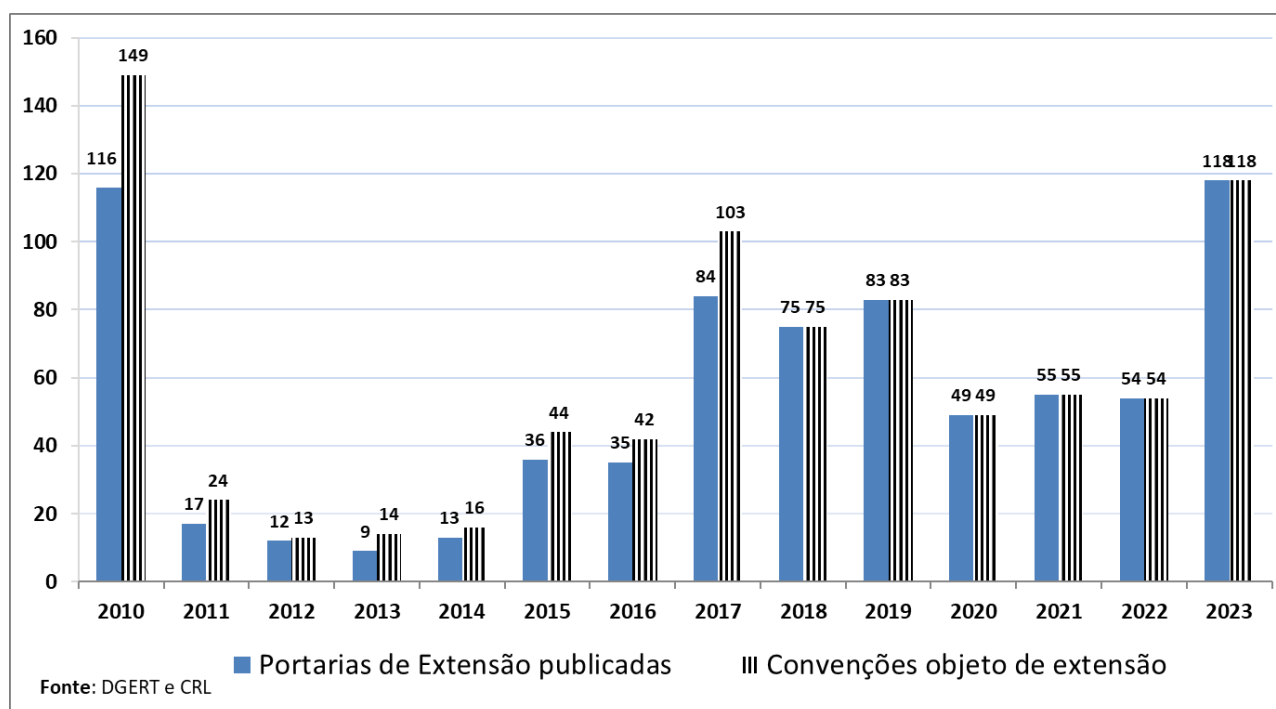
II. No campo das portarias de extensão, sobressai uma grande flutuação durante este período³⁰. Convém lembrar que a quebra observada a partir de 2011 coincidiu com a assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*; seguiu-se-lhe a definição de um conjunto de diretrizes em Resolução de Conselho de Ministros (RCM), que delimitaram a competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, CT). O que contribuiu para a redução do número de PE publicadas³¹.

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

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

A flexibilização das regras procedimentais, a partir de 2014, vem permitir a publicação progressiva de um maior número de PE. E, por sua vez, a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, vem novamente alterar os critérios, obrigando, de outra parte, ao encurtamento do prazo do procedimento da extensão para 35 dias úteis. A partir de então, o número de PE e o de convenções objeto de extensão passa a coincidir (gráfico 12). Esse facto, aliado ao crescimento da contratação coletiva, conduziu ao aumento do número de PE, em 2017, que diminui ligeiramente nos anos seguintes, e que mais do que duplica em 2023³², comparativamente a 2022.

Gráfico 12 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2010 a 2022)



O quadro 7 apresenta a dinâmica observada na extensão de convenções coletivas, por via de portarias de extensão publicadas. Para além das pronúncias de oposição à extensão dessa convenção, é usual a portaria mencionar as delimitações do seu âmbito subjetivo, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo setor³³.

32 Ver *infra* o ponto 4.2.1. – PE emitidas. As PE publicadas em 2023 estenderam 107 CC, sete AC e quatro AE.

33 Por exemplo: Portaria n.º 84/2023, de 15 de março, extensão do CC ANIL/SETAAB – BTE 39/2023.

Quadro 7 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2010 a 2023)

Pedidos de extensão, oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão														
Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos) (*)	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97	55	76	97	112
Oposições à extensão (**)	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43	21	14	16	25
Port. Extensão publicadas	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54	118
Convenções objeto de extensão	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83	49	55	54	118

Fonte: DGERT (<http://www.dgert.gov.pt>). (*) Ano do pedido ; (**) Ano de oposição ao projeto.

c) Portarias de Condições de Trabalho

Como assinalado em Relatórios anteriores, é muito limitada a emissão de portarias de condições de trabalho (PCT). Na realidade, em cinco dos 13 anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2023, foi publicada uma PCT (para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica), a qual constitui uma revisão parcial das PCT publicadas nos últimos anos³⁴, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição, diuturnidades e tabela salarial.

Quadro 8 - PCT publicadas entre 2010 e 2023

	Portarias de Condições de Trabalho publicadas (Continente)													
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nº de PCT	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
Nº Trabalhadores abrangidos	78.884	0	71.872	0	0	78.498	0	0	93.657	90.844	90.844	95.375	96.940	93.897

Fontes: DGERT e BTE online

d) Cessaçã o de vigência das convenções coletivas

I. As duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no art. 502.º, 1, CT, revogação e caducidade, são aqui abordadas, entre 2005 e 2023.

34 A Portaria n.º 191/2023, de 06-06, procede à quinta alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22-06, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação específica.

II. O quadro abaixo indica que a periodicidade de publicação em BTE dos avisos de cessação de vigência das convenções coletivas foi bastante irregular. A maioria dos avisos foi publicada entre 2005 e 2009. Entre 2010 e 2012 o número é reduzido, para subir ligeiramente em 2013 e 2015. Em 2014, 2017 e 2018, não houve publicação de avisos de caducidade³⁵. Essa prática foi retomada em 2019 e 2020. Em 2021, ocorreu, apenas, a notificação de extinção de dois pedidos de publicação de aviso para cessação da vigência de convenção coletiva³⁶ (quadro 10)³⁷. Entre 2021 e 2023, volta a não existir qualquer publicação de aviso de caducidade sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, período que coincidiu com a suspensão dos prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, pelo período de 24 meses conforme o art. 501.º CT (em especial nos respetivos n.ºs 3 a 7), em virtude da Lei n.º 11/2021, de 9 de março³⁸, que se manteve em vigor até março de 2023.

Por outro lado, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) tem vindo a considerar que a caducidade da convenção coletiva ocorre independentemente de publicação do aviso, nos termos do art. 502.º, 6, CT, embora, na falta de publicação, só seja oponível aos trabalhadores se o empregador os informar por escrito³⁹.

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio acolher este entendimento jurisprudencial, ao concretizar que, decorrido o período de sobrevivência previsto no art. 501.º, 3, 5 e 6, CT, a caducidade produz efeitos: no dia seguinte à publicação do aviso de cessação da vigência ou decorridos 90 dias após a comunicação à contraparte e à DGERT que o processo de negociação terminou sem acordo, devendo a entidade empregadora publicitar esse facto em local apropriado na empresa e informar a DGERT da data dessa publicação (art. 501.º, 6, em conjugação com os arts. 480.º e 502.º, 9, CT).

Por conseguinte, os dados disponíveis restringem-se aos avisos publicados em BTE. Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, são eliminadas as dúvidas sobre a possibilidade de as convenções, que observem o procedimento acima descrito, poderem caducar sem haver publicação de aviso em BTE.

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

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

37 Ver 4.4.4.4 quanto ao seu enquadramento no ano 2023.

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

39 Nesse sentido, ver Acórdãos do STJ: de 11-12-2019 (proc. n.º 404/17.0T8STB.E1. S1, JÚLIO GOMES), e proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1. S1, RIBEIRO CARDOSO); de 16-12-2020 (proc. n.º 8952/16.2T8STB.E1.S1, CHAMBEL MOURISCO).

Quadro 9 -- Cessação de vigência das convenções: avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva e acordos de revogação (2005 a 2023)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES (2005-2023)																				
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Pedidos de publicação de aviso para cessação de vigência das convenções																				
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	6	0	0	0	52
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	0	0	0	35
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	2	0	0	10
Acordos de revogação publicados																				
Total	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	2	15

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

(*) por inutilidade superveniente / desistência

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

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

Quadro 10 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2005 a 2023), por CAE

Setores abrangidos por convenções objecto de avisos de caducidade (2005-2023)		Avisos de Caducidade	Novas Convenções após publicação de Avisos de Caducidade	Avisos de Caducidade publicados em BTE sem celebração de nova convenção
CAE rev.3	Sector de Atividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	2	0	2
C	Indústrias Transformadoras	24	11	16
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4	0	4
H	Transportes e armazenagem	11	12	3
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	0
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1
K	Atividades financeiras e de seguros	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	0	0	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	0
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0
P	Educação	1	0	1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6	0	6
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	0	1
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0
Totais		52	23	36

IV. Em 2023, foram publicados dois acordos de revogação⁴⁰, perfazendo um total 14 acordos celebrados entre 2010 e 2023, repartidos por cinco setores de atividade. Estes acordos deram origem a nove convenções novas. Em 2023, assim sucede quanto a um acordo de revogação, que deu origem a uma nova convenção outorgada pelos mesmos sujeitos⁴¹.

Quadro 11 - Acordos de revogação publicados em BTE e com celebração de nova convenção (2010 a 2023), por CAE

Setores abrangidos por convenções objeto de acordos de revogação (2010 a 2023)		Acordos de Revogação	Novas Convenções após public. de Ac. Revog.
Setor de Atividade (CAE, rev.3)			
C	Indústrias Transformadoras	3	1
H	Transportes e armazenagem	6	3
K	Atividades financeiras e de seguros	2	2
P	Educação	2	2
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	1
Totais		14	9

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

40 Ac. revogação Scotturb/SITRA – BTE 2/2023, revoga o AE Scotturb/SITRA-BTE 35/2019; e Ac. revogação Scotturb/FECTRANS – BTE 25/2023, revoga AE Scotturb/FECTRANS – BTE 1/1997 e alterações subsequentes (BTE 4/1999 e BTE 16/2000).

41 Em 2023, são publicados: Ac. revogação Scotturb/SITRA – BTE 2/2023, que revoga AE Scotturb/SITRA – BTE35/2019 e a 1.ª convenção do AE Scotturb/SITRA - BTE 9/2023.

3.4 Remunerações

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

Recorde-se que a evolução da tabela salarial dos IRCT⁴² é acompanhada nos relatórios da DGERT⁴³ e, por isso, os apuramentos deste ponto correspondem aos dados coligidos a partir daqueles relatórios.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, face a 2023, corresponde a 19,7 meses, o que traduz uma descida assinalável comparativamente ao ano anterior (29,5 meses em 2022) e até abaixo do valor registado em 2021 e 2020 (21,4 meses e 22,5 meses, respetivamente).

Num outro prisma, o período de eficácia das convenções será desenvolvido no capítulo relativo ao *âmbito temporal de aplicação* (ver *infra* 4.4.4.3).

O gráfico 12 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais, em convenções coletivas publicadas anualmente (669.437 trabalhadores em 2023). Apenas são consideradas as convenções que regulam a matéria remuneratória⁴⁴ e excluem-se também primeiras convenções pois, nestes casos, não existem tabelas anteriores que permitam calcular variações salariais. As linhas indicam a percentagem intertabelas de variação salarial nominal e deflacionada⁴⁵. Neste apuramento é calculada a variação média ponderada intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada durante o período de eficácia das convenções, para deflacionar o valor nominal e obter o valor real, o que permite aferir em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações⁴⁶.

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

43 Cfr. DGERT, *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano 2023*, <http://dgert.gov.pt>

44 Em 2023, das 299 convenções, apenas 11 não regulam aspetos relativos à remuneração.

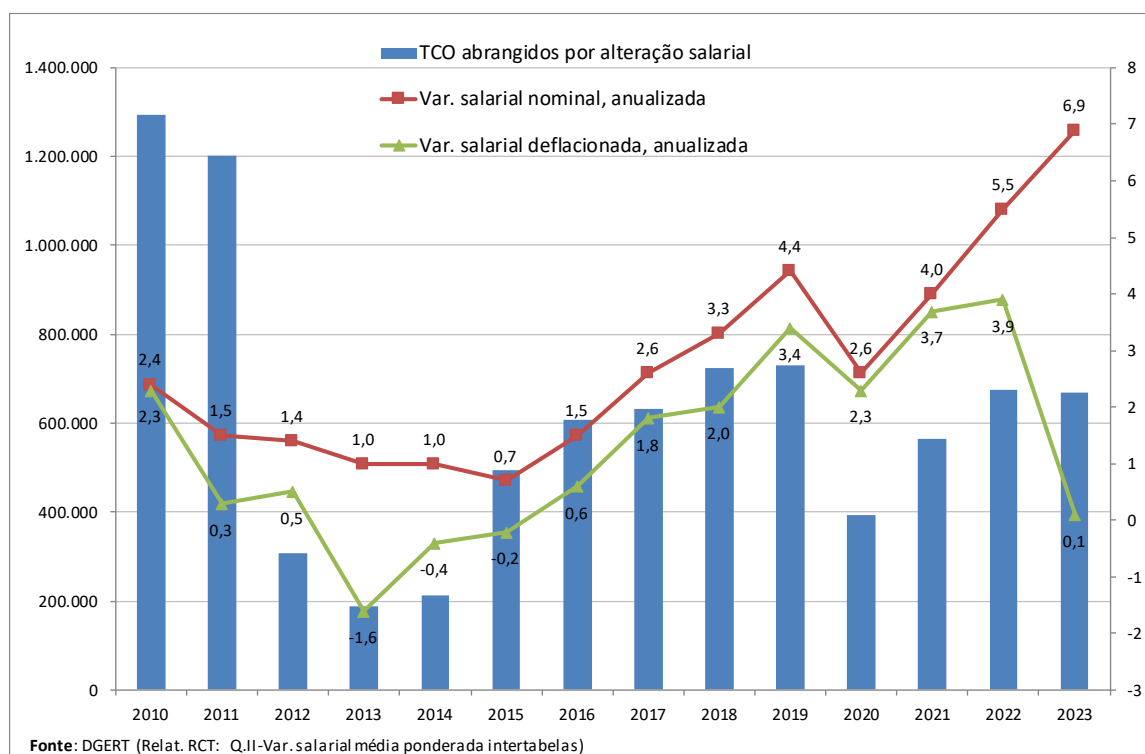
45 O indicador “variação média do IPC – total com habitação”, do INE, permite apurar o valor real das tabelas salariais ao retirar ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

46 Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “*Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho*”, 2021:

– *Variação nominal intertabelas*: para cada IRCT é calculado o aumento médio em relação à tabela anterior; as variações médias por atividades e para o total são calculadas a partir destes aumentos salariais ponderados com o número de trabalhadores abrangidos por cada um dos IRCT. Sempre que as novas tabelas salariais substituam outras com eficácia superior a doze meses, procede-se à anualização dos respetivos aumentos.

– *Variação do Índice de preços no consumidor*: o indicador do INE, utilizado a partir de 2003, é o IPC nacional com a habitação. Relativamente a cada IRCT, a evolução do IPC é calculada pelo quociente das médias simples dos índices dos doze meses anteriores às datas de início de eficácia das tabelas anteriores e das tabelas vigentes. Os valores apresentados correspondem à média das variações relativas aos vários IRCT ponderadas com o número de trabalhadores de cada um deles. Tal como para a variação intertabelas procede-se à respetiva anualização, sempre que necessário. Com base nos valores descritos (nos pontos 4. e 5.) é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada.”

Gráfico 13 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2010 a 2023)



A variação salarial nominal, para além de ser positiva pelo oitavo ano consecutivo, em 2023, continua a crescer por comparação com 2022. No gráfico anterior são também visíveis as fortes oscilações salariais ocorridas na última década. Com efeito, o pico mais baixo, com variações reais negativas, ocorreu entre 2013 e 2015, durante o período da ‘troika’. A partir de então, assiste-se à recuperação progressiva e sempre com variações positivas. O ano em análise é o mais elevado ao nível de crescimento nominal dos salários (6,9%), mas, em termos reais, baixou (0,1%) significativamente face a 2022. Esta linha da variação salarial média real diverge da evolução nominal. Este dado encontra-se provavelmente correlacionado com a evolução da inflação que terminou o ano de 2022 com 4,3% e também com o facto de existirem várias convenções coletivas cujas tabelas salariais revistas em 2023 se mantiveram em vigor durante vários anos (cfr. *supra* gráfico 3).

II. O quadro 12 mantém a linha de análise dos Relatórios anteriores e reporta-se exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Através dele dá-se conta da repartição setorial desse valor, assim como da variação média intertabelas nominal e deflacionada, com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são apurados a partir das datas de produção

de efeitos das tabelas salariais de 2023 e das respetivas tabelas antecedentes. No conjunto dos setores de atividade, a variação real continuou positiva (0,1%), mas abaixo da verificada em 2022 (3,9%)⁴⁷.

Quadro 12 - Variação salarial nominal anualizada e real, 2023

Setor de Atividade (CAE, rev.3)		2023		
		Total de convenções publicadas: 299		
		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	9.399	8,0	0,9
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias transformadoras	156.084	8,1	0,0
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	590	1,9	0,2
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e reciclagem	2.033	2,2	-0,9
F	Construção	37.914	5,5	1,0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas	70.540	6,2	0,4
H	Transportes e armazenagem	34.606	5,9	1,1
I	Alojamento, restauração e similares	102.472	7,4	0,1
J	Atividades de informação e de comunicação	9.752	2,5	-4,4
K	Atividades financeiras e de seguros	17.036	5,7	-1,6
L	Atividades imobiliárias	247	1,0	-1,0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.994	4,7	0,2
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	39.199	5,9	-0,2
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	76	3,0	-0,3
P	Educação	521	6,0	-1,6
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	89.883	6,1	0,9
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1.889	9,5	2,0
S	Outras atividades de serviços	1.305	5,0	1,9
^{zonas brancas}	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	93.897	7,8	-0,8
Total		669.437	6,9	0,1

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

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

A informação quanto à remuneração base convencional média, máxima e mínima, por setor de atividade dos IRCT publicados em 2023, é também recolhida pela DGERT a partir das tabelas salariais convencionadas, e pode ser consultada no Anexo Q-8. A remuneração mínima tende a coincidir com a RMMG (760€ em 2023). Já na repartição por setor de atividade, a remuneração média oscila entre 788€ e 2 254€ e a remuneração máxima oscila entre 1150€ e 8124€.

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

Para além destas situações, nos relatórios da DGERT não são calculadas as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável.

3.5 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva

3.5.1 Conciliação e mediação

Frequentemente, a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas é assegurada por conciliação ou mediação⁴⁸, acompanhada pela DGERT⁴⁹. O próximo quadro apresenta a atividade ocorrida entre 2010 e 2023, segundo os dados desta Direção-geral. Nos últimos anos da série, tem-se vindo a esbater a diferença entre o número de processos entrados e o dos pendentes, ao longo de todo o ano, e o dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Contudo, em 2023, houve uma quebra em relação a 2022 (quadro 13). Em 2023, cabe assinalar a diminuição dos pedidos de conciliação (50) e de mediação (6), comparativamente a 2022. Verifica-se, por outro lado, que 58% dos processos de conciliação foram concluídos com acordo (em 2023, 29 com e 20 sem acordo), o que, em termos absolutos, corresponde a um crescimento assinalável comparativamente ao ano anterior. Já os processos de mediação são maioritariamente concluídos sem acordo.

Quadro 13 - Conciliações e Mediações (2010 a 2023)

Anos	CONCILIAÇÕES e MEDIAÇÕES							
	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados	Concluídos		Total	Pedidos entrados	Concluídos		Total
com acordo		sem acordo	com acordo			sem acordo		
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12
2020	34	15	12	27	3	1	2	3
2021	42	23	15	38	4	0	5	5
2022	77	40	23	63	11	1	9	10
2023	50	29	20	49	6	0	7	7

Fonte : DGERT ("Relat. Rel. Profis.". <http://www.dgert.gov.pt>)

48 Os processos de arbitragem são muito residuais.

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

3.5.2 Arbitragem

O Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º) regula duas modalidades de arbitragem impostas aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, a constituição do tribunal arbitral que emitirá uma decisão arbitral⁵⁰ – consoante tenha por objeto um litígio que resulte de celebração de convenção coletiva (arbitragem obrigatória) ou de caducidade de convenção (arbitragem necessária). Têm em comum serem ambas determinadas por despacho ministerial fundamentado⁵¹.

Com a alteração ao Código do Trabalho operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (art. 501.º-A CT, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023), foi criada uma terceira modalidade: “arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”. Visa permitir que o tribunal arbitral determine a suspensão do prazo de sobrevivência por se verificar a possibilidade de as partes chegarem a acordo para revisão da convenção coletiva. Durante o período de suspensão do período de sobrevivência (previsto no art. 501.º), deve existir mediação por um prazo não superior a quatro meses (art. 501.º-A, 4) assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral (art. 501.º-A, 6). Este regime aguarda a correspondente regulamentação que permita a sua entrada em vigor (cfr. art. 13.º, 2, Lei n.º 93/2019).

A Lei n.º 13/2023, 3 de abril, veio introduzir um novo regime de arbitragem obrigatória, aplicável às situações de denúncia de convenção coletiva, que permite à parte destinatária requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social a arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia, impedindo-se a convenção de entrar em regime de sobrevivência (500.º-A CT na redação conferida pela Lei n.º 13/2023).

Nos últimos cinco anos (2019-2023)⁵², não foi publicado qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que se integram na série (ver quadro 14)⁵³. Também não

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

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

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

53 Recorde-se que a Lei n.º 11/2021, de 9 de março, determinou a suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, durante 24 meses, a partir de 10 de março de 2021.

há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018⁵⁴.

Quadro 14 - Decisões arbitrais (2010 a 2023)

Decisões arbitrais															
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Voluntária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obrigatória	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3

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

Em 2012: Decisão arbitral obrigatória revista.

54 Aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de CC APIC/FESAHT I - BTE 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE n.º 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT - BTE 48/2009.

4. A negociação coletiva em 2023

4.1 Caracterização geral da contratação coletiva em 2023

4.1.1. Panorâmica dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva em geral e das Convenções Coletivas, em particular

I. Os dados da contratação coletiva publicados em 2023 revelam um crescimento do número de convenções coletivas na ordem dos 25% face ao ano anterior (299 convenções em 2023 e 240 em 2022). Esta evolução positiva ocorre tanto em primeiras convenções (+)41%, como nos textos convencionais revistos em 2023: revisões parciais (+)17% e revisões globais (+)20%. Por outro lado, a sua repartição e o peso relativo de cada subtipo para o total é ligeiramente diferente face a 2022: primeiras convenções 8% (7% em 2022); revisões parciais 73% (78% em 2022) e revisões globais 19% (15% em 2022). Como se dará nota no ponto 4.3.4., esta reconfiguração pode influenciar a fisionomia das convenções no que toca aos conteúdos negociados em 2023.

No plano tipológico, também se verificaram alterações em 2023, na comparação com 2022. Com efeito, os acordos de empresa aumentaram em 39% (156 em 2023; 112 em 2022); os contratos coletivos aumentaram em 14% (111 em 2023; 97 em 2022) e de modo residual os acordos coletivos aumentaram em 3% (32 em 2023; 31 em 2022). Em virtude deste crescimento, essencialmente de AE e CC, alterou-se ligeiramente o peso relativo entre AE (52%), CC (37%) e AC (11%), se compararmos com os dados de 2022 (AE=47%, CC=40%, AC=13%), mas tem uma repartição relativa próxima da ocorrida em 2021 (AE=52%, CC=38%, AC=10%).

Para o predomínio de AE, continua a contribuir o perímetro do setor público empresarial (SPE – 71 em 78 convenções do SPE são AE), como se abordará adiante⁵⁵. Por sua vez, a negociação coletiva ao nível do SPE corresponde a 26% do total de convenções.

De outra parte, e pese embora o aumento do número de instrumentos negociais, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2023 desceu ligeiramente (731.372 trabalhadores em 2023; 759.058 em 2022). Para este dado contribuiu a preponderância dos AE, cuja cobertura é tendencialmente menor em comparação com os AC e, essencialmente, com os CC (quadro 15). A este valor acresce o número de trabalhadores potencialmente cobertos pela PCT do setor administrativo (96.940 em 2022). Nestes apuramentos está acautelada a contabilização desses trabalhadores apenas uma vez, independentemente do número de convenções

⁵⁵ Ver *infra* 4.2.

paralelas publicadas em 2023 pelo mesmo empregador, não havendo por isso um aumento da cobertura por esta via.

Quadro 15 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2023 e 2022)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2023					2022			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	2	17	5	24	4	12	1	17
Revisão parcial	27	110	81	218	23	89	74	186
Revisão global	3	29	25	57	4	11	22	37
Total	32	156	111	299	31	112	97	240
Trabalhadores potencialmente abrangidos	18.923	65.457	646.992	731.372	22.332	40.829	695.897	759.058

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

II. No conjunto de IRCT publicados em 2023, os sinais são igualmente favoráveis – 478 em 2023, face a 315 em 2022. O quadro seguinte revela que esse crescimento resulta do maior número de convenções (de 240 para 299) mas, essencialmente, de AA (de 20 para 60) e de PE (de 54 para 118).

Quadro 16 - IRCT publicados em 2023 e 2022 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2023			2022	2021
tipo	Nº	%	Nº	Nº
Acordo Coletivo	32	8,3%	31	20
Acordo de Empresa	156	40,4%	112	109
Contrato Coletivo	111	28,8%	97	79
SubTotal	299	77,5%	240	208
Acordo de Adesão	60	8,5%	20	18
(1) Total	359	86,0%	260	226
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2023				
tipo	Nº	%	Nº	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,0%	0	0
Portaria de Extensão	118	14,0%	54	55
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,0%	1	1
(2) Total	119	14,0%	55	56
TOTAL (1) + (2)	478	100%	315	282

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

III. O quadro seguinte assinala um ligeiro acréscimo do total de convenções paralelas⁵⁶ (86 em 2023; 81 em 2022). Mas, em termos relativos, o seu peso é menor: corresponde a 28,8% do universo

⁵⁶ Consideram-se paralelas as convenções com conteúdo materialmente idêntico, celebradas pelo mesmo empregador, mas com associações sindicais diferentes.

em 2023 (299 convenções), enquanto em 2022 correspondia a 33,8% num total de 240 convenções. Convém recordar que no Relatório são consideradas, tão somente, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, não se contabilizando aqui as situações de paralelismo ocorridas com convenções publicadas em anos anteriores, de que se dá nota ao longo do relatório.

Quadro 17 - Convenções paralelas publicadas em 2023 e 2022 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2023			2022 (240)
<i>Total de convenções publicadas:</i>	299	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	11	3,7%	11
Acordo de Empresa	49	16,4%	44
Contrato Coletivo	26	8,7%	25
TOTAL	86	28,8%	80

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

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

V. O quadro 18 apresenta a distribuição setorial (CAE, rev.3) da negociação coletiva. Destaca-se, desde logo, o predomínio dos setores habituais, CAE: “H- Transportes e armazenagem”, “C- Ind. transformadoras” e “G- Comércio”, que, conjuntamente, representam 60,2% do universo, em 2023, apesar de inferior a 2022 (64,6%). Verifica-se, de outra parte, que o peso relativo dos setores se alterou nestes dois anos. Assim, o setor dos transportes é o mais relevante: passou de 50 convenções em 2022 para 82 convenções, crescendo o seu peso relativo (2023, 27,4%; 2022, 20,8%), em virtude da relevância dos AC e AE do setor público empresarial, que correspondem a 48% em 82 convenções. Segue-se “C- Ind. transformadoras” apesar de ter decrescido o seu peso relativo (2023, 21,1%; 2022, 28,3%) e o “G- Comércio” (2023, 11,7%; 2022, 15,4%). Por outro lado, apenas os setores “B”, “T” e “U” não têm convenções publicadas neste ano, como de resto se observou nos três anos anteriores.

VI. Constata-se, de outra parte, que das 299 convenções, 156 são AE (dos quais, 22,7% (68) no setor dos Transportes e 10,4% (31) na Indústria) e 111 são CC (dos quais, 10% (30) no setor da Indústria e 9,7% (29), no Comércio). Cumpre também referir que são justamente os CC da Indústria e Comércio que absorvem o maior número de trabalhadores abrangidos (quadros 18 e 19).

VII. Comparativamente ao ano anterior, em 2023, assinala-se o crescimento da negociação coletiva nos setores: “S” 350%; “E” 320%; “Q” 125%; “N” 120%; e “H” 64%. E, em sentido contrário, um decréscimo do número de convenções publicadas nos setores: “P” -45%; “O” -25%; “K” -22%; “C” -7%; e “G” -5%.

Quadro 18 - Convenções publicadas em 2023 e 2022 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2023							2022
Total de Convenções publicadas: 299							240
Sector de Atividade (CAE rev.3)		AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	1	5	7	2,3%	6
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	2	31	30	63	21,1%	68
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	0	0	2	0,7%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	6	15	0	21	7,0%	5
F	Construção	0	0	1	1	0,3%	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	29	35	11,7%	37
H	Transportes e armazenagem	5	68	9	82	27,4%	50
I	Alojamento, restauração e similares	0	3	9	12	4,0%	10
J	Atividades de informação e comunicação	1	3	2	6	2,0%	5
K	Atividades financeiras e de seguros	9	11	1	21	7,0%	27
L	Atividades imobiliárias	0	1	0	1	0,3%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	2	2	0,7%	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1	3	7	11	3,7%	5
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	3	0	3	1,0%	4
P	Educação	0	3	3	6	2,0%	11
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	2	7	9	3,0%	4
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	7	1	8	2,7%	6
S	Outras Atividades de serviços	0	4	5	9	3,0%	2
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		32	156	111	299	100,0%	240

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

VIII. Quanto à repartição setorial, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções altera-se face a 2022. Porquanto (quadro 19):

- a) Em 2023, o total de trabalhadores abrangidos foi de 731.372 (diminuiu 27.686 relativamente a 2022, um decréscimo de 3,6%). Esta redução teve incidência, em especial, no setor “C-Indústrias transformadoras” (165.116, menos 114.758 trabalhadores), seguiu-se-lhe, por ordem de relevância, o “G- Comércio ...” (106.902, menos 93.454 trabalhadores).
- b) Em contrapartida, cresceu o número de trabalhadores em “I- Alojamento e restauração” (102.977, mais 4.170 trabalhadores); e em “Q- Ativ. de saúde e apoio social” (94.323, mais 56.617 trabalhadores).
- c) Os quatro setores acima descritos (C, G, I e Q) abrangem cerca de 64% dos trabalhadores potencialmente cobertos por negociação coletiva, dos quais 69% corresponde a convenções coletivas de trabalho (CC) de âmbito setorial (449.009 trabalhadores).

Quadro 19 - N.º de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2023 e 2022 (por setor de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2023							2022
Total de Convenções publicadas: 299							240
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	213	474	13.902	14.589	2,0%	12.544
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	932	11.976	152.208	165.116	22,6%	279.874
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	590	0	0	590	0,1%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	588	3.021	0	3.609	0,5%	834
F	Construção	0	0	37.914	37.914	5,2%	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	608	969	105.325	106.902	14,6%	200.356
H	Transportes e armazenagem	2.043	32.499	18.260	52.802	7,2%	26.939
I	Alojamento, restauração e similares	0	740	102.237	102.977	14,1%	98.807
J	Atividades de informação e comunicação	6.280	1.820	1.652	9.752	1,3%	12.178
K	Atividades financeiras e de seguros	7.069	6.700	3.387	17.156	2,3%	25.468
L	Atividades imobiliárias	0	247	0	247	0,0%	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	24.895	24.895	3,4%	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	600	254	38.361	39.215	5,4%	26.870
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	164	0	164	0,02%	114
P	Educação	0	244	12.889	13.133	1,8%	35.369
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	5.084	89.239	94.323	12,9%	37.706
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	715	1.324	2.039	0,3%	1.782
S	Outras Atividades de serviços	0	550	45.399	45.949	6,3%	217
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		18.923	65.457	646.992	731.372	100%	759.058

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

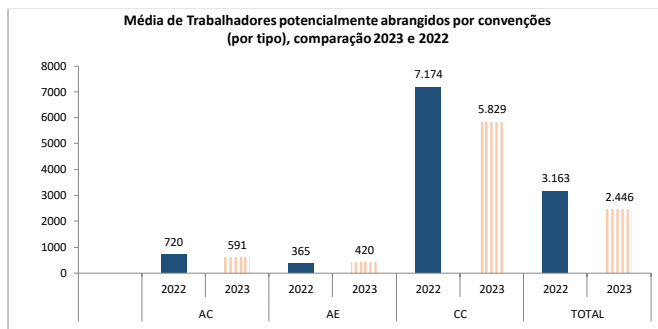
IX. Os apuramentos habituais quanto ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, representados abaixo, dão conta de uma descida média dos trabalhadores abrangidos por convenção, que passa de 3.189 trabalhadores, em 2022, para 2.446 trabalhadores, em 2023. Como houve ocasião de sublinhar, o peso do número de AE, no total do ano, terá certamente contribuído para este decréscimo. Isto apesar de o total de CC também ter crescido em 2023, mas as convenções outorgadas tiveram menor cobertura⁵⁷. O gráfico seguinte apresenta também a repartição

⁵⁷ Nos CC com maior cobertura há diferenças relevantes entre 2023 e 2022. Em 2023, o CC ARHESP/ SITESE– BTE 7/2023 abrange 56.434 trabalhadores, enquanto, em 2022, o CC APED/SITese– BTE 36/2022 tinha 137.000 trabalhadores potencialmente abrangidos.

média do número de trabalhadores por tipo de convenção, onde o ano de 2022 leva vantagem comparativamente a 2023, em CC e AC, enquanto o número médio de trabalhadores por AE é superior em 2023 (420 trabalhadores) face a 2022 (371 trabalhadores).

Quadro 20 - Média de Trabalhadores potencialmente abrangidos por tipo de Convenção publicada (2023 e 2022)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS - 2023					2022
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	32	156	111	299	240
N.º de Trabalhadores abrangidos	18.923	65.457	646.992	731.372	759.058
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	591	420	5.829	2.446	3.163



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

4.1.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

A propósito das duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas – emissão de portarias de extensão e celebração de acordos de adesão –, já houve oportunidade de assinalar o seu crescimento exponencial, que se traduziu num aumento de 119% de PE e de 200% de AA, em 2023, comparativamente a 2022. Neste ponto, analisam-se com detalhe estes dois instrumentos relativamente ao ano em referência.

4.1.2.1. Portarias de extensão emitidas em 2023

I. Em 2023, as 118 portarias de extensão respeitam os critérios enquadrados pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁵⁸:

- os indicadores a ter em conta na ponderação das circunstâncias sociais e económicas para efeitos de fundamentação da emissão de portarias de extensão (ao abrigo do art. 514.º, 2, CT);
- o prazo de 35 dias úteis para a conclusão do procedimento que antecede a publicação da portaria de extensão (análise, consulta pública e emissão de portaria);
- os três elementos a ponderar na fixação de eficácia retroativa das cláusulas de natureza pecuniária [prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 478.º CT]: (i) data do requerimento; (ii) produção de efeitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender; e (iii) tempo efetivamente despendido pelos serviços da Administração do Trabalho no procedimento administrativo correspondente.

II. O quadro seguinte ilustra o predomínio de extensão de convenções coletivas de âmbito setorial; a extensão de AE é quase residual e regista-se a extensão de quatro AC, enquanto em 2022 tal não se verificou.

⁵⁸ Ver, também, Relatório Anual N.C 2018, p. 76, Relatório Anual N.C 2019, pp. 68 a 71, Relatório Anual N. C 2020, pp. 84 a 88 e Relatório Anual N. C. 2021, pp. 79 a 83.

Quadro 21 - Tipo de Convenções estendidas (2023 e 2022)

2023		2022
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM nº 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	7	0
Acordo de Empresa	4	6
Contrato Coletivo	107	48
TOTAL	118	54

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

- III. Destacam-se alguns aspetos relevantes quanto às PE de 2022⁵⁹:
- i. A maioria das extensões continua a incidir sobre revisões parciais das convenções (86 em 118)⁶⁰; existe um grupo de extensões relativas a revisões globais⁶¹; encontram-se, ainda, três primeiras convenções objeto de extensão⁶²;
 - ii. São maioritárias as situações de extensão de convenções publicadas em 2023, o que corresponde a 59% das 118 PE de 2023 (70 em 118 PE), embora numa percentagem ligeiramente inferior a 2022 (61%, 33 em 54 PE).
 - iii. Há 48 PE que estendem convenções publicadas em 2022⁶³; na larga maioria dos casos (36 em 48), o início do procedimento de extensão, e a publicação do respetivo aviso no BTE, teve lugar em 2022, mas só veio a concluir-se no ano seguinte⁶⁴.
 - iv. A extensão de convenções paralelas verifica-se em 30 PE⁶⁵.

59 Anexo – Q. 10.

60 Por exemplo, revisões parciais: Portaria n.º 11/2023, de 04-01, extensão do CC AHRESP (hotel.restaur.sim.Pt) / SITESE (alojamento) - BTE 21/2022; Portaria n.º 331/2023, de 31-10, extensão do CC GROQUIFAR (grossist. farmac.) / SITESE (prod. farmac.) - BTE 26/2023; Portaria n.º 330/2023, de 31-10, extensão do CC FAPEL (fab.papel e cart.ão) / SINDEQ e.outros.- BTE 30/2023.

61 Por exemplo, revisões globais: Portaria n.º 128/2023, de 12-05, extensão do CC CAP (agricult.Pt.) / SETAAB - BTE 4/2023; Portaria n.º 74/2023, de 07-03, extensão do CC ANTROP (transp.passag) / FECTRANS - BTE 27/2022.

62 Portaria n.º 148/2023, de 31-05, extensão do CC UMP (misericórdias)/FNE e outros – BTE 14/2023; Portaria n.º 311/2023, de 14-07, extensão do CC UMP (misericórdias)/SEP e outros– BTE 24/2023; Portaria n.º 200/2023, de 12-07, extensão do AC Rodoviária Entre Douro e M. outros / FECTRANS e outros – BTE 29/2022.

63 Por exemplo, Portaria n.º 58/2023, de 02-03, extensão do CC ANIVEC-APIV (Ind.vestuario,conf.moda)/SINDEQ – BTE 23/2022.

64 Nesse sentido, por exemplo, Portaria n.º 12/2023, de 04-01, extensão do CC ALIF (ind.frio)/SETAAB – BTE 23/2022, aviso publicado na separata do BTE 20/2022. De modo diferente, a Portaria n.º 211/2023, de 17-07, extensão do CC APEL (edit.livreiros)/FEPCEs e outros– BTE 41/2022, aviso publicado na separata BTE 11/2023.

65 Por exemplo: Portaria n.º 225/2023, de 20-07, extensão do CC ADCP (adegas coop.) / SETAAB – BTE 19/2023 e Portaria n.º 233/2023, de 27-07, extensão do CC ADCP (adegas coop.) / SITESE – BTE 19/2023.

- v. Na fase procedimental de pronúncia dos interessados, localizam-se 25 PE com oposição à extensão, 11 do lado sindical⁶⁶, 12 do lado patronal⁶⁷ e duas PE em que a oposição foi suscitada por ambos⁶⁸, em regra, fundada na existência de convenção aplicável. Noutras situações, em que não há convenção aplicável, a associação de empregadores oponente invoca a sua maior representatividade, a pós-eficácia do CC caducado (nos termos do art. 501.º, 8, CT), a inexistência de um dever de celebrar convenções (com a consequente aplicação da legislação laboral) fundada no direito de autonomia coletiva e, ainda, o facto de ter dado início a um processo negocial com a apresentação de uma proposta de convenção⁶⁹.
- vii. As portarias de extensão repartem-se pelos 26 setores de atividade da CAE, representados graficamente, com predomínio da indústria (38/118) e do comércio (30/118), seguidas de alojamento e restauração (12/118), transportes e armazenagem (9/118) e agricultura (8/118). As restantes 21 PE encontram-se dispersas por outros oito setores da CAE.

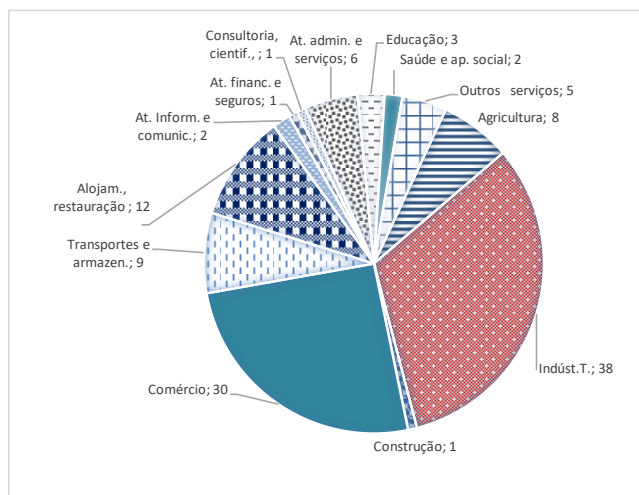
66 Portaria n.º 118/2023, de 10-05, extensão das alterações do CC APED/SITESE – BTE 36/2022, oposição a extensão apresentada pelos sindicatos FEPCES, CESP, STICC, na sequência do Aviso (Separata BTE, n.º 25, 14-12-2022). Com fundamento diferente, na Portaria n.º 328/2023, de 30-10, extensão do CC GROQUIFAR (grossist. farmac.) / FIEQUIMETAL (prod. farmac.) - BTE 29/2023, o próprio sindicato outorgante do CC pronunciou-se nesta fase de audição para requerer a retroatividade da tabela salarial à data da entrada em vigor da tabela salarial da convenção correspondente (1-01-2023). Esta pretensão não foi aceite (Tabela salarial da PE, vigência a partir de 01-09-2023).

67 Portaria n.º 182/2023, de 28-06, extensão das alterações do CC CNIS/FNSTFPS – BTE 8/2023. Oposição à extensão apresentada por U.Miseric.P., APM-RedeMut (Associação Portuguesa de Mutualidades), na sequência do Aviso (Separata BTE, n.º 4, de 15-03-2023). Em ambos os casos, a oposição à extensão foi aceite.

68 Portaria n.º 180/2023, de 27-06, extensão das alterações do CC ADIPA (distrib.prod.alim.) e outro/ SITESE (com. grosso) – BTE 15/2023, oposição à extensão apresentada por empregador (FNOP) e sindicato (SETAAB) na sequência do Aviso (Separata BTE, n.º 17, de 22-05-2023).

69 Portaria n.º 62/2023, de 02-03, extensão das alterações do CC ANIL (ind. lanifícios) e FESETE – BTE 24/2022, oposição à extensão apresentada pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal na sequência do Aviso (Separata BTE, n.º 20, de 03-11-2022) que pretende a exclusão das suas associadas. O pedido de exclusão foi aceite, com base no princípio da autonomia coletiva, conquanto o Governo tenha rejeitado os argumentos da associação de empregadores oponente, alegando que a maior representatividade, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão, o mesmo sucedendo com a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical, e contrapondo o dever de o Estado promover a contratação coletiva para que as convenções sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Quanto aos efeitos da caducidade do CC celebrado pelo oponente, recorda que estes são somente aplicáveis às relações de trabalho abrangidas pela caducidade do CC, não abrangendo as relações de trabalho estabelecidas após a cessação da vigência do mesmo.

Gráfico 14 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2023 por CAE (118 PE)



IV. A definição da eficácia das tabelas salariais com efeitos retroativos tem-se apoiado no n.º 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 junho. No seu conjunto, as amplitudes fixadas para a retroatividade da tabela salarial variam entre os 30⁷⁰ e os 340 dias⁷¹ anteriores à publicação da portaria correspondente.

V. No quadro 22, analisa-se o universo de PE publicado em BTE, em 2022, segundo os dois parâmetros de análise já conhecidos dos relatórios precedentes:

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

Quanto ao primeiro parâmetro, no conjunto das PE emitidas, verificou-se um intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE de 5,1 meses⁷²; já o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão é de 5 meses⁷³.

70 Portaria n.º 148/2023, 31-05, extensão do CC UMP (misericórdias) / FNE – BTE 14/2023.

71 Portaria n.º 71/2023, 07-03, extensão do CC APIO (ind. ourivesaria) / FIEQUIMETAL– BTE 12/2022.

72 Este intervalo médio foi de 5,4 meses em 2022; 6,2 meses em 2021; 2,5 meses em 2020; 2 meses em 2019 e 2,4 meses em 2018.

73 Tem-se registado oscilação nesse intervalo: 2022/5,3 meses; 2021/6,6 meses; 2020/6,4 meses; 2019/4,9 meses; 2018/6,7 meses; 2016/10 meses.

Quadro 22 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE – e entre a produção de efeitos da tabela salarial da Convenção e da PE (2022)

Intervalo temporal entre : Publicação da convenção e da PE; Produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE																							
- RCM 82/2017, 9 Junho -																							
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total (PE)
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	2	16	26	18	8	6	14	12	8	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	117
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	3	2	17	18	19	13	17	5	6	8	2	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0	117

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

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

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

4.1.2.2. Acordos de adesão publicados em 2023

Em 2023, foram celebrados 60 acordos de adesão (AA), valor que triplica comparativamente a 2022, justificado pelo crescimento dos AC do setor público empresarial, que representam 51 em 60 AA, como se analisará no ponto 4.3.

Da análise do conjunto dos AA de 2023, verifica-se o seguinte:

- quatro acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2023, seis a convenções publicadas em 2022, 11 a convenções de 2021, 25 a convenções de 2018, cinco a convenções de 2015, quatro a convenções de 2011, quatro a convenções de 2010 e uma relativa a convenção de 2009;
- na sua globalidade, 53 incidem sobre acordos coletivos e sete sobre acordos de empresa;
- 48 acordos de adesão correspondem a AC do setor das Atividades de saúde humana e apoio social;
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu da entidade empregadora em 30 situações, das associações sindicais em 11 casos e foi de iniciativa mista em 19 casos.

Quadro 23 - Acordos de Adesão publicados em 2023 e 2022

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS, 2023		2022
<i>Total de convenções publicadas:</i> 299		240
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	53	9
Acordo de Empresa	7	8
Contrato Coletivo	0	3
Total	60	20

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

4.2 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho

I. A título introdutório importa recordar que as entidades do setor público podem revestir diferentes formas e constituir relações de trabalho sujeitas ao Código do Trabalho ou à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. No perímetro de entidades do setor público sobressaem as empresas públicas que veem a suas relações coletivas de trabalho ser sujeitas ao regime comum das empresas. Existem ainda outras entidades do setor público que sujeitam as relações de trabalho ao Código do Trabalho, mas que não pertencem ao segmento empresarial. Estão nestas condições os institutos públicos de regime especial, fundações públicas de direito privado, e entidades reguladoras independentes, entre outros sujeitos públicos como consórcios administrativos. Estas entidades públicas, enquanto empregadores sujeitos ao Código do Trabalho, não agem no mesmo enquadramento dos empregadores privados, pelo que importa analisar esta contratação coletiva que revela traços singulares.

II. O âmbito de incidência do presente capítulo é delimitado pela contratação coletiva outorgada pelos empregadores públicos enunciados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, na sua atual redação, relativa ao Sistema de Informação e Reorganização do Estado (SIOE)⁷⁴. Estas entidades, quando regulam as suas relações de trabalho pelo Código do Trabalho, estão sujeitas a um regime especial de enquadramento das suas relações coletivas. Desde logo, porque se lhes aplicam os comandos legais das Leis do Orçamento de Estado que assim o determinem. Este foi o caso das restrições impostas a partir da LOE para 2011, que afetaram não só o setor público tradicional como aquele sujeito ao regime laboral comum.

III. Foi oportunamente explicado em relatórios anteriores que as Leis do Orçamento de 2018 e 2019 permitiram o levantamento dos constrangimentos existentes sobre a contratação coletiva dos empregadores públicos sujeitos ao Código do Trabalho, possibilitando a recuperação da margem de liberdade negocial concedida às partes no âmbito da autonomia coletiva⁷⁵.

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

75 No essencial, o art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do setor público empresarial à disciplina legal própria dos trabalhadores em funções públicas quanto aos regimes do subsídio de refeição e das deslocações em serviço, bem como quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno. Posteriormente, o art. 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro) fez cessar aqueles condicionamentos impostos às convenções coletivas, desde 2011. Ainda assim, a LOE/2017 manteve algumas limitações com reflexo direto na contratação coletiva, como seja a proibição de valorizações remuneratórias, incluindo os regimes de promoção e progressão salarial (arts. 19.º e 21.º, 3, da LOE/2017). Foi a Lei

IV. A Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2023 (Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro) reproduz, no essencial, o regime de abertura à contratação coletiva preceituado na LOE 2022. Ou seja, consente o “normal desenvolvimento das carreiras”, quanto a “alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão”, permitindo o pagamento integral dos correspondentes acréscimos remuneratórios; bem como a atribuição de prémios de desempenho e ajudas de custo, desde que seja disciplinada por IRCT ou regulamento interno e outros instrumentos legais ou contratuais. Admite-se, por fim, a contratação de seguros de saúde ou de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (arts. 20.º e 27.º LOE 2023; e art. 126.º/6 DL n.º 10/2023, DL de execução orçamental).

V. Como habitualmente, a contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no setor público empresarial⁷⁶, o que justifica um enfoque particular nas empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2023, recorrendo à listagem de empresas do setor público empresarial inscrita em duas fontes administrativas:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁷⁷, apurando as empresas do SEE, com participação pública igual ou superior a 40% (em 31 de dezembro de 2023); e
- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁷⁸, apurando as empresas do setor público empresarial (SPE), setor empresarial do Estado (SEE) e setor empresarial local (SEL) – que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação) –, a 31 de dezembro de 2023.

O quadro seguinte apresenta os principais apuramentos quanto à negociação coletiva celebrada em 2023, no Setor Público Empresarial, com um total de 131 IRCT negociais, o que corresponde a 78 Convenções (71 AE e sete AC) e 53 Acordos de Adesão⁷⁹. No entanto, este aumento em 157% do total de IRCT (51 em 2022; 131 em 2023) não foi acompanhado pelo alargamento do número de empresas abrangidas que, pelo contrário, baixou ligeiramente (76 em 2022; 63 em 2023).

do Orçamento para 2018 (art. 23.º da Lei n.º 114/2017, 29 de dezembro) que estabeleceu que as convenções coletivas do setor empresarial retomam a sua plena aplicabilidade e considera “repostos os direitos adquiridos” a partir de janeiro/ 2018.

76 Em 2023, para além das empresas do setor público empresarial, regista-se a celebração de dois AE pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa- BTE 48/2023.

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

78 O total de entidades indicadas no SIOE (em 31/12/2023 e com mais de 50% de participação pública) é de 162 para a Administração Central (SEE) e 207 para a Administração Local (SEL). No apuramento dos 50% de capital público podem ser consideradas as várias participações do SEE e SEL para a mesma empresa. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/>.

79 O universo de Acordos de Adesão (AA) publicados em 2023 são analisados no ponto 4.2.2. Ver também o quadro síntese em Anexo. Integram-se no perímetro público, por exemplo, o AA Hospital de Loures, EPE/ASPE -BTE 33/2023, adesão ao AC CHUALgarve/ASPE – BTE 24-2018.

Quadro 24 - Setor Público Empresarial - IRCT publicados em 2022 e 2023

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	Total IRCT (do SPE)	Nº empresas abrangidas
2023	53	7	71	131	63
2022	6	3	42	51	76

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

Para a redução do número de empresas envolvidas na contratação coletiva em 2023 contribuiu a outorga de várias convenções paralelas pela mesma empresa (39 em 78 convenções são paralelas, ver quadro 25); e também a celebração de convenções e de acordos de adesão pela mesma empresa (sete em 63 empresas).

Na repartição setorial, os transportes continuam a ter a primazia (15 empresas outorgantes e 40 convenções), com destaque para as 19 convenções (AE) outorgadas por quatro empresas⁸⁰. De outra parte, destaca-se a publicação de 21 convenções do setor da captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, onde se incluem três AC paralelos outorgados por 16 empresas⁸¹.

Segundo o perímetro geográfico, as empresas do setor empresarial do Estado (central) são maioritárias e celebraram 47 convenções (39 empresas). Há 30 convenções celebradas por 19 empresas do setor empresarial local e, por fim, uma empresa do setor empresarial regional celebra uma convenção⁸².

Quanto ao período de eficácia das convenções do perímetro do SPE, publicadas em 2023, a sua amplitude é muito variável e oscila entre cinco e 160 meses nas revisões globais (13) e entre três e 289 meses nas revisões parciais (58).

Tal como noutros capítulos do relatório, no quadro seguinte sobressai a relevância das revisões parciais (74% em 78 convenções).

VI. À semelhança das edições anteriores, no próximo capítulo aprofundaremos o estudo do conteúdo da contratação coletiva publicada em 2023, onde também se insere este grupo de convenções do SPE.

⁸⁰ Ver quadro seguinte, empresas Transtejo 7, Soflusa 4, NAV Portugal 4 e STCP 4.

⁸¹ AC Águas do Norte/STAL – BTE 27/2023.

⁸² AE SATA Internacional/SPAC – BTE 46/2023.

Quadro 25 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial, 2023

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec.	Outorgantes patronais	Outorgantes sindicais	Âmbito geográfico	Nº de Conv. p/ Empresa	Nº de Empres. p/ Conv.	Período eficácia (meses)	
1	AE	Rev. Parcial	H	TAP	SPAC	Central			151	
1	AE	Rev. Parcial	H	TAP	SPAC	Central	3	1	22	
1	AE	Rev. Parcial	R	GesLoures	SINTAP	Local	2	1	20	
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	Local	1	1	162	
2	AE	Rev. Parcial	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	Central	3	1	11	
4	AE	Rev. Parcial	A	DOCAPESCA	SINDEPESCAS	Central	1	1	50	
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	Local	1	1	13	
5	AE	Rev. Parcial	E	ADC Ág. da Covilhã	SINTAP	Local	1	1	36	
6	AE	1ª convenção	E	Águas de Fafe	SINTAP	Local	1	1	0	
7	AE	Rev. Parcial	K	Oitante	MAIS Sindicato	Central	1	1	66	
8	AE	Revisão Global	L	GEBALIS	STAL	Local	1	1	63	
9	AE	1ª convenção	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	Local	2	1	0	
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	Local	1	1	51	
10	AE	Rev. Parcial	H	SOFLUSA	SENSIQ	Central	4	1	28	
10	AE	Rev. Parcial	H	SOFLUSA	SITSE	Central			28	
10	AE	Rev. Parcial	H	SOFLUSA	SITRA	Central			28	
10	AE	Rev. Parcial	H	SOFLUSA	STFCMM	Central			13	
10	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SENSIQ	Central	7	1	28	
10	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SITSE	Central			28	
10	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SITRA	Central			28	
11	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	Central			13	
11	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SITSE	Central			13	
11	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	SITRA	Central			13	
11	AE	Rev. Parcial	H	TRANSTEJO	STFCMM	Central			13	
11	AE	Rev. Parcial	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	Central	4	1	28	
11	AE	Rev. Parcial	H	NAV- PORTUGAL	SITECSA	Central			62	
11	AE	Rev. Parcial	H	NAV- PORTUGAL	SITAVA	Central			216	
12	AE	Rev. Parcial	E	EPAL	SITE-CSRA	Central	2	1	166	
12	AE	Rev. Parcial	J	EMPORDEF	SITAVA	Central	2	1	175	
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte e ...	SIEAP	Central	6	16	0	
13	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte	SINDEL	Central			53	
13	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte	STAL	Central			53	
13	AE	Rev. Parcial	E	CMPEAE	SINTAP	Local	2	1	26	
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	Local	1	1	54	
20	AE	1ª convenção	H	EMEL	SINTAP	Local	3	1	0	
20	AE	Rev. Parcial	H	STCP	STTAMP	Local	4	1	26	
20	AE	Rev. Parcial	H	EMEL	CESP	Local			39	
20	AE	Rev. Parcial	R	OPART	CENA-STE	Central	2	1	15	
21	AE	Rev. Parcial	H	STCP	STRUN	Local			51	
21	AE	Rev. Parcial	H	STCP	SITRA	Local			51	
21	AE	Rev. Parcial	H	STCP	SNMOT	Local			51	
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	Local	1	1	0	
22	AE	Rev. Parcial	E	AGERE	SINTAP	Local	1	1	28	
23	AE	Rev. Parcial	H	SILOPOR	FEPCE	Central	1	1	168	
23	AE	Rev. Parcial	J	EMPORDEF	SITAVA	Central			3	
23	AE	Rev. Parcial	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	Local	1	1	14	
25	AE	Rev. Parcial	E	EPAL	SITE-CSRA	Central			4	
25	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	FECTRANS	Local	3	1	11	
26	AC	1ª convenção	H	APDL	FECTRANS	Central	1	6	0	
26	AE	Rev. Parcial	E	CMPEAE	SINTAP	Local			3	
27	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte	SIEAP	Central			3	
27	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte	SINDEL	Central			3	
27	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte	STAL	Central			3	
27	AE	Rev. Parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	Central			7	
27	AE	Rev. Parcial	K	CGD	STEC	Central	1	1	15	
28	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	Central	1	1	29	
29	AE	Revisão Global	H	TAP	SPAC	Central			7	
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE	SINTAP	Central	1	1	19	
30	AE	Rev. Parcial	H	CP comboios	SMAQ	Central	3	1	11	
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	Central			5	
32	AE	Rev. Parcial	C	INCM	SINTTAV	Central	3	1	8	
32	AE	Rev. Parcial	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	Local			5	
32	AE	Rev. Parcial	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	Central			7	
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	Central	1	1	9	
33	AE	Rev. Parcial	C	INCM	FIEQUIMETAL	Central			9	
33	AE	Rev. Parcial	C	INCM	SITSE	Central			289	
33	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	SITRA	Local			12	
33	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	SNMOT	Local			12	
33	AE	Rev. Parcial	R	OPART	CENA-STE	Central			4	
35	AE	Rev. Parcial	H	EMEL	SITSE	Local			14	
36	AE	Rev. Parcial	H	CP comboios	ASCEF	Central			15	
36	AE	Rev. Parcial	H	CP comboios	SFRCI	Central			10	
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	Local	1	1	0	
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	Local			11	
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	Local	2	1	28	
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	STAL	Local			28	
46	AE	Rev. Parcial	H	SATA Internacional	SPAC	Regional	1	1	50	
48	AE	Rev. Parcial	H	Parques Tejo	STMO	Local	1	1	22	
Total		Convenções no SPE: 78		Empresas abrangidas (nas convenções: AE e AC):				59		

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

4.3 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2023

4.3.1 Introdução

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

Por essa razão, o aprofundamento dos conteúdos da negociação coletiva publicada anualmente é estudado na perspetiva do binómio aplicativo lei/convenção coletiva, por forma a cotejar os textos convencionais à luz da legislação laboral em vigor. Neste relatório, merecem especial atenção as alterações ao regime jurídico do teletrabalho, que contribuiram para um aumento da sua regulação convencional, em 2023, onde se registam alterações no recorte da figura, a par das novidades introduzidas pela Lei n.º 13/2023.

Por último, e sempre que possível, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2023 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço. Neste domínio, recorre-se ao classificador habitual: (=) *à anterior*; *alteração à convenção anterior*; *conteúdo novo*.

4.3.2 Análise geral

I. A análise qualitativa inicia-se com o clássico mapeamento dos conteúdos apurados nos quadros 26 e 27. Embora não exaustivo, este mapeamento permite identificar os conteúdos dominantes, ao apreciar os tipos e subtipos de convenções, e, do mesmo passo, apreender as grandes tendências da negociação coletiva do ano e principais diferenças face ao ano anterior.

A seleção de temas utilizados procura dar nota das matérias que, tradicionalmente, se integram no conteúdo fundamental das convenções coletivas, a par de novos temas que assumem relevo crescente nos textos convencionais, como é o caso dos conteúdos relativos ao assédio e ao princípio da igualdade e não discriminação.

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

Como vem sendo habitual, apresentam-se aqui todas as referências encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzem meros ajustamentos, resultantes de revisões parciais, através de nova redação ou aditamento de novo número em cláusulas já existentes. Por esta razão, apresenta-se o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

II. Em termos gerais, a fisionomia das convenções publicadas em 2023 reveste-se de grandes semelhanças com a estudada em anos anteriores. Com efeito:

- os conteúdos mais comuns são quatro: retribuições e outras prestações pecuniárias, vigência da convenção, âmbito geográfico e faltas. Em contrapartida, os conteúdos menos encontrados na contratação coletiva em 2023 são: meios de vigilância a distância, tempo de trabalho/horário concentrado, encerramento temporário de estabelecimento ou diminuição de laboração;
- existem matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais (admissão, direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, comissão de serviço, licenças, local de trabalho/transferências, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos individuais, greve);
- outras matérias aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; evolução profissional; comissões paritárias/resolução de conflitos coletivos; atividade sindical, onde se destaca este ano o regime do teletrabalho);
- na perspetiva da repartição tipológica, alguns temas são tratados essencialmente em AE (acidentes de trabalho, adesão individual, avaliação de desempenho, disponibilidade, prestações sociais complementares, horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, evolução profissional, segurança e saúde, cláusulas de articulação e regimes transitórios).

No plano quantitativo, o número de ocorrências de cada categoria (quadros 26 e 27) apresenta algumas alterações de tendência. O grupo de revisões parciais adquiriu uma exuberância ainda mais acentuada em 2023⁸³, o que contribui para o total de ocorrências essencialmente em três tópicos: revisão da matéria salarial e institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocações,

⁸³ Em 2023, as revisões parciais correspondem a 73% do total das convenções (299).

subsídio de turnos, remuneração do trabalho suplementar; definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial e o respetivo âmbito geográfico.

Noutros temas, que tradicionalmente as partes tendem a regular em primeira convenção ou revisão global, verifica-se um aumento em comparação com o ano de 2022. Referimo-nos, por exemplo, aos regimes de duração e organização do tempo de trabalho (de 72 em 2022 para 111 em 2023), incluindo-se aqui a duração do PNT, banco de horas, horários flexíveis, registando-se igualmente um acréscimo no que concerne à admissão, cessação do contrato de trabalho e resolução de conflitos.

III. Em 2023, merece especial destaque o conjunto de previsões que melhoraram as condições salariais e outras prestações pecuniárias.

Houve, de facto, uma atualização salarial alargada à maioria das unidades de negociação, primordialmente revisões parciais, que beneficiou de um crescimento nominal das tabelas salariais. Paralelamente, a revisão de categorias profissionais tem uma forte expressão.

Há, por outro lado, um conjunto de convenções cujas atualizações salariais se projeta para além de 2023, através da publicação de tabelas plurianuais para 2024, 2025 e, até, para 2026⁸⁴; ora indexando a evolução dos salários dos anos subseqüentes ao Índice de Preços no Consumidor, sem habitação (IPC); ora estabelecendo um regime misto com a publicação de aumentos constantes em tabela salarial, com a possibilidade de correção em função da taxa de IPC⁸⁵.

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

Entendem-se, ainda como dignas de nota a atribuição de prémios em função dos resultados⁸⁶ e regras de progressão associadas, amiúde, a regimes de avaliação de desempenho.

Em síntese, em 2023, as diversas vias de valorização remuneratória configuram um ponto importante da negociação coletiva, dada a multiplicidade de atualizações remuneratórias negociadas e que poderão concorrer para o acréscimo dos “ganhos” do trabalhador.

84 AE ViaPorto / SINFA – BTE 25/2023(Anexo III).

85 AC Zurich / SINAPSA – BTE 22/2023 (Anexo III).

86 AE AGERE / SINTAP– BTE 22/2023 (cl. 79.º-A, i).

Quadro 26 - Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo (2023 e 2022)

TEMAS	TIPO			Total	2022
	AC	AE	CC		Total
	32	156	111	299	240
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	8	52	44	104	91
<i>Adesão individual</i>	3	22	0	25	15
<i>Admissão</i>	6	41	37	84	55
<i>Âmbito geográfico</i>	14	71	69	154	136
<i>Assédio moral</i>	4	36	36	76	54
<i>Atividade sindical</i>	9	54	42	105	75
<i>Avaliação de desempenho</i>	4	32	4	40	39
<i>Categorias profissionais</i>	14	91	78	183	97
<i>Cedência ocasional</i>	3	6	8	17	25
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	6	51	41	98	61
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	7	30	16	53	37
<i>Comissão de serviço</i>	4	28	16	48	34
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	6	28	21	55	39
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	6	37	31	74	46
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	4	13	7	24	27
<i>Descanso semanal</i>	5	65	40	110	69
<i>Deslocações</i>	13	48	40	101	86
<i>Direitos de personalidade</i>	4	37	30	71	61
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	4	54	31	89	61
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	1	3	3	7	6
<i>Evolução Profissional</i>	5	60	30	95	71
<i>Faltas</i>	9	79	50	138	106
<i>Feriados</i>	7	55	35	97	64
<i>Férias</i>	11	65	34	110	79
<i>Formação profissional</i>	5	55	32	92	84
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	0	13	11	24	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	6	47	36	89	74
<i>Licenças</i>	3	28	27	58	46
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	4	45	37	86	54
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	1	10	6	17	21
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	1	6	4	11	1
<i>Mobilidade funcional</i>	5	37	29	71	47
<i>Parentalidade</i>	6	54	41	101	86
<i>Período Experimental</i>	4	31	37	72	52
<i>Poder disciplinar</i>	3	36	29	68	51
<i>Prestações sociais complementares</i>	12	49	18	79	65
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de outros</i>	4	40	30	74	53
<i>Protocolos /regulamentos</i>	3	31	12	46	47
<i>Regalias anteriores</i>	7	23	29	59	49
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	7	43	33	83	63
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	4	1	2	7	10
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	32	153	111	296	236
<i>Segurança e saúde</i>	5	56	38	99	62
<i>Tempo de trabalho</i>	9	67	35	111	72
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	2	15	18	35	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	5	13	19	17
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	5	41	27	73	46
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	1	4	6	3
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	6	26	13	45	19
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	9	38	24	71	55
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	7	45	35	87	69
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	7	50	43	100	66
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	9	64	23	96	71
<i>Tempo de trabalho /Dever de abstenção de contacto</i>	0	6	4	10	9
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	6	33	8	47	23
<i>Trabalhador estudante</i>	6	38	28	72	51
<i>Trabalho de menores</i>	2	15	22	39	25
<i>Trabalho intermitente</i>	0	2	1	3	0
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	15	21	36	22
<i>Vigência</i>	14	93	67	174	165
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	4	17	12	33	33

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

Quadro 27 - Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo (2023 e 2022)

TEMAS	Subtipo			Total	2022
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	24	218	57	299	240
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	23	30	51	104	91
<i>Adesão individual</i>	4	14	7	25	15
<i>Admissão</i>	21	12	51	84	55
<i>Âmbito geográfico</i>	24	99	57	180	136
<i>Assédio moral</i>	18	9	49	76	54
<i>Atividade sindical</i>	24	25	56	105	75
<i>Avaliação de desempenho</i>	13	8	19	40	39
<i>Categorias profissionais</i>	23	105	55	183	97
<i>Cedência ocasional</i>	5	2	10	17	25
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	24	18	56	98	61
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	14	16	23	53	37
<i>Comissão de serviço</i>	18	6	24	48	34
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	15	8	32	55	39
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	16	15	43	74	46
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	4	7	13	24	27
<i>Descanso semanal</i>	22	33	55	110	69
<i>Deslocações</i>	16	40	45	101	86
<i>Direitos de personalidade</i>	21	4	48	73	61
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	21	17	51	89	61
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de</i>	1	0	6	7	6
<i>Evolução Profissional</i>	21	24	50	95	71
<i>Faltas</i>	24	57	57	138	106
<i>Feridos</i>	23	19	55	97	64
<i>Férias</i>	24	29	57	110	79
<i>Formação profissional</i>	23	16	53	92	84
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	9	0	15	24	19
<i>Igualdade e não discriminação</i>	23	13	53	89	74
<i>Licenças</i>	13	3	42	58	46
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	22	13	51	86	54
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	5	2	10	17	21
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	4	1	6	11	1
<i>Mobilidade funcional</i>	21	4	46	71	47
<i>Parentalidade</i>	19	30	52	101	86
<i>Período Experimental</i>	19	10	43	72	52
<i>Poder disciplinar</i>	20	4	44	68	51
<i>Prestações sociais complementares</i>	11	34	34	79	65
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de</i>	19	7	48	74	53
<i>Protocolos / regulamentos</i>	14	2	30	46	47
<i>Regalias anteriores</i>	12	10	37	59	49
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	21	12	50	83	63
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	0	3	4	7	10
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	24	215	57	296	236
<i>Segurança e saúde</i>	21	23	55	99	62
<i>Tempo de trabalho</i>	24	30	57	111	72
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	7	5	23	35	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	3	14	19	17
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	18	12	43	73	46
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	2	2	5	3
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	10	10	25	45	19
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	19	12	40	71	55
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	21	14	52	87	69
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	24	24	52	100	66
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	17	43	36	96	71
<i>Tempo de trabalho / Dever de Abstenção de contacto</i>	2	4	4	10	9
<i>Tempo de trabalho / Disponibilidade</i>	7	20	20	47	23
<i>Trabalhador estudante</i>	16	14	42	72	51
<i>Trabalho de menores</i>	9	4	26	39	25
<i>Trabalho intermitente</i>	0	1	2	3	0
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	9	1	26	36	22
<i>Viçência</i>	24	93	57	174	165
<i>Viçência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	5	9	19	33	33

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

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

4.3.3.1 Nota prévia

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

Desde 2022 foi aditada uma nova alínea [i)] ao n.º 2, respeitante à *negociação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho*⁸⁷.

Por outro lado, o n.º 1 da norma em referência estabelece ainda o conjunto de requisitos de ordem formal de que depende o depósito da convenção⁸⁸. E, por último, o seu n.º 4 habilita os outorgantes da convenção a fixarem um montante a pagar às associações sindicais, a título de comparticipação nos encargos da negociação, quando ocorra a adesão individual à convenção aplicável (arts. 492.º, 4, e 497.º CT)⁸⁹.

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

- o campo de análise concentra-se em primeiras convenções e revisões globais, abrangendo 81 (24 e 57, respetivamente) de um universo de 299 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2023;
- parte-se do entendimento que o disposto nos números 2 e 3 do art. 492.º CT se deve conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para o respetivo regime jurídico e analisa-se, em particular, o modo como as convenções densificam as recomendações da lei, em função das especificidades de cada contexto organizacional⁹⁰;

⁸⁷ Ver *supra* 2.2. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

⁸⁸ Por isso, os requisitos sobre identificação das partes e da convenção não serão analisados (arts. 492.º, 1, e 494.º, 4, CT).

⁸⁹ Ver *infra* 4.3.5, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas.

⁹⁰ É importante lembrar que vários segmentos da norma do art. 492.º CT (relativos a igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica; cumprimento e garantias da retribuição; teletrabalho; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e transmissão de empresa ou estabelecimento) estão abrangidos pelo n.º 3 do art. 3.º CT [mais precisamente as alíneas a), b), d), j), k), l) e m)]. Por isso, só se consente a sua regulação por IRCT se for em sentido mais favorável ao trabalhador.

– no âmbito de cada uma das alíneas dos citados n.ºs 2 e 3 do art. 492.º CT, o conjunto de matérias versadas, por tópico, contabiliza-se apenas uma vez, independentemente do número de ocorrências encontrado na convenção⁹¹. Isto quer dizer que o número máximo apurado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas: um total de 81 convenções, em 2023.

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

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

Quadro 28 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492.º do CT, primeiras convenções e revisões globais (2023 e 2022)

Conteúdos recomendados pelo art.492.º.CT		1ªs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2022
		AE	AC	CC	TOTAL	AE	AC	CC	TOTAL		
n.º 2, a)	Relações entre outorgantes, cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos	4	1	2	7	13	2	11	26	33	15
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	9	1	3	13	14	2	15	31	44	40
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho - segurança e saúde	16	1	4	21	27	3	25	55	76	51
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	17	2	5	24	26	3	25	54	78	53
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	17	2	5	24	29	3	25	57	81	54
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	2	0	0	2	6	2	2	10	12	9
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	4	0	2	6	5	0	0	5	11	3
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	0	0	0	0	0	0	1	1	1	5
n.º 2, i)	Condições de prestação em regime de teletrabalho	2	1	1	4	9	1	3	13	17	10
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar convenção	15	1	5	21	22	3	22	47	68	45
Universo de convenções analisadas		17	2	5	24	29	3	25	57	81	54

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

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

⁹¹ Por exemplo, a previsão do cumprimento da convenção e resolução de conflitos coletivos, nuns casos surge a propósito da revisão e denúncia da convenção, noutros enquanto competência da comissão paritária para dirimir litígios que resultem da aplicação da convenção e noutros, ainda, prevê-se comissão específica para resolução de conflitos individuais ou coletivos.

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

A regulação da relação entre outorgantes da convenção surge habitualmente nas cláusulas iniciais, relativas à vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, onde também se disciplina a resolução dos conflitos que ocorram durante a negociação de revisão ou celebração de nova convenção. Usualmente, a convenção acompanha o figurino legal, referindo-se à conciliação, mediação e arbitragem voluntária⁹², com a possibilidade de escolha de um destes mecanismos⁹³ ou a conjugação de vários deles⁹⁴ (quadro 28).

Na resolução de conflitos sobre a revisão parcial ou global do texto convencional, surge, em certos casos, a previsão expressa de arbitragem voluntária, complementada por “convenção de arbitragem”, que estabelece o âmbito, o objeto, a composição e o regime de funcionamento da comissão arbitral⁹⁵.

De outra parte, há convenções que se comprometem a tentar dirimir os conflitos emergentes da aplicação e revisão da convenção recorrendo à conciliação e mediação laboral⁹⁶ “em momento prévio a qualquer outro de resolução de conflitos”⁹⁷.

Em complemento das figuras jurídicas previstas no CT, foram encontrados, no setor aéreo, procedimentos internos de resolução de conflitos, cujo principal objetivo consiste em assegurar a paz social⁹⁸.

92 A duração da fase de resolução extrajudicial de conflitos é variável: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 3.ª, 5; 106.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 3.ª, 5.ª), AE AMAC/FENPROF – BTE - 41/2023 (cl. 2.ª, 4) sobre vigência por um período máximo de 12 meses; enquanto CC ANTRAM/FECTRANS BTE 4/2023 (cl. 3.ª, 5) e paralelos, sobre vigência no mínimo até 18 meses.

93 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 3.ª, 5) [(=) BTE 20/2022], em caso de denúncia da convenção, admite-se o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais” acordadas, no máximo durante 2 anos.

94 CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 103.ª, 104.ª e 106.ª).

95 No setor segurador, por exemplo, AE MUTUA/SINAPSA— BTE 18/2023 (cl. 3.ª, 5 e Anexo VI): o objeto da arbitragem restringe-se às matérias em conflito e a decisão da comissão arbitral deve integrar os pontos já acordadas pelas partes. Se não for viabilizada a composição do colégio arbitral, ocorrerá a vigência ilimitada da convenção. Uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de seis meses.

96 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 68.ª): resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão da convenção por conciliação ou mediação e, na ausência de solução por aquelas vias, recurso à arbitragem.

97 Ver AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 81.ª) [(=) BTE 29/2022]; CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 106.ª) [(=) BTE 20/2022]; e o AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 22/2023 (cl. 8.ª).

98 AE Easyjet Airline Company /SPAC- BTE 40/2023 (art. 13.º, 4, e 14.º); AE RYANAIR/STTAMP – BTE 9/2023 (12.5); AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 9.ª).

- “As ações de formação profissional,⁹⁹ tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador” [art. 492.º, 2, b), do CT, a articular com os arts. 130.º e ss.]

Nesta alínea considera-se a letra da norma que indica “ações de formação profissional”¹⁰⁰. Como consequência, apenas são referenciadas as concretizações e, as mais das vezes, os afloramentos do modo como as convenções perspetivam o desenvolvimento da formação profissional ou a sua relevância na relação de trabalho.

Em 2023, são apuradas 44 convenções, de 81 primeiras convenções e revisões globais, que referenciam conteúdos como a formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação¹⁰¹, segurança e saúde no trabalho¹⁰², assim como adaptação a novas tecnologias, promovendo a adaptação do trabalhador à evolução tecnológica do posto de trabalho¹⁰³ e, nalguns casos, indicando as especificidades associadas a profissões regulamentadas¹⁰⁴.

Associado ao “uso de ferramentas digitais” encontrou-se também o dever de o empregador promover ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um “uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga e respeite os períodos de descanso do trabalhador”¹⁰⁵, o que encontra arrimo também no dever de abstenção de contacto (art. 199.º-A CT).

Existem outras dimensões – incluindo o dever de o empregador garantir a formação profissional dos seus trabalhadores, a que corresponde, do lado dos trabalhadores, o direito à formação profissional, assim como o dever de frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador¹⁰⁶ – que serão desenvolvidas em capítulo próprio¹⁰⁷. Sendo de realçar que a maioria reproduz o texto da lei, ao fixar 40 horas de formação anual por trabalhador.

99 Ações de formação profissional resultam de um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se as ações com duração igual ou superior a quatro horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências, etc. Consultar glossário em <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>. Relatório E.F.2020.

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

101 AC AGUAS NORTE/SIEAP– BTE 13/2023 (cl. 60.º, 5).

102 AC MEO/STPT– BTE 13/2023 (cl. 102.º, 1).

103 AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL– BTE 21/2023 (cl. 8.º, 1).

104 Exemplo, nos transportes rodoviários, CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 78.º, 1 a 3); nos transportes aéreos, AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 5.º, 1); AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 11.º).

105 AE AIG/STAS– BTE 7/2023 (cl. 21.º, 3).

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

107 Cfr. 4.3.7.

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

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

Em 2023, surgem diversas projeções da SST em primeiras convenções (21) e revisões globais (55)¹⁰⁸, muitas delas reproduzindo a lei e já tendo em linha de conta as recentes alterações legislativas sobre a adaptação das regras de SST às situações de teletrabalho, consagradas na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, conforme desenvolvido em 4.3., outras já com uma abordagem, embora incipiente, dos riscos psicossociais.

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

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

Em 2023, as convenções coletivas continuam a abordar um leque de matérias diversificado. O Código do Trabalho sistematiza em secções próprias a igualdade e não discriminação e a parentalidade. As fortes conexões entre os dois domínios serão afloradas no ponto 4.3.8.

Num âmbito mais lato, encontra-se a preocupação de conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, refletida nas regras sobre organização do horário de trabalho¹⁰⁹, marcação de férias¹¹⁰ e descanso semanal¹¹¹. Surgem, ainda, as disposições habituais quanto à conciliação da parentalidade e a organização dos tempos de trabalho¹¹².

108 Cfr. CC APECA /FEPCES— BTE 1/2023 (cls. 12.º, 1, h), i, 2; 13.º, f), m)); AE AHBV/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 11.º, g) a i)).

109 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 37.º, 6); AE AGUAS FAFE/SINTAP (cl. 33.º, 4).

110 Conciliação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar AE GEBALIS/STAL– BTE 8/2023 (cl. 66.º, 10); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 76.º).

111 AE AIG/STAS— BTE 7/2023 (cl. 25.º, 3): gozo do descanso semanal nos mesmos dias.

112 AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 22/2023 (cl. 14.º, 4); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 68.º).

No plano mais formal, é comum a referência à igualdade no acesso ao emprego ou à progressão¹¹³, à formação e às condições de trabalho, em geral. Embora, por vezes, sejam complementadas por medidas de ação afirmativa¹¹⁴. Algumas destas medidas relacionam-se com a promoção de situações de igualdade material, tendo como propósito a proteção de trabalhadores portadores de deficiência¹¹⁵, com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes atribuir condições de trabalho mais ajustadas¹¹⁶; e também para promover o enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹¹⁷.

Há também regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções¹¹⁸ ou remunerações¹¹⁹.

Em 2023, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, vem consagrar o regime legal do cuidador nos arts. 101.º-A a 101.º-H CT, como será desenvolvido *infra* (4.3.4. e 4.3.8).

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

Na linha do explanado em relatórios anteriores, considera-se que uma formulação muito genérica desta disposição abarca virtualmente o conjunto dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho, sendo algumas destas matérias aprofundadas em secções próprias do Relatório. Continuamos, aqui, a privilegiar dois conjuntos de matérias: o desenvolvimento de direitos e deveres das partes na relação de trabalho em aspetos que vão adquirindo relevância na negociação coletiva; assim como o tratamento da dimensão retributiva, que beneficia de indiscutível protagonismo no espaço da negociação (*lato sensu*).

Quanto ao primeiro tópico, observa-se a regulação dos direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados¹²⁰. No

113 AE AAVI/CESP— BTE 26/2023 (cls. 9.ª, 1, k); AE INFRAQUINTA/SINTAP— BTE 43/2023 (cls. 9.ª e 10.ª).

114 AE CTT/SINDETELCO—BTE 21/2023 (cl. 18.ª, 2)): para corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser desenvolvidas políticas de ação positiva tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais; AE TUB/STAL—BTE 22/2023 (cls. 10.ª e 11.ª).

115 Regras específicas sobre flexibilidade do horário e também no acesso ao emprego: AE GEBALIS/STAL—BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 3, 4).

116 Os CC AHSA/SETAAB— BTE 4/2023 (cl. 87.ª) [(=)BTE 20/2022] e CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2023 (cl. 56.ª) [(=)BTE 30/2021]; CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 36.ª) continuam a promover a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em razão da idade, doença ou acidente.

117 Por exemplo, AE EMEL/SINTAP— BTE 20/2023 (cl. 39.ª, 2).

118 Por exemplo, AE Groundlink III Handling, L.da/SITAVA – BTE 32/2023 [cl. 9.ª, 5, e)].

119 CC ANIECA/FECTTRANS-BTE 22/2023 (cl. 2.ª).

120 Desenvolvido em 4.3.10. Ver AE TUB/STAL— BTE 22/2023 (cl. 9.ª), quanto à utilização de dados biométricos, assegurando a proteção de dados pessoais.

respeito dos direitos de personalidade, é comum a remissão para o regime legal¹²¹. Este regime projeta-se na reserva e confidencialidade de mensagens¹²² e de elementos alheios à vida profissional (art. 16.º CT), bem como em normas que incidem sobre o acesso a dados pessoais ou ao processo individual dos trabalhadores (art. 17.º CT)¹²³, conforme desenvolvido em 4.3.9.

Já as cláusulas remuneratórias (considerando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) localizam-se em todas as convenções deste universo (84 convenções, em 2023) e raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Na realidade, as previsões com incidência remuneratória reportam-se à retribuição base e também a vários acréscimos remuneratórios associados à organização do tempo de trabalho como, por exemplo, do trabalho suplementar (76), do trabalho noturno (73), do trabalho por turnos (48), do regime de disponibilidade e prevenção (27) ou da isenção de horário (59). Em complemento da remuneração e do pagamento do subsídio de refeição, encontra-se a menção a componentes de retribuição em espécie¹²⁴, abarcando a comparticipação do alojamento do trabalhador e os seus consumos de água e energia¹²⁵.

À semelhança do ano anterior, em 2023, abundam as disposições convencionais que delimitam o itinerário retributivo do trabalhador, ao estabelecer o recorte das categorias profissionais, que se conjugam com as relativas à promoção e progressão do trabalhador. Estes regimes podem estar associados a disposições transitórias¹²⁶ ou a normas com eficácia retroativa¹²⁷, que visam, em última análise, a valorização salarial do trabalhador.

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

Na sua larga maioria, as soluções encontradas para a resolução de conflitos individuais reproduzem as regras já definidas em convenção num passado recente e oportunamente relatadas nos relatórios de 2018 e 2019¹²⁸. Em 2023, são 12 as convenções que tratam o tema, preservando os modelos já conhecidos de anos anteriores.

121 AE EMEL/SINTAP— BTE 20/2023 (cl. 29.ª, 2).

122 AE NewRail/FESAHT— BTE 47/2023 (cl. 20.ª).

123 Ver PARQUES SINTRA/SINTAP— BTE 30/2023 (cl. 16.ª, 2).

124 AE RESIALENTEJO/STAL— BTE 2/2023 (cl. 47.ª).

125 CC AHSÁ/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 58.ª [(=) BTE 20/2022]).

126 AE BP – MANOSDOURO/FESMAR— BTE 26/2023 (cl. 95.ª).

127 CC ANTRÓP/STRN – BTE 21/2023 (cls. 84.ª e 88.ª).

128 Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva: em 2018, pp. 102 e 103; em 2019, pp. 93 ss.

Na verdade, continua a observar-se a previsão expressa de mecanismos de autorresolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, definidos como competência da comissão paritária¹²⁹. Noutros casos, surge a possibilidade de utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para litígio laboral decorrente da própria convenção, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho¹³⁰. E também se prevê o recurso à arbitragem voluntária¹³¹.

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

A disposição legal que, no exercício do direito à greve, fixa os parâmetros do pré-aviso determina que é exigida “uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos”, admitindo, em alternativa, que estes conteúdos sejam definidos por IRCT (arts. 534.º, 3 e 4, 537.º e 538.º CT).

Em 2023, encontram-se algumas referências sobre o direito à greve, mas apenas duas convenções definem os serviços mínimos a aplicar em caso de greve¹³². Nas restantes referências à greve (10 convenções) encontra-se:

- remissão para o regime legal¹³³ ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹³⁴, por vezes associado à proibição do *lock out*¹³⁵;
- o reconhecimento do direito à greve, confirmando a obrigação de os trabalhadores assegurarem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações¹³⁶.

129 Assim, compete à comissão paritária: a conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador no CC AHSA/SETAAB— BTE 4/2023 (cl. 106.ª) e apreciar questões de natureza técnica, nomeadamente, criação de categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial, organização do tempo trabalho e carreiras profissionais, no CC APEC/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 86.ª, 4, b)).

130 Com conteúdo idêntico ao observado em anos anteriores, ver as convenções outorgadas pelo SETAAB. Por exemplo, AC ARB-Vale do Sorraia /SETAAB — BTE 37/2022 (cl. 81.ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 81.ª) e também o AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 22/2023 (cl. 57.ª).

131 AE PARQUESINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 6.ª).

132AE SUCH/SINTAP BTE 33/2023 (cl. 154.ª); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 5.ª).

133 CC CNIS/FPCES— BTE 24/2023 (cl. 13.ª).

134 ANTRAM/ SIMM - BTE 5/2023 (cl. 15.ª).

135 CC ANTROP/STRN– BTE 21/2023 (cl. 14.ª).

136 AE AHBV – Barcarenense/SNBP e AHBV – Torrejanosa/SNBP— ambos BTE 1/2023 (cl. 18.ª).

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

São raras as disposições que indicam expressamente os efeitos da convenção que perduram na esfera jurídica do trabalhador em caso de caducidade¹³⁷. Como se desenvolve no ponto 4.3.5.4, o recorte deste regime, enquadrado pelo art. 501.º, n.º 8, CT, pode variar, no que toca aos direitos preservados bem como à duração da sua vigência¹³⁸.

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

São 17 as primeiras convenções e revisões globais que tratam este tópico¹³⁹. Destaca-se aqui a previsão de teletrabalho em regime híbrido onde o desenho do modelo de alternância deve ser definido no contrato escrito a celebrar entre o empregador e o trabalhador¹⁴⁰, mas concretizando no texto da convenção que os custos associados à aquisição/uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários ao funcionamento do posto em teletrabalho, bem como o pagamento de acréscimo de custos de energia e subsídio de refeição devem ser suportados pelo empregador¹⁴¹.

Já o acompanhamento do trabalhador, o modelo de reporte, incluindo os momentos de contacto presencial com as chefias e demais trabalhadores, é remetido, maioritariamente, para o acordo escrito¹⁴².

Por fim, importa referir que o regime do teletrabalho se conjuga com vários aspetos mencionados no preceito em referência (art. 492.º CT). Este é o caso do regime de segurança e saúde do teletrabalhador e a amplitude do seguro de acidentes de trabalho, bem como os critérios de preferência para o regime

137 Para além destas situações, o CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 81.ª, 1) e paralela salvaguardam os efeitos de convenção anterior cujo aviso de caducidade já tenha caducado ou venha a caducar no âmbito da vigência deste CC. Ver quadro 39.

138 O art. 501.º, 8, CT indica as matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até nova convenção ou decisão arbitral, na ausência de acordo das partes. Ver *infra* 2.2.

139 Ver *infra* (4.3.10.).

140 AE Maiambiente/SINTAP– BTE 9/2023 (cl. 40.ª).

141 CC FNOP/STAAB– BTE 17/2023 (cl.26.ª); AE FENAME/SITese– BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A).

142 AE MUTUA/SINAPSA– BTE 18/2023 (cl. 15.ª).

de teletrabalho, que a lei articula com a tutela da parentalidade e do trabalhador cuidador e que, também eles, estão refletidos nas convenções¹⁴³.

- **A previsão de uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas** (art. 492.º, 3, do CT, a articular com o art. 493.º do CT).

A previsão de comissão paritária surge em 68 convenções¹⁴⁴. Um grande número reproduz as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção)¹⁴⁵ que se conjugam, amiúde, com outras atribuições concedidas a estes órgãos bipartidos. Dá-se nota das principais previsões encontradas:

- resolução de conflitos individuais¹⁴⁶, incluindo sobre avaliação de desempenho¹⁴⁷;
- resolução de conflitos emergentes da aplicação da convenção ou dos contratos de trabalho por ela enquadrados¹⁴⁸;
- acompanhamento do plano de pensões¹⁴⁹;
- esclarecimento de dúvidas quanto à conjugação de diferentes regimes convencionais¹⁵⁰;
- apreciação de questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial¹⁵¹; revisão de categorias e conteúdos das profissões¹⁵²;
- apreciação de situações de subcontratação de mão de obra, incluindo em regime de trabalho temporário¹⁵³.

143 AE FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A).

144 Versam também sobre a composição ou atribuições das comissões paritárias, 10 revisões parciais, em 2023.

145 Por exemplo, AE TUB/TAL – BTE 22/2023 (cl. 96.ª, 1).

146 Para AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 106.ª), para além das atribuições legais, a comissão paritária é um organismo de conciliação de diferendos entre empregador e trabalhadores. A sua composição varia consoante exerça uma função conciliatória ou de interpretação da convenção.

147 AE MAI AMBIENTE/SINTAP – BTE 9/2029 (Anexo III9, art.19.ª): se o trabalhador não se conformar com a avaliação, pode solicitar parecer fundamentado, mas não vinculativo, da comissão paritária.

148 AEEMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 109.ª, 1).

149 AE MUTUA/SINAPSA – BTE 17/2023 (cl. 55.ª): comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificar o seu cumprimento e gestão do respetivo fundo.

150 CC ANTRP/STRN – BTE 21/2023 (cls. 82.ª, 83.ª): a comissão paritária analisa dúvidas resultantes da conjugação do regime de convenção anterior que venha a caducar e o regime previsto na nova convenção.

151 AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 106.ª) e CC APEC/FECTRANS – BTE 5/2023 [cl. 86.ª, 4, b)]. No CC ANTRAM/SIMM – BTE 5/2023 [cl. 14.ª, n)] e paralelo, a criação de nova categoria profissional pressupõe a aprovação da comissão paritária.

152 Por exemplo, CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 104.ª).

153 CC ANTRAM/SIMM – BTE 5/2023 [cl.14.ª, m.)] e paralelo: é vedado à empresa estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária. Aos trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes (incluindo trabalho temporário), aplica-se a presente convenção.

No que toca à eficácia das deliberações da comissão paritária, a lei prevê que produzam os efeitos da convenção se aprovadas por unanimidade, depositadas e publicadas, em moldes idênticos aos de uma convenção (art. 493.º CT). Mas são situações raras. Em 2023, foram publicadas oito deliberações, a maioria no setor dos transportes¹⁵⁴.

154 Em 2023, as oito deliberações de comissões paritárias são as seguintes: AE SATA Internacional / SPAC – BTE 46/2023; AE CMPEAE/ SINTAP – BTE 38/2023; AE TAP / SPAC – BTE 27/2023; AE TAP / SPAC – BTE 24/2023; AE TAP / SPAC – BTE 24/2023; AE EMES / STAL – BTE 16/2023; AE TAP / SPAC – BTE 13/2023; CC APAT / SIMAMEVIP – BTE 18/2023. Recorde-se que desde 2016 foram publicadas: uma deliberação em 2016, cinco em 2018, seis em 2019, uma em 2020, cinco em 2021 e uma em 2022.

4.3.4 Reflexos das alterações legislativas de 2023 na contratação coletiva

4.3.4.1 Efeitos da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril na contratação coletiva de 2023

a) Enquadramento

No contexto normativo foram enunciados os principais aspetos alterados com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e que se aplicam às relações laborais a partir de 1 de maio de 2023. Há, portanto, diversas convenções que foram celebradas antes do início de vigência da nova lei, nas quais esta alteração legislativa ainda não teve grande impacto.

A partir de 1 de maio de 2023, importa ter em linha de conta o n.º 3 do art. 35.º da Lei n.º 13/2023 quando determina que os outorgantes dispõem de 12 meses para alterar as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho “contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade” da(s) cláusula(s) convencional(ais). É, contudo, concedido um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das disposições convencionais contrárias ao atual regime relativo ao pagamento de trabalho suplementar decorrente da nova redação conferida ao art. 268.º, 2, CT (art. 35.º, 5). Isto quer dizer que os instrumentos de regulamentação que disponham, por exemplo, sobre a tutela da parentalidade – incluindo a licença parental exclusiva do pai (art. 43.º CT), o estatuto do cuidador informal (arts. 101.º-A e seguintes CT) –, faltas por falecimento de cônjuge (art. 251.º CT), redução ou exclusão do período experimental (art. 112.º, 5 e 6, CT) ou o valor da majoração do trabalho suplementar a partir das 101 horas anuais (art. 268.º CT), em termos menos favoráveis do que o regime decorrente do novo quadro normativo, devem adequar as suas disposições, sob pena de nulidade superveniente¹⁵⁵ das cláusulas da convenção coletiva.

Por outro lado, o n.º 4 do mencionado art. 35.º esclarece que disposições convencionais que eram nulas ao abrigo da legislação anterior à Lei n.º 13/2023 não podem ser convalidadas, mesmo que tal regime fosse admitido pelo novo quadro legal.

Face ao exposto, afigura-se útil analisar os apuramentos relativos aos textos das convenções coletivas de 2023 que já incorporaram as referidas alterações legislativas ou, de alguma forma, reagiram às mesmas.

¹⁵⁵ O art. 35.º, 3, da Lei n.º 13/2023 considera nulas as cláusulas de IRCT contrárias a normas imperativas do CT, motivo pelo qual se mantém essa cominação legal no texto, apesar da imprecisão técnico-jurídica da mesma no nosso ordenamento jurídico.

b) Apuramentos globais

I. O quadro seguinte representa o apuramento dos temas encontrados que, como se pode verificar, não esgotam os regimes objeto de modificação legal atrás enunciados no contexto normativo, o que decorre do facto de não terem sido identificados reflexos dessas alterações nas convenções de 2023. Acresce que, mesmo nos casos em que encontra algum amparo nas convenções, as referências em muitas matérias são escassas. Esta realidade também pode ser justificada pelo facto de várias das alterações legislativas não terem como destinatário principal a regulamentação coletiva.

No plano tipológico as novas disposições convencionais surgem repartidas entre AE e CC, com especial incidência nas revisões parciais publicadas a partir de 1 de maio, apesar de surgirem, durante o primeiro quadrimestre no ano¹⁵⁶, alguns preceitos que já atendem à nova formulação, que veio a ser acolhida na Lei n.º 13/2023.

Por outro lado, do quadro 29 retira-se que as atualizações ocorridas até dezembro de 2023 incidiram principalmente sobre a remuneração do trabalho suplementar, as licenças parentais, em especial a licença parental exclusiva do pai, bem como a atualização do regime de faltas.

Quadro 29 - Efeitos da Lei n.º 13/2023 (Rev. CT) nas convenções coletivas, 2023

Alterações ao Código de Trabalho (Rev.CT - Lei 13/2023) nas convenções coletivas, 2023								
<i>Total de convenções publicadas : 299</i>								
subtemas	Artigos CT	tipos			subtipos			Total
		AC	AE	CC	1ª convençã	Revisão parcial	Revisão global	
Algoritmos / Inteligência Artificial	3º	0	2	0	0	1	1	2
Prestadores de serviços e outros vínculos	10º; 10º-A	0	7	1	3	3	2	8
Dever de informação no contrato de trabalho	106º a 108º	0	1	1	0	1	1	2
Período experimental	111º, 112º e 114º	0	2	6	0	4	4	8
Licença exclusiva da mãe e licença parental inicial	40º e 41º	0	3	1	1	2	1	4
Licença exclusiva do pai	43ª	3	9	8	1	4	15	20
Adoção	44º	0	1	0	0	1	0	1
Faltas	38º-A, 251º, 252º e 254.º	3	22	27	5	24	23	52
Trabalhador Cuidador	144º, 252º, 2 e 101.º-A ss.	0	3	2	1	4	0	5
Denúncia da Convenção Coletiva	500º e 501º	0	1	1	0	2	0	2
Arbitragens	501º-A a 513º	0	0	1	0	1	0	1
Trabalho Suplementar	268º, 2	2	38	36	19	42	15	76

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

156 A revisão parcial do AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 8/2023 (cl. 58.º), publicada em janeiro, já prevê a licença parental exclusiva do pai de 28 dias.

II. Continuando a aprofundar o universo de convenções representado no quadro anterior, verifica-se que referências a algoritmos e à inteligência artificial¹⁵⁷, assim como à nova e extensa alteração do dever de informação do empregador¹⁵⁸, são totalmente residuais.

Por outro lado, a possibilidade de alargamento do âmbito de proteção concedido a situações equiparadas ao contrato de trabalho (prestadores de trabalho autónomos com dependência económica), nomeadamente em matéria de direitos coletivos – que constitui uma das novidades mais relevantes, pelo menos em termos dogmáticos, da Lei n.º 13/2023 –, encontra reflexos na contratação coletiva, mas no sentido de se esclarecer que tais situações estão fora do respetivo âmbito pessoal de aplicação¹⁵⁹.

No que respeita ao período experimental, encontram-se algumas alterações pontuais, que atualizam o aviso prévio em caso de denúncia à luz do novo n.º 3 do art. 114.º CT¹⁶⁰, contabilizam os estágios profissionais¹⁶¹, ou introduzem novas reduções/exclusões em conformidade com o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art. 112.º CT¹⁶². Anote-se, ainda, com interesse, que podem ser encontradas neste contexto soluções pontuais mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que resultam do regime legal¹⁶³.

No âmbito do direito coletivo, apenas se encontram duas referências ao novo regime de denúncia das convenções e da arbitragem¹⁶⁴.

157 No AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP – BTE 23/2023 (cl. 4.ª, 3, q)) constitui dever do empregador prestar informação ao trabalhador sobre: os “parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”; enquanto o AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 17.ª, 4) reconhece que o empregador, à data da celebração do AE, “ não usa algoritmos ou inteligência artificial no âmbito laboral. Sem prejuízo, se a PSML vier a implementar no futuro alguns desses sistemas, informará os trabalhadores sobre os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetem a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”.

158 Cf. AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP – BTE 23/2023 (cl. 4.ª, 3), transcreve o novo regime legal.

159 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 1.ª, b)); AE MAI AMBIENTE, E.M./SINTAP – BTE 32/2023 (cl. 1.ª, 4); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 1.ª, 8).

160 Cf. CC APIMPrensa/SITese – BTE 38/2023 (cl. 5.ª, 4).

161 CC APIMPrensa/SITese – BTE 38/2023 (cl. 5.ª, 12).

162 Exemplos: CC ANIL (Lanifícios)/SINDEQ – BTE 23/2023 (cl. 8.ª, 2 e 3); CC ANIVEC/APIV/SINDEQ – BTE 25/2023 (cl. 9.ª, 2 e 3).

163 Por exemplo: permite-se que alguma faltas justificadas não sejam descontadas no período experimental (CC APIMPrensa/SITese – BTE 38/2023 (cl. 5.ª, 6); estabelece-se a redução do período experimental em certas situações (CC APIMPrensa/SITese – BTE 38/2023 (cl. 5.ª, 8) e CC ANIL (Lanifícios)/SINDEQ – BTE 23/2023 (cl. 8.ª, 4).

164 O CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 3.ª, 12), a propósito do regime de denúncia, sobrevigência e caducidade da convenção, admite o recurso “nos termos da lei, aos mecanismos de arbitragem para apreciação da denúncia do CCT ou de arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação” (art. 501.º-A CT, introduzido pela Lei n.º 90/2019 e alterado pela Lei n.º 13/2023). De modo diferente, o AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 2.ª, 5 e 6) refere que “A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”, reproduzindo os critérios constantes do art. 500.º, 2, CT, conforme a Lei n.º 13/2023.

III. Deste modo, o principal impacto das alterações legislativas pode ser encontrado no pagamento do trabalho suplementar, cujo regime, em muitos casos, já era similar ao da nova lei, mesmo antes de esta entrar em vigor. Remete-se para as considerações e análise tecidas no ponto dedicado a este tema [ver *infra* 4.3.6, al. f)]

A matéria das faltas também aparece identificada em muitas convenções, envolvendo normalmente uma atualização do texto do IRCT em conformidade com o novo diploma legal, quer no contexto da parentalidade (faltas por luto gestacional - art. 38.º-A¹⁶⁵), quer quanto à conciliação entre a vida profissional e pessoal (art. 252.º)¹⁶⁶, quer noutros domínios (por exemplo, faltas por luto reguladas no art. 251.º¹⁶⁷ ou prova do motivo justificativo de falta emitida pelos serviços digitais do SNS mediante autodeclaração de doença prevista no art. 254.º¹⁶⁸). Como se trata de matéria que é, em grande medida, absolutamente imperativa (art. 250.º CT), as convenções não têm possibilidade de modificar este regime quanto aos motivos e duração das faltas, nem mesmo em sentido mais favorável aos trabalhadores, pelo que não há novidades de relevo neste contexto.

No que respeita à conciliação, há alterações interessantes, sobretudo quanto à licença parental exclusiva do pai e à nova proteção conferida ao trabalhador cuidador, as quais são analisadas no ponto relativo à igualdade e não discriminação nas relações laborais, para o qual se remete (ver *infra* 4.3.8.3).

Saliente-se, de qualquer forma, que muitas convenções já atendiam¹⁶⁹ (e continuam a atender) à necessidade de conciliação para acompanhamento de ascendentes e similares, sem, todavia, reduzirem o âmbito de aplicação de tal regime ao conceito técnico-jurídico de trabalhador-cuidador. De facto, as convenções afloram esta nova realidade, configurada, amiúde, em termos mais amplos por referência ao trabalhador com responsabilidades familiares, associada a várias dimensões das relações de trabalho. Por exemplo, a propósito da organização dos tempos de trabalho¹⁷⁰, em geral, ou como critério de preferência na autorização do trabalho a tempo parcial¹⁷¹.

165 Remetem para o novo art.38.º-A CT, por exemplo, CC ANIL (Lanifícios)/SINDEQ – BTE 23/2023 (cl. 8.ª, 2 e 3); CC ANIVEC/APIV/SINDEQ – BTE 25/2023 [cl. 62.ª, 3, l)]; CC APAC/SITSESE – BTE 36/2023 (cl. 15.ª, 3) e paralelos.

166 Por exemplo, CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 22/2023 (cl. 36.ª, 1, e)). O AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.ª, 2) remete para a lei, referindo o trabalhador cuidador. O AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – BTE 46/2023 (cl. 46.ª, 2) reproduz o art. 252.º CT.

167 Por exemplo, CC ANIVEC/APIV/SINDEQ – BTE 25/2023 [cl. 62.ª, 3, a) e b)]; ANORECA/FECTTRANS – BTE 29/2023 (cl. 36.ª, 1, b).

168 CC ANIL (Lanifícios)/FESETE – BTE 23/2023 (cl. 53.ª, 2 o)) e paralelo

169 Nesse sentido, ver Relatório A. N.C.2022, pp.100 <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>

170 AE GEBALIS/STAL– BTE 8/2023 (cls. 27.ª, 47.ª); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 45.ª, 4); dispensa prestação de trabalho suplementar por “motivos graves da vida pessoal ou familiar” do trabalhador.

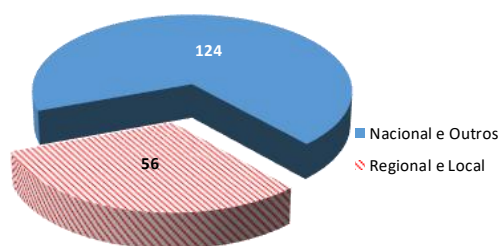
171 CC CAP/SETAAB– BTE 4/2023 (cl. 77.ª, 1,) e CC AHSA/SETAAB– BTE 4/2023 (cl. 76.ª, 1, p)); preferência no trabalho a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares, com doença crónica ou deficiência.

4.3.5 Aplicação das convenções

4.3.5.1 Âmbito geográfico de aplicação

A indicação do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas consta habitualmente nos seus preceitos iniciais, dando cumprimento ao art. 492.º, 2, c), CT. Em 2023, continua a ter vantagem o número de convenções de âmbito nacional ou continental por relação aos instrumentos de âmbito local e regional, apesar desta repartição binária ser ligeiramente mais equilibrada comparativamente ao ano anterior (2023: 69%/31%; 2022:77%/23%).

Gráfico 15 - Âmbito geográfico das Convenções (2023)



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

Quadro 30 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção), 2023 e 2022

Âmbito geográfico das convenções - 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas: 299</i>					240
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional e Outros	16	53	55	124	104
Regional e Local	2	35	19	56	32
Total	18	88	74	180	136

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

De outra parte, 10 convenções – dos setores transportes¹⁷² (7) e indústria¹⁷³ (3) – alargam o respetivo âmbito geográfico para além do território nacional, admitindo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional, quer no estrangeiro.

172 Por exemplo, AE TAP/SPAC – BTE 1/2023 (cl. 3.ª) e CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 1.ª) e paralelos.

173 Os CC AIMMAP/SINDEL – BTE 20/2023 e AIMMAP/SIMA – BTE 24/2023 (ambos cl. 1.ª, 1) e CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 2.ª).

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

I. O âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas assenta, como se sabe, no princípio da filiação, regulado nos arts. 496.º a 498.º CT. No geral, as convenções consagram as menções legalmente estabelecidas e a partir das quais se delimita o universo das relações de trabalho por elas abrangido. A indicação das entidades outorgantes [art. 492.º, 1, a), CT] e do âmbito setorial e profissional [art. 492.º, n.º 1, al. c), CT] permite identificar os sujeitos das relações de trabalho relativamente aos quais se verifica a respetiva filiação (do empregador e do trabalhador) e, assim, a quem se aplica a convenção. O princípio da filiação conhece, todavia, algumas exceções, incluindo a possibilidade de escolha de convenção pelo trabalhador não sindicalizado, permitindo-se, desta forma, o alargamento do âmbito pessoal de aplicação da convenção fora do perímetro da filiação.

II. O regime da adesão individual, plasmado no art. 497.º CT, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e, mais recentemente, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, encontra-se limitado nos seguintes aspetos:

- a escolha deve recair em convenção que se situe no mesmo setor de atividade, profissão ou área de atividade (art. 497.º, 1);
- o prazo para adesão, será de três meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho (se este for posterior);
- o período máximo para aplicação da convenção escolhida é de 15 meses; e
- o direito de escolha pode ser exercido apenas uma vez, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador.

Esta escolha deixou de ser possível se o trabalhador se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico, com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (novo n.º 5 do art. 497.º CT).

III. O quadro seguinte quantifica o número de situações em que a convenção se refere à possibilidade de adesão individual por trabalhador não sindicalizado. Verifica-se, em 2023, o crescimento do número de ocorrências, comparativamente a 2022 (25 em 2023; 15 em 2022), com predominância de AE (22 em 24), quer em revisões globais, quer em revisões parciais.

Quadro 31 - Escolha de convenção aplicável (2023 e 2022)

Adesão individual, 2023						2022
Total de Convenções publicadas: 299						240
Subtipo:	Tipo:	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção		0	4	0	4	2
Revisão Parcial		3	11	0	14	8
Revisão Global		0	7	0	7	5
Total		3	22	0	25	15

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

IV. Na regulação convencional desta figura, destacam-se os seguintes pontos:

- Seis convenções do setor segurador (CAE-k) remetem para o regime legal¹⁷⁴;
- A maioria das convenções, incluindo as revisões parciais, refere apenas que a convenção se aplica “a todos os trabalhadores que a ela venham a aderir”, devendo para o efeito comunicar, por escrito, à empresa essa intenção¹⁷⁵;
- Apenas uma convenção segue os prazos de adesão previstos no art. 497.º CT¹⁷⁶;
- Cinco convenções determinam o pagamento de uma importância a título de “comparticipação nos encargos da negociação”, como fazendo parte das condições que regem a adesão de não sindicalizados. Para o efeito, fixam uma percentagem da retribuição mensal [0,65% da retribuição mensal¹⁷⁷, 1% da retribuição base mensal (x12)¹⁷⁸ e outra 1,2% da retribuição base mensal (x15)¹⁷⁹].

174 Por exemplo: AC LUSITÂNIA/SINAPSA – BTE 9/2023 (cl. 3.ª) e paralelo; AE MUDUM/STAS – BTE 10/2023 (cl.2.ª) AE Europ Assistance – Seguros/STAS– BTE 2/2023 (cl. 3.ª) e paralelo.

175 Por exemplo, AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 1.ª, 3); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 77.ª); AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 1.ª, 1) e paralelo; AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 73.ª).

176 AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 1.ª, 5).

177 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 61.ª); AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 21/2023 (cl. 51.ª-A); AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 33/2023 (cl. 77.ª).

178 AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 1.ª, 5).

179 AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 1.ª, 5). A eficácia da escolha de aplicação de convenção fica dependente do pagamento de um montante a título de participação nos encargos da negociação.

4.3.5.3 Âmbito temporal de aplicação

I. A análise dos períodos de eficácia das convenções, isto é, os períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2023, é um pouco diferente comparativamente ao observado no ano anterior. Isto porque, em 2023, o grupo de convenções revistas até aos 24 meses (69% de 275 convenções) é bastante superior face a 2022 (58% de 223 convenções)¹⁸⁰. Já o grupo de convenções que teve um período de eficácia entre 24 e 48 meses baixou de modo acentuado: 16% em 2023; 34% em 2022 (quadro 32). Em contrapartida, aumenta de modo expressivo o número de convenções que não eram revistas há mais de 48 meses, duplicando ainda o total de convenções que vigorava há mais de 96 meses (15% em 275 em 2023; 7% em 223, em 2022; 10% de 184, em 2021).

II. As revisões parciais continuam muito expressivas: 79% das convenções revistas são revisões parciais (218/275), com particular incidência nas convenções renovadas até aos 48 meses (73% de 218 convenções). Ainda assim, estes valores encontram-se ligeiramente abaixo do ano anterior (as revisões parciais correspondiam a 83% das 223 convenções revistas em 2022¹⁸¹).

Em síntese, o número de revisões globais e, em especial, de revisões parciais publicadas em 2023, cujo período de eficácia se situou entre os 12 a 24 meses e o número de convenções com períodos de eficácia acima dos 96 meses, foi superior em 2023, comparativamente ao ano anterior.

Quadro 32 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia (2023 e 2022)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2023										2022	2021
<i>Total de convenções publicadas: 299</i>										240	208
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão				
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global			
< 12 meses	10	0	35	4	31	3	76	7	83	57	55
12 < 24 meses	9	2	37	10	38	10	84	22	106	75	78
24 < 48 meses	2	1	22	8	8	4	32	13	45	75	33
48 < 96 meses	6	0	9	6	4	2	19	8	27	10	9
=> 96 meses	0	0	7	1	0	6	7	7	14	6	9
	27	3	110	29	81	25	218	57	275	223	184

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

III. Na delimitação setorial (quadro 33), a renovação de convenções até 24 meses situa-se, predominantemente, nos setores das “indústrias transformadoras” (C): 12% (em 275); “transportes e

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

181 Cfr. 4.1. e 4.4.2.

armazenagem” (H): 17%; e “comércio; reparação de veículos” (G): 8% (em 275), consolidando a tendência de anos anteriores. São também os setores C, H e G (respetivamente com 23%, 26% e 12%) que concentram a maioria de convenções revistas em 2023 (61% de 275 convenções face 67,7% de 223 convenções, em 2022). Por outro lado, os setores que promoveram em 2023 a revisão da convenção a partir dos 48 meses foram os transportes (11 em 72 convenções), a indústria (cinco em 62), a captação de água (cinco em 17), e atividades de saúde (quatro em nove).

Quadro 33 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2023 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2023)							
CAE rev.3	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	3	2	0	1	0	6
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	24	28	5	3	2	62
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	2	0	2
E	Captação, tratamento e distribuição de água	6	1	5	3	2	17
F	Construção	0	1	0	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	9	18	5	0	2	34
H	Transportes e armazenagem	15	24	22	8	3	72
I	Alojamento e restauração e similares	6	1	3	1	0	11
J	Actividades de informação e comunicação	2	2	0	0	2	6
K	Actividades financeiras e de seguros	8	10	2	1	0	21
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	1	0	1
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	1	0	1	0	2
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	3	5	0	2	0	10
O	Administração pública, defesa e s.s. obrigatória	0	0	1	0	0	1
P	Educação	1	4	0	0	0	5
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	3	2	0	2	2	9
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	3	5	0	0	0	8
S	Outras actividades de serviços	0	2	2	2	1	7
T	Activ. das famílias empregadoras de pessoal dom. e activ. de prod.	0	0	0	0	0	0
U	Actividades dos organismos internacionais e outras inst. extra-terr.	0	0	0	0	0	0
Total		83	106	45	27	14	275

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

Nota: 24 Convenções Coletivas são 1ª convenção

IV. Como habitualmente, o estudo sobre os períodos de eficácia das convenções complementa-se com a distribuição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, considerando os cinco marcos temporais referenciados nos quadros 34 a 37. Em 2023, regista-se um decréscimo na ordem dos 50.000 trabalhadores, comparativamente ao ano anterior.

A renovação da convenção até aos 24 meses coincide com o período de vigência da maioria das convenções e abrange cerca de 75% dos trabalhadores do universo, uma proporção bastante superior face a 2022 (49%), devido à duplicação do número de trabalhadores que se encontram no intervalo entre os 12 e os 24 meses. Em contrapartida, desceu de modo muito expressivo o número de trabalhadores abrangido por convenção renovada a partir dos 25 meses de vigência: 24 a 48 meses 55.356 em 2023 (211,8 mil trabalhadores em 2022) e 48 a 96 meses 52.715 em 2023 (140 mil trabalhadores em 2022). Apenas cresce o intervalo superior a 96 meses (58.910 em 2023; 20.585 em 2022) (quadro 34).

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores (2023 e 2022)

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2022
<i>Total de Convenções publicadas: 299</i>		%	240
< 12 meses	196.459	28,96%	202.124
12 < 24 meses	315.052	46,43%	154.648
24 < 48 meses	55.356	8,16%	211.881
48 < 96 meses	52.715	7,77%	140.065
> = 96 meses	58.910	8,68%	20.585
Total	678.492	100%	729.303

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

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

V. Apresenta-se, de seguida, o resultado dos apuramentos sobre o modo como as convenções disciplinam o seu período de vigência. Em 2023, o regime foi regulado em 79% das convenções coletivas (238/299, incluindo a convenção e/ou tabela salarial) (2022, em 70% de 240) onde prevalece o conjunto de revisões parciais¹⁸². Neste ponto, encontram-se, de igual modo, previsões em matéria de período de vigência da convenção, renovação automática, situação em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevivência e caducidade¹⁸³. Existe também um pequeno grupo de convenções que impede a sua caducidade através da previsão de cláusulas de perpetuidade, ao estabelecer que a convenção se mantém em vigor até ser substituída por outra, numa formulação próxima do regime que vigorava até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (art. 13.º LRCT)¹⁸⁴.

¹⁸² Ver tendência idêntica nos Relatório da Negociação Coletiva de 2019, p. 103, e de 2020, pp. 132 e 133.

¹⁸³ O quadro 38, *convenções com cláusulas relativas a vigência/caducidade* e o quadro 39, *convenções com cláusulas sobre vigência da convenção*, seguem critérios diferentes para os seus apuramentos. No primeiro, são considerados todos os conteúdos das convenções em que, de algum modo, os outorgantes disciplinam o período de vigência: da convenção, da tabela salarial e/ou matérias remuneratórias, assim como a entrada em vigor da tabela salarial; enquanto o segundo se reporta, apenas, à disciplina do período de vigência da convenção, propriamente dito.

¹⁸⁴ Nesse sentido, os AE Mútua/SINAPSA e Ponto Seguro/SINAPSA – ambos BTE 18/2023 (cl. 2.ª); AE GALLOVIDRO/FEVICOM – BTE 6/2023 (cl. 2.ª, 5).

VI. Tal como em anos anteriores, nem todas matérias têm a mesma amplitude temporal no articulado da convenção. Com efeito, avultam as disposições que determinam a eficácia retroativa das matérias remuneratórias estabelecidas na convenção, compreendendo a atualização da tabela salarial e de outras componentes remuneratórias¹⁸⁵, umas a partir de janeiro de 2022¹⁸⁶, outras de janeiro de 2021¹⁸⁷, outras, ainda, fazem retroagir a sua eficácia a 2018¹⁸⁸.

Embora menos comum, verifica-se a eficácia retroativa de outros tópicos associados à atualização de carreiras¹⁸⁹.

Nas matérias remuneratórias continua a encontrar-se a previsão de regras ou critérios a aplicar para o futuro. Assim se verifica, porque ora se definem os valores dos aumentos salariais¹⁹⁰; ora se estabelecem tabelas salariais plurianuais¹⁹¹; ora se determinam os critérios a atender na atualização salarial de anos subsequentes (resultados da empresa, evolução da inflação¹⁹² e da RMMG¹⁹³). A previsão de normas com efeitos diferidos surge, de outra parte, quando a convenção define o reposicionamento dos trabalhadores em novas categorias, estabelecendo uma programação faseada dos correspondentes acréscimos salariais para três anos (2023-2025)¹⁹⁴ ou quando a majoração da duração do período de férias tem efeitos apenas a partir de anos subsequentes – janeiro 2024¹⁹⁵ ou 2025¹⁹⁶.

185 Por exemplo, OITANTE/MAIS SINDICATO – BTE 7/2023 (Anexos): atualização das tabelas salariais, ajudas de custo, mensalidades de pensões e contribuições para o SAMS, a partir de 2018.

186 Eficácia das tabelas salariais a 2022: AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 33/2023 (cl. 2.ª) [(=) BTE45/2022] e GESLOURES (Anexo).

187 Eficácia das tabelas salariais de outras cláusulas de expressão pecuniária a 1.8.2021: CC STCP/SITRA – BTE 21/2023 (cl. 1.ª).

188 OITANTE/MAIS SINDICATO – BTE 7/2023 (Anexos).

189 AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 2.ª).

190 Por exemplo, AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (3.5) em 2024 e 2025, respetivamente, aumentos de 500,00 € e 625,00 € adicionais brutos por ano.

191 AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 13.ª): estabelece tabelas plurianuais, bem como o valor do subsídio de função de supervisor, para os anos de 2023 a 2026. De modo um pouco diferente, os AE CMPEAE/SINTAP – BTE 13/2023 (ANEXO i) e AC ZURICH/STAS – BTE 12/2023 (Anexo) publicam a tabela salarial para 2023 e 2024, mas os aumentos de 2024 serão revistos, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior, seja superior a 1%, com um limite máximo de 4%.

192 AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 2.ª, 3 e 4): atualização anual da tabela salarial de acordo com o índice harmonizado de preços no consumidor (HICP) do ano anterior; em caso de deflação os salários nominais não podem ser reduzidos, salvo acordo entre as partes. AE GALLOVIDRO/FEVICOM – BTE 6/2023 (cl. 2.ª): em 2023, aumento de 50 € dos vencimentos base da tabela salarial de 2022, que será revisto se for inferior ao valor da inflação; e, em 2024, os aumentos terão em conta o valor do IPC médio do ano anterior, acrescido de 0,7% aplicados sobre o grupo 8 da tabela salarial; e, ainda, o aumento adicional de 0,5% nos vencimentos base da tabela salarial de 2023 e 2024.

193 CC ANTROP/STRN – BTE21/2023 (cls. 2.ª, 3.ª e 85.ª) e paralelos, atualização da retribuição entre 2023 e 2026, em função da evolução da RMMG e da inflação [(=) BTE 43/2022]. Em sentido idêntico, AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 80.ª) e AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 73.ª).

194 AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 67.ª): pagamento da nova retribuição de forma faseada: a) 25 % em 1 de setembro de 2023; b) 50 % em 1 de março de 2024; c) 75 % em 1 de setembro de 2024; d) 100 % em 1 de março de 2025.

195 AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 67.ª).

196 AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 49.ª, 8).

Quadro 35 - Convenções com cláusulas relativas a vigência e/ou caducidade da convenção (por tipo e subtipo), 2023 e 2022

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2023					2022
Total de Convenções publicadas: 299					100%
tipo	subtipo				%
	1ª convenção	Revisão parcial	Revisão Global	Total	
Acordo Coletivo	2	9	3	14	8,0%
Acordo de Empresa	17	48	29	94	53,7%
Contrato Coletivo	5	37	25	67	38,3%
Total	24	94	57	175	100,0%

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

VII. Em 149 das 299 convenções analisadas, é determinado o seu período de vigência (quadro 36), sobressaindo o período temporal de >12e <=24 meses em 38% das convenções que regulam a matéria (57/149). O período mais curto encontrado é de seis¹⁹⁷ e 12 meses¹⁹⁸ (31 convenções) e, no extremo oposto, o de maior duração é de 65 meses¹⁹⁹ (entre 60 e 65 meses de vigência, 17 convenções). Usualmente, assinala-se a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses, embora exista uma convenção que fixa essa duração em 24 meses²⁰⁰, para além das situações atrás mencionadas de tabelas plurianuais²⁰¹.

Quadro 36 - Convenções publicadas com cláusulas sobre vigência da convenção, 2023 e 2022

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2023			2022
Total de Convenções publicadas: 299			(240)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	31	20,8%	21
> 12 e <= 24 meses	57	38,3%	47
> 24 e <= 36 meses	23	15,4%	22
> 36 e <= 48 meses	13	8,7%	3
> 48 meses	17	11,4%	19
CT	8	5,4%	4
prazo condicionado	0	0,0%	1
Total	149	100%	117

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

VIII. Continua a encontrar-se um conjunto de convenções que estabelece o respetivo período de vigência com possibilidade de renovação automática por idêntico período (40). Por vezes, a convenção adota o figurino legal que estabelece, a título supletivo, a vigência temporal de um ano, renovável por

197 Seis meses: CC UMP-União das Misericórdias/SEP – BTE 24/2023 (cl. 2.ª).

198 Por exemplo: CC ADCP/SETAAB— BTE 19/2023 (cl. 2.ª).

199 No setor dos transportes, AE Metro-Lisboa/FECTTRANS – BTE 27/2023 (cl. 2.ª), sendo mais usual a previsão de 60 meses, por exemplo, AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 10/2023 (cl. 2.ª) e paralelos.

200 AC Navigator Tissue Ródão/FETESE – BTE 2/2023 (cl. 2.ª, 3): vigência de 24 meses da tabela salarial.

201 AE CMPEAE/SINTAP – BTE 13/2023 (ANEXO i) e AC ZURICH/STAS – BTE 12/2023 (Anexo) tabela para 2023 e 2024. Já o AE Atlantic Ferries / SIMAMEVIP – BTE 30/2022 (cl. 15.ª e. Anexo II) fixou tabelas plurianuais para 2022 e 2023, enquanto a sua revisão parcial, BTE 4/2023, versa sobre outras matérias.

igual período (21) (art. 499.º, 2, CT)²⁰². Surgem também dois (18)²⁰³, três (3)²⁰⁴ e cinco anos (2)²⁰⁵. Noutros casos, são fixadas durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações de menor duração: por exemplo, quatro²⁰⁶, três²⁰⁷ ou dois anos²⁰⁸ para o prazo inicial, com renovações subsequentes de 12 meses (30 em 85 ocorrências); bem como de três²⁰⁹ anos para o prazo inicial, com renovações subsequentes de dois anos (quadro 37).

Quadro 37 - Convenções que estabelecem cláusulas sobre renovação automática (por prazo de renovação), 2023 e 2022

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2023			2022
<i>Total de Convenções publicadas: 299</i>			240
Duração	N.º convenções	%	N.º convenções
<12 meses	1	1,1%	0
12 meses	49	53,3%	37
24 meses	21	22,8%	18
36 meses	4	4,3%	5
60 meses	2	2,2%	3
CT	7	7,6%	0
até ser substituído	8	8,7%	0
Total	92	100%	63
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	45	48,9%	34
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	47	51,1%	29

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

IX. Em 2023, continuam a encontrar-se algumas sequelas dos acordos de suspensão temporária da vigência de várias convenções do setor aéreo, celebrados a partir de 2020, em virtude da pandemia COVID 19, e consentidos pelo art. 502.º CT²¹⁰ (tema desenvolvido no nosso Relatório de 2021²¹¹). Nesse sentido, foram publicadas:

202 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 2.ª).

203 Por exemplo, dois/dois anos: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 4.ª); AC LACTICOOP/STRUP – BTE 13/2023 (cl. 2.ª) e paralelos; AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 2.ª); CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 2.ª).

204 Por exemplo, vigência de 3 anos: AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 3.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 2.ª); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 2.ª, 1).

205 Por exemplo, período de vigência de cinco anos, AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 2.ª); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 2.ª, 1).

206 Quatro anos/um ano: AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 2.ª).

207 Por exemplo, três anos/um ano: CC FENAME/SITASE – BTE 22/2023; BTE 24/2022 (cl. 4.ª, 1); CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 1.ª); AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 2.ª, 1).

208 Por exemplo, dois anos /um ano: AE CAIMA Celulose/SITASE – BTE 19/2023 (cl. 2.ª, 4) e paralelo (=) BTE19/2022]; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 1.ª); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 2.ª).

209 Por exemplo três anos /dois anos: AE Mútua/SINAPSA e Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 3.ª).

210 O art. 502.º/3/4/5/6 CT admite a suspensão temporária da vigência da convenção, em situação de crise empresarial, quando seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e dos postos de trabalho, exigindo acordo escrito dos outorgantes.

211 Ver Relatório da Negociação Coletiva de 2021, pp. 127-132.

- duas revisões parciais do acordo de emergência celebrado em 2021²¹² mas que, ainda em 2023, foram revogadas através de revisão global do mesmo instrumento²¹³; e
- outros três AE que revogam, por revisão global, os acordos celebrados no âmbito da suspensão de vigência da convenção²¹⁴;
- há uma quinta convenção do mesmo setor, com formulação diferente: é celebrada a revisão parcial da convenção inicial, a qual dispõe que, a 31 de dezembro de 2022, se deu “como extinto o acordo de emergência, passando a ser aplicado o que está em vigor”; por sua vez, este acordo de suspensão, celebrado em 2021, estabelecia um período de vigência de dois anos (2021 e 2022), após o qual o acordo caducaria. Para além desta menção, não se encontrou qualquer outra a tornar pública a caducidade daquele acordo de emergência²¹⁵.

Tal significa, em síntese, que foram revogados quatro dos acordos de suspensão celebrados em 2021²¹⁶.

4.3.5.4 Caducidade e sobrevivência

I. A propósito da sua amplitude temporal, continua a predominar a previsão de renovação automática até nova convenção – 98 em 299 em 2023 (2022, 58 em 240 convenções). Existe também um grupo de 31 em 299 convenções que disciplina as matérias da caducidade e da sobrevivência (de 31 convenções, 28 regulam o regime de sobrevivência), incluindo oito que remetem para a lei – ou seja, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência, durante o período em que decorra a negociação,

212 Revogação parcial AE TAP/SPAC – BTE 1/2023 – art. 5.º revoga a prestação retributiva complementar prevista na cl. 8.ª, 2.ª a 6.ª, do Regulamento de Remunerações, Reformas, e Garantias Sociais (RRRGS), Anexo ao AE, a qual se encontrava suspensa até 31-12-2024, por acordo temporário de emergência - BTE 9/2021.

213 AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (2.ª) (revisão global): revoga a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente AE, e substitui toda a regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, bem como o AE TAP/SPAC – BTE 24/2010.

214 AE RYANAIR/STTAMP – BTE 9/2023 (1.2, p. 201) revoga os AE publicados no BTE 17/2021 e 40/2021, cessando todos os efeitos daqueles instrumentos; AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (secção I) revoga o AE publicado no BTE 48/2019, suspenso pelo acordo de emergência (BTE 11/2021). No AE de 2023, as partes assumem o compromisso de acelerar a reposição salarial para recuperar a redução de salários introduzida com o acordo de emergência (sec. II, 4 e 5), várias disposições do acordo de emergência deixam de ser aplicáveis a partir de junho 2022 e março 2023 (p. 189). E, por fim, o AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 2.ª) revoga a versão anterior do AE BTE 47/2018 e alterações subsequentes, incluindo o acordo temporário de emergência (BTE 8/2021).

215 AE SATA Internacional/SPAC – BTE 46/2023 (cl. 23.ª) revoga parcialmente e consolida as versões do BTE 38/2008, 17/2009, 37/2019 e integra, ainda, as “alterações do «Protocolo de alteração de regras do Anexo I (AAACF) relativas a admissões, acessos, categorias e funções», deliberação da comissão paritária, «Protocolo de alteração de regras do Anexo I (AAACF) relativas a admissões, acessos, categorias e funções - Primeira alteração» e «Medidas a aplicar entre 2023/2026». Refere-se à extinção do acordo de emergência de 2021 (a propósito do regime de férias).

216 Os quatro AE: AE TAP/SPAC – BTE 29/2023; AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023; AE RYANAIR/STTAMP – BTE 9/2023; AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023. Ainda decorrente do mesmo período da crise pandémica, mas de modo diferente, a revisão global do AE Easyjet Airlines Company/SPAC – BTE 40/2023 revoga todos os acordos e instrumentos anteriores, incluindo a revisão parcial que determina o congelamento de salários. Mas neste caso nunca foi celebrado qualquer acordo de suspensão, ver BTE 25/2021.

incluindo a fase de resolução extrajudicial de conflitos, ou no mínimo 12 meses (art. 501.º, 3, CT)²¹⁷. Existem convenções próximas do figurino legal estabelecendo sobrevivência de 12 meses²¹⁸. Numa solução mais favorável do que a lei, surgem algumas situações em que o período máximo, incluindo processo de negociação, é de 18 meses de sobrevivência, fixando um período adicional de 60 dias²¹⁹ (cfr. art. 501.º, 5 e 6, CT). Ainda neste tópico, seis convenções permitem o regime de sobrevivência até 24 meses, sempre que as partes recorram às modalidades de resolução extrajudicial de conflitos, incluindo a arbitragem voluntária. Mas, se a arbitragem não for viabilizada, a convenção inicial mantém-se em vigor até ser revogada por outra convenção²²⁰ (ver quadros 38 e 39). Continua a ser publicada anualmente a convenção que exclui de forma expressa a sobrevivência, em caso de caducidade²²¹.

Quadro 38 - Convenções com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2023 e 2022

SOBREVIVÊNCIA - 2023						2022
<i>Total de Convenções publicadas: 299</i>						(240)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
24 meses	1	1	5	7	25,0%	6
18 meses + 60 dias	0	0	4	4	14,3%	0
18 meses	0	4	0	4	14,3%	7
12 - 18 meses + 45 dias	0	0	0	0	0,0%	1
12 meses + 45 dias	1	0	0	1	3,6%	0
12 meses + 30 dias	0	0	0	0	0,0%	1
12 meses	0	1	0	1	3,6%	0
CT	2	4	2	8	28,6%	12
até nova convenção	0	1	0	1	3,6%	0
Outros	0	2	0	2	7,1%	1
Totais	4	13	11	28	100%	28

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

II. As convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade constam do próximo quadro. Em 2023, no conjunto das 17 convenções²²² que preveem expressamente a caducidade, encontramos apenas seis cujas disposições indicam os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de

III.

217 Por exemplo, AE MAIAMBIENTE, E.M./SINTAP – BTE 32/2023 (cl. 2.ª); AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – BTE 46/2023 (cl. 2.ª).

218 AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 2.ª, 4) e também AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 2.ª, 8).

219 Exemplo, 18 m+60 dias CC ANTROP/SITRA – BTE 21/2023 (cl.2.ª,5) [(=) BTE 43/2022]; e AE EMARP /SINTAP - BTE 5/2023 (cl. 2.ª, 2) [(=) BTE 2/2022]; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 2.ª, 3, b)).

220 Nas convenções outorgadas pelo SETAAB o regime é (=) a 2022: CC CAP SETAAB – BTE 4/2023; AHSA SETAAB – BTE 4/2023; AABA/SETAAB – BTE 17/2023; ARB – Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 3.ª). Com formulação diferente, ver o AC BP-Portugal/COFESINT – BTE 44/2023 (cl. 2.ª). [(=) BTE 36/2022].

221 AE OPART/CENA-STE – BTE 20/2023 e BTE 33/2023 (cl. 5.ª), o primeiro vigora até 30-06-2023 e o segundo até 31-12-2023, o AE caduca se não for substituído por outro até 31-12-2023, sem prejuízo da possibilidade de renovação por acordo, não sendo aplicável qualquer sobrevivência.

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

caducidade²²³ (em 2022 existiam 10 convenções). O art. 501.º, 8, CT, na redação conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, refere as matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores até nova convenção ou decisão arbitral, na ausência de acordo das partes.

IV. Nas matérias referenciadas na convenção e que se mantêm em vigor em caso de caducidade, observa-se a reprodução parcial do elenco previsto no art. 501.º, 8, CT²²⁴, relacionado, essencialmente, com aspetos remuneratórios, progressão e categorias profissionais, tempos de trabalho²²⁵ e prestações sociais complementares²²⁶. Num caso a densificação do regime remuneratório vai para além do disposto na lei²²⁷.

223 Para além destas situações, o CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 82.ª, 1) [(=) CC ANTROP/SITRA— BTE 43/2022 e paralelos] salvaguarda os efeitos de convenção anterior cujo aviso de caducidade já tenha caducado ou venha a caducar no âmbito da sua vigência.

224 O AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 3.ª, 3), revisão parcial, adita o apoio escolar e pré-escolar ao regime em vigor (BTE 17/2019 – Direito a férias; dispensas de Natal, de Páscoa e dia de aniversário; subsídio de refeição; prémio de permanência; complemento ao subsídio por doença; de saúde e de vida; plano individual de reforma.

225 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 82.ª): a) Retribuição e prestações retributivas; b) Função, respetiva definição e funções efetivamente desempenhadas; c) Progressão na carreira d) Exercício de funções em comissão de serviço; e) Duração e organização do tempo de trabalho; f) Deslocações em serviço. Formulação semelhante no AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 3.ª, 5 a 7) e paralelo.

226 AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 44/2023 (cl. 2.ª, 6 a 9)[(=) BTE 36/2022], inclui retribuição, enquadramento, carreiras e progressões profissionais, duração do tempo de trabalho, regimes de proteção social.

227 Nesse sentido, AE TAP/SPAC – BTE 1/2023 (cl. 5.ª): subsídio complementar de refeições em serviço (subsídio de aterragem) e ajuda de custo complementar (*per diem*).

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2023 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE - 2023									comparação com a convenção anterior (31/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Sindicatos	Paralelos	CADUCIDADE			
			Sec			Sobrevivência	Previsão expressa	Efeitos	
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0	1	0	altera BTE 24/2010
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0	1	0	altera BTE 24/2010
2	AC	Alt. salarial e outras	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	CT	0	0	(=) BTE 19/2022
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	até nova convenção	0	0	altera BTE 28/2009
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	24 meses	0	0	(=) BTE 19/2022
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	24 meses	0	0	(=) BTE 20/2022
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	18 meses + 60 dias	1	0	(=) BTE 45/2019
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	18 meses	1	0	(=) BTE 2/2022
7	AE	Alt. salarial e outras / texto	K	AIG EUROPE	STAS	0	1	1	(=) BTE 2/2022
9	CC	Revisão Global	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	24 meses	0	0	(=) BTE 27/2019
9	AE	1ª convenção	E	MAI AMBIENTE, EM	SINTAP	CT	0	0	novo
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	12 meses + 45 dias	1	0	novo
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	24 meses	0	0	(=) BTE 20/2022
20	AE	Alt. e texto consolidado	R	OPART	CENA-STE	não tem	1	0	(=) BTE 5/2022
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	18 meses + 60 dias	1	1	(=) BTE 36/2022
21	CC	Alt. salarial e outras	M	ANCIA	SETACCOP	CT	0	0	(=) BTE 27/2021
28	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	24 meses	0	0	(=) BTE 47/2018
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato Jornalistas	24 meses	1	1	altera BTE 27/2010
29	AE	Revisão Global	H	TAP	SPAC	CT	0	0	altera BTE 24/2010
33	AE	Alteração	R	OPART	CENA-STE	não tem	1	0	(=) BTE 20/2023
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	CT	CT	0	(=) BTE 31/2016
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	CT	0	0	(=) BTE 29/2022
41	AE	1ª convenção	P	AMAC	FENPROF	12 meses	1	0	novo
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	18 meses	0	0	novo
44	AC	Alt. salarial e outras	G	BP - Portugal	COFESINT	24 meses	1	1	(=) BTE 36/2022
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	CT	0	0	(=) BTE 32/2021
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	18 meses	1	1	(=) BTE 8/2017
TOTAL de Convenções:				31	31	28	17	6	31

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

Redação comum às convenções paralelas: CC ANTRAM/FECTRANS e CC ANTRAM/SIMM; ANTRAM/STRUN – BTE 5/2023 ; AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – BTE 46/2023; AE SCML/SDPGL e AE SCML/SFP – BTE 48/2023

IV. Quanto à cessação da vigência da convenção, o Código do Trabalho permite a revogação por acordo entre as partes ou a caducidade da convenção (art. 502.º, 1, CT). Em 2023, foram publicados dois acordos de revogação, ambos do setor dos transportes [por via do art. 502.º, 1, al. a), CT]²²⁸. Em contrapartida, não foi publicado qualquer aviso de cessação de vigência da convenção (art. 501.º CT), conforme atrás mencionado [*supra*, 3.2., al. d)]

4.3.5.5 Aplicação de diferentes convenções – cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções

I. O art. 482.º, 5, CT admite que as convenções estabeleçam cláusulas de articulação que possibilitem a aplicação de mais de uma convenção coletiva, em simultâneo, às mesmas situações jurídicas, com preterição dos critérios de preferência consagrados nos números iniciais desse mesmo artigo, os quais visam a aplicação, em cada momento, de apenas uma convenção coletiva (art. 482.º, 1, CT).

Por outro lado, as convenções preveem, amiudadas vezes, outras disposições, de natureza transitória, que pretendem salvaguardar direitos adquiridos, traduzidos na manutenção de regimes previstos em convenções coletivas anteriores para alguns grupos de trabalhadores, com efeito equivalente ao do art. 503.º, 4, CT, ou através da previsão de regimes diferenciados para esses universos fechados. É comum essas disposições transitórias não se limitarem a salvaguardar direitos adquiridos, mas estabelecerem verdadeiras disposições transitórias formais e materiais, mantendo em vigor regimes convencionais.

Por essa razão, afigura-se pertinente manter a separação entre cláusulas de articulação e disposições transitórias, embora nalguns casos seja uma operação complexa em virtude da sua utilização conjunta, nomeadamente, no caso de sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de diferente nível.

II. Quanto às cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, ainda que algumas dessas normas possam não se reconduzir às situações previstas no art. 482.º, 5, do CT²²⁹, são identificadas em cinco ocorrências e maioritariamente associadas a regalias

228 Ac. revogação Scotturb/SITRA – BTE 2/2023, revoga o AE Scotturb/SITRA-BTE 35/2019 e celebram novo AE (BTE 9/2023); e o Ac. revogação Scotturb/FECTRANS – BTE 25/2023, revoga Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.da /FESTRU – BTE 1/1997 (e alterações subsequentes, ultimo BTE 16/2000).

229 Quanto à concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, prevê-se a possibilidade de as convenções regularem a aplicação de convenções de diferente nível [alínea a)] ou a conjugação de regras provenientes de diversas convenções, remetendo a regulamentação de certas matérias para outras convenções [alínea b)].

vencidas a favor de certo grupo de trabalhadores. A repartição de 2023 é apresentada no quadro seguinte.

Quadro 40 - Cláusulas de articulação (2023)

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2023 (5/299)								
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec					
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	art. 482º, 5, a), CT	(57.º) sobre o período de trabalho noturno admite a aplicação de outros IRCT anteriores, mais favoráveis aos trabalhadores; ANEXO IX articulação com AE da PT Comunicações, quanto a diuturnidades e complemento de pensões - BTE22/2008, até à conclusão da sua revisão.	(=) BTE 5/2021
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	art. 482º, 5, a), CT	(82º), articulação com o CCTV com aviso de caducidade publicado ou que venha a ser publicado durante a vigência da convenção quanto a organização do tempo de trabalho e cláusulas de expressão pecuniária	novo
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	art. 482º, 5, a), CT	(121.º) Durante a vigência do CC, serão aplicadas ao subsetor viveirista as convenções outorgadas entre o SETAAB e a CAP, a AAR, a AABA e a AHSA	(=) BTE 28/2020
26	AE	1ª convenção	N	MANOS do DOURO	FESMAR	art. 482º, 5, a), CT	(86.º), em tudo o que o AE for omissivo, aos trabalhadores das profissões da área de hotelaria de terra, que prestem serviço nas instalações hoteleiras em terra, aplica-se supletivamente o CC APHORT /SITEMAQ e FETESE - BTE 40/2011	novo
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	art. 482º, 5, a), CT	(19.º,1)- limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC são 40H/semana conjugados com os CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 29/2021

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

NOTA: Cláusulas de articulação em 2022: 9/240

III. Ainda neste capítulo, os relatórios do CRL têm vindo a dar nota de um grupo de convenções que estabelece a articulação com regimes convencionais anteriores, admitindo a aplicação destes ou de um regime especial aos trabalhadores cobertos pela convenção anterior ou, ainda, prevendo que algumas cláusulas da anterior convenção se continuem a aplicar temporariamente. Estas normas transitórias podem fazer perdurar os efeitos de uma convenção, mesmo quando ela é expressamente revogada pela nova convenção (com base no art. 503.º, 4, CT). À semelhança de anos precedentes, as matérias sobre direitos decorrentes de convenções anteriores continuam a abranger um leque diversificado de aspetos: critérios de admissão, categorias profissionais, descanso semanal, regimes sociais complementares, duração do tempo de trabalho e férias, critérios de progressão, acréscimos remuneratórios ou composição da estrutura remuneratória.

Em 2023, assinalam-se 33 convenções que disciplinam regimes transitórios, os quais estão presentes também em primeiras convenções, o que parece indiciar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT (quadro 41).

Quadro 41 - Regimes transitórios 2023

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2023 (40/299)						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	Observações
1	CC	R. Global	M	APECA	FEPCEs	(71ª) Os trabalhadores podem manter a categoria extinta, com a retribuição aplicável ou ser reconvertidos numa das novas categorias.
1	AE	R. Parcial	R	GesLoures	SINTAP	(Transitorias): atualização do vencimento dos trabalhadores que permaneceram entre níveis salariais com a entrada em vigor do AE BTE 1/2021.
5	CC	R. Global	H	ANTRAM	FECTRANS	(4ª, 4) Critérios de admissão definidos na convenção não se aplicam aos trabalhadores já contratados. Só os admitidos posteriormente.
5	AE	R. Global	E	EMARP	SINTAP	(112ª) Comissões de serviço em curso reiniciam a sua contagem a 01-01-2022, considerando-se cumprido o período probatório; cl.113.ª trabalhadores do grupo de pessoal operacional (certos escalões), iniciam a contagem do tempo de serviço a partir de 01-01-2022.
6	AE	R. Global	C	SN Maia	SINDEL	(28ª, 1) Condições mínimas de admissão passam a ser obrigatórias para os trabalhadores que ingressem na empresa com a vigência do AE.
6	AE	R. Global	C	SN Seixal	SINDEL	(28ª, 1) Condições mínimas de admissão passam a ser obrigatórias para os trabalhadores que ingressem na empresa com a vigência do AE.
7	AE	R. Parcial	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR	(98ª) Aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base a todos os trabalhadores com antiguidade >12 meses, na data de publicação do AE
8	AE	R. Global	L	GEBALIS	STAL	(95ª, 3) Trabalhadores a prestar funções em postos de trabalho de carreira superior, com as habilitações exigidas, transitam automaticamente para a carreira superior.
9	CC	R. Parcial	H	RENA	SITAVA	(Cl. Única) Aumento salarial suplementar com efeitos a jan/2023, o valor percentual é variável consoante os aumentos ocorridos em 2022 e 2023;
9	AE	convenção	H	SCOTTURB	SITRA	(79ª) Transição para nível remuneratório superior, em função do n.º de anos de serviço completado pelos trabalhadores, em janeiro-2023.
12	AE	convenção	H	ViaPorto	SINFA	(84ª) Pagamento de "Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual" aos trabalhadores com contrato de trabalho em vigor em 1-01-2022, como compensação da falta de revisão salarial em 2021.
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	(73ª) Manutenção dos benefícios mais favoráveis concedidos até agosto-2018 (subsídio: turno, função, responsabilidade; e compensação p/ mobilidade geográfica). Anexo IV, trabalhadores de empresas gestoras regionais, transição para tabela remuneratória, com efeitos a partir de janeiro-2019.
13	AC	R. Global	J	MEO	STPT	(Anx. VI, 3) Regime de transição entre o Prémio de reforma/aposentação do AE da PT e o previsto na convenção.
13	AC	R. Parcial	E	Águas do Norte	SINDEL	(2ª) Transição de escalão dos trabalhadores que, em dez.2022, detinham =>10 anos de antiguidade.
13	AE	1ª convenção	H	ALSA TODI	SITRA	(17ª,2) Trabalhador admitido até à entrada em vigor do AE, maior flexibilidade na transferência por decisão unilateral do empregador; (30ª) aos trabalhadores ao serviço da empresa aplica-se os dias de descanso semanal já estabelecidos.
14	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	FNE	(63ª,4) Mantém-se o pagamento do acréscimo remuneratório p/ exercício de funções de direção, em curso à data da entrada em vigor do CC, e até à sua cessação.
17	CC	R. Global	A	AABA	SETAAB	(95ª) Aumento 6,5% para trabalhadores filiados que à data de entrada em vigor do CC tenham vencimento superior à tabela salarial do CC.
20	AE	Revisão Global	H	RYANAIR	SPAC	(11ª,4) Pagamento integral da remuneração fixa, até 6 dias/ano de falta por doença, a trabalhadores com 12 m.de serviço, a partir de 01-06-2022.
21	AE	Revisão Parcial	H	PORTUGS II	SITEMAQ	(1ª,2) Regime transitório para os trabalhadores que ingressaram até jan.2012. (revisão parcial, não publica cl.56.ª).
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	(35ª,2) As regras sobre descanso dos trabalhadores em regime de escala é distinto para os trabalhadores já admitidos (que mantêm regime de descanso semanal anterior) e aqueles que ingressem na empresa posteriormente.
22	CC	R. Global	C	FENAME	SITSESE	(Anexo IV) Disposições transitórias - as novas categorias do CC apenas se aplicam a trabalhadores admitidos após a sua entrada em vigor.
24	AC	R. Parcial	D	REN	FIEQUIMETAL	(Anexo II, art. 5.ª) Aos trabalhadores que vinham auferindo subsídio de transporte concedido até 31-12-2010, e que o deixarem de receber, é garantida a integração desse valor na respetiva remuneração, a partir de março-2023.
29	CC	R. Global	J	APIMPRENSA	Sindicato. Jornalistas	(85ª) Integração dos jornalistas abrangidos pelas tabelas salariais CC de 2010 na projeção salarial de referência do presente CCT.
29	AE	R. Global	H	TAP	SPAC	(32ª) Até dez.2024, reg. transitório de valorização na admissão e escalonamento dos pilotos cujos contratos cessaram na reestruturação 2020/2021. R.Remunerações, Reformas e G. Sociais (RRRGS), cl.17ª,4 e anexo 2 - pilotos admitidos até dez-2007, c/ 10 ou mais anos de antiguidade, têm direito a complemento de pensão de reforma.
32	AE	R. Global	H	NAV-PORTUGAL	SINCTA	(8ª,2) O limite de idade para o desempenho de funções operacionais é inferior aos 60 anos para os trabalhadores que ingressaram na empresa entre 1994 e 2017. Esse limite é tanto menor quanto maior for a antiguidade do trabalhador na empresa.
32	AE	1ª convenção	H	Groundlink III Handling, Lda	SITAVA	(49ª) Integração dos trabalhadores nas nova grelha de níveis e categorias profissionais, em função do tempo de serviço detido pelos trabalhadores em agosto-2023. Os trabalhadores admitidos posteriormente têm regime diferente.
33	AE	convenção	H	RYANAIR	SITAVA	(50ª, 1) Reposicionamento dos trabalhadores nos novos níveis remuneratórios, em função do tempo de serviço apurado até agosto/2023;
33	AE	R. Global	J	RTP	FE	62ª-A - Empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma. Esse valor é de 3 % a partir da data de publicação do AE, durante os anos de 2015 e de 2016.
37	CC	R. Global	C	APICCAPS	SINDEQ	(127ª) Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores à publicação do CC BTE 45/2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho
45	CC	R. Parcial	P	CNEF	FNE	(72ª) Atribuição de um benefício único extraordinário e transitório, em média, 4 % da remuneração anual (pagu entre set.2023 e agosto 2024), aos trabalhadores docentes, com contrato em vigor na data de publicação do CC, que ainda não tenham tido atualização salarial.
45	AE	R. Global	R	GesLoures	SINTAP	(Anx. II) Disp. Transitórias n.3, ss. trabalhadores que, na entrada em vigor do AE, se encontrem na categoria de topo da respetiva carreira mantêm o direito à atribuição de diuturnidades, sem prejuízo do direito à progressão.

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>) . NOTA: Regimes Transitórios em 2022: 34/240; 2021: 23/208; 2020: 21/169; 2019: 27/240

Nota: a redação é comum às respetivas convenções paralelas. Vd. CC ANTRAM – BTE 5/2023; VIAPORTO - BTE 13/2023, 14/2023 e 25/2023; CC UMP - União das Misericórdias – BTE 14/2023; 24/2023; AC REN – BTE 24/2023.

4.3.5.6 Regulamentos e acordos complementares

I. O Código do Trabalho determina, por regra, o carácter facultativo da figura do regulamento interno da empresa, embora seja permitido que, sobre determinadas matérias (relacionadas com organização e disciplina do trabalho), a sua elaboração seja tornada obrigatória por convenção coletiva, impondo-se, assim, essa obrigação ao empregador (arts. 99.º, 4, e 104.º, 1, CT).

Nos Relatórios do CRL tem-se dado nota das situações em que a contratação coletiva remete parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos, com origem ou reconhecidos pelas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma. O teor desses regulamentos pode não ser conhecido, uma vez que eles não são públicos.

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

II. Em 2023, foram apuradas 46 convenções que remetem a disciplina de certas matérias para outros instrumentos ou preveem a sua revogação, com particular incidência em AE (31 em 46 convenções). Mas nem todas as cláusulas remissivas têm a mesma importância, não sendo, por isso, contabilizadas as simples referências a regulamentos internos do empregador em geral, mas apenas aqueles em que se observam desenvolvimentos ou referências a temas específicos (quadro 42).

Quadro 42 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2023 e 2022)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção, 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				299	240
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	9	3	14	13
Revisão Parcial	0	2	0	2	14
Revisão Global	1	20	9	30	20
TOTAL	3	31	12	46	47

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

III. Na relação entre convenção e regulamento, é comum a convenção coletiva impor-se ao regulamento interno²³⁰. Assim acontece quando a convenção fixa os parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, situação usual no âmbito da avaliação de desempenho²³¹, ou sempre que a convenção determina a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção²³². Mais raramente, surge a previsão de prevalência das regras do regulamento, no caso de serem mais favoráveis ao trabalhador²³³.

IV. De outra parte, a contratação coletiva pode remeter para regulamentos internos como fonte de direitos dos trabalhadores (por exemplo, direitos sociais); e também como fonte de deveres dos trabalhadores (por exemplo, regulamento de utilização de fardamento e equipamento²³⁴, regulamento de alcoolémia²³⁵ ou normas de SST²³⁶); e ainda como fonte de deveres dos empregadores em geral²³⁷ (adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho conforme o art. 127.º, al. k), CT²³⁸ e regras sobre mobilidade interna entre empresas²³⁹).

230 Note-se que o regulamento interno atua como contrato de trabalho de adesão (art. 104.º CT), pelo que a sua relação com a convenção coletiva está sujeita ao princípio do tratamento mais favorável, nos termos definidos pelo art. 476.º CT.

231 Estabelecendo parâmetros sobre a avaliação e remetendo para regulamento interno da empresa, ver CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 (cl. 9.ª) e paralelo; EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 9.ª, 1 e 3); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 e SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 25.ª). De modo diferente, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (Anexo III) refere-se ao Sistema de Avaliação de Desempenho no âmbito dos critérios sobre evolução profissional em geral.

232 Sobre a revogação da regulamentação interna, de acordos e de protocolos que conflituem com a convenção, ver AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 66.ª); AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 2.ª); AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 2.ª); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 77.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 33.ª) (refere-se a normas, despachos e comunicações internas contrárias ao AE); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 [cl. 84.ª, 1, b)].

233 CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 32.ª) sobre a tutela da parentalidade: aplica-se a lei “sem prejuízo de direitos mais favoráveis que constem dos regulamentos internos das empresas”; AC Águas do Norte/SINDEL – BTE 13/2023 (cl. 73.ª): o AC revoga normas internas e usos anteriores, mas mantém os benefícios mais favoráveis decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas quanto a abono para falhas; subsídios de turnos, de função, de responsabilidade; e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica, aos trabalhadores que deles usufruíam, em agosto 2018.

234 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cls. 16.ª, 1, p); 47.ª); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 25.ª, l); e AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – BTE 46/2023 (cl. 10.ª, p): utilização obrigatória de equipamentos definidos em regulamento interno.

235 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 68.ª, 4 a 6): o regulamento interno estabelece medidas de controlo ao consumo de álcool e drogas, bem como os termos e consequências desse controlo, prazos e procedimentos; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 e ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 (cl. 59.ª, 12): preveem a dispensa de emissão de regulamento interno sobre alcoolemia se forem cumpridas as regras previstas no AE. A convenção coletiva apresenta-se como subsidiária em relação ao regulamento do empregador [(=) BTE 14/2022 e 22/2022].

236 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 65.ª): é dever do trabalhador respeitar as prescrições de saúde e segurança no trabalho estabelecidas na lei, na convenção e as instruções da empresa.

237 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 20.ª, a): a empresa deve cumprir o AE e os regulamentos dele emergentes.

238 AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 8.ª, 1, k); CC AHRESP restauração e bebidas/SITese – BTE 4/2023 (cl. 7.ª, n)), e outros CC da AHRESP.

239 AC Águas do Norte/SIEAPL – BTE 13/2023 (cl. 24.ª).

V. É usual a convenção coletiva estabelecer como competência do empregador a regulação de certas matérias (como o regime de ajudas de custo²⁴⁰, a regulação do exercício de cargos de chefia²⁴¹). Por vezes, cria a obrigação de negociar essa matéria²⁴² ou remete para regulamentação autónoma alguns tópicos (por exemplo, assistência médica enquanto regime complementar²⁴³ ou regulamento de controlo de alcoolemia²⁴⁴).

A propósito do regime do teletrabalho, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, passou a admitir que o empregador defina, por regulamento interno, “as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite” (art. 166.º, 9, CT). Esta solução é acolhida nalgumas convenções em 2023, como, de resto, se verificou em 2022²⁴⁵.

Na diversidade de temas remetidos para regulamentação interna, surgem ainda normas técnicas, como manuais de operação de voo ou regulamentos de transferência aprovados pela empresa e com efeitos na aplicação da convenção coletiva²⁴⁶, referenciados no setor da aviação.

Noutro plano, a convenção concretiza, amiúde, as modalidades de participação das estruturas de representação dos trabalhadores para além do que a lei exige (art. 99.º, 2, CT), estabelecendo que os regulamentos devem ser enviados para conhecimento, audição²⁴⁷, audição prévia²⁴⁸, para além da negociação com o sindicato outorgante²⁴⁹ (situação não prevista no art. 99.º CT). Embora menos usual,

240 AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 48.º, 3): o regime de ajudas de custo das deslocações ao estrangeiro consta de regulamentação interna.

241 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 38.º, 6): funções de coordenação ou de chefia funcional, direito a um subsídio, nos termos de regulamento próprio.

242 AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 30.º): as administrações portuárias comprometem-se a desenvolver esforços para adotar sistema de avaliação do desempenho baseado nos mesmos princípios e regras(= AC APA/SNTAP— BTE 37/2022); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 e SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 16.º) dever de apresentar no prazo de 90 dias regulamento interno sobre SST e um plano de prevenção de riscos profissionais; CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 74.º) 120 dias; AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 4.º) e AE EMES-Sintra /STAL–BTE 33/2022 (cl. 81.º), negociação de regulamentos de avaliação de desempenho, assiduidade, formação profissional e SST, no prazo de 180 dias.

243 AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 32.º): administrações portuárias diligenciarão no sentido de os trabalhadores que passem à situação de reforma manterem o seguro de saúde.

244 CC ASSIMAGRA/FEVICOM – BTE 34/2023 (cl. 51.º): a adoção de procedimento de deteção de consumo de substâncias psicoativas pode ou deve incluir a redação de um regulamento interno, definindo alguns elementos a ter em conta na implementação de medidas de prevenção e controlo.

245 AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 47.º, 5): regulamento próprio do regime de teletrabalho, a negociar entre as partes.

246 AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cls. 4.º e 26.º) [regime idêntico BTE 28/2019]: a convenção remete para normas técnicas como manual de operações de voo a (cl. 4.º) ou regulamentos de transferência aprovados pela empresa e com efeitos na aplicação da convenção (26.º).

247 AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 20.º, 3): dever de conhecimento prévio aos sindicatos outorgantes.

248 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 35.º, 2) [(=)BTE 2/2022]: regulamento de horário de trabalho, aprovado pelo conselho de administração e consulta do sindicato; AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 16.º): ouvidos os delegados sindicais, que poderão dar parecer através do sindicato outorgante; AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 4.º): nos regulamentos serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, a comissão sindical ou (...) os delegados sindicais, a administração da empresa deve tomar em consideração as suas sugestões e deve justificar as soluções não coincidentes.

249 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 34.º): os regulamentos internos da empresa carecem de parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores.

a convenção pode remeter para acordo entre o empregador e os sindicatos o desenvolvimento ou densificação de regimes relativamente a temas previstos na convenção²⁵⁰.

VI. Em síntese, a convenção coletiva remete para um campo de intervenção complementar em vários domínios. Este é o caso da segurança e saúde no trabalho, incluindo sistemas de controle de alcoolemia e uso de equipamentos e de fardamento, os regimes de avaliação de desempenho e o regime de retribuição²⁵¹, entre muitos outros.

O quadro 43 sistematiza os principais tópicos mencionados nas convenções, em 2023.

Quadro 43 - Regulamentos e protocolos previstos nas convenções, por tópico (2023)

Regulamentos e Protocolos previstos nas convenções, por tópico, 2023											
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e Protocolos: 46/299											
Tipo de Convenção	Remissão para regulamentação posterior									Regulamento revogado em convenção	Total
	Avaliação de desempenho /Evolução Profissional	Organ. tempo de trabalho	Segurança e Saúde Trabalho	Prestações Sociais Complementares	Carreiras e Categorias Profissionais	Remunerações e outras retribuições	Proibição do Assédio - código de boa conduta	Teletrabalho	Outras situações		
AC	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	3
AE	8	8	14	0	0	4	1	3	10	11	31
CC	3	3	6	0	0	1	1	0	6	0	12
Total	12	12	20	1	0	5	2	3	17	12	46

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

250 Pressupõem o acordo dos outorgantes da convenção: AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 3.ª, 3) para celebração de protocolos sobre a matérias específicas, relativos a assuntos relevantes para a empresa relacionados com a prestação de trabalho dos pilotos; e AE OPART/CENA-STE – BTE 20/2023 (cl. 3.ª): regulamento interno de pessoal.

251 CC AHSA/SETAAB— BTE 4/2023(cl. 57.ª): regulamento acerca de remuneração mista: fixa+variável [(=) BTE 20/2022].

4.3.6 Tempo de trabalho

4.3.6.1 Considerações preliminares

Tradicionalmente, a duração e a organização do tempo de trabalho beneficiam de uma posição de destaque na contratação coletiva, quer pelo protagonismo que a lei lhes reconhece (existe um número substancial de normas do Código do Trabalho que remetem para a contratação coletiva), quer pela sua ligação estrutural à matéria salarial (a retribuição base é fixada em função do período normal de trabalho).

O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias); e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, disponibilidade ou prevenção, trabalho suplementar, isenção de horário de trabalho e trabalho por turnos, incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, designados por horários flexíveis). Neste relatório, surge uma novidade relativamente ao ano anterior que resulta da inclusão da análise do tratamento convencional do trabalho noturno em conexão com o trabalho por turnos.

Como já houve ocasião de salientar, o universo de convenções publicadas em 2023 cresceu de 240 convenções em 2022 para 299, transversalmente, em todos os subtipos: o número de primeiras convenções aumentou de 17 (2022) para 24; o número de revisões globais aumentou de 37 (2022) para 57; verificando-se o aumento mais significativo, como habitualmente, no número de revisões parciais que aumentou de 186 (2022) para 218 (corresponde a 73% de 299 convenções, por comparação com 78% de 240 convenções em 2022). Esta subida do número de primeiras convenções e revisões globais justifica o aumento do número de ocorrências encontrado a propósito dos tempos de trabalho, quando comparado com 2022.

4.3.6.2 Duração do tempo de trabalho

No âmbito da duração do tempo de trabalho, analisam-se os limites máximos do período normal de trabalho, assim como a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho.

Os feriados, conquanto não tenham por objetivo promover o descanso, também têm impacto na duração do tempo de trabalho anual. Porém, dada a imperatividade absoluta definida no art. 236.º, 2, CT, o papel da contratação coletiva acaba por ficar limitado ao reconhecimento do direito a gozar a terça-feira de Carnaval (28% das convenções, 83 convenções em 299) e o feriado municipal (29% das convenções, 87 em 299)²⁵², conquanto se encontrem algumas soluções diferentes²⁵³.

Várias convenções consagram direitos de ausência, que não relevam para o período anual de férias, nem para o apuramento do subsídio de férias, com enquadramentos diversos (“tolerância de ponto”²⁵⁴, “dispensas”²⁵⁵), por ocasião do Natal, passagem de ano, Páscoa ou aniversário do trabalhador²⁵⁶.

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do período normal de trabalho (PNT) diário e/ou semanal consta habitualmente do clausulado das primeiras convenções e revisões globais publicadas. Assim sucede também em 2023 (95% de 77/81) (em 2022, 98% de 53/54), onde se verifica um aumento do número de ocorrências, pelas razões atrás assinaladas. Em contrapartida, são poucas as revisões parciais que abordam o tema, conforme espelha o quadro 44.

252 Por exemplo, AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 7/2023 (cl. 33.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 65.ª), AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 57.ª); AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 26.ª).

253 Por exemplo, o AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 42.ª, 2) considera “feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de dezembro”; no AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 73.ª, 2), “É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes”. O dia 24/dez como “feriado facultativo” pode ser encontrado no AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 46.ª, 3) e no AC Douro Azul/FESMAR – BTE 22/2023 (cl. 29.ª, 5).

254 Por exemplo, AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 50.ª, 4): “No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00”; AC Douro Azul/FESMAR – BTE 22/2023 (cl. 29.ª, 5): “...mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, haverá tolerância de ponto nos segundos períodos de trabalho” a 24 e 31/dez.; AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 58.ª): “A TUB atribuirá tolerância de ponto em: a) dia útil anterior ao dia 25/dez; b) dia útil anterior ao dia 1/jan; e c) segunda-feira de Páscoa.

255 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 49.ª, 2): “Além dos feriados obrigatórios, serão observadas outras tolerâncias de ponto e dispensas, precedendo deliberação do conselho de administração, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval, na Páscoa e, ainda, pela altura do Natal e Passagem de Ano”; AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 27.ª, 1): “Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal”.

256 Por exemplo, o AE CMPEAE/SINTAP – BTE 13/2023 (cl. 42.ª) regula o direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, sem perda de remuneração, assim como AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 69.ª). Noutro caso é conferido ao trabalhador “o direito de praticar uma jornada diária reduzida de quatro horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha” no dia de aniversário – AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 34.ª, 3, 4, 5).

Quadro 44 - PNT tempo completo, 2023 e 2022 (por subtipo)

PNT tempo completo 2023			2022
<i>Número de convenções publicadas: 299</i>			(240)
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	23	24	16
Revisão parcial	10	218	7
Revisão global	54	57	37
Total	87	299	60

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

II. Na configuração do PNT semanal, encontram-se as soluções habituais. A maioria das convenções (62% em 85 convenções em 2023, por contraposição a 50% em 60 convenções em 2022) adota a duração máxima de 40 horas semanais, coincidente com o limite legal (art. 203.º CT). Por seu turno, cerca de 28% (em 2023; em face de 35% em 2022) determina uma duração semanal inferior a 40 horas para todos os trabalhadores. Neste contexto, a duração máxima mais frequentemente definida para o PNT semanal corresponde a 35 horas em vigor nas convenções celebradas por Empresas Públicas²⁵⁷, incluindo as municipais²⁵⁸, mas também no setor dos Seguros²⁵⁹, em Instituições Privadas de Solidariedade Social²⁶⁰ e Imprensa²⁶¹. Contudo, também se encontram algumas convenções a prever uma duração máxima do PNT semanal de 37,5 horas²⁶² ou de 38 horas²⁶³.

Em determinados contextos organizacionais, continua a ser usual a coexistência de diferentes PNT semanais, com uma duração que pode variar entre as 35 e as 40 horas semanais, consoante os grupos profissionais abrangidos²⁶⁴, sendo em regra definido um PNT inferior para os trabalhadores administrativos²⁶⁵. Há, todavia, situações específicas em que se estabelece uma variação que depende

257 Por exemplo, AE NAV-PORTUGAL/SINCTA – BTE 11/2023 (cl. 39.º, 1).

258 V.g., AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 35.º, 1); AE MAI AMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 29.º, 1), assim como as restantes convenções celebradas por empresas públicas municipais.

259 Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 18.º, 1 e 2); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 18.º, 1 e 2).

260 Cf. AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 30.º).

261 Vd. CC APIMPRESSA/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 25.º).

262 É o caso do AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 34.º, 1).

263 Cf. AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 39.º, 2) e convenções paralelas.

264 O CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 (cl. 36.º) prevê PNT semanais entre as 35 e as 40 horas para diferentes categorias profissionais.

265 O CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 21.º) prevê PNT semanais de 40, 37,5 e 35 horas, consoante a distribuição semanal do PNT dos trabalhadores do escritório. Já o AE FCP/CESP – BTE 44/2023 (cl. 14.º) define que a duração do PNT em cada semana é de 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e similares, e de 38 horas para os demais trabalhadores.

de outros fatores como a jornada contínua²⁶⁶. Também são, frequentemente, salvaguardados os PNT de menor duração já praticados antes do início de vigência da convenção²⁶⁷.

A regulação do PNT diário encontra-se em consonância com a respetiva limitação semanal. Assim, a maioria das convenções fixa uma duração máxima de oito horas, coincidente com o limite legal (art. 203.º CT). Todavia, as convenções supramencionadas que estabelecem um PNT semanal de 35 horas também fixam, em regra²⁶⁸, a jornada diária de trabalho em sete horas. Já as convenções que estabelecem as 37,5 horas como limite ao PNT semanal definem um limite máximo para o PNT diário de sete horas e meia²⁶⁹, enquanto as convenções que preveem um PNT semanal de 38h semanais mantêm o limite de oito horas para o PNT diário²⁷⁰. Algumas convenções limitam-se a regular os limites ao PNT semanal, sem referência ao PNT diário²⁷¹, e outras preveem limites diários superiores a oito horas, mas num contexto de cálculo médio do tempo de trabalho (adaptabilidade)²⁷², matéria desenvolvida no ponto 4.3.6.3.

III. Ainda relacionado com a duração da jornada de trabalho, embora configurando uma modalidade de contrato de trabalho desde o Código do Trabalho de 2009 (arts. 150.º a 156.º CT)²⁷³, assinala-se o regime de trabalho a tempo parcial, que tem vindo a evoluir nos instrumentos convencionais e a apresentar soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes. A importância que lhe tem sido conferida pelos outorgantes das convenções é visível no quadro 45, nos termos do qual, do total de 1.ªs convenções e revisões globais, cerca de 58% aborda o trabalho a tempo parcial.

Muitas convenções regulam especificamente modalidades de trabalho a tempo parcial no âmbito da proteção da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional e familiar, incluindo, por vezes, a

266 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 17.ª, 1): o PNT semanal “é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua”. Também no AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 32.ª, 3) se prevê situação similar para os trabalhadores afetos aos serviços de portaria e de estações de transferência/ecocentros, limitando o respetivo PNT diário a seis horas por serem prestadas consecutivamente e com exclusão de intervalo de descanso.

267 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 18.ª).

268 Uma exceção pode ser observada no AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cl. 39.ª), onde se mantém o limite de 8 horas por dia, apesar de o limite semanal ao PNT ser 35 horas (em média do ciclo horário).

269 Cf. AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 34.ª, 1); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 25.ª, 1).

270 Vd. AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 39.ª) e convenções paralelas.

271 Por exemplo, CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023, AE TUB/STAL – BTE 22/2023, AE RTP/FE – BTE 33/2023, entre outros.

272 Por exemplo, no AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 (cl. 19.ª, 2), a duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as 10 horas.

273 A partir do Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), o contrato de trabalho a tempo parcial passou a fazer parte da secção dedicada às “Modalidades de Contrato de Trabalho” (arts. 150.º a 158.º CT 2009). Enquanto o Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto) acolhia o trabalho a tempo parcial na secção III relativa à “Duração e organização do tempo de trabalho” (arts.180.º a 187.º CT 2003).

situação de cuidadores²⁷⁴, matéria que será, todavia, desenvolvida no capítulo referente à igualdade e não discriminação nas relações laborais, para o qual se remete. A definição de preferências a favor de certas categorias mais vulneráveis de trabalhadores, promovida pelo art. 152.º CT, encontra igualmente amparo em várias convenções a favor não só de trabalhadores com responsabilidades familiares, mas também com capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica ou que frequentam estabelecimento de ensino²⁷⁵. Algumas reproduzem, no essencial, a lei ou remetem para a mesma²⁷⁶, mas outras vão mais longe e atribuem aos trabalhadores direitos (e não apenas meras preferências) a modificarem o respetivo contrato de trabalho para tempo parcial²⁷⁷, beneficiando categorias de trabalhadores não consideradas pela lei²⁷⁸. Algumas convenções admitem genericamente que, por acordo, qualquer trabalhador possa passar a trabalhar a tempo parcial²⁷⁹.

Quadro 45 - Jornada de trabalho a tempo parcial, 2023 e 2022 (por subtipo)

Trabalho a tempo PARCIAL - 2023			2022 (240)
<i>Número de convenções publicadas:</i> 299			
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	15	24	8
Revisão parcial	8	218	6
Revisão global	32	57	25
Total	55	299	39

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

No que respeita à determinação do PNT relevante para a qualificação do vínculo contratual como trabalho a tempo parcial, são identificáveis diversas opções. Em alguns casos, adota-se o critério legal previsto no art. 150.º CT, ao mencionar-se simplesmente qualquer PNT semanal inferior ao praticado a

274 Cfr., a título de exemplo, a CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 29.º, 6), que atribui um direito a passar a tempo parcial aos “trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem” ou o AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 49.º, 2) que reconhece esta possibilidade a “Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados”. O AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 2) remete para a lei, referindo o trabalhador cuidador.

275 Por exemplo, AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 49.º); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 3).

276 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 2).

277 CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 29.º, 6), mediante solicitação por escrito do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores numa das seguintes situações: “a) gravidez e até 36 meses após o parto; b) com filhos menores de 12 anos ou portadores de deficiência ou doença crónica; c) com familiares a seu cargo; e d) trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica”.

278 CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 29.º, 7): “Considerando um conjunto de boas práticas, nomeadamente no que respeita à integração de novos jornalistas no mercado de trabalho e à manutenção e criação de postos de trabalho”, o trabalho a tempo parcial “pode ser estendido aos jornalistas com mais de 30 anos na profissão”.

279 V.g., AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 49.º, 4); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 2).

tempo completo em situação comparável²⁸⁰, por vezes com reprodução da lei²⁸¹. Noutras situações, é fixada uma percentagem inferior a 80%²⁸² ou 75%²⁸³ do PNT, ao abrigo do disposto no n.º 6 do art. 150.º CT. Há também casos, em que se opta por referenciar, em vez de uma percentagem, o limite máximo de horas do respetivo PNT semanal, exigindo-se, por exemplo, que este fique aquém das 35 horas²⁸⁴, ou definindo-se máximos de 35 horas e cinco dias na semana²⁸⁵, ou então referências alternativas a um PNT situado entre metade e três quartos do tempo completo em situação comparável²⁸⁶ ou ainda a um PNT mensal²⁸⁷. Em casos pontuais, estabelece-se igualmente um limite mínimo ao PNT em termos percentuais combinado com um limite percentual máximo (por exemplo, considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20% nem superior a 75% do praticado a tempo completo numa situação compatível)²⁸⁸. Neste contexto, encontramos um caso de anualização do PNT para efeitos de qualificação do vínculo contratual como trabalho a tempo parcial, possibilidade conferida, desde o início de vigência do CT 2009, pelo art. 150.º, 3, CT, nos termos do qual “O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias (...) por ano (...)”²⁸⁹.

A regulação do regime aplicável aos trabalhadores a tempo parcial opera muitas vezes por remissão para a lei²⁹⁰, com reconhecimento do princípio da igualdade de tratamento articulado com a aplicação de um princípio de proporcionalidade em matéria retributiva²⁹¹, sem prejuízo do tratamento ocasional, neste contexto, do subsídio de refeição²⁹², diuturnidades²⁹³ e trabalho suplementar²⁹⁴.

280 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 38.ª); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 54.ª, 1).

281 Por exemplo, AE SUCH/SINTAP – BTE 33/2023 (cl. 54.ª).

282 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 49.ª, 1); AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 14.ª); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 14.ª).

283 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 29.ª, 1).

284 É o caso do CC APAC/FEPACES – BTE 36/2023 (cl. 15.ª, 3) e paralelos.

285 CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 29.ª), na qual se estipula ainda que, caso o PNT semanal acordado seja distribuído por quatro ou menos dias por semana, o PNT diário pode ir até oito horas por dia.

286 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.ª), aditando-se que deverá ser prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

287 CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 25.ª, 1): 130 horas mensais.

288 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 29.ª, 1).

289 O AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cls. 24.ª e 25.ª) adotou um modelo de contrato a tempo parcial denominado “PPY8/12”, o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de oito meses e um período de inatividade de quatro meses, admitindo o alargamento ou a redução dos períodos de atividade. Regula ainda uma outra modalidade que designa por “Contrato PPY9/12”, nos termos da qual são definidos nove meses de atividade e três meses sem atividade.

290 Vd. CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cls. 22.ª, 23.ª, 24.ª).

291 Por exemplo, CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 29.ª, 4).

292 Cf. AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 67.ª, 2, e 49.ª, 7); CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 29.ª, 5).

293 CC AHA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 65.ª, 3); CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 67.ª, 3).

294 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 34.ª, 2); CC AHA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 31.ª, 2).

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 32% das convenções publicadas (96 em 299, em 2023, em linha com 2022 - 33% - 79 em 240) (cfr. quadro seguinte). E, uma vez mais, é matéria de eleição de primeiras convenções e revisões globais, com uma presença residual em revisões parciais (apenas 17 em 218).

Quadro 46 - Férias 2023 e 2022 (por subtipo)

FÉRIAS - 2023			2022
Total de convenções publicadas: 299			(240)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	24	24	17
Revisão parcial	17	218	26
Revisão global	55	57	36
Total	96	299	79

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

II. Quanto à duração das férias, encontra-se a habitual diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida: um grupo de convenções reproduz o regime legal (art. 237.º e ss. CT); outro opta por soluções diferenciadas, alargando o período legalmente previsto a todos os trabalhadores, sem requisitos adicionais, ou estabelecendo soluções de majoração das férias anuais em função de fatores como a assiduidade, em moldes similares ao modelo plasmado no CT/2003, ou o tempo de serviço. Em síntese, podemos organizar as convenções em quatro grandes grupos:

i. o primeiro grupo reproduz o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis²⁹⁵, sem previsão de qualquer majoração²⁹⁶ (40 convenções);

ii. o segundo grupo consagra um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator (31 em 2023, por contraposição a 24 em 2022). Nestes casos, a duração das férias anuais varia entre 23 e 27 dias úteis: 23

²⁹⁵ O regime legal também é reproduzido quanto às férias no ano da contratação.

²⁹⁶ Assim, entre muitas outras, CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl. 29.ª); AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 47.ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 32.ª) e convenções paralelas.

dias úteis (cinco convenções)²⁹⁷, 24 dias úteis (sete convenções)²⁹⁸, 25 dias úteis (17 convenções)²⁹⁹ e 27 dias (uma convenção)³⁰⁰. Há ainda uma convenção que faz variar a duração das férias em função da aplicabilidade ou não de um regime de turnos: neste último caso, a duração corresponde a 33 dias seguidos por contraposição aos 25 dias úteis dos restantes trabalhadores³⁰¹.

iii. O terceiro grupo consagra um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da assiduidade e/ou de outros fatores como a avaliação de desempenho ou o momento de gozo das férias:

- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função do tempo de serviço³⁰² e da avaliação de desempenho³⁰³;
- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores³⁰⁴, em função da assiduidade (30 convenções em 2023, por contraposição a 15 convenções em 2022)³⁰⁵;
- 25 dias, com a possibilidade de aumento em função do tempo de serviço³⁰⁶, da assiduidade³⁰⁷ e de outros fatores, como o momento do gozo das férias³⁰⁸;
- 23³⁰⁹, 24³¹⁰ ou 25³¹¹ dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores³¹², em função da assiduidade (nove convenções em 2023, por contraposição a cinco convenções em 2022).

297 *V.g.*, AE CAIMA_Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl. 27.º, 3); AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 (cl. 27.º, 3); AE Groundlink III Handling, L.da/SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 30.º, 1).

298 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 47.º, 1); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 34.º); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 1).

299 Por exemplo, AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 68.º); AC SUPER BOCK/SINTICABA – BTE 28/2023 (cl. 43.º); AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 30.º).

300 AE AE-IST/SITese – BTE 42/2023 (cl. 25.º, 7).

301 AE NAV-PORTUGAL/SINCTA – BTE 11/2023 (cl. 37.º).

302 Por exemplo, AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 45.º, 2): acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. Soluções similares localizam-se em AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 56.º, 2), que também considera relevante o período de marcação de férias (cl. 56.º, 3); AC APDL/FECTTRANS – BTE 26/2023 (cl. 25.º, 2); AE SUCH/SINTAP – BTE 33/2023 (cl. 62.º, 2), segundo a qual os trabalhadores beneficiarão de mais um dia de férias por cada 10 anos de antiguidade (10 anos, mais um dia de férias; 20 anos, dois dias; 30 anos, três dias e 40 anos, quatro dias).

303 Cf. AE Parques Tejo-Oeiras/STMO – BTE 48/2023 (cl. 36.º, 8, 9 e 11) considera também o tempo de serviço e o momento de gozo das férias.

304 Cf., por exemplo, AE SUCH/SINTAP – BTE 33/2023 (cl. 62.º, 4) que também considera o tempo de serviço, como mencionado *supra*.

305 Por exemplo, AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 7/2023 (cl. 35.º, 3); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 74.º, 4); CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 20/2023 (cl. 28.º, 1).

306 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 2): acréscimo de um dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo, ao qual se adicionam os acréscimos mencionados nas notas seguintes; CC APIMPrensa/Sindicato Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 39.º, 2).

307 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 3): acréscimo de um dia de férias em função da assiduidade nos seguintes termos: a) O faltas = mais três dias úteis de férias; b) Até um dia ou dois meios-dias de faltas = dois dias úteis de férias; c) Até dois dias ou quatro meios-dias de faltas = um dia útil de férias.

308 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 67.º, 5): “O trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias (...) até 31 de maio e, ou, de 1 de outubro a 31 de novembro, é concedido (...) um período de 2 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro”. Também o CC APAC/FEPCES – BTE 36/2023 (cl. 32.º, 2) e paralelos estabelecem uma majoração (de 22 para 25 dias úteis) pelo gozo das férias entre 1 de outubro e 31 de maio.

309 Por exemplo, o AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 36.º), parte de 23 dias por adicionar aos 22 dias úteis legalmente previstos o dia de aniversário do trabalhador.

310 Por exemplo, AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 37.º, 4 e 5).

311 Por exemplo, AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 3).

312 Por exemplo, o AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 2 e 3) também considera o tempo de serviço.

iv. No quarto e último grupo, são incluídas as convenções que consagram um período fixo mínimo superior a 22 dias úteis, com possibilidade de perda de dias de férias (até ao limite mínimo de 22 dias úteis) em caso de faltas injustificadas³¹³, seguindo assim um percurso oposto ao enunciado no ponto anterior, mas com resultado equivalente.

Por fim, encontramos uma convenção a regular um período de férias proporcional para as diferentes modalidades de trabalho a tempo parcial nela previstas³¹⁴.

III. Outros aspetos referentes ao direito a férias que merecem a atenção das convenções, justificando ligeiros ajustamentos ao regime legal (*maxime* os arts. 240.º e 241.º CT), relacionam-se com o gozo das mesmas, matéria que é frequentemente considerada, assim como com o subsídio de férias³¹⁵. No que respeita ao gozo das férias, o aspeto mais considerado é a sua marcação³¹⁶, incluindo o gozo interpolado³¹⁷, mas também encontramos, por exemplo, a regulação do cúmulo de férias de dois anos civis³¹⁸. É igualmente habitual a referência ao gozo simultâneo do período de férias por trabalhadores do mesmo agregado familiar³¹⁹ e ao rateamento dos períodos mais pretendidos³²⁰, embora, em regra, sem especificidades de relevo por referência ao enquadramento legal. Ainda assim, há situações mais favoráveis ao reconhecer-se o direito ao gozo simultâneo das férias dos membros do mesmo agregado familiar sem fazer referência à ausência de prejuízo sério para a empresa ou de justificação similar³²¹.

313 Veja-se CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 4); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 62.º, 2).

314 Cf. AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 68.º).

315 Por exemplo, o AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 47.º, 6) prevê o respetivo pagamento com a retribuição do mês de junho; o AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 34.º, 4 e 5) regula as componentes do subsídio e o respetivo tempo do cumprimento; o CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 71.º) estabelece uma antecedência mínima para o respetivo pagamento e a inclusão da parte variável da retribuição.

316 Por exemplo, o AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 68.º, 5) permite a marcação das férias, respeitados determinados limites; o AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 62.º, 6) exige a consulta de delegado sindical para a marcação unilateral das férias, quando não existe comissão sindical; AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 47.º, 4): admite que, na falta de acordo, as férias sejam marcadas em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, 10 dias seguidos entre 1/5 e 31/10; no CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 32.º, 3) e paralelos, as férias dos trabalhadores móveis podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil, quando a marcação ocorrer entre out e abril, deve ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou o sindicato representativo do setor; o AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 7), define o prazo limite para marcação de férias por mútuo acordo, impondo, na falta de acordo, a consulta da CSE ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

317 Por exemplo, o AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 62.º, 7) admite a divisão das férias em dois períodos se a empresa o solicitar, ou o fracionamento em mais de dois períodos por acordo entre a empresa e o trabalhador; um regime similar está previsto no AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 8); o AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 47.º, 5) autoriza a repartição das férias a pedido do trabalhador, salvaguardando o mínimo de 10 dias consecutivos.

318 Cf. CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 26.º, 1) que permite a acumulação no mesmo ano de férias de dois anos, mediante acordo escrito.

319 Cfr., entre muitas outras, CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 32.º, 4); AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 47.º, 8); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 43.º, 9); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 62.º, 10); AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 48.º, 4).

320 *Vd.*, a título exemplificativo, CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 32.º, 4); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 46.º, 3); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 46.º, 3); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 55.º, 3).

321 Por exemplo, CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 72.º, 7), no AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 32.º, 5), no AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 66.º, 10); no CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 31.º, 4) e paralelos.

c) Dever de abstenção de contacto

I. O direito ao descanso encontra-se garantido no art. 59.º, 2, d) da Constituição, bem como nos arts. 197.º ss. CT, sendo considerados como tempo de descanso os períodos que não forem qualificados como tempo de trabalho (art. 199.º CT). Segue-se a conceção binária de tempo de trabalho que decorre do direito da UE (Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro).

A proteção do direito ao descanso foi reforçada com a consagração de um dever de abstenção de contacto do trabalhador nos períodos de descanso, com ressalva das situações de força maior, por via da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, com o aditamento do art. 199.º-A ao CT. Apesar de este diploma ter por objeto a modificação do regime do teletrabalho, este preceito aplica-se não apenas aos teletrabalhadores (art. 169.º-B, 1, al. b), CT) mas a todos os trabalhadores, independentemente da respetiva modalidade contratual.

II. São residuais as convenções que regulam esta matéria, não se verificando uma evolução relevante quando comparamos o ano de 2023 com o antecedente. Com efeito, apenas 10 convenções regulam este tema, ou seja, somente mais duas do que em 2022, como é visível no quadro 47. Com a particularidade de, em todas elas, o tema ser disciplinado pela primeira vez.

Quadro 47 - Dever de abstenção de contacto, 2023 e 2022

Dever de abstenção de contacto, 2023				
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	299			
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total
Dever de abstenção de contacto	2	4	4	10

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

III. A maioria das convenções (sete em 10) regula o dever de abstenção de contacto no âmbito do teletrabalho³²². Note-se que a terminologia e a perspetiva adotadas pelo legislador não encontram eco na maioria das convenções que continuam a referir-se a um “direito à desconexão”³²³ em vez de um

322 Assim, CC ANCIPA(confeitearia)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 47.ª, 3); CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 50.ª, 1, b)); AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 67.ª, 9).

323 Por exemplo, CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 13.ª, k); CC ANCIPA (confeitearia)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9); AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 67.ª, 9). Em sentido diverso, o CC CNEF/FNE – BTE 45/2023 (cl. 25.ª-A) refere-se a um direito a desligar”.

dever de abstenção de contacto, ou seja, o enfoque convencional é colocado no direito do trabalhador enquanto o legal se centra no dever do empregador³²⁴. Outras convenções abordam a questão no âmbito do direito ao descanso, sem adotarem este tipo de terminologia mais simbólica³²⁵. Algumas convenções limitam todos os contactos fora do horário do trabalho³²⁶, enquanto outras salvagam, em especial, o descanso diário, semanal, feriados e férias³²⁷.

IV. De um modo geral, prevê-se que a utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa não afete o direito ao descanso, aparecendo a desconexão por vezes associada ao direito à privacidade³²⁸, com reconhecimento da legitimidade de o trabalhador se recusar a atender o contacto tentado pelo empregador fora do seu horário de trabalho³²⁹. Apenas três convenções desenvolvem as exceções autorizadas pelo preceito legal³³⁰.

Por vezes, admite-se a possibilidade de a empresa desenvolver “ações de formação e sensibilização” de todos os trabalhadores “para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga”³³¹, o que promove a consciencialização da importância do direito/dever de desligar.

4.3.6.3 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. Na organização do tempo de trabalho, aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível que o Código do Trabalho considera como mecanismos de modulação do PNT: adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e horário concentrado (art. 209.º).

324 Esta perspectiva de “dever da empresa” é assumida apenas no AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 6.ª, q)) e paralelos.

325 Assim, por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 21.ª).

326 *Vd.* CC ANCIPA(confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9).

327 *Cf.* AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 21.ª, 1); AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (cl. 17.ª, d)).

328 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 13.ª, k)).

329 CC ANCIPA(confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9).

330 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 21.ª, 2) permite a interrupção do descanso por “exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa”; o AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 6.ª, q)) e paralelo ressalvam, a par dos casos de força maior, “razões imperiosas da empresa”.

331 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 21.ª, 3).

A análise realizada terá por base o recorte das três figuras à luz da respetiva tipologia legal, independentemente da designação adotada nas diferentes convenções³³². Para esse efeito, recorda-se os contornos essenciais de cada instituto:

- o regime de adaptabilidade envolve a definição de vários horários de trabalho aplicáveis sucessivamente, no decurso de determinado período de referência, aos mesmos trabalhadores, com diferente duração do trabalho diário e semanal; os horários articulam-se de modo a assegurar que, no período de referência estabelecido, seja cumprido, em termos médios, o PNT;
- o regime de banco de horas³³³ não determina a definição de horários diferentes, permitindo a prestação de horas de trabalho para além das cobertas pelo horário praticado, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar; as horas em acréscimo são compensadas em tempo e/ou em dinheiro, ou seja, mediante (i) redução do tempo de trabalho noutros dias, (ii) aumento de dias de férias, (iii) pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou (iv) a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas;
- o regime de horário concentrado corresponde a um modelo de definição do horário de trabalho nos termos do qual ocorre uma redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho conjugada com o alargamento da jornada diária; o regime contempla duas modalidades, uma em que o PNT semanal é concentrado até um máximo de quatro dias de trabalho e outra (só admitida quando prevista em IRCT) em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

II. Segue-se o estudo de outras formas de gestão dos tempos de trabalho reguladas em convenção coletiva: prevenção ou disponibilidade, trabalho suplementar, mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, isenção de horário de trabalho, trabalho noturno e por turnos.

III. Convém ter presente que, quanto aos tempos de trabalho, as convenções continuam a promover um certo equilíbrio interno, que se projeta nas regras sobre a organização do tempo de trabalho, onde se estabelecem amiúde conexões estreitas, e até um misto de regimes, entre as normas em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de

332 A experiência tem-nos demonstrado que esta recondução a um dos regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear.

333 Com a alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, deixou de existir o regime de banco de horas individual e foi revisto o denominado banco de horas grupal, mantendo-se a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos.

gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Nalguns casos, esta articulação estende-se, ainda, à regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno.

Por outro lado, como em relatórios anteriores, verifica-se alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos próprios outorgantes.

b) Adaptabilidade

I. Na perspetiva numérica, em 2023, 35 convenções tratam o regime de adaptabilidade, com predomínio de CC (18 em 35), seguida pela publicação de AE (15 em 35). O quadro seguinte espelha também as diferenças face a 2022, quer porque o número de ocorrências foi superior em 2023, quer porque, em 2022, 52% das convenções eram AE.

Quadro 48 - IRCT publicados com cláusulas sobre Adaptabilidade, 2023 e 2022

Adaptabilidade, 2023		2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		240
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	4
Acordo de Empresa	15	14
Contrato Coletivo	18	9
Total	35	27

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

II. No plano qualitativo, continua a destacar-se a habitual similitude de soluções em função dos setores ou sujeitos outorgantes³³⁴, a par da diversificação de modelos e de equilíbrios ajustados aos vários contextos organizacionais. Ou seja, as convenções disciplinam os elementos estruturais do regime – margens de aumento e diminuição das jornadas diária e semanal, período de referência, formas de compensação, fixação de horários – e, por vezes, estabelecem regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares. Observam-se, ainda, ajustamentos marginais ao quadro legal, como a compensação de despesas suportadas pelo trabalhador em virtude

334 Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB, incluindo: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.ª).

do alargamento da jornada diária e o pagamento de acréscimos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos³³⁵. De tudo isto resulta que são raras as meras remissões para a lei.

III. São já conhecidas, de edições anteriores, as dificuldades em delimitar o regime de adaptabilidade conforme dispõe o figurino legal. Com efeito, várias situações parecem combinar elementos do regime de adaptabilidade e do banco de horas³³⁶; enquanto, noutras ocasiões, se disciplinam mecanismos específicos³³⁷, com a possibilidade de vários modelos de adaptabilidade³³⁸, incluindo a adaptabilidade em regime de tempo parcial³³⁹.

No que toca à sua inserção sistemática, as soluções são variadas. O regime tanto surge no quadro da definição do PNT³⁴⁰, como em cláusula própria com designações variáveis³⁴¹ e, por vezes, comportando na mesma norma as duas modalidades: adaptabilidade e banco de horas³⁴².

IV. Em 2023, continuam a encontrar-se convenções em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo expresso do trabalhador³⁴³, tal como exigido na modalidade individual do Código do Trabalho (art. 205.º), apesar da sua fonte convencional-coletiva.

335 Por exemplo, AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl.20.ª, 10) [(=) BTE 29/2022] pagamento de subsídio mensal durante os períodos de alargamento de horário; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 16/2023 (cl.22.ª, 5) e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB –BTE 17/2023 [cl.23.ª,5)] [(=)BTE 23/2022] acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal.

336 O CC UMP - União das Misericórdias/FNE - BTE 14/2023 (cl. 46.ª) e paralelo, “Variação do horário de trabalho”, preveem o alargamento de horário até 4H/ dia, limite 12H; PNT semanal 50H, período de referência de oito semanas, compensação por redução de meio dia ou dia completo mantendo o direito ao subsídio de refeição (art. 204.º CT). Mas exige o acordo do trabalhador, característico da adaptabilidade Individual (art. 205.º CT). Em contrapartida, não faz alusão ao cálculo médio do tempo de trabalho. Noutro exemplo, CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 54.ª, 1), o regime de BH para certas categorias de trabalhadores (subsector da montagem) deve ser do conhecimento dos trabalhadores envolvidos, no início de cada ano, tanto no acréscimo como na compensação do PNT, o que parece aproximar-se do regime de adaptabilidade na organização de vários horários durante o período de referência.

337 AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB— BTE 37/2023 (cl. 20.ª) [(=) BTE 29/2022]; AE STCP/STRUN e STCP/SITRA – BTE 21/2023 (cl. 26.ª-A): apuramento trimestral do horário diário medido no PNT/dia 6h/semana 40H (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo; as horas excedentes são compensadas com um acréscimo remuneratório de 50%.

338 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cls. 17.ª 19.ª, 6) prevê três modelos de horários: PNT em termos médios, (i) com limites 10H/dia e 50H/semana; (ii) “horários por turnos e horários especiais”, numa semana de sete dias consecutivos de trabalho, PNT 56H/semana; em (i) e (ii) a duração média do PNT semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas num período de referência 12 meses (cl. 17.ª); (iii) pode ser definido, por acordo entre empregador e trabalhadores, um “regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei” (cl. 19.ª, 6).

339 AE Groundlink III Handling, Lda/SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 20.ª, 3): trabalhadores a tempo parcial, PNT mensal médio inferior a 39 horas num período de referência de dois meses. O mesmo AE admite ainda outros modelos de adaptabilidade a protocolar entre as partes.

340 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.ª).

341 *Adaptabilidade, períodos normais de trabalho, regime especial de horário, adaptabilidade na organização da duração do trabalho, horário especial de trabalho.*

342 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 1 a 5 – adaptabilidade; n.º 6 – banco de horas).

343 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 4); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 28.ª); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 19.ª, 6); CC UMP - União das Misericórdias/FNE - BTE 14/2023 (cl. 46.ª) e paralelo, exigem acordo escrito do trabalhador

Quanto ao âmbito de aplicação do regime, deparamo-nos com situações que limitam a aplicação do regime a certos grupos de trabalhadores, de acordo com as funções desempenhadas³⁴⁴, concretizando, noutros casos, as categorias de trabalhadores que não estão abrangidas por este tipo de regimes³⁴⁵.

V. Quanto à adaptabilidade, o CT permite que as convenções coletivas alarguem o PNT até 4 horas diárias e 60 semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art. 204.º, 1 e 2).

Em 2023, apenas uma convenção parece admitir a aplicação de ambos os limites máximos legalmente permitidos (aumento de 4h/dia e de 60h/semana³⁴⁶). Nos demais casos, a amplitude da duração máxima das jornadas diária e semanal é combinada em moldes variados. Uma parte das convenções prevê o acréscimo de 2h à jornada diária, conjugado com um PNT semanal até 50h³⁴⁷ (11 em 35 convenções), num modelo próximo do regulado pelo art. 205.º, 2, CT quanto à adaptabilidade assente em acordo com o trabalhador. Noutros casos, o alargamento do PNT diário oscila entre: meia hora³⁴⁸, 3h³⁴⁹ e também 4h³⁵⁰, articulando-se com amplitudes semanais de 35h³⁵¹, 40h³⁵², 48h³⁵³, 50h³⁵⁴ e 60h³⁵⁵. Outras soluções podem traduzir-se, por exemplo, na limitação da margem de aumento semanal, eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário³⁵⁶ (cfr. quadro seguinte).

VI. Para apuramento do cumprimento do PNT em termos médios, a lei consente que os IRCT estabeleçam um período de referência até 12 meses e, supletivamente, prevê períodos de referência de 4 meses (art. 207.º, 1, CT) ou, para certos setores, de 6 meses (art. 207.º, 2, CT).

344 AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 (cls. 19.º; 52.º): adaptabilidade só aplicável a trabalhadores de escritório.

345 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 54.º, 1): a adaptabilidade não se aplica ao subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas.

346 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 36.º, 1): 4h/dia e 60h/semana.

347 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.º) e CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 22.º).

348 AE ViaPorto/SINFA – BTE 12/2023 (cl. 26.º): +30m/dia; PNT diário 8h30 e semanal 42h30 máximo, média 40h.

349 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 19.º).

350 CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 e UMP-União das Misericórdias/SEP – BTE 24/2023 (cl. 46.º): 4h/dia e 50h/semana.

351 AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 21.º, 3, 4).

352 AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 CAIMA_Celulose/SITSESE – BTE 19/2023 (cl. 19.º); AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 21.º): 40h PNT médio.

353 CC AHTSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 20.º).

354 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 19.º).

355 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 22.º, 1, a)) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 [cl. 23.º, 1, a)] [(=) BTE 23/2022]; CC ANTRAM/FECTRANS, CC ANTRAM/SIMM e CC ANTRAM/STRUN – BTE 5/2023 (cl. 21.º): 60h/semana.

356 AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 20.º, 1 a 3) [(=) BTE 29/2022]; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.º, 2): limite 48h/semana e 2h/dia; AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.º): limite 45h/semana e 2h/dia.

Em 2023, a fixação de 12 meses corresponde a cerca de 1/5 do universo de convenções (8 em 35)³⁵⁷. Os períodos de referência de duração inferior a um ano oscilam entre os dois³⁵⁸, três³⁵⁹, quatro³⁶⁰ cinco³⁶¹ e seis meses³⁶².

O quadro seguinte representa os apuramentos quanto aos valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal, assim como os períodos de referência admitidos, em 2023.

Quadro 49 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2023)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE, 2023										
Valores máximos de PNT e período de referência										
Total de Convenções publicadas: 299										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 35										
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)				Período de referência			
≤ 2 horas	> 2 e ≤ 4 horas	CT	< 50 horas	≥ 50 e < 60 horas	= 60 horas	CT	≤ 4 meses	> 4 meses e < 8 meses	≥ 8 meses e < 12 meses	= 12 meses
22	4	0	12	14	6	0	19	8	0	8

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

VII. A estrutura do regime de adaptabilidade também integra a fixação de horários com jornadas diferentes para vigorar durante o período de referência, a qual cabe, em princípio, ao empregador, no quadro do planeamento da atividade e da gestão temporal da prestação de trabalho.

Essa fixação pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte. Nesta segunda opção, os horários para o restante período serão estabelecidos posteriormente, para 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, que exige a comunicação com antecedência de sete dias ou, no caso de microempresa, de três dias (cfr. art. 217.º, 2, CT).

357 AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 39.ª); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 54.ª); CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.ª). CC APICAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.ª): “Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até 50H/semana”.

358 CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 e UMP-União das Misericórdias/SEP – BTE 24/2023 (cl. 46.ª).

359 Por exemplo, AE ViaPorto/SINFIA – BTE 12/2023 (cl. 26.ª) e AE STCP/STRUN e STCP/SITRA – BTE 21/2023 (cl. 26.ª-A e 26.ª-B)); três meses; CC ANASEL/SITESE – BTE 14/2023 (cl. 12.ª).

360 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.ª); AE CAIMA_Celulose/SITESE – BTE 19/2023 (cl. 19.ª) e paralelo.

361 CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 2).

362 Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 22.ª, 1) e ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 1) [(=) BTE 23/2022]; CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª) [(=) BTE 20/2022]); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 28.ª, 4).

Nos regimes de adaptabilidade, as opções quanto à antecedência para determinação dos horários são diversificadas. Ora se repete a solução legal, ora se consagra uma antecedência na fixação do horário de 3 dias³⁶³, 7 dias³⁶⁴, 8 dias³⁶⁵, 14 dias³⁶⁶, 15 dias³⁶⁷ ou 30 dias. A este propósito podem surgir prazos mais reduzidos, mas exigindo-se o acordo escrito do trabalhador para essa redução³⁶⁸.

No procedimento definido para a aplicação do regime de adaptabilidade surge, com alguma frequência, a exigência de consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores³⁶⁹. Noutros casos, disciplina-se o dever de o empregador apresentar trimestralmente ao trabalhador a conta corrente do aumento e da redução dos períodos diários e semanais³⁷⁰.

IX. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo a que no final do período de referência o total de horas trabalhadas não ultrapasse, em termos médios, o PNT. Usualmente, a convenção fixa os limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas³⁷¹), conjugada, amiúde, com a possibilidade de redução em dias ou meios dias de descanso³⁷² ou através do acréscimo de dias de férias³⁷³, a fixar, por acordo entre trabalhadores e empregador³⁷⁴.

Um outro ponto que integra a fisionomia da figura respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estão plenamente compensadas. Nestes casos, pode prever-se que esse crédito de horas seja pago como trabalho suplementar³⁷⁵ ou em singelo, acrescido

363 CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.ª, 11): três dias para alargamento da jornada e um dia para redução de horário; o empregador deve informar quando é feita a compensação, nos seis meses seguintes.

364 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 31.ª, 5 e 36.ª, 9) CC FENAME/SITSE – BTE 22/2023 (cl. 23.ª).

365 AC Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 20.ª, 7).

366 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.ª).

367 CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 22.ª) [(=) BTE 20/2022].

368 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 22.ª, 1, c) e ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 1, c) [(=) BTE 23/2022].

369 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 50 e 51.ª) [(=) BTE 37/2010]: para alteração de horário de trabalho exige consulta aos trabalhadores, comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão sindical ou intersindical ou delegados sindicais; CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.ª, 1 e 4 e 11) comunicação prévia, escrita, ao sindicato, delegados sindicais e trabalhadores abrangidos; CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª, 11) [(=) BTE 20/2022], horário semanal no período de referência afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com pré-aviso 15 dias com informação e consulta prévia ao sindicato subscritor.

370 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 54.ª, 5).

371 Por exemplo, AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 20.ª, 5) [(=) BTE 29/2022].

372 Por exemplo, redução do PNT semanal em meio-dia ou dia inteiro, por acordo, ver CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.ª). E também AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª), AE Font Salem/FESAHT – BTE 38/2023 (cl. 48.ª), acrescido do direito ao subsídio de almoço.

373 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 28.ª, 5) “sem direito a acréscimo do valor do subsídio de férias”. E também CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª, 4); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.ª, 3 e 4).

374 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.ª, 7).

375 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.ª, 10), CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 18.ª, 5) [(=) BTE 20/2022]. No CC AHSA/SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 19.ª, 10), se o contrato de trabalho cessar antes do termo do período de referência, o crédito de horas a favor do trabalhador é pago como trabalho suplementar.

de uma majoração percentual³⁷⁶. Na situação inversa, isto é, quando a empresa fica credora de horas não trabalhadas, algumas previsões consideram que esse saldo de horas não compensadas reverte a favor do trabalhador³⁷⁷.

X. Já foi assinalado em relatórios anteriores que é rara a compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade³⁷⁸. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais³⁷⁹, ou elencando as despesas que admitem o reembolso. Nesse âmbito, prevê-se o pagamento ao trabalhador de transporte³⁸⁰, alimentação³⁸¹, creches³⁸² e outras despesas de apoio ao agregado familiar³⁸³.

Por outro lado, é comum prever-se que as horas diárias trabalhadas a mais, que ultrapassem o limite do PNT em adaptabilidade, sejam pagas como trabalho suplementar³⁸⁴.

XI. A Lei isenta da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade certas categorias de trabalhadores [grávidas e puérperas e lactantes – art. 58.º CT –, trabalhador com deficiência ou doença crónica – art. 87.º, 1, a) CT – e progenitores de menor com idade inferior a três anos – art. 206.º, 4, b) e c), CT]³⁸⁵. De resto, a organização e gestão dos tempos de trabalho tem sido um espaço fértil para previsão de esquemas de tutela dos trabalhadores que se integrem num mesmo agregado familiar³⁸⁶, conforme é desenvolvido infra no ponto 4.3.8.

376 Pagamento com acréscimo no período de referência, por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 16/2023 (cl. 22.ª) e ANCIPA (batata frita) /SETAAB –BTE 17/2023 (cl. 22.ª, 5)) [(=) BTE 23 e 24/2022] (+) 15 % na retribuição mensal; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 36.ª,5) (+) 25 % da retribuição normal; CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.ª, 8 e 9) (+75%).

377 CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 23.ª, 6 e 7).

378 AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 20.ª) [(=) BTE 29/2022]: pagamento de subsídio de base mensal, nas semanas de alargamento de horário.

379 O CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.ª, 6) refere-se à compensação económica.

380 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 16/2023 (cl. 22.ª, 3) [(=) BTE 23/2022]: a empresa assegura o transporte do trabalhador, se não existirem transportes públicos.

381 CC AHSa/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª, 7).

382 Por exemplo, as convenções celebradas pelo SETAAB estabelecem, por horas trabalhadas a mais, direito a compensação de despesas: alimentação, transportes, creche/ATL, salvo se o contrato de trabalho previr regime de adaptabilidade c/ períodos fixos de acréscimo.

383 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.ª, 7) e CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 7): pagamento de alimentação, transportes, creche/ATL e cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

384 São remuneradas como trabalho suplementar as horas de alargamento do PNT diário que ultrapassem 2h/dia nos CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.ª, 5), CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 5) e CC AHSa/SETAAB— BTE 4/2023 (cl. 18.ª, 5) [(=)BTE 20/2022].

385 A dispensa do regime de adaptabilidade grupal, constante do art. 206.º CT, foi alargada com a Lei n.º 13/2023, 04-03. Excetua-se da aplicação deste regime as situações: a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção em causa; b) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou c) Trabalhador com filho entre os três e seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

386 Por exemplo, CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 8 e 9) [(=) BTE 20/2022]; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 10.ª, 7): a organização do tempo de trabalho tomará em conta os trabalhadores do mesmo agregado familiar.

Em 2023, não há referência à possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal - art. 206.º CT).

XII. A contabilização das faltas ao trabalho quando seja praticado regime de adaptabilidade coloca problemas específicos, pois, dada a variação dos PNT diários praticados, pode suceder que a ausência se localize num dia em que o horário cobria um número de horas diferente (maior ou menor) do normal PNT diário. A lei contém uma norma específica para resolver esses casos, determinando que é considerada a duração média do PNT diário (art. 248.º, 3, CT). Uma convenção adota solução diferente, contabilizando o tempo efetivo da ausência³⁸⁷.

XIII. Por último, continuam a ser usuais esquemas de articulação do regime de adaptabilidade com o trabalho suplementar³⁸⁸.

c) Banco de horas

I. Nos termos da lei (art. 208.º CT), o banco de horas permite a fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho. Ao contrário da adaptabilidade, o banco de horas não exige uma programação antecipada dos tempos de trabalho num determinado período de referência, podendo tanto o acréscimo do tempo de trabalho como a o descanso compensatório (caso seja este o mecanismo de compensação adotado) ser geridos casuisticamente. É também típico do banco de horas a definição de um volume horário total a ser gerido nestes termos. Em todo o caso, houve oportunidade de assinalar que, nas situações em que o acréscimo de horas de trabalho seja total ou parcialmente compensado com descanso, pode ser difícil distinguir o regime do banco de horas do da adaptabilidade.

Em 2023, existem 19 convenções que preveem o regime de banco de horas, concentrado essencialmente ao nível setorial e em revisões globais.

387 CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.ª, 12-15) [(=) BTE 2/2015].

388 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 54.ª, 1 e 2); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (CL. 22.ª) [(=)BTE 20/2022] e CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 36.ª, 6): no período de referência, o PNT semanal médio de 48H inclui as horas de TS, que só podem ser ultrapassadas “por motivo de força maior, devidamente fundamentado”. No CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 21.ª) e paralelos, a duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo TS, não pode exceder 60 horas, nem 48h em média num período de referência. De modo diferente, no AE SN Maia/SINDEL e SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 39.ª), para o limite do PNT semanal médio de 50h/12 meses não é contabilizado o TS.

Quadro 50 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo), 2023 e 2022

Banco de Horas, 2023		2022
Total de Convenções publicadas:		240
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	2
Acordo de Empresa	5	4
Contrato Coletivo	13	11
Total	19	17

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

II. As configurações do banco de horas são já conhecidas e articulam, no geral, os diversos elementos que o estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

Em termos sistemáticos, o regime do banco de horas surge em contextos diversificados. Na maioria dos casos, as convenções dedicam-lhe uma cláusula própria com a epígrafe que o identifica, mas há exemplos de formulações genéricas (“organização especial do trabalho”³⁸⁹; ou “compensação da jornada de trabalho”³⁹⁰).

É comum estabelecer-se a utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (quase sempre sujeita à anuência do empregador³⁹¹), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização. Tal significa que o banco de horas tanto pode depender apenas de iniciativa do empregador, como pressupor que seja estabelecido pelo empregador, mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador, com o acordo daquele³⁹², ou depender de acordo (escrito) do trabalhador³⁹³.

À semelhança das dispensas concedidas a propósito da adaptabilidade, admite-se a possibilidade de o trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em motivo “legalmente atendível”³⁹⁴, alargando, deste modo, o perímetro de dispensas estabelecido na lei [cfr. arts. 58.º, 1; 74.º, 1; 87.º, 1, al. a); 90.º, 6, CT].

389 CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 27.ª) e CC ANIECA/FECTRANS— BTE 22/2023[(=) BTE 14/2022], pressupõe o acordo do trabalhador.

390 AE EMARP/SINTAP— BTE 5/2023 (cl. 48.ª) [(=) BTE 2/2022],

391 Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.ª, 4); CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 13); CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.ª, 10) [(=) BTE 20/2022], mediante autorização do empregador e pré-aviso de 5 dias; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 5).

392 Por exemplo, AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 40.ª, 7)); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 13) com pré-aviso de 5 dias.

393 AE EMARP/SINTAP— BTE 5/2023 (cl. 48.ª) [(=) BTE 2/2022].

394 CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.ª, 5) [(=) BTE 20/2022].

Finalmente, a aplicação do banco de horas não depende, na generalidade das situações, da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Contudo, algumas convenções tipificam os casos em que pode ser aplicado: conciliação da vida familiar e a vida profissional³⁹⁵ por iniciativa do trabalhador³⁹⁶; redução, acréscimo ou picos de trabalho previsíveis e situações de crise empresarial que possam colocar em perigo a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho³⁹⁷; antecipação ou prolongamento de turno ou em dia descanso semanal³⁹⁸; reuniões com pais dos alunos³⁹⁹; motivos indispensáveis ao funcionamento do serviço, devidamente fundamentados⁴⁰⁰.

Há convenções que impõem a negociação com as estruturas de representação coletiva das condições de implementação do banco de horas, em determinados setores⁴⁰¹.

III. Quando instituído por convenção coletiva, a lei permite o alargamento da jornada de trabalho até aos seguintes limites: mais quatro horas diárias, até às 60 horas semanais e até 200 horas por ano (art. 208.º, 2, CT)⁴⁰². Assim sucede em quase metade das convenções que preceituam sobre o banco de horas em 2023⁴⁰³. As restantes fixam limites inferiores para a jornada diária e semanal e também para o limite anual, para todas elas ou apenas para parte⁴⁰⁴. Estes limites assumem combinações variadas: 2 horas/dia e 50 horas/ semana⁴⁰⁵; 2 horas/dia e 45⁴⁰⁶, 50⁴⁰⁷ ou 54⁴⁰⁸ horas por semana (quadro 51) ou simplesmente 3 horas/dia⁴⁰⁹. Quanto aos máximos anuais oscilam entre as

395 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.ª, 61.ª, Anexo VII); CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.ª; 54.ª, 1, p), e 24.ª).

396 AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 41.ª, 18).

397 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.ª, 61.ª, Anexo VII) CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 17/2023 (cls. 23.ª e 24.ª)

398 AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 23.ª e anexo VII).

399 CC CNEF/FNE – BTE 45/2023 (cl. 24.ª) [(=) CNEF/FENPROF – BTE 46/2022 (cl. 21.ª, 1)].

400 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 6).

401 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 2 e 3): no subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, as condições de implementação concreta do banco de horas devem ser objeto de negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores de cada empresa.

402 Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art. 208.º, 3, CT).

403 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.ª, 5) [(=) BTE 20/2022]; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 1); CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 29/2023 (cl. 21.ª, 2).

404 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 48.ª) e AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 6).

405 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 18.ª, 3 e 4): 2h/50h/200h.

406 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 6).

407 CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª, 1).

408 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 48.ª).

409 O CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.ª) admite o alargamento da jornada diária até 3h, com acréscimo anual de 200h, mas não define limite semanal.

150⁴¹⁰ e as 175 horas⁴¹¹, mas a maioria fixa 200 horas (10 em 19)⁴¹². Uma convenção define máximos anuais diferenciados em função da categoria dos trabalhadores (100/200 horas⁴¹³).

O quadro seguinte representa os acréscimos ao período de trabalho diário e semanal, a par do volume horário anual afeto ao banco de horas, em 2023.

Quadro 51 - Convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos), 2023

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2023								
Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 299								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 19								
Acréscimos (diário)			Período normal de trabalho (semanal)			Período normal de trabalho (ano)		
≤ 2 horas	3 horas	4 horas	≤ 40 horas	> 40 e < 60 horas	60 horas	< 160 horas	≥ 160 e ≤ 180 horas	> 180
4	2	10	1	5	10	2	3	11

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

Na configuração do banco horas é comum fixar-se a possibilidade de o trabalho ser prestado em dia de descanso semanal ou feriado⁴¹⁴. Há, todavia, convenções que afastam liminarmente essa possibilidade (exceto quando o feriado seja dia normal de trabalho)⁴¹⁵.

Estabelece-se, por outro lado, que a utilização do banco de horas pode ser iniciada tanto com o acréscimo como com a redução da jornada de trabalho⁴¹⁶.

IV. A lei [art. 208.º, 4, b) e c), CT] exige que a convenção defina a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em redução equivalente do tempo de trabalho.

410 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 48.º) [(=) BTE 2/2022].

411 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 24.º, 1); CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º, 1).

412 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 3) [(=) BTE 20/2022]; CC FAPEL/SINDEQ.— BTE 27/2022 (cl. 13.º); CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.º).

413 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.º, 3 e 4): no subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o limite anual é de 100h.

414 CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 7) [(=) BTE 20/2022]; AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 41.º, 18): BH em dia de descanso complementar pago com majoração (+) 80%/hora.

415 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.º, 3) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º, 3); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.º, 17): o descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não se integram no banco de horas.

416 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 3) [(=) BTE 20/2022] por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

Neste tópico, o panorama continua a ser diversificado. Encontram-se previsões a estabelecer uma antecedência de um⁴¹⁷, três⁴¹⁸, cinco⁴¹⁹, sete⁴²⁰, 15⁴²¹ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição da mesma em certas circunstâncias⁴²². Nalguns casos, os fundamentos que permitem a redução desse aviso prévio são indicados na convenção⁴²³. Noutros casos, a definição do período de antecedência e as formas de compensação são remetidas para acordo (escrito) entre o empregador e o trabalhador⁴²⁴.

V. Já referimos que o banco de horas envolve a possibilidade de alargamento da jornada de trabalho. Coloca-se, por isso, a questão de saber de que modo será feita a compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado. O CT [art. 208.º, 4, a)] permite três formas de compensação do trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas: em tempo (por redução equivalente das horas de trabalho ou pela concessão de dias de férias), em dinheiro ou mediante uma combinação destas duas formas.

Em regra, admite-se a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador e noutros a fixar por acordo.

Reproduzem-se, aqui, as soluções já conhecidas:

- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho⁴²⁵ ou, eventualmente, com aplicação de majoração⁴²⁶; nalguns casos definindo o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou de férias⁴²⁷;

417 CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.ª).

418 CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 27.ª) [(=) BTE 22/2022] ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 27.ª, 3).

419 AE EMARP/SINTAP– BTE 2/2022 (cl. 49.ª, 1); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 14).

420 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 16/2023 (cl. 23.ª) e ANCIPA (batata frita) /SETAAB –BTE 17/2023 (cl. 23.ª, 1, c)) [(=) BTE 23/2022]; CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 28.ª), o pré-aviso pode ser menor em situação de manifesta necessidade.

421 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 3).

422 Por exemplo, CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 27.ª) e CC ANIECA/FECTRANS— BTE 22/2022 [(=) BTE 14/2022].

423 CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.ª): redução do pré-aviso para ultimização de receituário urgente ou devido a atraso ou falta imprevista de outro trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB— BTE 16/2023 (cl. 24.ª, 4) e ANCIPA (batata frita) /SETAAB –BTE 17/2023 (cl. 24.ª,4) [(=) BTE 23/2022].

424 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 24.ª, 3); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.ª, 6). De modo ligeiramente diferente, o AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 23.ª; 61.ª; Anexo VII) estabelece o procedimento de adesão do trabalhador ao banco de horas que, sendo facultativa, pressupõe a declaração escrita do trabalhador aderente.

425 Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.ª).

426 AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (cl. 51.ª): compensação em tempo ou em dinheiro +10%.

427 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.ª, 6) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª): pré-aviso de 7 dias para trabalhador ou empregador.

- esta redução tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador⁴²⁸, como por escolha do trabalhador⁴²⁹, exigindo-se, amiúde, a concordância da outra parte; ou a definir por acordo entre empregador e trabalhador⁴³⁰;
- a compensação em dinheiro tende a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução do tempo de trabalho no período estabelecido na convenção⁴³¹. Mas, nalguns casos, por acordo com o empregador, o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro, em singelo⁴³² ou com majoração⁴³³.

VI. A determinação do período em que deve ter lugar a compensação é deferida, pelo Código do Trabalho, à convenção coletiva [art. 208.º, n.º 4, c), CT]. Das várias soluções negociadas entre as partes, continua a prevalecer a que reporta o período de compensação ao ano civil⁴³⁴, com eventual possibilidade de extensão em certos casos⁴³⁵, encontrando-se, ainda assim, formulações diferentes, como o estabelecimento de um período de referência de quatro meses para este efeito⁴³⁶.

Observa-se, por vezes, a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período estabelecido, fundamentalmente atendendo às seguintes linhas de solução:

428 Por exemplo, CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 27.ª) e CC ANIECA/FECTRANS— BTE 22/2023 [(=)BTE 14/2022]; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 7); CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.ª, 5 e 6). O gozo do tempo de descanso compensatório deverá ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, quatro dias.

429 A compensação pode ser por iniciativa do empregador ou do trabalhador: CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 18.ª, 3 e 4) – pré-aviso de 3 dias à contraparte; CC FENAME/SITSESE – BTE 22/2023 (cl. 25.ª, 5) com pré-aviso de três dias (empregador) ou oito dias (trabalhador), mas por acordo pode ser definido período inferior; AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cls. 60.ª e 61.ª): o trabalhador pode escolher a compensação do trabalho em regime do BH, em dinheiro ou em tempo, se o trabalho for prestado em dia de descanso ou feriado, pagamento com acréscimo de 100%.

430 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 24.ª, 2) – acordo para definição da forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo e do procedimento quanto ao pré-aviso, admitindo: a) redução equivalente do tempo de trabalho; b) aumento do período de férias; c) pagamento em dinheiro. Em sentido idêntico, CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª, 3) e CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 14): compensação do BH por acordo.

431 Várias modalidades de pagamento majorado do crédito de horas do trabalhador se não for compensado em tempo durante o período de referência. Assim, CC FENAME/SITSESE – BTE 22/2023 (cl. 25.ª, 5): compensação ou pagamento (+)50%; AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (cls. 50.ª; 51.ª) [(=)BTE 2/2022]: acréscimo de 10 % na retribuição horária ou 10 minutos se for gozado em tempo; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 18.ª, 6): pagamento 25% ou redução equivalente do tempo de trabalho; AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 41.ª, 10): pagamento + 50 %; CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.ª, 15): horas não compensadas com pagamento em singelo; AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 23.ª; 61.ª; Anexo VII): pagamento com acréscimo de 100%.

432 AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (cls. 50.ª, 51.ª, 1); CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.ª, 5 e 6): descanso compensatório deve ser marcado por acordo e pode ser remido a dinheiro; CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª, 2, a)).

433 CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 18.ª, 6): na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no período de referência, as horas não compensadas serão retribuídas com acréscimo de 25 % ou equivalente. Valor idêntico no CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 8).

434 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.ª, 8).

435 CC AHSA/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.ª, 11 a 13) [(=) BTE 20/2022]: compensação feita no semestre seguinte ao termo do ano civil.

436 CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 27.ª, 4).

- considera-se saldado a favor do trabalhador o número de horas não trabalhadas, por razões não imputáveis ao trabalhador⁴³⁷, para os casos em que o banco de horas começou a ser utilizado através da diminuição da jornada sem que o tempo a menos tenha sido recuperado⁴³⁸;
- quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo⁴³⁹, ora como trabalho suplementar⁴⁴⁰, ora com uma majoração fixada na convenção⁴⁴¹;
- quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, as situações encontradas estabelecem, amiúde, a obrigatoriedade de pagamento em singelo⁴⁴².

Ainda a propósito dos modelos de compensação, algumas convenções estabelecem um outro regime de flexibilidade designado “recuperação de horas”, como contrapartida de horas não trabalhadas devido a “pontes” ou por motivos de força maior, compensado através de acréscimo da jornada diária (+2h) ou de trabalho em dia de descanso complementar⁴⁴³.

VII. A criatividade das convenções coletivas revela-se também na regulação de questões particulares, em complemento da configuração do banco de horas: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso⁴⁴⁴; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴⁴⁵; assim como fornecimento de meio de transporte⁴⁴⁶.

VII. Em 2023, algumas convenções preveem o banco de horas grupal, exigindo a concordância de 75% dos trabalhadores para alargamento do âmbito de aplicação do regime de banco de horas por

437 CC AHS/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 11 a 13) [(=) BTE 20/2022: considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, decorridos 12+6meses. Solução idêntica em CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 25.º,6 e 7), decorrido o período de referência de seis meses.

438 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.º, 6) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º).

439 CC NORECA/FECTRANS— BTE 22/2023(cl.27.º,4); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.º, 15).

440 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.º, 9) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º, 9).

441 CC AHS/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 11 a 13) [(=)BTE 20/2022]: as horas prestadas em acréscimo do tempo, não compensadas no período de referência (12+6meses), serão pagas ao trabalhador pelo valor hora acrescido de 50 %; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 37.º, 8): (+)25%; AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 41.º, 10): (+) 50 %.

442 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 23.º, 10) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º, 10): todos pagamentos em singelo.

443 CC AHS/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º) [(=) BTE 20/2022.

444 Por exemplo, CC AHS/SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 21.º, 11 a 13) [(=) BTE 20/2022; regime semelhante está previsto para o regime de adaptabilidade.

445 CC AHS/SETAAB - BTE 4/2023 (cl.21.º,6 e 7); CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 16.º, 2): por acordo, redução da semana de trabalho em meio-dia, mantendo direito ao subsídio de almoço.

446 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 24.º, 3) e CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.º, 5).

via grupal. Trata-se de uma percentagem mais exigente do que a que decorre do regime legal (art. 208.º-B, 1, conjugado com o art. 206.º, 1, CT)⁴⁴⁷.

d) Horários concentrados

Muito raramente as convenções disciplinam horários concentrados. Em 2023, existem apenas cinco ocorrências que reproduzem o recorte definido em edições anteriores do mesmo texto convencional. Conforme resulta do quadro seguinte, também se regula as figuras do banco de horas e da adaptabilidade⁴⁴⁸.

Quadro 52 - Horário Concentrado (2023)

CARATERIZAÇÃO						ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	HORARIO CONCENTRADO - 2023				
Nº BTE	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos			Cl's	Limites máximos PNT_Dia_HC	Limites máximos PNT_Semana_HC	OBS	Convenção anterior
17	CC	1ºconv.	C	FNOP	SETAAB	X	X	38,8	12	45h	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos ou 3 dias + 2 d de descanso; não pode coincidir com Adaptabil.	novo
17	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA (batata frita)	SETAAB	X	X	23ª, 1 f); 62ª, 2 g)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 23/2022
16	CC	Revisão Global	C	ANCIPIA (hortofrutícolas)	SETAAB	X	X	22ª, 1 f);	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 24/2022
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	X		49,8-B; 51ª-B	12	3 dias trabalho + 2 d de descanso ou só fins de semana	regime de turnos especiais nas secções que utilizem equipamentos de alta rotação produtiva, robótica ou similares; por acordo escrito do trabalhador. 3 dias trabalho + 2 d de descanso; não pode coincidir com Adaptabil... período de refer. 12 meses	novo BTE 31/2016 e 28/2019
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	X	X	70ª, 2 f)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	altera BTE 29/2021

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

e) Isenção de horário de trabalho

I. A isenção de horário de trabalho (IHT) tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada em alguns setores da contratação coletiva. Em 2023, o regime surge em 71 das 299 convenções coletivas, com maior incidência nos AE (38 em 71). Por comparação com 2022, verifica-se um ligeiro aumento quer em termos absolutos (quadro 53), quer

447 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 25.ª); CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 25.ª).

448 Recorde-se que o art. 209.º, n.º 2, CT, impede a aplicação em simultâneo da adaptabilidade e do horário concentrado.

relativos (24% em 2023, por contraposição a 23% em 2022, do universo do ano). Trata-se de uma matéria que é objeto preferencial de primeiras convenções (19 em 24) e de revisões globais (40 em 57).

Quadro 53 - Isenção de Horário de Trabalho (2023 e 2022)

Isenção de Horário de Trabalho 2023		2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	299	240
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	9	8
Acordo de Empresa	38	27
Contrato Coletivo	24	20
Total	71	55

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

II. Quanto ao âmbito de aplicação da figura, parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º, 1, CT⁴⁴⁹, embora, por vezes, sejam mencionados somente alguns dos grupos de destinatários previstos na lei⁴⁵⁰. Noutros casos, ao elenco legal são adicionadas novas situações, ao abrigo das margens de adaptação permitidas pelo art. 218.º, 2, CT⁴⁵¹, ou então complementa-se a enumeração da lei com uma cláusula geral⁴⁵², permite-se a aplicação do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo⁴⁵³ ou, ainda, remete-se para deliberação do conselho de administração⁴⁵⁴ ou similar⁴⁵⁵.

449 Exemplos: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 23.ª); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 55.ª, 1); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 48.ª).

450 Por exemplo, no AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 41.ª) não são referidos os cargos de administração ou direção e similares previstos na al. a) do n.º 1 do art. 218.º CT; já o AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 28.ª, 2) apenas menciona “cargos de chefia e coordenadores”.

451 Por exemplo, o CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 29.ª) adita duas novas situações: “Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos” e “Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas”; o mesmo sucede com o CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 33.ª) que acrescenta: “Exercício de atividade em exposições ou feiras” e “Execução de trabalhos em atividades sazonais, eventuais e em campanhas agrícolas”.

452 Cf. AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 19.ª): “poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem”; AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 21.ª, 1): a IHT pode ser aplicada a “outros trabalhadores sempre que as necessidades de serviço assim o exijam”; CC APIMPrensa/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 30.ª): podem estar em regime de IHT os jornalistas cujo exercício de funções o justifique “pelas condições em que exerçam a sua atividade, nomeadamente situações de verificação imprevisível, incerta ou irregular”.

453 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 24.ª, 2), conquanto se prevejam limites (“durante a época de maior atividade e por períodos variáveis”).

454 Por exemplo, AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.ª, 1).

455 AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 38.ª, 2): IHT pode aplicar-se a outros trabalhadores “Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada”.

III. A maioria das convenções prevê a celebração de acordo escrito (41 em 71 convenções)⁴⁵⁶. Pontualmente, a par do acordo do trabalhador, também se exige um parecer prévio (vinculativo)⁴⁵⁷ ou uma comunicação aos representantes sindicais⁴⁵⁸.

IV. A IHT assumiu, com o CT 2003, uma geometria variável que se encontra hoje plasmada no art. 219.º, 1, CT. Este conjunto de modalidades de IHT corresponde a uma tipologia fechada, não se prevendo, portanto, a criação de outros regimes por IRCT. A maioria das convenções admite as várias modalidades de IHT previstas na lei⁴⁵⁹, incluindo a isenção modelada regulada no art. 219.º, 1, al. c), CT⁴⁶⁰, embora em alguns casos se considere apenas a modalidade de isenção total (não sujeição aos limites do PNT)⁴⁶¹ ou então somente a isenção modelada (que implica a observância do PNT acordado)⁴⁶². A IHT pode coexistir com a definição de horários normais de trabalho⁴⁶³ e não se confunde com a figura do horário flexível, conquanto se possam encontrar convenções que aproximam estes dois institutos⁴⁶⁴.

V. Nos termos legais, a IHT não prejudica os dias de descanso semanal, feriados e descanso diário (art. 219.º, 3, CT), e deve, em regra, respeitar os limites médios do PNT semanal decorrentes do art. 211.º CT (que apenas exceciona os cargos de administração e direção ou com poder de decisão autónomo). Estes limites também são referenciados nas convenções quanto ao respeito dos dias de descanso e feriados⁴⁶⁵ – conquanto, por vezes, se mencione somente os feriados obrigatórios⁴⁶⁶ –, assim como ao descanso diário (art. 214.º CT)⁴⁶⁷, refletindo-se ainda na qualificação do trabalho prestado

456 Exemplo: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.º, 3).

457 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 46.º, 4).

458 Exemplo: AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 41.º, 1).

459 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 46.º); AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 21.º, 2); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 21.º, 3); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 55.º, 3).

460 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 46.º, 2); AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 30.º, 4). Também o AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 20.º, 4) admite esta modalidade de IHT para certas categorias profissionais, admitindo a compensação das horas de trabalho que ultrapassem o PNT no prazo de 120 dias.

461 Exemplo: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 23.º). Esta modalidade também pode aparecer como a única aplicável a determinadas funções (AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 - cl. 47.º, 1).

462 Cfr. AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 4.º do Anexo II).

463 Daí várias convenções referirem, neste contexto, a necessidade de cumprimento do dever de assiduidade. Exemplo: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.º, 6).

464 Cf. AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 15.º, 2, do Anexo II): “Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na INOVA-EM é adotado pelos trabalhadores que têm o regime de IHT nos termos e condições definidos em deliberação do conselho de administração...”.

465 Exemplo: AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 28.º, 3); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 46.º, 3).

466 Cf. AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 23.º, 2); AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.º, 5); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 41.º, 2).

467 Exemplo: AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 28.º, 3); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 21.º, 3); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 38.º, 3).

nesses períodos como suplementar⁴⁶⁸. Em algumas situações pontuais, são definidos limites anuais a partir dos quais é devida uma contrapartida remuneratória adicional⁴⁶⁹.

VI. Continua a observar-se grande diversidade de opções a propósito da determinação da retribuição por IHT, sendo esta matéria regulada na larga maioria das convenções (em 63 de 71 convenções). Por vezes, é acolhido o regime legal (art. 265.º, 1, CT)⁴⁷⁰, especificando algumas convenções que essa remuneração deve ser considerada nos subsídios de férias e de Natal⁴⁷¹. Outras, pelo contrário, excluem-no expressamente⁴⁷². As soluções referentes à contrapartida remuneratória da IHT distintas do regime legal são variadas e podem ser organizadas nos seguintes grupos:

- estabelecimento de uma percentagem fixa da retribuição mensal⁴⁷³, que pode corresponder a um valor mínimo comum a todas as modalidades de IHT⁴⁷⁴;
- previsão de percentagens variáveis, diferenciadas, quase sempre⁴⁷⁵, em função da modalidade de isenção⁴⁷⁶;
- aplicação do regime de trabalho suplementar, seguindo o modelo legal, mas com majoração⁴⁷⁷.

Algumas convenções identificam as categorias profissionais que podem renunciar a esta contrapartida retributiva, desenvolvendo o disposto no art. 265.º, 2, CT⁴⁷⁸. Esta contrapartida é assumida, de forma expressa, em muitas convenções, como temporária, deixando a mesma de ser atribuída quando cessar o regime de IHT, consagrando-se por vezes regimes transitórios neste

468 Exemplos: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 23.º, 2); AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.º, 5); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 41.º, 2).

469 Cf. AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 41.º, 3).

470 Exemplo: AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 57.º); AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 37.º), AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 78.º).

471 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 59.º); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (Anexo III); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 24.º, 3); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 73.º, 2), conquanto, na cl. 105.º, 4, se estabeleça que “A análise e aprovação da integração da IHT na remuneração base será realizada pelo conselho de administração”.

472 Cfr. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 51.º, 4).

473 Exemplo: CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 52.º) e AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 38.º): subsídio mensal no valor de 25 % da remuneração base mensal.

474 Exemplo: AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 55.º, 2): mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal.

475 O AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 27/2023 (cl. 50.º) prevê uma contrapartida remuneratória para a modalidade de isenção total entre 15% e 21,2 % da retribuição base mensal.

476 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 59.º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 55.º); CC APIMPRENSA/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 30.º); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 47.º).

477 Por exemplo, o CC Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 21.º) prevê um montante mínimo correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia. Solução similar consta do CC APAC/FEPCEs – BTE 36/2023 (cl. 17.º, 2).

478 CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 52.º, 2).

contexto⁴⁷⁹. Há convenções que afastam a possibilidade de cúmulo remuneratório com o subsídio de trabalho noturno⁴⁸⁰, subsídio de turno, trabalho suplementar e outros⁴⁸¹.

VII. A matéria referente à cessação do regime de IHT é abordada num número reduzido de convenções (seis convenções) que, ao contrário do que sucedeu em anos anteriores, adotam o mesmo tipo de solução: denúncia do empregador observando-se um período de pré-aviso⁴⁸², ou sujeição a um termo resolutivo renovável⁴⁸³, salvo denúncia por uma das partes⁴⁸⁴. Limites à denúncia podem ser encontrados numa convenção que não permite a cessação do regime de IHT no ano anterior àquele em que o trabalhador completa a idade de reforma⁴⁸⁵.

f) Trabalho suplementar

I. Nos termos do art. 226.º, 1, do CT, é qualificado como suplementar o trabalho “prestado fora do horário de trabalho”, prevendo-se adaptações a este conceito no caso de trabalhadores isentos de horário de trabalho, assim como diversas exceções enunciadas no n.º 3 do art. 226.º CT.

O trabalho suplementar é, em regra, obrigatório, por força do art. 227.º, 3, CT, e a respetiva solicitação deve respeitar os fundamentos, limites, contrapartidas remuneratórias e descanso compensatório, se a este houver lugar, plasmados no Código do Trabalho (arts. 227.º, 228.º, 229.º e 268.º CT).

479 Cf. AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 27/2023 (cl. 50.ª, 3), nos termos do qual, caso a prestação de trabalho em regime de IHT cesse por iniciativa do empregador e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de cinco anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da IHT. Um regime transitório também pode ser observado no AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 47.ª, 7).

480 Cfr. AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 20.ª, 5); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 47.ª, 5).

481 Exemplo: AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 39.ª, 4); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 47.ª, 5).

482 Por exemplo, no AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 24.ª, 4) dispõe-se que cabe ao empregador “informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção”; no AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 34.ª, 5) estabelece-se que, na falta de regulação da matéria no acordo individual, a IHT poderá cessar por denúncia da PSML feita com a antecedência mínima de um mês; no AE DOCAPECA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 22.ª) prevê-se uma antecedência de três meses.

483 AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 38.ª, 4).

484 Exemplo: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 40.ª, 4); AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 27/2023 (cl. 29.ª, 2); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 29.ª, 4).

485 AE DOCAPECA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 22.ª, 2).

Na sequência do “Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos do Salários e da Competitividade”, subscrito pelos parceiros sociais e pelo Governo em 2022⁴⁸⁶, a Lei n.º 13/2023, tal como assinalado anteriormente, procedeu a uma alteração do regime retributivo do trabalho suplementar. Para o trabalho suplementar prestado até ao limite de 100 horas anuais, mantiveram-se as contrapartidas remuneratórias previstas na legislação anterior. Todavia, ultrapassado este limite anual, o pagamento do trabalho suplementar passa a ser majorado em 50% pela primeira hora ou fração desta e em 75% por hora ou fração subsequente em dia útil, e em 100% para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso ou feriado. Recuperam-se, deste modo, os valores previstos na legislação laboral anterior ao início de vigência da Lei n.º 23/2012, conquanto limitados a estas últimas situações em que o limiar de 100 horas/ano foi ultrapassado. Na realidade, esta mudança legislativa já encontra reflexos significativos nas convenções de 2023, uma vez que, nas 100 convenções que tratam o tema, há 21 que já preveem esta diferenciação, na esteira da Lei n.º 13/2023, a que acresce um conjunto de 54 convenções que estabelece o pagamento de acréscimos horários de 50%-75%-100%, ou valores superiores, para qualquer hora de trabalho suplementar.

Com o início de vigência da Lei n.º 93/2019, o pagamento do trabalho suplementar passou a ser considerado como matéria relativamente imperativa, reduzindo a margem de atuação da contratação coletiva que passa a poder apenas aumentar os montantes legalmente previstos (art. 3.º, n.º 3, al. j), CT), o que se tem verificado com muita frequência, como se verá *infra*.

No plano quantitativo, em 2023, o trabalho suplementar continua a destacar-se no universo de revisões globais (52 em 57 convenções) e primeiras convenções (todas regulam esta matéria). Enquanto nas revisões parciais o seu tratamento continua a ser pouco expressivo, como mostra o quadro seguinte. Na distribuição por tipo de convenção, há uma repartição equilibrada entre CC (43) e AE (50), complementada por sete AC. Esta repartição explica o aumento de ocorrências em relação a 2022 (100 de 299 em 2023; 66 de 240 convenções em 2022).

Quadro 54 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo) (2023 e 2022)

TRABALHO SUPLEMENTAR, 2023			2022
<i>Número de convenções publicadas: 299</i>			(240)
subtipo	N.º convenções	N.º total de convenções	N.º convenções
1ª Convenção	24	24	16
Revisão parcial	24	218	13
Revisão global	52	57	37
Total	100	299	66

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

486 “Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos do Salários e da Competitividade”, 9-10-2022, p. 7 <https://ces.pt/concertacao-social/acordos-de-concertacao-social/>

II. O conceito de trabalho suplementar constante do art. 226.º, 1, CT (trabalho prestado fora do horário de trabalho) encontra-se reproduzido em várias convenções⁴⁸⁷, frequentemente com referência à necessidade de determinação prévia pelo empregador⁴⁸⁸. Algumas delas também reproduzem parte das exceções elencadas nos n.ºs 2 e 3 do art. 226.º CT⁴⁸⁹, incluindo a isenção de horário de trabalho, ou remetem para as mesmas⁴⁹⁰. Contudo, há convenções que optam pelo conceito mais restrito de trabalho extraordinário (trabalho prestado fora do PNT⁴⁹¹): por vezes, as convenções adotam mesmo esta terminologia⁴⁹² (que foi abandonada pelo legislador laboral, no setor privado, desde o início de vigência do DL n.º 421/83, de 2 de dezembro), enquanto noutros casos se reportam ao trabalho suplementar conquanto a definição apresentada corresponda, de facto, ao conceito de trabalho extraordinário⁴⁹³. Mais raramente, também sucede o contrário, ou seja, a epígrafe da cláusula convencional refere-se ao trabalho extraordinário, mas a definição apresentada corresponde ao trabalho suplementar⁴⁹⁴.

Há convenções que articulam, de forma explícita, o conceito de trabalho suplementar com os horários flexíveis⁴⁹⁵ e também se encontram convenções a qualificar como suplementar todo o trabalho prestado pelo trabalhador a tempo parcial para além dos limites ao PNT previstos para a qualificação desta modalidade contratual, em aproximação ao conceito de trabalho extraordinário supramencionado⁴⁹⁶.

487 Por exemplo, AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 58.ª, 1); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 28.ª, 1); AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 21.ª, 1).

488 Por exemplo, AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 58.ª, 1); AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 32.ª, 1).

489 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 28.ª, 2 e 3); AE DOCAPECA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 24.ª, 2); AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 21.ª, 2).

490 Por exemplo, AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 32.ª, 1).

491 Note-se que à luz do conceito legal de TS pode haver trabalho qualificado como tal, por ser prestado fora do horário, sem que sejam ultrapassados os limites do PNT, ou seja, sem que haja trabalho extraordinário.

492 Por exemplo, CC APAC/FEPCES – BTE 36/2023 (cl. 18.ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 14.ª).

493 Por exemplo, AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 30.ª, 1); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 1).

494 Cf. CC GROQUIFAR-Controllo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 8.ª).

495 Por exemplo, AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 32.ª, 1): é trabalho suplementar “no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor”. Veja-se, neste relatório, o ponto dedicado aos horários flexíveis para mais desenvolvimentos.

496 CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 25.ª, 2): define-se um limite mensal de 130 horas para qualificação do trabalho como sendo a tempo parcial e considera-se suplementar todo o trabalho prestado acima deste limite de horas.

III. Quanto às condições de prestação do trabalho suplementar, repete-se, frequentemente, a motivação prevista na lei (art. 227.º, 1 e 2, CT)⁴⁹⁷ ou remete-se para esta⁴⁹⁸, embora, pontualmente, se encontrem formulações mais restritivas⁴⁹⁹ ou, pelo contrário, a previsão de motivos adicionais⁵⁰⁰.

A menção do carácter obrigatório do TS é igualmente frequente⁵⁰¹, assim como da possibilidade de invocação de motivo atendível para dispensa da respetiva prestação (art. 227.º, 3, CT). É rara a derrogação à regra legal da obrigatoriedade, com previsão do carácter facultativo da respetiva prestação⁵⁰². Por outro lado, certas convenções concretizam o conceito indeterminado “motivo atendível”⁵⁰³, outras referem algumas das exceções legais a esta obrigatoriedade (v.g., trabalhadores deficientes ou com doença crónica, trabalhadoras grávidas, trabalhadores(as) com filhos com idade inferior a 12 meses, trabalhador estudante e proibição relativamente aos menores)⁵⁰⁴ ou remetem para lei⁵⁰⁵, enquanto algumas procedem a um alargamento das exceções (v.g., assistência inadiável ao agregado familiar⁵⁰⁶, residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado⁵⁰⁷, participação na vida cívica e sindical⁵⁰⁸) em prol da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Duas convenções já incluem neste leque de trabalhadores dispensados de trabalho suplementar o trabalhador cuidador⁵⁰⁹, reproduzindo o art. 101.º-G CT, produto da Lei n.º 13/2023. Pontualmente, encontram-se soluções que se afastam da lei em sentido menos favorável aos trabalhadores, restringindo a dispensa de trabalho suplementar ao pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe⁵¹⁰, em vez de incluírem todos os progenitores que têm filhos com menos de 12 meses.

497 Exemplos: AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 32.º, 2 e 3); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 30.º e 33.º).

498 Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 25.º, 3).

499 Por exemplo, o CC APAC/FEPCES – BTE 36/2023 (cl. 18.º, 3) estabelece que “Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário”; segundo o AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.º, 2), o trabalho suplementar só pode ser prestado “para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa”, o CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 22.º, 3) dispõe que “A realização de trabalho suplementar só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador”.

500 Por exemplo, o CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl. 26.º, 2, c)) adita as seguintes circunstâncias legitimadoras do recurso ao trabalho suplementar: “cumprimento de obrigações legais, que não seja possível cumprir nos prazos legalmente definidos face à estrutura da empresa”. Por sua vez, o AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 25.º, 2) adita aos pressupostos legais um conceito indeterminado: “casos justificáveis”.

501 Por exemplo, CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl. 26.º, 3); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 37.º, 2);

502 Cf. CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 14.º, 1).

503 Cf. CC APIMPRESA/SITese – BTE 38/2023 (cl. 19.º, 4); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.º, 3).

504 *Vd.*, por exemplo, AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cls. 21.º, 4, e 22.º, 4); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 29.º, b)); AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 25.º, 2); AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 41.º)

505 Por exemplo, CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 (cl. 22.º).

506 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 29.º, a)); CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 32.º, a)).

507 Por exemplo, CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 32.º, c)).

508 Cf. AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS – BTE 4/2023 (cl. 25.º).

509 Assim, AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 37.º, 10, c)) e paralelo.

510 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 4, b)).

IV. No que respeita aos limites de duração do TS, a maioria das convenções que os regula utiliza a possibilidade conferida à contratação coletiva pelo art. 228.º, 2, CT, de alargar o limite anual para 200 horas⁵¹¹ (46 em 57 convenções que fixam os limites anuais)⁵¹². Pontualmente, este limite é também aplicado ao trabalho a tempo parcial⁵¹³, sem adaptações, embora seja mais frequente a determinação de tal limite, nesta modalidade contratual, por referência a um critério de proporcionalidade⁵¹⁴. Outras convenções estabelecem um limite máximo inferior a 200 horas por ano, mas acima do limite legal⁵¹⁵, enquanto algumas convenções (AE) reproduzem os limites legais aplicáveis de acordo com a dimensão da empresa em causa (150 horas)⁵¹⁶ ou aplicam ao universo dos seus associados (CC) os limites máximos legais previstos para as médias e grandes empresas (150 horas)⁵¹⁷. Poucas convenções (apenas duas) preveem um limite máximo inferior ao legal⁵¹⁸.

511 Cf., por exemplo, CC APIMPrensa/SITese – BTE 38/2023 (cl. 19.º, 6); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 43.º, 10, a)). O CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 61.º, a)) estabelece este limite máximo somente para as microempresas.

512 No domínio do trabalho portuário, localizam-se limites superiores ao abrigo do regime especial previsto no DL n.º 280/93, de 13 de agosto (art. 7.º, 7): AC AVEIPOINT/Sindicato 2013 TTP-Aveiro – BTE 8/2023 (cl. 20.º, 5): 480 horas.

513 Cf. CC UMP-União das Misericórdias/FNE – BTE 14/2023 (cl. 47.º, 3, a)) e paralelos; AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 58.º, 11).

514 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 31.º, 2); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 34.º, 2).

515 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 13.º, 1, a)) prevê 175 horas/ano, independentemente da dimensão da empresa; AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 58.º, 5, a)) prevê 180 horas.

516 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 42.º, 1, a)); AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 37.º, 6) e paralelos.

517 Cf. CC APAC/FEPACES – BTE 36/2023 (cl. 18.º, 2) e paralelos.

518 Por exemplo, o CC Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 19.º, 2) prevê 120 horas por ano; o mesmo sucede com o CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 20/2023 (cl. 14.º, 7), conquanto este exceção os casos de iminência de prejuízos graves e de força maior.

Relativamente aos limites diários, todas as convenções que regulam este aspeto⁵¹⁹ reproduzem o disposto na lei, ou seja, definem um limite de duas horas por dia normal de trabalho⁵²⁰, o mesmo sucedendo com os limites aplicáveis em dia de descanso e feriados (um número de horas igual ao período normal de trabalho diário)⁵²¹. São poucas as convenções que fixam, adicionalmente, limites semanais ou mensais: 10⁵²² ou 12 horas⁵²³ por semana, 40 horas por mês⁵²⁴ e “48 horas totais de trabalho por semana”⁵²⁵. Se os dois primeiros limites não encontram paralelo na lei, já a terceira limitação decorre do disposto no art. 211.º CT, que impõe um limite médio semanal de 48 horas e que exceciona somente os cargos de administração ou direção ou com poder de decisão autónomo isentos de horário de trabalho. Nesta última situação, a contratação coletiva tem a possibilidade de definir o período de referência para o respetivo cálculo médio até aos 12 meses, o que é feito amiúde⁵²⁶.

À semelhança do que dispõe a lei (art. 228.º, 4, CT), várias convenções esclarecem que estes limites não são aplicáveis em caso de força maior ou quando o trabalho suplementar seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade⁵²⁷. Outras concretizam as situações que autorizam a ultrapassagem desses limites à luz das necessidades do específico setor de atividade⁵²⁸. Mais rara é a previsão de alargamento dos limites definidos mediante audição das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁵²⁹.

V. A dimensão retributiva do trabalho suplementar constitui um ponto importante da negociação convencional, sendo abordada em 87% das convenções (87 em 100), em especial a determinação da remuneração horária aplicável.

Neste contexto, cumpre, desde logo, considerar as diferentes opções quanto à definição da base de cálculo dos acréscimos remuneratórios, a qual tanto pode corresponder à retribuição base sem mais⁵³⁰,

519 Algumas remetem para a lei. Por exemplo: CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.ª, 8).

520 Por exemplo, CC AHSa/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 31.ª, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 34.ª, 1).

521 Por exemplo, AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 38.ª, 1, c)); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 45.ª, 12, c)); AE DOCAPECA/SINDEPESCA – BTE 4/2023 (cl. 26.ª, 1, c)).

522 CC ANCIPA(batata frita)/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 27.ª).

523 AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 32.ª).

524 Cf. CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 27.ª, 1).

525 AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 23.ª, 1, c)).

526 Por exemplo, pelo AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 31.ª, 3, e 17.ª, 5).

527 Por exemplo, AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 38.ª, 2); AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 27.ª, 4 e 5).

528 Os motivos para ultrapassar o limite anual de TS são diversos: CC ANTRAM/SIMM – BTE 5/2023 (cl. 26.ª, 5), “serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial” e “Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria”; AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 25.ª, 4), excursões de autocarros, demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias, serviços de desempanagem de viatura ou equipamento oficial; serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais; congestionamento de tráfego, por corte e desvio da via, por acidentes ou por obras.

529 CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 27.ª, 2).

530 Por exemplo, AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cls. 65.ª e 61.ª).

à remuneração base acrescida das diuturnidades⁵³¹, como pode integrar várias outras prestações retributivas⁵³².

Também encontramos preceitos convencionais que excluem expressamente a contrapartida por trabalho suplementar para efeitos de retribuição de férias, subsídios de férias e de Natal⁵³³.

No que respeita ao aspeto central, relativo aos acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar⁵³⁴, procede-se a uma distinção entre o trabalho prestado em dia útil e em dias de descanso semanal (complementar ou obrigatório) ou em dia feriado. Como foi mencionado *supra* (ver ponto I), a Lei n.º 13/2023 procedeu a alterações neste domínio, definindo um aumento da majoração retributiva para o trabalho suplementar prestado para além das 100 horas anuais, nos termos que constavam do CT antes do início de vigência da Lei n.º 23/2012: 50% pela primeira hora ou fração desta, 75% por hora ou fração subsequente em dia útil, e 100% em dia de descanso ou feriado. Todavia, este diploma entrou em vigor somente em 1 de maio de 2023, pelo que as convenções celebradas antes desta data podem não assumir este referente legal⁵³⁵. Podemos, neste domínio, organizar as convenções em quatro grupos:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no CT, considerando já a recente alteração legislativa operada pela Lei n.º 13/2023⁵³⁶, ou remissão para o CT⁵³⁷: i) até às 100 horas anuais, 25% na 1.ª hora e 37,5% a partir da segunda hora, em dia útil, e 50%/hora prestada em dia de descanso semanal e em feriado; ii) ultrapassadas as 100 horas anuais, 50% na 1.ª hora e 75% a partir da segunda hora, em dia útil, e 100%/hora prestada em dia de descanso semanal e em feriado (17 + 5 convenções);
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012, e que agora se aplicam somente quando são prestadas mais de 100 horas/ano, para todas as situações: 50%, na 1.ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriado (37 convenções)⁵³⁸;

531 Por exemplo: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cls. 28.ª e 29.ª).

532 Por exemplo, no AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 49.ª *ex vi* da cl. 51.ª, 3) inclui-se na “retribuição normal” para efeitos de cálculo da contrapartida remuneratória do TS “anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho”.

533 Por exemplo, AE ViaPorto/SINFA – BTE 25/2023 (cl. 55.ª, 3).

534 A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (universo IRCT agosto/2012 a dezembro/2014) e Relatórios E.N.C, desde 2015. Ver www.crlaborais.pt.

535 Ver *supra*, 4.3.4, sobre o regime transitório consagrado no art. 35.º, 5, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

536 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 62.ª); CC APIC (Curtumes)/FESETE – BTE 15/2023 (cl. 16.ª, 6 e 7); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 66.ª).

537 Exemplos: AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 39.ª); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 28.ª).

538 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cls. 50.ª e 51.ª); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 74.ª), em ambos os casos com garantia do pagamento mínimo de uma hora, independentemente da duração do trabalho prestado, nas situações de TS prestado em dia de descanso ou feriado; AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cls. 78.ª e 79.ª).

- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam, total ou parcialmente, entre os dois regimes legais antes mencionados (três convenções, por exclusão das outras categorias)⁵³⁹;
- determinação de valores superiores aos mínimos legais anteriores a 2012, especialmente no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso e em dia feriado. Nestes últimos casos, encontram-se acréscimos remuneratórios de 120%⁵⁴⁰ (três convenções) 150%⁵⁴¹ (quatro convenções), 160%⁵⁴² (uma convenção) e 200%⁵⁴³ (sete convenções), podendo variar entre 125% e 200% em algumas situações⁵⁴⁴. No que respeita a dia útil, existem acréscimos de 62,5%⁵⁴⁵ (duas convenções), 75%⁵⁴⁶ (dez convenções), 95% (uma convenção)⁵⁴⁷, 100%⁵⁴⁸ (seis convenções), 150% (uma convenção)⁵⁴⁹.

Como foi referido no ponto I, os acréscimos remuneratórios constantes do art. 268.º CT estão abrangidos pelo “princípio do tratamento mais favorável” (art. 3.º, n.º 3, al. j), CT)⁵⁵⁰. Isto quer dizer que a convenção só os pode alterar em sentido mais favorável ao trabalhador. A panorâmica global quanto a acréscimos/hora do trabalho suplementar fixados em 2023, espelhada no quadro 55, demonstra o respeito pelo princípio do tratamento mais favorável, à semelhança do que sucedia em 2022, na relação entre estas fontes de direito. Porquanto:

- a maioria das convenções que disciplina o trabalho suplementar, incluindo a sua remuneração, fixa acréscimos remuneratórios acima da (nova) lei (54 em 87);
- um grupo correspondente a 22% do universo reproduz a (nova) lei (22 em 87);
- uma pequena parcela ainda não atualizou os acréscimos remuneratórios a partir das 100 horas de trabalho suplementar prestado anualmente (11 em 87).

539 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 48.º); AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 65.º).

540 Exemplo: AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 28.º, 2), reforçado pelo facto de ser sempre pago o dia completo, mesmo que a prestação de trabalho suplementar seja inferior à equivalente ao PNT.

541 Exemplo: AE ViaPorto/SINFA – BTE 25/2023 (cl. 55.º, 2).

542 CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 10.º, 2).

543 Exemplos: AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 50.º, 1 e 2); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 40.º, 1), ambos reforçam esta majoração ao determinarem o pagamento do dia completo mesmo que a duração do trabalho suplementar seja inferior ao PNT. Acréscimo de 225%: AE CIMPOR/FEVICOM – BTE 19/2023 (cl. 26.º) e paralelo.

544 AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 41.º); AE CAIMACelulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 (cls. 34.º e 35.º).

545 AE SN Seixal/SINDEL – BTE 6/2023 (Anexo I, n.º 7.1).

546 Exemplos: AE CAIMA_Celulose/SITSE – BTE 19/2023 (cl. 34.º); CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 20/2023 (cl. 22.º, 1).

547 CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 8.º, 3, a)).

548 Por exemplo, CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 46.º, 1, a)); AE DOCAPEsCA/SINDEPEsCAS – BTE 4/2023 (cl. 60.º, 1).

549 AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 40.º).

550 A partir da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Quadro 55 - Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos) 2023

TRABALHO SUPLEMENTAR, 2023				
Acréscimos remuneratórios				
<i>Total de Convenções publicadas:</i> 299				
<i>Total de Convenções que regulam TS:</i> 100				
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
<= 37,5%	23	18	(=) 50%	15
> 37,5% e < 50 %	2	5	>50% e < 75 %	4
50%	37	7	75%	5
> 50% e < 60 %	0	2	>= 100 % < =200 %	56
> 60 % < 100 %	13	42	CT e Outros	6
100%	6	7		
150%	1	1		
CT e Outros	5	5		
Total	87	87	Total	86

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

A par da regulação da contrapartida remuneratória devida pela prestação de trabalho suplementar, a contratação coletiva também impõe, frequentemente, o pagamento de despesas daqui decorrentes, nomeadamente quanto ao transporte⁵⁵¹ e à alimentação⁵⁵². Em certos casos, o tempo de transporte e/ou de refeição são igualmente qualificados como trabalho suplementar⁵⁵³.

Encontramos ainda soluções que articulam contrapartidas remuneratórias com descanso compensatório, em diversas combinações, a decidir por acordo⁵⁵⁴.

VI. No que respeita a eventuais contrapartidas em termos de descanso compensatório, o art. 229.º CT atribui ao trabalhador dois direitos distintos: por um lado, se o trabalho suplementar impedir o gozo do descanso diário de 11 horas entre duas jornadas de trabalho (art. 214.º CT), o trabalhador tem direito às horas de descanso em falta a gozar num dos três dias úteis seguintes; por outro, sempre que há TS prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes. Há convenções que replicam este

551 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 5); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 62.ª, 6).

552 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 6); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 62.ª, 4 e 5).

553 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 7).

554 Cf. CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 37.ª): acréscimo remuneratório de 100% por cada hora de trabalho prestado; ou acréscimo de 75% com descanso compensatório de um dia; ou acréscimo de 50% com descanso compensatório de dia e meio; ou sem acréscimo remuneratório, mas com direito a descanso compensatório de dois dias.

regime legal no seu todo⁵⁵⁵ ou quanto ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório⁵⁵⁶, limitando-se outras a remeter para a lei⁵⁵⁷. Contudo, algumas convenções regulam um regime mais favorável aos trabalhadores, impondo a necessidade de se respeitar o descanso diário de 11⁵⁵⁸ ou 12 horas⁵⁵⁹ entre duas jornadas de trabalho e/ou estendendo o regime do descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ao descanso complementar e/ou aos feriados⁵⁶⁰.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou o descanso compensatório por trabalho prestado em dia normal, em dia de descanso complementar ou feriado, conquanto soluções similares ao regime legal anterior ao início de vigência deste diploma ainda encontrem previsão convencional frequente⁵⁶¹, complementada muitas vezes com a admissibilidade da respetiva substituição por acréscimo remuneratório⁵⁶².

VII. Por último, importa assinalar brevemente algumas das conexões entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho presentes nas convenções.

Desde logo, no que toca ao conceito de trabalho suplementar, há que ajustar o mesmo quando são aplicáveis regimes de isenção de horário de trabalho⁵⁶³, horários flexíveis, regimes de disponibilidade, adaptabilidade ou bancos de horas, articulação presente em diversas convenções⁵⁶⁴. A articulação com o trabalho por turnos também encontra amparo em algumas convenções⁵⁶⁵.

Por outro lado, no que concerne à contrapartida remuneratória devida ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, várias convenções definem valores específicos para os casos em que o mesmo

555 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 35.ª).

556 V.g., AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 40.ª, 1); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cls. 24.ª e 30.ª, 3).

557 Por exemplo, AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 29.ª).

558 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 4); AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 23.ª, 3).

559 Cf. CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 23.ª, 7).

560 A ambos, por exemplo, CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 14.ª, 5), e CC APECA/FEPACES – BTE 1/2023 (cl. 27.ª, 2); CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 10.ª, 3); aos feriados, AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 24.ª).

561 Por exemplo, AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 38.ª, 8): “prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas”; em termos similares, AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 23.ª, 7), embora admita que, por decisão da entidade empregadora, o descanso compensatório possa ser substituído por remuneração equivalente se o seu gozo for prejudicial ao funcionamento do estabelecimento (n.º 10), e AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 24.ª, 1 e 2).

562 Por exemplo, e AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 24.ª, 5).

563 Como refere o art. 226.ª, n.º 3, al. a), CT, um trabalhador isento de horário de trabalho (na modalidade supletiva – isenção total) não presta TS em dia normal de trabalho, o que encontra tradução em algumas convenções quando regulam as exclusões do TS.

564 Veja-se o disposto nas alíneas referentes a estas matérias e no ponto III da presente alínea.

565 Por exemplo, AE Font Salem/FESAHT – BTE 38/2023 (cl. 49.ª, 5).

é prestado em período noturno⁵⁶⁶, absorvendo a prestação devida por este último, por vezes com valores mais elevados do que aqueles que resultariam da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais nos termos da lei⁵⁶⁷. Em algumas convenções, esta majoração remuneratória é reforçada pela adoção de um conceito de trabalho noturno mais amplo do que o resultante da norma legal supletiva (art. 223.º, 2, *in fine*, CT: “entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte”)⁵⁶⁸. Há também convenções que preveem a mesma percentagem para todo o trabalho suplementar, mas com bases de incidência distintas (sobre a retribuição horária diurna ou noturna)⁵⁶⁹.

g) Trabalho por turnos e trabalho noturno

I. A noção de trabalho por turnos consta do art. 220.º CT nos termos do qual: “Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”⁵⁷⁰.

Já o conceito de trabalho noturno é remetido pelo legislador para a contratação coletiva, estabelecendo, todavia, duas balizas que condicionam a autonomia coletiva: *i)* o período noturno tem de ter uma duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas; *ii)* e, cumulativamente, tem de incluir o intervalo entre as 0 e as 5 horas (art. 223.º CT). Na falta de regulação convencional, aplica-se o conceito legal supletivo que qualifica como noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

566 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 38.ª): o TS em dia normal de trabalho terá um acréscimo de 75% da retribuição normal se for prestado em período noturno até às 24h00 e 100% da retribuição normal se for prestado em tempo noturno a partir das 0h00.

567 Por exemplo, CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 46.ª): a retribuição normal será majorada em 150%, se o TS for noturno; em termos similares, CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 52.ª, 1); e AE CAIMA_Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl. 34.ª).

568 Assim, o CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 46.ª, 2) considera trabalho noturno para este efeito específico aquele que é prestado entre as 20H00 e as 7H00.

569 Cf. AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 40.ª).

570 As definições de trabalho e de trabalhador por turnos encontram amparo no art. 2.ª, 5 e 6, da Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa à organização do tempo de trabalho, o qual qualifica como trabalho por turnos “qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas”, e como trabalhador por turnos “qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos”.

O trabalho por turnos surge associado a situações de laboração contínua⁵⁷¹ ou em que o período de funcionamento da organização empregadora ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art. 221.º, 1, CT) e, por isso, cruza-se, normalmente, com o conceito de trabalho noturno. Com efeito, as principais especificidades do trabalho por turnos relacionam-se com o carácter rotativo dos mesmos e/ou com a prestação de trabalho noturno, daí se justificar a abordagem conjunta destes dois regimes, reforçada pelo facto de haver, frequentemente, uma regulação unitária das respetivas contrapartidas remuneratórias.

II. Em 2023, encontram-se 96 convenções que versam o tema do trabalho por turnos (71 em 2022), onde releva o número de revisões parciais (43 em 96) e se destaca a predominância de AE (64 em 96), em continuidade com o cenário de 2022.

Quadro 56 - Trabalho por turnos, segundo tipo e subtipo (2023 e 2022)

Trabalho por turnos, 2023						2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					299	(240)
subtipo	tipo:	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção		2	12	3	17	13
Revisão Parcial		5	29	9	43	35
Revisão Global		2	23	11	36	23
Total		9	64	23	96	71

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

No que se reporta ao trabalho noturno, em 2023, encontramos 87 convenções a regular a matéria, distribuídas por 21 primeiras convenções, 52 revisões globais e 14 revisões parciais. Também aqui se destaca a predominância de AE (45 em 87).

Quadro 57 - Trabalho por noturno, segundo tipo e subtipo (2023 e 2022)

Trabalho noturno, 2023						2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					299	(240)
subtipo	tipo:	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção		2	14	5	21	14
Revisão Parcial		2	6	6	14	20
Revisão Global		3	25	24	52	35
Total		7	45	35	87	69

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

571 O art. 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, fixa o período de laboração entre as sete e as 20 horas. Por despacho do Governo, pode ser autorizada amplitude superior, bem como a laboração contínua, fundada em motivos económicos ou tecnológicos.

III. Contrariamente ao que sucede com a definição de trabalho por turnos, atenta a respetiva origem europeia, e como foi referido *supra*, as convenções dispõem de uma significativa margem de determinação do conceito de trabalho noturno: a maioria das convenções (48) mantém o conceito mais amplo que correspondia à noção legal supletiva até ao início de vigência do CT2003 (entre as 20h e as 7h)⁵⁷², três convenções adotam o conceito legal supletivo supramencionado⁵⁷³. As restantes optam por configurações variáveis em que o período noturno se inicia antes das 22h e/ou termina antes ou depois das 7h: entre as 20h e as 6h⁵⁷⁴, entre as 21h e as 6h⁵⁷⁵, entre as 22h e as 8h⁵⁷⁶, entre as 20h e as 8h⁵⁷⁷, podendo esta qualificação variar de acordo com os meses do ano⁵⁷⁸. No setor da aviação, encontramos o conceito mais restrito de trabalho noturno: entre as 22h e as 5h⁵⁷⁹.

A par do conceito de trabalho noturno, o legislador define trabalhador noturno como aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, mas admite que outro conceito seja fixado por IRCT (art. 224.º, 1, CT)⁵⁸⁰. Esta abertura da lei à autonomia coletiva também encontra concretizações convencionais em 2023⁵⁸¹.

IV. Nos termos do art. 266.º CT, o trabalho noturno é pago com um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com algumas exceções previstas no n.º 3 do preceito. A abertura conferida à autonomia coletiva é, todavia, significativa, uma vez que, por IRCT, o subsídio de trabalho noturno pode ser substituído por uma redução equivalente do PNT ou por um aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador. A autonomia coletiva tem ainda a possibilidade de regular de forma diferente os casos em que tal subsídio não tem de ser atribuído.

572 Exemplos: CC APECA/FEPCEs – BTE 1/2023 (cl. 46.ª, 2); AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 35.ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 25.ª). No AE CAIMA Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl. 23.ª, 2) adita-se que também será noturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

573 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 46.ª); AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 43.ª); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 57.ª, com exceção para certa categoria profissional).

574 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 42.ª).

575 CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 41.ª, 1).

576 CC Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 20.ª, 1, c) e d)).

577 AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 18.ª, 2); AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 18.ª, 2).

578 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 37.ª, 1) dispõe que, entre 1 de novembro e 14 de março, será qualificado como noturno o trabalho prestado das 20h-7h, enquanto, entre 15 de março e 31 de outubro, só será considerado como tal o trabalho prestado entre 21h-6h.

579 AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 32.ª, 4); AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 33.ª, 4).

580 Esta classificação é autónoma da de trabalho noturno e tem associada efeitos importantes em matéria de segurança e saúde destes trabalhadores: um regime de adaptabilidade especial, bastante mais restritivo do que o regime geral (art. 224.º, 2 e 3), e uma proteção adicional em matéria de exames de saúde e avaliação de riscos (art. 225.º).

581 Por exemplo, CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 41.ª, 3): considera como trabalhador noturno apenas o que presta cinco horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou no cômputo médio anual.

Em 2023, 80 convenções regulam o pagamento de trabalho noturno, embora algumas o façam somente no contexto específico do trabalho suplementar⁵⁸² ou então do trabalho por turnos (ver *infra*).

Na maioria dos casos, o montante do subsídio corresponde ao previsto na lei⁵⁸³. Contudo, algumas convenções estabelecem majorações remuneratórias superiores à lei⁵⁸⁴. Em alguns casos, estas majorações são graduadas consoante os períodos de trabalho noturno em que é prestado trabalho⁵⁸⁵ ou, então, encontram-se limitadas a certos períodos do trabalho noturno⁵⁸⁶. Diferentemente, outras convenções optam por considerar que esta contrapartida remuneratória já se considera incluída na retribuição base mensal⁵⁸⁷ ou então preveem um acréscimo remuneratório inferior ao legalmente previsto⁵⁸⁸.

V. Já o pagamento do subsídio de turno não é imposto por lei, embora esta discipline acréscimos remuneratórios sempre que o trabalho seja prestado em período noturno (art. 266.º CT) ou em dia de descanso ou feriado (arts. 268.º e 269.º CT).

Todavia, a matéria remuneratória do trabalho por turnos assume grande relevo negocial, uma vez que 75% das convenções (72 em 96) concede subsídio de turno, assumindo este, modulações convencionais variadas. Verifica-se um decréscimo em termos relativos por comparação com 2022 (89% das convenções atribuiu subsídio de turno), embora haja um aumento em termos absolutos (em 2022, apenas 63 convenções regulavam este subsídio).

O valor do subsídio de turno varia em função da modalidade de turno, do período da prestação de trabalho (dia ou noite), do número de turnos que o trabalhador deve cumprir e, raramente, em função do número de anos em que o trabalhador presta atividade neste regime⁵⁸⁹. A sua atribuição ocorre nos turnos rotativos⁵⁹⁰, exigindo-se, para este efeito, frequentemente, a inclusão do turno noturno⁵⁹¹. Várias

582 Ver alínea respetiva.

583 Exemplos: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 29.ª, 2); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 52.ª); AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 59.ª); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 59.ª).

584 Por exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 16.ª, 2): acréscimo de 50%, consumido pelo subsídio de turno se aplicável; AE CIMPOR/SITSE – BTE 21/2023 (cl. 17.ª do Anexo III): acréscimo de 40%.

585 Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 33.ª): 30% para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00 e 50% para o trabalho prestado a partir das 0h00.

586 Por exemplo, CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 33.ª, b)): 35% para o trabalho prestado a partir das 0h00.

587 Cf. AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 58.ª, a)).

588 Por exemplo, AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 34.ª, 2): acréscimo de 10%, salvo quando o trabalho noturno é também suplementar.

589 AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 74.ª, 1): “O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1”.

590 Por exemplo: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34); AE SIDUL/FESAHT – BTE 9/2023 (cl. 60.ª); AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 49.ª).

591 Por exemplo, AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 42.ª); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 39.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 58.ª); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 52.ª).

convenções seguem o disposto no Despacho normativo n.º 182/77, de 16 de setembro⁵⁹², e à exigência do caráter rotativo dos turnos aditam a necessidade de o número de variantes de horário de trabalho semanal ser “igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado”⁵⁹³.

No que respeita ao montante do subsídio de turno, este pode ser determinado a partir de uma percentagem da remuneração base⁵⁹⁴, a qual pode variar em função do número de turnos e da natureza fixa ou variável das folgas⁵⁹⁵ ou também da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços⁵⁹⁶. A este valor acrescem por vezes as diuturnidades⁵⁹⁷ ou é definida uma base de indexação específica para o efeito⁵⁹⁸. Noutros casos, é, simplesmente, estabelecido o pagamento de um valor fixo mensal⁵⁹⁹, o qual também pode variar em função dos mesmos fatores⁶⁰⁰. Há muitas convenções que preveem, expressamente, que este pagamento é devido durante 12 meses⁶⁰¹, algumas também o incluem no subsídio de férias⁶⁰² e, com menos frequência, no subsídio de Natal⁶⁰³.

Na relação com o trabalho noturno, encontram-se diferentes regulamentações. Por vezes, a sua remuneração é feita em duas parcelas autónomas: o subsídio de turno e a remuneração do trabalho noturno⁶⁰⁴. Noutros casos, uma das parcelas é absorvida pela outra: não há lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho noturno seja mais vantajoso⁶⁰⁵ ou, situação mais frequente, o pagamento de trabalho noturno é absorvido pelo subsídio de turno⁶⁰⁶. Há convenções que também

592 Publicado no BTE n.º 29 de 1977 e no *DR*, I Série-A, de 16 de setembro de 1977.

593 Exemplos: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34.º, 3); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 45.º, 1).

594 Por exemplo, o AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 42.º) prevê 10% da remuneração base mensal; o AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 39.º) prevê 25% da remuneração base mensal, o mesmo sucedendo com o AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 46.º e Anexo I).

595 Por exemplo, no AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34.º) a percentagem varia entre 13% e 30%, dependendo do número de turnos e do tipo de folgas; no AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 44.º e Anexo I) define-se uma percentagem entre 12% e 24,5% em função dos mesmos fatores.

596 Cf. AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 58.º).

597 Cf. AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 45.º, 2); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 56.º, 3).

598 Vd. AE BIOTEK Pasta.Papel/COFESINT – BTE 21/2023 (cls. 64.º e 65.º).

599 Por exemplo, o AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 79.º) fixa 175,00 € de subsídio de turno.

600 Vd. AE SIDUL/FESAHT – BTE 9/2023 (cl. 60.º).

601 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 79.º, 4); AE MAI AMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 38.º, 4); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 52.º, 5); AE BIOTEK Pasta.Papel/COFESINT – BTE 21/2023 (cls. 64.º, 3). O AE CAIMA Celulose/SITESE – BTE 19/2023 (cl. 32.º, 5 e 6) exige, para esse efeito, que o regime de turnos seja praticado até ao momento imediatamente anterior ao do gozo das férias; nos restantes casos, o subsídio de turno a considerar será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

602 Cf. AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 16.º-A); AE AENL/CESP – BTE 31/2023 (cl. 16.º, 8).

603 Cf. AE CAIMA Celulose/SITESE – BTE 19/2023 (cl. 32.º 5 a 7) e paralelo; AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 32.º); AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 33.º); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (Anexo III) e paralelo.

604 Exemplo: CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 21.º-A, 3); AE EMEL/CESP – BTE 20/2023 (Anexo III); AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP – BTE 23/2023 (cl. 34.º, 2).

605 Exemplos: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34.º, 4); AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34.º, 4).

606 Exemplos: AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 42.º, 2); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 39.º, 2); AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 46.º, 3); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 58.º, 3).

estabelecem que o subsídio de turno ou por trabalho noturno não será devido a quem beneficie da contrapartida remuneratória da isenção de horário de trabalho⁶⁰⁷.

Em regra, o pagamento do subsídio de turno coincide com o período da sua prestação, prevendo-se, amiúde, que o direito ao mesmo só se mantém enquanto o trabalhador praticar um regime de turnos⁶⁰⁸. Há, porém, convenções que integram o valor do subsídio de turno no vencimento do trabalhador, mesmo após a sua saída deste regime, sempre que se verifique uma das seguintes circunstâncias: trabalho por turnos durante um período prolongado de anos, consecutivos ou interpolados⁶⁰⁹; ou razões médicas⁶¹⁰; ou reclassificação motivada por acidente de trabalho ou doença profissional⁶¹¹; ou quando haja mudança temporária do número de turnos ou a cessação do regime de turnos por necessidade exclusiva da empresa⁶¹². Em alguns casos, esta manutenção do subsídio é provisória⁶¹³.

Pontualmente, a par do subsídio de turno, adita-se a obrigação de pagar certas ajudas de custo, como despesas de transporte⁶¹⁴ ou de refeição⁶¹⁵.

VI. Relativamente à aplicação do regime de trabalho por turnos, as convenções definem escalas anuais⁶¹⁶, trimestrais⁶¹⁷ ou mensais⁶¹⁸, e, por vezes, exigem a consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores para a respetiva organização ou alteração⁶¹⁹, a par de um determinado aviso prévio⁶²⁰. Pontualmente, exige-se o acordo do trabalhador para a aplicação do

607 Cf. AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 39.ª, 4); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 47.ª, 5).

608 Exemplos: AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 42.ª, 3); AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 39.ª, 3); AE CAIMA Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl. 32.ª, 4).

609 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 79.ª, 5, a)); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 45.ª, 4).

610 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 79.ª, 5, d)).

611 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 79.ª, 5, c)).

612 Cf. AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 34.ª, 5): até ao máximo de 30 dias úteis.

613 Por exemplo, além do mencionado na nota anterior, AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 49.ª): mantém o direito ao subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20% do montante que era recebido quando deixou de praticar o regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses. Em termos similares, AE BIOTEK Pasta.Papel/COFESINT – BTE 21/2023 (cl. 64.ª, 9): “nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente”.

614 *Vd.* CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 37.ª, 3).

615 Cf. AE SIDUL/FESAHT – BTE 9/2023 (cl. 84.ª, 4); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cls. 35.ª, 8, e 62.ª); CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 27.ª, 2 e 3).

616 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 5.º, 2, do Anexo IX).

617 Exemplo: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 21.ª, 2).

618 Exemplo: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.ª); AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 26.ª, 2).

619 Cf. CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 5.ª, 1, do Anexo IX); AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.ª, 2).

620 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 5.ª, 2, do Anexo IX): até 10 de dezembro do ano anterior; AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.ª, 2, d)): 15 dias de antecedência; AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 21.ª, 2): com 20 dias de antecedência.

regime de turnos⁶²¹. A rotatividade parece ser, maioritariamente semanal⁶²², embora também se admita uma rotatividade inferior à semana⁶²³, ou se mantenha este fator em aberto.

Como foi referido no ponto relativo ao subsídio de turno, encontram-se modalidades de turnos fixos⁶²⁴ e rotativos⁶²⁵, 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), com possibilidade de alternância nos turnos rotativos. A organização da escala pode incluir dois, três⁶²⁶ ou quatro⁶²⁷ turnos, com acréscimos remuneratórios diferenciados (ver *supra*).

Note-se que o trabalho por turnos pode coexistir com regimes flexíveis de tempo de trabalho, como a adaptabilidade, horário concentrado e banco de horas⁶²⁸.

VII. No que respeita aos períodos de descanso, as especificidades do regime de turnos prendem-se, por um lado, com a necessidade legalmente prevista de a mudança de turno só poder operar após o dia de descanso semanal (art. 221.º, 4, CT), o que encontra amparo em diversas convenções⁶²⁹, prevendo algumas delas exceções a este regime⁶³⁰. E, por outro lado, com a necessidade de organização dos turnos de modo que os trabalhadores gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias (sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito) sempre que estejamos perante regimes de laboração contínua e ainda naqueles em que os de trabalhadores asseguram serviços que não podem ser interrompidos (art. 221.º, 5, CT). Nesta situação, o dia de descanso semanal pode ser gozado em dia fixo ou variável⁶³¹, com preferência pelo domingo⁶³², sendo frequente a imposição de

621 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 3.º do Anexo IX); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 23.º, 5).

622 AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 21.º, 2).

623 Exemplo: AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 20.º, 5).

624 Cf. AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (Anexo I); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 35.º); AE SUCH/FESAHT – BTE 33/2023 (cls. 56.º e 57.º), embora a contrapartida remuneratória, quando exista, só seja aplicável ao trabalho noturno.

625 Exemplo: AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.º); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 22.º).

626 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 45.º, 6).

627 Exemplos: AC BRISA/SETACCOP – BTE 34/2023 (cl. 62.º); AC Auto-Estradas do Atlântico/SETACCOP – BTE 16/2023 (cl. 55.º, 1).

628 Ver a alínea dedicada a estas formas de trabalho.

629 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.º, 4); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 5.º, 3, do Anexo IX). Trata-se, todavia, de réplicas da norma legal.

630 A AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.º, 2, f)) admite acordo em contrário do trabalhador; em termos similares, o AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 22.º, 2, e)) prevê exceções por motivos ponderosos, nomeadamente férias e doença.

631 Exemplo: AE Font Salem/FESAHT – BTE 38/2023 (cl. 46.º, 2).

632 Exemplos: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.º, 7); AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 18.º, 4).

que tal descanso coincida periodicamente com o sábado e/ou domingo⁶³³. Pontualmente, prevê-se o direito ao gozo consecutivo dos dias de descanso semanal e complementar⁶³⁴.

Afigura-se relevante assinalar, neste contexto, o facto de, comumente, se prever uma redução do intervalo de descanso, nos termos autorizados pelo art. 213.º, 2, CT, sendo, em contrapartida, o mesmo considerado tempo de trabalho à luz do art. 197.º, 2, do CT⁶³⁵.

VIII. Em conexão com a SST, importante por força do impacto que o regime de turnos pode assumir neste domínio, algumas convenções regulam o procedimento para solicitar alteração da modalidade de horário por motivos de saúde⁶³⁶. Também é reconhecido, pontualmente, o direito à mudança para uma modalidade horária sem turnos a partir de certa idade e/ou anos de turno⁶³⁷, assim como é atribuída preferência a certos coletivos, como o trabalhador estudante⁶³⁸ por razões distintas, ou define-se um direito de preferência geral para todos os trabalhadores em regime de turnos⁶³⁹. Encontramos ainda uma convenção que não permite a prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores em regime de turnos, salvo se houver acordo dos mesmos ou em situações de força maior⁶⁴⁰.

633 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.ª, 3): em cada ano, o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez de dois em dois meses; AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.ª, 2, c)); corresponderão ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas; em termos similares, AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 35.ª, 1, j)).

634 Cf. AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 22.ª, 1, f)); AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 26.ª, 2, f)), embora admita exceções.

635 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.ª, 6): direito a um intervalo de descanso não inferior a 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho efetivo; em termos similares, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (art. 6.º do Anexo IX); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 65.ª, 9).

636 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 39.ª, 3); AE Font Salem/FESAHT – BTE 38/2023 (cl. 46.ª, 3); AE AHBV-BARCARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 25.ª, 2).

637 Cf. CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.ª, 6).

638 Por exemplo; CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 55.ª, 2, h)); CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 65.ª, 10).

639 Exemplo: CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.ª, 5).

640 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 63.ª).

h) Regimes de prevenção ou de disponibilidade

I. Os regimes de prevenção ou disponibilidade correspondem a situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário⁶⁴¹, ou seja, para prestar trabalho suplementar⁶⁴². Recorde-se que o regime de disponibilidade é estabelecido no âmbito da autonomia coletiva. A lei não o regula, mas são óbvias as ligações à duração e organização dos tempos de trabalho, em particular ao conceito de tempo de trabalho⁶⁴³, às regras relativas aos limites ao período normal de trabalho, ao trabalho suplementar e ao trabalho por turnos. Trata-se também de um domínio em que o dever de abstenção de contacto não pode ser aplicado. Com menor visibilidade, também se encontram relações pontuais com a isenção do horário de trabalho⁶⁴⁴.

II. Em 2023, verificou-se um aumento superior a 50% do número de convenções que regulam estes regimes (47 convenções em 2023, por contraposição a 23 em 2022), predominando o tratamento ao nível da empresa (33 AE em 47 convenções), tal como já sucedia em 2022 (19 em 23 convenções). Contrariamente ao que acontece noutras matérias, verifica-se que este tema é tratado num número elevado de revisões parciais (20), que alteram sobretudo a componente retributiva dos regimes de disponibilidade, a par de 20 revisões globais e quatro novas convenções. Os setores dominantes são “Transportes e Armazenagem” (16 em 47), “Indústrias transformadoras” (10 em 47) e “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão resíduos e despoluição” (9 em 47).

Quadro 58 - Prevenção ou disponibilidade (por tipo) 2023 e 2022

Prevenção ou disponibilidade, 2023		2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>	299	240
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	6	3
Acordo de Empresa	33	19
Contrato Coletivo	8	1
Total	47	23

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

641 Com formulação idêntica, ver Relatório N.C. em 2015, pp. 90-92; em 2016, pp. 113-116; 2017, pp. 143-147; 2018, pp. 144-148, em 2019, pp. 134-138; em 2022, pp. 151-154 - <https://www.crlaborais.pt/>

642 Esta ligação é feita em várias convenções. Cf., a título exemplificativo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 1).

643 Cf. CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 22.ª, 1). Com efeito, a questão da qualificação dos períodos de disponibilidade como tempo de trabalho tem sido objeto de inúmeras decisões do TJ(UE), em sentido nem sempre coincidente, mas com amplo impacto nos ordenamentos jurídicos nacionais. Cf., v.g., Casos Simap (proc. C-303/98), Jaeger (proc. C-151/02), Grigore (proc. C-258/10), Matzak (proc. C-518/15), MG (Proc. C-214/20).

644 Por exemplo, o AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (art. 2.ª do Anexo XI) exclui do regime de prevenção os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

III. A análise destes regimes ensina-nos que a sua configuração depende, em grande medida, das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida). Existem, por isso, amplitudes variáveis na modulação dos tempos de disponibilidade justificadas, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e riscos e de repor as condições de normal funcionamento do serviço ou de equipamentos⁶⁴⁵. No geral, acompanham-se de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- âmbito pessoal de aplicação circunscrito a certas áreas de atividade ou funções⁶⁴⁶;
- exigência de acordo expresso do trabalhador (cinco convenções)⁶⁴⁷;
- possibilidade de dispensa temporária ou definitiva, concedida por razões de carácter pessoal, familiar ou outras⁶⁴⁸, desde que daí não resultem prejuízos graves e fundamentados para a laboração/serviços⁶⁴⁹ ou desde que seja respeitado um determinado aviso prévio⁶⁵⁰;
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço⁶⁵¹, com indicação das regras para a respetiva elaboração⁶⁵² ou dos períodos de prevenção⁶⁵³, e a definição de períodos de descanso compensatório⁶⁵⁴;
- obrigação de comparência ao serviço num período de tempo determinado⁶⁵⁵;
- previsão de prestação de trabalho presencial, remota ou mista⁶⁵⁶.

IV. A previsão da remuneração dos trabalhadores em disponibilidade é outro aspeto relevante que faz parte da fisionomia deste regime na maioria das convenções (83% de 47 convenções). Usualmente, trata-se de um subsídio de disponibilidade/prevenção⁶⁵⁷ com formas variáveis de determinação do

645 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 1): “execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes”; AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 1): “serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis”; AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 1): “exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do PNT”.

646 AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 3); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 33.ª, 1); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (art. 2.º do Anexo XI).

647 Exemplo: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 3); AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 2); AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 5).

648 O AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 8) admite que a dispensa resulte de mera vontade do trabalhador.

649 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 4); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 8).

650 Cf. AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 34.ª, 6 e 7).

651 Algumas convenções regulam um regime de “chamada accidental” aplicável quando não esteja instituído um regime da prevenção ou, existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respetiva equipa. Por exemplo, AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 60.ª).

652 Exemplo: AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 7); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 5 e 6). O CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 35.ª, 2) impõe a necessidade de se atender, na medida do possível, aos interesses e preferências manifestadas pelos jornalistas.

653 Exemplo: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 2).

654 Exemplo: AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 34.ª, 5).

655 Por exemplo, o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 1) prevê o período máximo de 45 minutos; o AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 2) estabelece 60 minutos; o AE ViaPorto/SINFA – BTE 12/2023 (cl. 28.ª-A, 2) define 30 minutos.

656 Admitindo as duas modalidades, AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 2); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 7).

657 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 54.ª).

respetivo valor⁶⁵⁸, nomeadamente, em função dos dias em que o trabalho é prestado⁶⁵⁹, do gozo dos dias de descanso e das categorias profissionais⁶⁶⁰, do carácter presencial ou remoto da prestação⁶⁶¹, podendo assumir carácter fixo ou móvel⁶⁶². Pontualmente, também se prevê limites mínimos e máximos por referência à retribuição hora⁶⁶³ ou a escalões da tabela salarial⁶⁶⁴. Algumas convenções esclarecem que este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal⁶⁶⁵, enquanto outras consagram o regime oposto⁶⁶⁶. Há convenções que determinam a respetiva inclusão no cálculo da retribuição horária⁶⁶⁷ e outras que reconhecem o direito ao subsídio de refeição nos períodos de prevenção⁶⁶⁸.

Quando há trabalho efetivo na sequência de solicitação por parte do empregador durante o período de disponibilidade, prevê-se o seu pagamento como trabalho suplementar⁶⁶⁹ e noturno⁶⁷⁰ ou com majoração específica⁶⁷¹, estabelecendo-se, por vezes, o pagamento de um período/montante mínimo⁶⁷². É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do tempo de deslocação⁶⁷³, amiúde de forma majorada⁶⁷⁴, ou dos encargos com o transporte⁶⁷⁵, sendo este, por vezes, assegurado pelo próprio empregador⁶⁷⁶. Pontualmente, é regulado o pagamento do regime de prevenção para trabalhadores com isenção de horário de trabalho⁶⁷⁷.

658 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 54.ª); calculado com base no valor hora do salário mínimo nacional; AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 4); 2,5 % da remuneração base mensal; AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 11); 1,50 € por cada hora de prevenção; AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.ª, 6); 30% da retribuição hora por cada hora de prevenção; CC AGEFE.TIC/FEPCEs – BTE 19/2023 (cl. 69.ª); 30,30 € por mês.

659 Exemplo: AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 14); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 17); CC APAC/FEPCEs – BTE 36/2023 (cl. 24.ª, 2).

660 Cf. AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 59.ª, 2, e tabela I).

661 Cf. AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 18).

662 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 54.ª, 2);

663 Vd. AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 75.ª, 1).

664 AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 27/2023 (cl. 35.ª, 1, a)).

665 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 54.ª, 4); CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 48.ª, 4).

666 Cf. AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 75.ª, 2).

667 Cf. AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 49.ª).

668 Cf. AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 67.ª, 4, b)).

669 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 5); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.ª, 7); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 59.ª, 3).

670 Exemplos: AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 12); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 15).

671 AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 5); 25 % do valor hora.

672 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 5): uma hora de TS, independentemente de o trabalho efetivo ter tido duração inferior.

673 AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 13); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.ª, 8).

674 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 32.ª, 5): pagamento de uma hora TS para deslocações, independentemente do tempo de deslocação efetivo; AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 5).

675 Exemplo: AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.ª-B, 10); AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 32/2023 (Anexo II, n.º 8, a)).

676 Exemplo: AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.ª, 6); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.ª, 12). No AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 34.ª, 3) admite-se que o trabalhador utilize veículo da empresa.

677 AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 32/2023 (Anexo II, n.º 8, c)).

Neste contexto, também se regulam os descansos compensatório devidos pela prestação de trabalho efetivo⁶⁷⁸.

V. A cessação destes regimes está prevista em algumas convenções, que admitem a denúncia com aviso prévio⁶⁷⁹. Em certos casos, também se estipula um termo aplicável ao regime de prevenção⁶⁸⁰, com possibilidade de renovação automática⁶⁸¹.

i) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Retomando as modalidades de gestão flexível dos tempos de trabalho, cumpre analisar o regime do horário flexível, enquanto instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador.

Este instituto jurídico aparece regulado no CT apenas no contexto da tutela da parentalidade (art. 56.º), tendo sido alargado, por força da Lei n.º 13/2023 – que transpõe a Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores – ao trabalhador cuidador (art. 101.º-D CT). Este alargamento já se manifesta em algumas convenções⁶⁸². Todavia, no âmbito da parentalidade, a maioria das convenções limita-se a remeter a regulação do horário flexível para o CT ou a transcrever o regime legal, sendo pouco frequente o desenvolvimento de soluções diferentes deste último. Note-se que, neste domínio, o art. 3.º, 3, b), CT qualifica o regime legal como relativamente imperativo, permitindo somente alterações em sentido mais favorável aos trabalhadores por parte da contratação coletiva.

Assim, os aspetos mais relevantes da contratação coletiva neste domínio prendem-se com o alargamento do âmbito de aplicação do horário flexível para além do contexto da parentalidade⁶⁸³,

678 Exemplo: AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.º-B, 12 e 15); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 59.º, 15 e 19).

679 Exemplo: AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 30.º, 3) admite denúncia “por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo”; em termos similares, AE INCM/SITese – BTE 33/2023 (cl. 18.º-B, 5 e 6); e AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.º, 5).

680 O AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.º, 3) prevê um termo de 12 meses; o AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 33.º, 4) prevê um período de três anos.

681 AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 39.º, 3) prevê um termo de 12 meses.

682 Exemplo: AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP – BTE 4/2023 (cl. 81.º).

683 Por exemplo, no AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 19.º) aplica-se aos trabalhadores administrativos; o CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.º) refere-se a “certas atividades definidas pela entidade empregadora”; o AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cl. 42.º, 3) admite o horário flexível “nos serviços que praticam horários regulares”.

embora, por vezes, o façam depender de autorização prévia do empregador ou de acordo⁶⁸⁴. Ocupam, assim, um relevante espaço de regulação deixado em aberto pelo legislador.

II. A par da autonomização do horário flexível, há, como se sabe, outras figuras que, dependendo da concreta configuração, podem também estar vocacionadas para a ponderação de interesses dos trabalhadores: o regime do banco de horas⁶⁸⁵, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador; e a isenção de horário de trabalho, onde algumas soluções se podem confundir com o próprio horário flexível⁶⁸⁶. Podem também ser encontrados horários flexíveis que, ao permitirem o cômputo médio do PNT num certo período de referência, assumem algumas das características dos regimes de adaptabilidade⁶⁸⁷. Outros são considerados a termo, com possibilidade de renovação⁶⁸⁸.

III. No que toca aos horários flexíveis, o quadro seguinte regista o tratamento desta matéria em 45 convenções coletivas de 299 em 2023, o que se traduz num aumento relevante comparativamente a 2022 (2022, 19 em 240), ano em que se tinha verificado uma redução significativa do número de convenções que abordavam este tópico. Portanto, em 2023, 15% das convenções regulam os horários flexíveis por comparação com apenas 8% em 2022. Por outro lado, mantém-se a predominância dos AE (2023, 26 AE em 45 convenções, 2022, 13 AE em 19 convenções), assim como de 1.ªs convenções e revisões globais⁶⁸⁹, e a repartição por diferentes setores de atividade.

Quadro 59 - Horários Flexíveis (2023 e 2022)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				299	240
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	7	1	10	8
Revisão Parcial	2	4	4	10	2
Revisão Global	2	15	8	25	9
TOTAL	6	26	13	45	19

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

IV. O nível de detalhe da regulamentação dos horários flexíveis é muito variável. Encontra-se,

684 Cf. AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 1). O CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.ª) exige acordo individualizado. Mesmo no contexto da tutela da parentalidade, o AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 43.ª, 3), aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e sujeito “à celebração de acordo escrito entre as partes”.

685 Ver *supra*, alínea d) *Banco de horas: principais características dos regimes convencionais*.

686 Cf. AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 15.ª, 2, do Anexo II): “Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída”; é adotado pelos trabalhadores com IHT, “nos termos e condições definidos em deliberação do conselho de administração...”.

687 Veja-se, por exemplo, o AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 3) que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho com observância de um PNT semanal médio de 35 horas, contabilizado num período de referência de um mês.

688 No AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 43.ª, 3), é aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com duração máxima de dois anos, renováveis.

689 Conquanto possamos localizar revisões parciais que alteram esta matéria. Por exemplo: AC REN/FIEQUIMETAL – BTE 24/2023 (cl. 41.ª, 2 e 3).

com alguma frequência, uma formulação genérica desta modalidade de horário, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição (v.g., “são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho”⁶⁹⁰). Noutros casos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de vários aspetos de regime⁶⁹¹.

V. Os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura são os habituais:

- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁶⁹²;
- amplitude da plataforma fixa (períodos de presença obrigatória) e das faixas variáveis⁶⁹³;
- intervalo mínimo de descanso na mesma jornada de trabalho entre 30 minutos⁶⁹⁴ e duas horas⁶⁹⁵;
- limitação do PNT diário⁶⁹⁶;
- período de referência dentro do qual deve ser feita a compensação, o qual varia entre o próprio dia⁶⁹⁷, a semana⁶⁹⁸, a quinzena⁶⁹⁹, o mês⁷⁰⁰ (solução mais frequente), o mês subsequente⁷⁰¹ ou o trimestre⁷⁰²;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a

690 AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 26.ª, 4). Em termos similares, por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 27.ª, 2, c)).

691 Exemplos: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 19.ª e arts. 1.ª-7.ª, do Anexo V); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.ª).

692 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 30.ª, 2, b), iii); entre as 8h00 e as 20h00; AE RTP/FE – BTE 33/2023 (art. 7.ª, 3, do Anexo I-A): entre as 8h00 e as 19h30.

693 Por exemplo, o AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 2.º do Anexo V) prevê duas plataformas fixas entre as 10h00 e as 12h30 e entre as 14h30 e as 17h00, assim como uma hora de intervalo de descanso entre as 12h30 e as 14h30, estabelecendo-se a “margem móvel de entrada” e a “margem móvel de saída” das 8h00 às 10h00 e das 17h30 às 19h30, respetivamente. Outras convenções preveem um número de horas para a flexibilidade, como por exemplo o AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 25.ª, 3) que determina que a “flexibilidade nas entradas e saídas é de 1 hora”. Já o AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 2) determina somente as plataformas fixas, o mesmo sucedendo com o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 30.ª, 2, b), iv)).

694 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 43.ª, 1, d)).

695 Exemplo: AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP – BTE 4/2023 (cl. 73.ª, 3, c)).

696 Exemplo: o AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 3.º, 3, do Anexo V) prevê um PNT diário de nove horas, com salvaguarda de situações excecionais; o mesmo limite surge no AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 2, d)) e no AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 35.ª, 4), especificando-se aqui que tal limite já inclui TS. O AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 26.ª, 2) admite 10H trabalho diário, assim como o AE RTP/FE – BTE 33/2023 (art. 7.ª, 6, do Anexo I-A).

697 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.ª), 1, e)) admite que o período de referência possa ser o dia, a semana ou o mês.

698 Exemplo: AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cl. 42.ª, 3, a)); AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 19.ª, 2).

699 O AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 34.ª, 1, f)) faz referência à semana, à quinzena ou ao mês.

700 Exemplo: AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 3); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 2, g)); AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 35.ª, 5, c)); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 30.ª, 2, b), vi)); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (art. 7.ª, 7, do Anexo I-A).

701 Cf. AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 4.ª, 2, do Anexo V): permite a compensação de eventuais saldos negativos “até ao final do mês seguinte”.

702 Cf. AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 26.ª, 2).

- compensação⁷⁰³, por vezes com especificidades para trabalhadores portadores de deficiência⁷⁰⁴;
- condicionamento à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços⁷⁰⁵, incluindo o atendimento ao público⁷⁰⁶;
 - imposição ao trabalhador do dever de assegurar a presença em reuniões, assim como a continuidade de tarefas (por exemplo, em situação de urgência), fora dos períodos de presença obrigatória⁷⁰⁷.

VI. Com o horário flexível não existe, em regra⁷⁰⁸, trabalho suplementar em situações de variação na organização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador⁷⁰⁹ ou mesmo do empregador⁷¹⁰, sem prejuízo da obrigação de estes trabalhadores prestarem trabalho suplementar quando solicitado⁷¹¹. Muito pontualmente, aparece uma referência à cessação desta modalidade de horário⁷¹².

703 Por exemplo, AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 6.º, 1, do Anexo V); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 4); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 3 e 5). Em termos gerais, admite-se que o débito de horas possa ser compensado no período seguinte e, não o sendo, será tratado como falta, e é atribuído um crédito de horas pelo período prestado em acréscimo que transita para o período de referência seguinte, estabelecendo-se, por vezes, limites máximos. Todavia, há soluções diversas: o AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 26.ª, 4) estabelece que se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o PNT, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada; segundo o AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 34.ª, 6), em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente será pago como TS prestado em dia útil; o AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 19.ª, 3) determina que o saldo que excede o PNT semanal é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo e equiparado ao regime de faltas se for negativo.

704 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 4).

705 Exemplos: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 2.º, 3, 3.ª, 4, e 4.ª, 1, do Anexo V); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 8); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.ª, 2).

706 Cf. AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 2, a)); AE MAI AMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 35.ª, 2).

707 Exemplo: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (arts. 2.º, 3, e 3.º, 5, b), do Anexo V); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 32.ª, 8); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 43.ª, 2, f)).

708 Em sentido diferente, o AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 32.ª, 1) considera TS, no caso dos horários flexíveis, “o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa”.

709 Por exemplo, AE RTP/FE – BTE 33/2023 (art. 7.º, 9, do Anexo I-A).

710 Por exemplo, no AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 4.º, 3, do Anexo V), dispõe-se que, quando por necessidade dos serviços forem prestadas horas para além do limite máximo do PNT semanal, “o saldo positivo será considerado crédito a utilizar nas plataformas móveis, podendo transitar para o mês seguinte”.

711 Exemplos: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (art. 3.º, 5, c) do Anexo V); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 20.ª, 1, e)); AE MEDWAY/SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 19.ª, 4).

712 O AE RTP/FE – BTE 33/2023 (art. 7.º, 11, do Anexo I-A) admite que o empregador possa fazer caducar a flexibilidade de horário em certas situações.

4.3.7 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.3.7.1 Enquadramento geral

I. O modo como a qualificação dos trabalhadores é tratada nas convenções coletivas começou por ser afluído a propósito das recomendações constantes da alínea b) do n.º 2 do art. 492.º CT, quanto a “ações de formação” ajustadas às necessidades do trabalhador e empregador⁷¹³ (ver arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A CT⁷¹⁴). Neste capítulo, analisam-se com maior detalhe as disposições convencionais sobre formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante⁷¹⁵.

II. Em termos gerais, a matéria da qualificação dos trabalhadores é referenciada em 104 das 299 convenções (91 em 240, em 2022), com predomínio dos AE (61), seguida de CC (36) e, poucos, AC (7). Esta composição foi diferente em 2022, onde existiu uma repartição mais equilibrada entre o número de AE (37) e CC (35) e, até, de AC (19). No geral, o crescimento, do número de ocorrências, na ordem dos 14%, deve-se ao aumento de AE, em 2023 (quadro 60).

Quadro 60 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante, por tipo, 2023 e 2022

Formação Profissional e Trabalhador-Estudante 2023					2022 (240)			
Total de Convenções publicadas:		299						
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	4	32	24	60	6	17	21	44
Formação Profissional (apenas)	1	23	8	32	7	20	13	40
Trabalhador-Estudante (apenas)	2	6	4	12	6	0	1	7
Total	7	61	36	104	19	37	35	91

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

III. Por outro lado, em 2023, como ilustra o quadro abaixo, a regulação da formação profissional marca presença na larga maioria das primeiras convenções e revisões globais (76 de 92) e nalgumas revisões parciais (17%: 16 em 92). Quanto ao estatuto do trabalhador-estudante, embora o número de ocorrências seja menor, a sua repartição é semelhante: dominam as primeiras convenções e revisões globais (58 em 72) e apenas 19% das convenções que versam a matéria são revisões parciais (quadro 61).

713 Cfr. 4.4.3.

714 O art. 131.º, 2, CT define o direito a 40H/ano de formação contínua, por trabalhador (Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro).

715 Ver Relatório. N.C. em 2016, págs. 126 e ss., em 2017, págs. 167 e ss., em 2018, págs. 164 e ss., em 2019, págs. 150 e ss., em 2020 págs. 183 e ss., em 2021, págs. 174 e ss., e em 2022, págs. 174 e ss. <https://www.crlaborais.pt>

Quadro 61 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e trabalhador estudante (por subtipo), 2023 e 2022

Formação Profissional (FP) e Trabalhador-Estudante (TE), 2023						2022		
Total de Convenções publicadas:					299	240		
subtipo	Formação Profissional		Trabalhador estudante		Nº total de Convenções	FP	TE	Nº total de Convenções
	Nº Convenções (1)	% do universo	Nº Convenções (1)	% do universo		Nº Convenções	Nº Convenções	
1ª Convenção	23	96%	16	67%	24	15	8	17
Revisão parcial	16	7%	14	6%	218	33	12	186
Revisão global	53	93%	42	74%	57	36	31	37
Total	92	31%	72	24%	299	84	51	240

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

4.3.7.2 Formação Profissional

I. No elenco de direitos e deveres das partes, surge, amiúde, o dever do empregador de promover a formação profissional (64 convenções)⁷¹⁶, associado ao direito à formação profissional do trabalhador⁷¹⁷, bem como o dever de frequentarem ações de formação⁷¹⁸ (59) [cfr. arts. 127.º, 1, al. d) e 128.º, 1, al. d), CT]. Tomando em consideração os direitos e deveres dos empregadores e dos trabalhadores, em simultâneo, na formação profissional encontram-se 37 ocorrências⁷¹⁹.

II. Na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁷²⁰. Assim se verifica enquanto critério de acesso⁷²¹, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras⁷²², ou de preferência na sua admissão⁷²³. Existem também convenções que admitem a realização de estágios prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais⁷²⁴ e outras que impõem um limite máximo à duração do estágio⁷²⁵.

III. A formação relaciona-se também com a regulação da contratação de trabalhadores menores de

716 Exemplo: AE AHBV-Torrejanos/SNBP – BTE 1/2023 [(cl. 11.ª, d), i), k)].

717 Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS– BTE 22/2023 (cl. 11.ª, 4).

718 Exemplo: CC CAP/SETAAB– BTE 4/2023 [cl. 18.ª, 1 h)]; AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl.5.ª, 1).

719 Exemplo: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 [cl. 13.ª, 1, d) e i) e cl. 14.ª, 1, d)].

720 Exemplo: AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP– BTE 9/2023 [cl. 6.ª, 2, a)] e CC AIMMAP/SIMA– BTE 24/2023 (cl. 4.ª).

721 Exemplo: AE PORTUGÁLIA/SIPLA– BTE 28/2023 [cl. 9.ª, 4, a)].

722 Exemplo: AE NAV- PORTUGAL/SINCTA– BTE 32/2023 [cl. 83.ª, 3)].

723 Exemplo CC AES/FETESE– BTE 4/2023 (cl. 5.ª, 5).

724 Exemplo: CC AESIRF/ASSP– BTE 7/2023 (cl. 61.ª, 2).

725 Exemplo AE AIG EUROPE/STAS– BTE 7/2023 (cl. 8.ª, 1).

18 anos⁷²⁶ a quem a lei concede tutela reforçada (arts. 66.º ss. CT) e impõe a articulação com a escolaridade obrigatória do menor (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto). É usual a reprodução da lei tanto no que toca às atribuições do empregador⁷²⁷, como ao dever do trabalhador de frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁷²⁸. Compete ainda ao empregador o dever de assegurar a realização de exames médicos que salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor (cfr. art. 72.º CT)⁷²⁹.

IV. Na formação profissional contínua, o figurino legal privilegia o envolvimento do empregador, do trabalhador⁷³⁰ e das suas estruturas de representação coletiva⁷³¹, quanto à definição de prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. A lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, que pode ser implementada de acordo com as “caraterísticas do setor de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa” (art. 131.º, 9, CT).

V. No geral, as convenções seguem os ditames da lei. Assim, dão preferência à definição da formação profissional por acordo⁷³² ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁷³³ ou que o trabalhador venha a prestar no âmbito de um processo de mobilidade⁷³⁴. Nos conteúdos da formação, é seguida, as mais das vezes, a enumeração de matérias consagrada no art. 133.º CT (Línguas Estrangeiras⁷³⁵, Formação Tecnológica⁷³⁶, Tecnologias de Informação e Comunicação⁷³⁷, Formação Setorial⁷³⁸, Segurança e Saúde no Trabalho⁷³⁹), embora com níveis de frequência diversificados (ver gráfico seguinte). Apesar de escassas, existem ainda algumas inovações⁷⁴⁰ ou situações particulares⁷⁴¹. Três convenções referem que a formação pode decorrer de forma presencial ou à distância através de plataformas de e-learning⁷⁴².

726 Exemplos: CC AHRESP_restauração e bebidas/SITese – BTE 12/2023 (cl. 5.ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (Cl. 4.ª, 1 e 3).

727 Exemplos: CC ANTRAM/FECTTRANS – BTE 5/2023 (cl. 85, 7.ª). AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 [(cl. 60.ª, d)]

728 Exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 [cl. 4.ª, 3, a)].

729 Exemplo: CC ACCCL/STICCS – BTE 18/2023 (cl. 74.ª, 1).

730 AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 51.ª, 1) os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar, l

731 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo V, 8.ª).

732 Exemplo: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 72.ª, 4).

733 Exemplo: CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 – BTE 17/2023 (cl. 17.ª, 1).

734 Exemplo: AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 17.ª, 4).

735 Exemplo: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITese – BTE 26/2023 (cl. 72.ª, 4).

736 Exemplo: AC Montepio/SBN – BTE 21/2023 [cl. 18.ª, 1, c)].

737 Exemplo: CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 19.ª, 2).

738 Exemplo: AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 60.ª, 5).

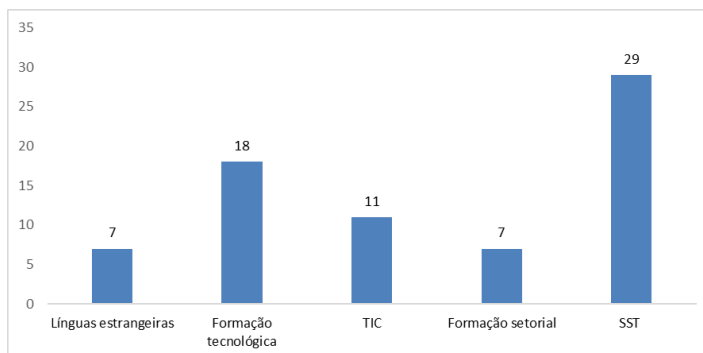
739 Exemplo: AE TRANSTEJO/SITEMAQ – BTE 11/2023 (cl. 11.ª, 6).

740 AC Liberty Seguros STAS – BTE 9/2023 (cl. 23.ª) e AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 [cl. 17.ª, d)], FP para uso de ferramenta digital em contexto laboral.

741 CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cls. 7.ª, 7e 56.ª) elenca as matérias relevantes para progressão profissional que podem ser desenvolvidas no âmbito da FP

742 AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 5.ª, 2); AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 52.ª, 7); AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 37.ª, 2, e)].

Gráfico 16 - Formação Profissional 2023 – Conteúdos do Artigo 133.º



Fonte(s): CRL / BTE online/GEP

VI. Desde há vários anos, certas unidades de negociação têm vindo a apostar na frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)⁷⁴³ (art. 131.º, 4, CT) e outras na formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional⁷⁴⁴.

VII. A relevância da formação na progressão profissional tem merecido a atenção da contratação coletiva, assumindo diferentes projeções. Nuns casos, menciona-se que a formação é condição para a progressão do trabalhador⁷⁴⁵ ou critério a atender em futura progressão na carreira profissional⁷⁴⁶; noutros, constitui fator preferencial no preenchimento de vagas quando há mais de um candidato na empresa⁷⁴⁷; noutros, ainda, pode haver lugar a um acréscimo salarial, de acordo com diferentes requisitos e valores (formação profissional pós-laboral superior a 20 horas, pagamento (+ 0,5%)⁷⁴⁸; conclusão de formação profissional e obtenção de certificado de aptidão profissional (CAP), pagamento (+ 10%)⁷⁴⁹. Em síntese, existem 23 convenções onde a formação profissional é relevante na progressão, na carreira ou na posição salarial do trabalhador⁷⁵⁰.

VIII. Outro campo onde a formação profissional pode assumir um papel fulcral diz respeito às profissões regulamentadas, ou seja, aquelas em que o exercício profissional depende de título

743 Exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 [cl. 8.º, 7)] e outras convenções do setor agrícola.

744 Exemplo: CC AHRESP/FESAHT – BTE 17/2023 (cl. 15.º) e CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 22/2023 (cl. 4.º).

745 AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 9.º, 3, b) e 37.º, 2, e)): frequência com aproveitamento de formação profissional proporcionada pela empresa constitui requisito para evolução de nível e atribuição do subsídio de assiduidade pelo trabalhador (cl. 37.º, 2, e)).

746 Exemplo: AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 87.º, 1) : a aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito da formação, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

747 Exemplo: AE AHBV-BACARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 67.º, 4) e outros AE celebrados com o SNBP.

748 CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. Anexo IV, nota).

749 Exemplo: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 72.º, 6).

750 Existem formulações variadas, por exemplo: AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 [cl. 9.º, 4, b)] impede a evolução na carreira se o trabalhador não tiver aproveitamento na FP promovida pela empresa; AE AHBV-BACARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 64.º, 4): o trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, considerado com interesse, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira.

profissional específico, para o acesso à profissão ou para a própria manutenção do respetivo exercício, se o título tiver um período de validade limitado. Nestes casos, é regulado o apoio à formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais e exigida por lei⁷⁵¹.

IX. Por outro lado, também em 2023 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para a reconversão profissional do trabalhador⁷⁵², fundada em vários motivos: condições de saúde - que imponham limitações no exercício da função⁷⁵³ -, adaptação às novas tecnologias⁷⁵⁴, reestruturação dos serviços⁷⁵⁵ ou mobilidade funcional⁷⁵⁶.

X. Continua a assinalar-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho. Por regra, a formação deve ocorrer durante o horário de trabalho⁷⁵⁷ (23 convenções), sempre que a formação seja promovida pelo empregador⁷⁵⁸. Esta previsão está também mencionada em boa parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas⁷⁵⁹. Nestas circunstâncias, é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço⁷⁶⁰. Quanto à formação ministrada fora do horário de trabalho (12 convenções)⁷⁶¹, podem regular-se, por exemplo, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁷⁶². Há ainda quatro referências à formação em dia de descanso⁷⁶³.

XI. Quanto aos encargos com a formação profissional, tendo como pressuposto o art. 131.º CT, os custos de deslocação, alojamento e alimentação para frequência de formação profissional fora do local

751 CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 68.ª e 85.ª) e paralelos: custos de renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor e dos respetivos certificados, suportados pelo empregador; o trabalhador fica obrigado frequentar a formação organizada pelo empregador, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever que impende sobre o trabalhador [cl.13.ª, a) e j)]. Sentido idêntico, AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl.5.ª,1), piloto é obrigado a participar nas ações de formação e a não-conclusão de formação profissional resultará na perda dos privilégios de voo e, potencialmente, em ação disciplinar.

752 Exemplo: AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 [Anexo V, 1.ª, c)].

753 Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 56.ª).

754 Exemplo: AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL– BTE 21/2023 (cl. 8.ª, 1).

755 Exemplos: AC Navigator Tissue Ródão/FETESE– BTE 2/2023 [cl. 7.ª, p)]; AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (Anexo V, art.6.ª), a formação de reconversão pode ser determinada “por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais”. Também no AE T.S.T. - Transp.Sul.Tejo/SITRA– BTE 12/2023 (cl. 83.ª e 84.ª), a empresa assegura a reconversão profissional aos trabalhadores afetos de unidades sujeitas a reestruturação e/ou introdução de melhorias tecnológicas, para permitir a sua transição para novas funções e proporá, por escrito, aos trabalhadores as novas vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

756 Exemplo: AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA– BTE 5/2023 (cl. 9.ª, 3).

757 Exemplo: AE RESIALENTEJO/STAL– BTE 2/2023 (cl. 19.ª, 2) e AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (cl. 13.ª, 4).

758 Exemplo: AE Infraquinta/SINTAP– BTE 43/2023 (cl. 13.ª, 1).

759 Exemplo: AE CELBI/SIFOMATE– BTE 18/2023 [cl. 16.ª, 3 a)]; CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 55.ª): concede o direito a redução de horário, sem perda de vencimento, para frequência de curso de aperfeiçoamento ou reciclagem até ao limite de 120h anuais.

760 Exemplo: AE Infraquinta/SINTAP– BTE 43/2023 (cl. 13.ª, 4).

761 Exemplo, CC AHSA/SETAAB– BTE 4/2023 [cl. 28.ª, 3, c)].

762 Exemplo: AE EMARP/SINTAP– BTE 5/2023 (Anexo V, 1.ª, 5).

763 Exemplo: CC Groundlink III Handling, Lda / SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 13, 8).

de trabalho habitual constituem, regularmente, um encargo do empregador⁷⁶⁴. Se os custos da formação profissional forem elevados, podem ser acordados pactos de permanência⁷⁶⁵ com o período de validade que poderá coincidir com o da validade dos títulos obtidos⁷⁶⁶ (art. 137.º CT). Em caso de incumprimento, isto é, se o contrato de trabalho cessar antes, por motivos imputáveis ao trabalhador, este obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁷⁶⁷. Esta previsão é muito vulgar nas profissões regulamentadas onde se fixa que o valor a pagar pelo trabalhador é proporcional ao período em falta até ao termo da data de validade do título⁷⁶⁸.

XII. Na formação por iniciativa do trabalhador, há a possibilidade de o empregador a apoiar, desde que se inclua no âmbito das suas funções ou atividade⁷⁶⁹; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art. 92.º CT)⁷⁷⁰, por vezes com ampliação dos períodos de licença admitidos⁷⁷¹. Num caso, o procedimento é mais exigente, quer quanto aos conteúdos quer quanto às entidades formadoras admitidas pelo empregador⁷⁷².

XIII. Existem, por outro lado, 24 convenções que abordam a temática da formação profissional na perspectiva de “Igualdade e não discriminação” que se projeta em cinco vertentes: igualdade no acesso à formação profissional⁷⁷³; medidas de ação positiva para promover a requalificação profissional de trabalhadores com competências desajustadas para reforçar a sua empregabilidade⁷⁷⁴; reconversão de trabalhadores portadores de doença, vítimas de acidente de trabalho⁷⁷⁵ ou com capacidade de trabalho reduzida⁷⁷⁶; integração de trabalhadores com dificuldades de integração socioprofissional⁷⁷⁷.

XIV. Os planos de formação também constituem uma matéria referenciada em algumas convenções, reproduzindo, em regra, o art. 131.º CT. Das 32 ocorrências relativas a este assunto, 15 referem a

764 Exemplo: CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 75.ª).

765 Exemplo: AE AHBV-BACARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 11.ª); AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl.11.ª).

766 Exemplo: AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 65.ª, 6).

767 Exemplo AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 80.ª, 3).

768 CC ANTRONP/ STRN – BTE 21/2023 (cl.78.ª); CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 85.ª) e paralelos; AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 93.ª); CC AIMMAP/ SIMA – BTE 24/2023 (Cl. 46.ª); AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl.11.ª)

769 Exemplo: AE SOFLUSA/SENSIQ – BTE 10/2023 (cl. 10.ª-A.ª, 3 e 6).

770 Exemplo: AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 72.ª, 2).

771 Exemplo: AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT – BTE 21/2023 (cl. 60.ª, 2).

772 CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023 (cl. 57.ª): o trabalhador pode beneficiar semestralmente de 2 dias para FP, no horário de trabalho, se autorizada p/ empregador e promovida por: Associação Nacional das Farmácias, Ordem dos Farmacêuticos ou estab. ensino superior que confirmam a licenciatura em ciências farmacêuticas.

773 Exemplo: AE EMEM / SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 6.ª, 1) e AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 51.ª, 1)

774 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 26.ª, 1).

775 Exemplo: AE EMES / CESP – BTE 20/2023 (cl. 67.ª, 5).

776 Exemplo: AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 31.ª) e CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.ª), as empresas deverão facilitar emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, derivada da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, salário e formação profissional.

777 AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM (cl. 5.ª, 1, c)].

participação dos trabalhadores⁷⁷⁸.

4.3.7.3 Trabalhadores-estudantes

I. O Código do Trabalho regula o regime do trabalhador-estudante (arts. 89.º a 96.º-A), onde, a par do recorte da figura, estabelece um conjunto de direitos de modo a favorecer a conciliação do seu percurso académico com a prestação da sua atividade laboral, bem como os deveres que impendem sobre o trabalhador-estudante. Estas matérias projetam-se essencialmente na duração, gestão e flexibilização dos tempos de trabalho, a par da valorização das qualificações adquiridas, mas também na exigência de prova de frequência da formação e de aproveitamento escolar por parte do trabalhador.

II. Da leitura das 72 convenções que tratam a matéria, em 2023, verifica-se uma certa semelhança com as formulações de anos anteriores. Continua a simples remissão para o CT⁷⁷⁹; a reprodução do conceito legal, como também o desenvolvimento de alguns segmentos do regime legal.

III. Percorrendo as previsões relativas à duração e organização do tempo de trabalho (cfr. art. 90.º CT), existem as formulações habituais:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁷⁸⁰ ou, não sendo possível, dispensa até seis horas semanais⁷⁸¹, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia;
- a falta para prestação de prova de avaliação, nos termos do art. 91.º CT⁷⁸²;
- a redução do horário de trabalho para trabalhadores que frequentem currículo académico ou de formação, sem prejuízo da remuneração⁷⁸³;
- a concessão de dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁷⁸⁴;

778 No AE GEBALIS/ STAL – BTE 8/2023 (Anexo Regulamento da Formação Profissional, 9.º), o sindicato, a comissão sindical ou os delegados sindicais, podem emitir pareceres sobre os planos de formação.

779 Exemplo: CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 64.º).

780 Exemplo: AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 (cl. 18.º, 1) e paralelos.

781 Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 [cl. 52, 1 a)].

782 Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 [cl. 52.º, 1 a) e b)].

783 Exemplos: CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 55.º) e AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS BTE 4/2023 (cl. 77.º), os horários dos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional podem ser reduzidos, conforme as necessidades, e na medida em que seja compatível com a organização do trabalho; e os que frequentem o ensino oficial ou oficializado têm redução de horário, quando provarem que o horário das aulas assim o exige. Estas regalias poderão ser retiradas em caso de faltas de assiduidade ou falsas declarações.

784 Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 52.º, 1 b)).

- facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de trabalho suplementar, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado⁷⁸⁵;
- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁷⁸⁶;
- o gozo de licença anual sem retribuição, até 10 dias úteis, sem perda de qualquer outra regalia⁷⁸⁷.

IV. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, embora com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais sobre o financiamento de propinas ou mensalidades e de subsídio de estudo⁷⁸⁸. Noutras situações, prevê-se a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros e material escolar dos seus trabalhadores estudantes, desde que o empregador reconheça o interesse do curso para melhoria do desempenho profissional do trabalhador⁷⁸⁹.

V. O Código do Trabalho recomenda, mas não obriga, a valorização do trabalhador que, entretanto, desenvolva as suas qualificações (art. 93.º). Nesta linha, localizam-se algumas disposições que abrem a possibilidade de conceder preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais o trabalhador se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁷⁹⁰.

VI. Do lado dos deveres que recaem sobre o trabalhador como condição para a manutenção desse estatuto, destaca-se a exigência de prova de aproveitamento escolar⁷⁹¹ e de assiduidade, obrigando, por exemplo, o trabalhador a *comunicar à entidade empregadora “(...), os horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exame”*⁷⁹², ressalvados os casos em que resulte de causa não imputável ao trabalhador⁷⁹³.

785 Exemplo: CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 [cl. 94.ª, 2, j) e k)].

786 Exemplo: CC ANIECA/FECTTRANS— BTE 22/2023 (cl. 52.ª, 1 c)).

787 Exemplo: AE DOCAPESCA / SINDEPESCAS— BTE 4/2023 (cl. 77.ª, 7), fixa a antecedência exigida para o gozo dessa licença.

788 Exemplo: AC Montepio/SBN —BTE 21/2023 (cl. 62.ª, 1).

789 Exemplo: AC REN/SINDEL— BTE 24/2023 (Anexo -Protocolo: 10.ª) e paralelos- participação em 50% do valor pago.

790 Exemplos: CC CNIS/ FNSTFPS— BTE 8/2023 (cl. 77.ª) e CC APICCAPS/SINDEQ— BTE 37/2023 (cl. 35.ª).

791 AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT— BTE 21/2023 [cl. 94.ª, 4, a)], apoio da empresa a trabalhadores estudantes pressupõe comprovativo de inscrição, frequência e aproveitamento; AE TRANSTEJO/SENSIQ – BTE 10/2023 [cl. 50.ª, 2, b)].

792 Exemplo: AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS BTE 4/2023 (cl. 77.ª, 8), estas regalias podem ser retiradas.

793 Exemplos: CC ANIECA/FECTTRANS— BTE 22/2023 (cl. 52.ª, 4) e CC ANORECA/FECTTRANS— BTE 29/2023 (cl. 52.ª, 3).

4.3.8 O princípio da igualdade nas relações laborais

4.3.8.1 Nota prévia

I. A regulação da matéria referente à igualdade e não discriminação em contexto laboral foi fortemente impulsionada pelo Direito da UE, incluindo-se aqui a jurisprudência criativa do Tribunal de Justiça que propiciou o desenvolvimento de um *acquis* comunitário que, por sua vez, justificou alterações no direito primário, assim como a aprovação de vários instrumentos normativos secundários. A proibição da discriminação em razão da nacionalidade, assim como o princípio da igualdade remuneratória em função do sexo fazem parte do Direito originário da UE desde os seus primórdios⁷⁹⁴, tendo este último princípio dado origem a uma das primeiras diretivas neste domínio⁷⁹⁵. O desenvolvimento de outras vertentes da igualdade de género ocorreu ainda na década de 70⁷⁹⁶, fortemente impulsionada pela interpretação teleológica do TJ(UE) que do princípio da igualdade remuneratória em função do sexo retirou o princípio, de âmbito mais geral, da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, erigido em objetivo da Comunidade Europeia, embora só mais tarde fosse positivado nos Tratados. Foi também a jurisprudência do TJ(UE) que consolidou a ligação entre o princípio da igualdade entre os sexos e a proteção da maternidade. Por sua vez, com o Tratado de Amsterdão (1997), foram considerados outros fatores discriminatórios (a origem racial ou étnica, a religião ou crença, a deficiência, a idade e a orientação sexual), seguindo-se o desenvolvimento da respetiva proteção, incluindo em matéria de emprego, realizada, sobretudo, através de diretivas⁷⁹⁷. Em 2009, o Tratado de Lisboa introduziu uma cláusula horizontal com vista combater a discriminação em todas as políticas e medidas da UE (art. 10.º TFUE⁷⁹⁸), dando início ao chamado princípio do *mainstreaming*. A Carta dos Direitos Fundamentais da UE, que adquiriu força vinculativa equivalente à dos Tratados com o Tratado de Lisboa (art. 6.º TUE), reforçou este quadro (cf. arts. 20.º a 26.º e 33.º). E, muito recentemente, com a Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de

794 Cf. art. 119.º TCEE, que, hoje, se encontra no art. 157.º TFUE.

795 Diretiva n.º 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, revogada pela Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho.

796 Cf. Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho; e Diretiva n.º 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

797 Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e Diretiva n.º 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

798 “Na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual”.

junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, deu-se mais um passo contra a discriminação em contexto laboral, ao formalizar-se, de modo explícito, o vínculo entre conciliação e igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

Em poucas décadas, o contexto legislativo e jurisprudencial europeu mudou radicalmente o cenário jurídico dos diversos países da UE e, no nosso ordenamento jurídico, encontra amparo, em especial, nos arts. 23.º ss. CT. Procede-se aqui ao enquadramento das disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, seguindo-se a autonomização de um conjunto de disposições específicas relativas à proibição do assédio e, depois, à igualdade e não discriminação em função do sexo. Esta subsecção do CT deve ser articulada com a subsequente relativa à parentalidade, ligação que, tendo sido sobejamente salientada pelo TJ(UE), resulta evidenciada pela inclusão, em 2019, do atual art. 35.º-A no CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade).

II. Ora, como foi referido no contexto normativo, a recente reforma operada pela Lei n.º 13/2023 transpôs para a ordem jurídica interna a referida Diretiva n.º 2019/1158 e, ao mesmo tempo, assumiu a promoção de uma melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar como um dos seus eixos estruturantes. Consequentemente, foram extensas as alterações realizadas nesta temática. Salientam-se as seguintes: *i*) uma nova subsecção – a subsecção X – foi aditada à secção II do capítulo I do título II do Código do Trabalho – com a epígrafe “Trabalhador Cuidador”, na qual se integram os artigos 101.º-A a 101.º-G, com um novo regime (paralelo ao da parentalidade) conferido ao cuidador informal não principal; *ii*) alargamento do ónus da prova em caso de discriminação (arts. 25.º, 6 e 7, CT); *iii*) quanto às licenças parentais, assinala-se a alteração da respetiva forma de cômputo (das licenças parentais iniciais exclusiva da mãe e exclusiva do pai)⁷⁹⁹, o alargamento das modalidades de gozo flexível (da licença parental inicial⁸⁰⁰ e da licença parental complementar⁸⁰¹) e a promoção da respetiva partilha

799 A Lei n.º 13/2023 manteve o período de duração obrigatória da licença exclusiva da mãe, conquanto tenha substituído o cômputo em semanas (seis semanas) pelo cômputo em dias (42 dias) – art. 41.º, 2, CT; quanto à licença parental exclusiva do pai, a licença de gozo obrigatório passou de 20 dias úteis para 28 dias consecutivos e a licença de gozo facultativo passou de cinco dias úteis para sete dias consecutivos (art. 43.º CT). Quando o gozo da parte obrigatória desta última licença é interpolado, veio exigir-se que o trabalhador goze, no mínimo, períodos de sete dias.

800 Nas situações em que a licença parental inicial tem uma duração de 150 ou 180 dias, os progenitores podem, “após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial” (art. 40.º, 4 e 5, CT).

801 A nova alínea c) do art. 51.º, 1, CT, reconhece o direito a “trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores”, e só pode ser compreendida quando analisada em conjunto com a respetiva proteção social regulada no art. 33.º, 3, do DL n.º 91/2009 (alterado pelo DL n.º 53/2023): caso cada um dos progenitores goze a respetiva licença em regime de trabalho a tempo parcial durante três meses, receberão um subsídio parental cujo montante diário corresponde a 20% da remuneração de referência do beneficiário.

potenciada pelos regimes de proteção social⁸⁰²; *iv*) em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença parental inicial exclusiva do pai pode ser suspensa, a pedido do mesmo (art. 43.º, 3, CT); *v*) o candidato a adotante tem o direito ao gozo da licença parental inicial exclusiva do pai e ao respetivo acréscimo em caso de adoções múltiplas (art. 44.º, 2 e 3, CT)⁸⁰³; *vi*) alargamento da proteção social em caso de gozo da licença parental complementar⁸⁰⁴; *vii*) faltas por luto gestacional (art. 38.º-A CT); *viii*) novos titulares dos direitos parentais (art. 64.º CT⁸⁰⁵ e famílias de acolhimento⁸⁰⁶); *ix*) dispensa de regimes de flexibilização do tempo de trabalho para progenitores de filhos com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade (arts. 206.º, 4, al. b) e 208.º-B, 13, al. b), CT), e, ainda, para os trabalhadores com filhos entre os três e os seis anos (arts. 206.º, 4, al. c) e 208.º-B, 13, al. c), CT).

Recorde-se que as matérias relativas à igualdade e não discriminação, assim como à proteção na parentalidade, estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, nos termos do art. 3.º, 3, CT [als. a) e b)], só autorizando a autonomia coletiva a dispor das mesmas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

No presente relatório, optou-se por abordar a matéria do assédio no contexto de um novo ponto dedicado aos riscos psicossociais, inserido no capítulo da SST, por duas ordens de razão: *i*) por corresponder a uma modalidade de risco psicossocial, fazendo, portanto, sentido essa alteração sistemática a partir do momento em que o relatório inclui esse tema; *ii*) e porque nem todas as formas de assédio assumem natureza discriminatória. Note-se, contudo, que o assédio pode ser discriminatório e apresenta, por isso, uma forte ligação com esta matéria, até por força da respetiva sistematização legal que é acolhida em muitas convenções.

Adota-se a seguinte estrutura de análise: regulação geral da igualdade e não discriminação, seguida da conciliação entre vida familiar e vida profissional.

III. O tema da igualdade e não discriminação e da conciliação entre vida familiar e vida profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais central na contratação coletiva, tendência que

802 Cf. DL n.º 53/2023, de 5 de julho. Por exemplo, se o pai gozar 60 dias consecutivos (ou dois períodos de 30 dias) da licença parental inicial, o montante diário da remuneração de referência sobe para 90%.

803 Além disso, o candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento (art. 44.º, 6, CT).

804 Cf. art. 33.º DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

805 O art. 64.º passou a incluir, na respetiva al. b), a licença parental inicial, a qual é agora passível de gozo também pelo tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como pelo cônjuge ou pela pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

806 Cf. arts. 44.º, 14, e 45.º CT; art. 27.º do DL n.º 139/2019, de 16 de setembro.

se manteve em 2023. Assim, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação ou parentalidade) aumentou para 120 (em 2022, eram apenas 109, e em 2021, eram somente 98, incluindo a regulação do assédio, cuja sistematização foi alterada em 2023, pelos motivos referidos *supra*). A regulação destas matérias encontra-se com particular incidência ao nível dos AE (69), seguidos dos CC (45) e dos AC (sete). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (101), conquanto se registe, igualmente, um aumento do número de convenções que regulam o tópico da igualdade e não discriminação em geral (2023 – 89, 2022 – 74).

Quadro 62 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2023-2022)

Igualdade e não discriminação e Parentalidade, 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					240
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	7	69	44	120	109
<i>Igualdade e não discriminação</i>	6	47	36	89	74
<i>Parentalidade</i>	6	54	41	101	86

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

4.3.8.2 Regulação geral da igualdade e não discriminação

Como foi referido na nota prévia, a matéria da igualdade e não discriminação foi fortemente modelada pelo Direito da UE. No ordenamento jurídico interno, encontra amparo logo na CRP (arts. 9.º, h); 13.º; 59.º, 1), sendo depois desenvolvida no CT, seguindo a estrutura mencionada na nota prévia. Cumpre aditar, neste contexto, que o CT também contém disposições específicas sobre a tutela e não discriminação de certas categoriais especialmente vulneráveis de trabalhadores, tais como o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida (art. 84.º) e com deficiência ou doença crónica (arts. 85.º a 88.º), como já foi referido noutros pontos deste relatório.

Geralmente, as convenções incluem a obrigação de não discriminação no elenco de deveres do empregador⁸⁰⁷, numa cláusula autónoma⁸⁰⁸ ou no elenco de garantias dos trabalhadores⁸⁰⁹. Não se

807 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 11.º, b)); AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 5.º, 2); AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 9.º, 1, k)).

808 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 9.º).

809 Exemplo: AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 7.º, als. i), k), l)).

encontra qualquer referência às principais modalidades de discriminação (*v.g.*, direta ou indireta)⁸¹⁰, mas, esporadicamente, é referida a possibilidade de justificação do comportamento através do designado critério ocupacional genuíno que encontra amparo no art. 25.º, 2, CT⁸¹¹. A reprodução do enquadramento legal neste domínio é, por vezes, acompanhada de alguns esclarecimentos relevantes relativos a certos fatores de discriminação, como a idade (*v.g.*, inadmissibilidade de limites máximos à idade de admissão não resultantes de normas legais imperativas⁸¹²) ou o exercício da atividade sindical (em particular, pelos dirigentes sindicais⁸¹³). Algumas convenções aplicam a proibição de discriminação a fatores que não se integram no elenco tradicional de fundamentos proibidos de discriminação (*v.g.*, dependência de álcool e/ou de drogas⁸¹⁴). Em situações muito pontuais, encontram-se remissões também para as normas internacionais e compromissos assumidos com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores⁸¹⁵.

Há convenções que vão para além do regime legal, promovendo a elaboração de planos para a igualdade de género⁸¹⁶, ou a paridade através da preferência na contratação (em igualdade de circunstâncias) conferida ao género menos representado⁸¹⁷.

Outras preveem regimes mais favoráveis para certas categorias vulneráveis de trabalhadores, como aqueles com capacidade de trabalho reduzida⁸¹⁸, com deficiência ou doença crónica⁸¹⁹, ou mais velhos⁸²⁰. Estes regimes prendem-se, normalmente, com preferências de admissão⁸²¹, passagem para

810 Note-se, contudo, que a retaliação (modalidade de discriminação direta) aparece mencionada em algumas convenções, embora repetindo o texto legal. Por exemplo, AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 4.ª, 6); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 11.ª, 6).

811 Exemplo: AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 7.ª, 2).

812 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 29.ª, 1).

813 Exemplos: RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 8.ª, 4); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 94.ª, 4).

814 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (art. 4.º do Anexo IX); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 8.ª, 4).

815 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 10.ª).

816 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cls. 10.ª, 4); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 11.ª, 5).

817 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 22.ª, 2); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 26.ª, 2 e 3).

818 CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.ª); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 66.ª, 6): concede preferência ao trabalhador com incapacidade parcial no preenchimento de vagas compatíveis.

819 Atribuem preferência na admissão a pessoas com deficiência, o CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (Anexo I, II-1.5), o CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 3.ª, 3), e o AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 15.ª, 1, d)).

820 Por exemplo, o CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.ª, 9) dispensa de TS o trabalhador que atingiu 30 anos de profissão, assim como o trabalhador com “estado de saúde precário”, e também reconhece ao primeiro o direito a teletrabalhar (cl. 48.ª, 4). O CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.ª, 6) reconhece aos trabalhadores com 53 anos de idade ou mais e 15 anos de turnos o direito a sair deste regime. Note-se que a idade também é referida em algumas convenções como justificando a capacidade de trabalho reduzida (*v.g.*, CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.ª)).

821 Ver exemplos das notas anteriores.

certas modalidades contratuais⁸²², formação profissional (ver 4.3.7.2 – XIII)⁸²³, condições de trabalho⁸²⁴ e regimes de tempo de trabalho⁸²⁵.

É em particular referida a igualdade em matéria retributiva (“para trabalho igual, salário igual”)⁸²⁶, por vezes com explicitação de alguns dos fatores proibidos de discriminação⁸²⁷ ou com enfoque especial no género⁸²⁸. A conciliação ligada à parentalidade como fator discriminatório também é autonomizada em algumas convenções, designadamente em matéria remuneratória⁸²⁹. Outras preveem que o gozo de certos direitos parentais não é considerado falta para efeitos da atribuição de prémios de assiduidade⁸³⁰ ou de desempenho⁸³¹, evitando-se, assim, regimes potencialmente discriminatórios.

4.3.8.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (cfr. arts. 59.º, d), 67.º, 2, h), e 68.º CRP), decorrendo igualmente de importantes fontes de direito europeu, como foi mencionado na nota prévia. Destaca-se, aqui, a já referida Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, transposta para o CT através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e respetiva regulamentação (DL n.º 53/2023, de 5 de julho).

O facto de as alterações legislativas neste domínio terem sido muito abrangentes justifica que se procure analisar o seu impacto na contratação coletiva em 2023.

Após uma primeira análise de teor mais quantitativo, seguir-se-á a seguinte estrutura: âmbito de proteção: parentalidade e/ou trabalhador cuidador e/ou outros; regimes flexíveis de prestação de

822 Por exemplo, mudança para teletrabalho ou trabalho à distância – CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A, 7).

823 Exemplos: CC AHSa/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.ª).

824 Exemplos: CC AHSa/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.ª).

825 Exemplos: CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.ª, 9); CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.ª, 6). O CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 21.ª) atribui preferência na passagem a tempo parcial a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou responsabilidade familiares, replicando o elenco do art. 152.º CT. Para mais desenvolvimentos, veja-se 4.3.6.2 Duração do tempo de trabalho, a) Limites máximos do PNT – III.

826 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 126.ª).

827 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 57.ª); CC AHSa/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 54.ª).

828 Exemplos: AE Santos Barosa Vidros/FEVICOM – BTE 4/2023 (cl. 58.ª); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 1).

829 Vd. CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 70.ª).

830 Exemplos: AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 58.ª, 2); AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (Anexo IV); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 3.ª, 1, f), do Anexo III). Conquanto, a última convenção adite no n.º 2 da referida cl. que “No caso das situações para parentalidade e amamentação/aleitação será atribuído o prémio em proporção dos dias trabalhados no trimestre ou no ano”.

831 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 3.ª, 2, b), do Anexo XI); CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 16.ª, 3).

trabalho; dispensa de certos regimes de tempo de trabalho; direitos de ausência; prestações remuneratórias; proteção em matéria de cessação do contrato.

II. No plano quantitativo, mais de metade do universo de convenções que regula a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional são revisões globais (52/101), diferentemente do que sucedeu em 2022 onde avultavam as revisões parciais (em 2022: 45 revisões parciais em 86 convenções) (quadro 63).

Quadro 63 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2023 e 2022)

Parentalidade, 2023				2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>				299
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
19	30	52	101	86

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

No que concerne às matérias em especial, a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades familiares, predominando as referências no âmbito do trabalho suplementar (35), na regulação do direito a férias (45), na articulação dos horários de trabalho, períodos de descanso ou regimes de flexibilidade (25) e no trabalho a tempo parcial (18).

Quadro 64 - Conciliação da vida familiar e profissional – 2023

Conciliação da Vida Familiar e Profissional, 2023					
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					299
Adaptabilidade	Trabalho suplementar	Horários flexíveis	PNT	Férias	Trab. a tempo parcial
13	35	14	25	45	18

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

Com efeito, é frequente a previsão de regras referentes ao tempo de trabalho e à sua organização, que têm por objetivo promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional quando haja mais do

que um trabalhador do mesmo agregado familiar na empresa, em especial em matéria de marcação de férias⁸³², descanso semanal e horário de trabalho⁸³³.

Também é comum prever-se que o gozo de certos direitos parentais não afeta a majoração da duração das férias reconhecida pela convenção⁸³⁴, evitando-se, assim, soluções potencialmente discriminatórias em função do sexo/género.

III. No que respeita ao âmbito de aplicação dos direitos relativos à conciliação, encontramos muitas referências à proteção da parentalidade⁸³⁵, algumas alusões ao trabalhador cuidador⁸³⁶ e situações pontuais que envolvem um coletivo aparentemente mais alargado, tendo em conta que não se exige que o trabalhador tenha o estatuto de cuidador informal não principal⁸³⁷.

IV. Em matéria de regimes flexíveis de prestação de trabalho, o legislador reconhece a passagem temporária a trabalho a tempo parcial (art. 55.º CT), o horário flexível (art. 56.º) e o teletrabalho (art. 166.º-A CT)⁸³⁸. Tais referências, em especial as duas primeiras, são frequentes nas convenções⁸³⁹. Por vezes, o regime convencional é mais favorável ao trabalhador do que o regime legal, alargando o leque dos sujeitos com preferência de acesso a este regime⁸⁴⁰.

832 Quanto à marcação de férias, além da regra frequente da marcação dos mesmos períodos para membros do agregado familiar, o AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 35.º, 3) atribui preferência na respetiva marcação a trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos.

833 Exemplos: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cls. 18.º, 3 e 43.º, 9); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cls. 34.º, 8, e 62.º, 10); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 40.º, 3, e 46.º, 4); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 36.º, 2, e 42.º, 4).

834 Exemplos: AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 27.º, 1); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 42.º, 4); AE T.S.T.-Transp.Sul.Tejo/SITR A– BTE 12/2023 (cl. 55.º, 4); AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 46.º, 4).

835 Exemplos: AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 10.º e ss.); AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º); CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cls. 57.º ss.).

836 Exemplos: AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 22.º, 5); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 46.º, 2) e paralelo; AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 2); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.º 22); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 37.º, 10) e paralelo.

837 Por exemplo, o AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 36.º, 5) qualifica como motivo atendível para dispensa de TS a assistência inadiável a qualquer membro do agregado familiar e, ainda, a qualquer ascendente, dependente de terceiros, mesmo que não pertença ao agregado familiar. Com solução próxima ver o CC APIMPrensa/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 9) que se reporta a trabalhadores “com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem”. Fora do contexto do trabalho suplementar, o AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 84.º) prevê uma dispensa em caso de assistência imprescindível a parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta.

838 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, I, iv)); CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 16.º-A, 7).

839 Exemplos: AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 4, a)); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 26.º, 1); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 2).

840 Exemplos: CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (cl. 16.º-A, 7) atribui preferência na passagem a teletrabalho ou trabalho à distância a trabalhadores com filhos até aos 12 anos ou, independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou ainda “cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada”; CC APIMPrensa/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.º, 2); trabalhadora grávida, trabalhadores com estado de saúde precário, com filhos menores de seis anos, com familiares ascendentes diretos a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que não possa ser prestada por outrem, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Ocasionalmente, encontram-se outras soluções que parecem admitir a jornada contínua, uma limitação do horário por razões de conciliação⁸⁴¹ ou o horário em regime de semana comprimida (permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias/ quatro dias e meio em cada semana de calendário)⁸⁴². Nalguns casos, estabelece-se preferência na admissão em regime de tempo parcial a favor do trabalhador com responsabilidades familiares em cumprimento do disposto no art. 152.º CT⁸⁴³, como já foi desenvolvido no 4.3.6.2 (a)).

V. Quanto à dispensa de certos regimes de tempo de trabalho, encontram-se variadas disposições convencionais que replicam a lei em matéria de dispensa de trabalho suplementar (art. 59.º⁸⁴⁴, 101.º-G⁸⁴⁵ CT), de trabalho noturno (art. 60.º CT)⁸⁴⁶, de algumas formas flexíveis de organização do tempo de trabalho (art. 58.º CT)⁸⁴⁷, em especial da adaptabilidade⁸⁴⁸.

Pontualmente, consagram-se regimes mais favoráveis do que a lei em relação à dispensa de trabalho suplementar⁸⁴⁹ ou à dispensa do regime de adaptabilidade⁸⁵⁰. Outras convenções, perante a existência de trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, atribuem prioridade na dispensa de regimes flexíveis de tempo de trabalho a um destes trabalhadores, quando ambos se encontram abrangidos pelo regime de adaptabilidade⁸⁵¹. Mas, maioritariamente, as situações encontradas são próximas das previsões legais⁸⁵².

841 Por exemplo, no AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 4, d)) e no AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 26.º, 4) reconhece-se aos trabalhadores com filhos até aos 11 anos, “a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário”; o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, l), v)) também refere a jornada contínua.

842 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cls. 68.º, 13, e 21.º, 4).

843 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.º, 3); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 21.º).

844 AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 26.º, 2); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, l), vii)); AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl.16.º, 7).

845 Por exemplo, AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.º 22); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 37.º, 10).

846 Por exemplo, AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 26.º, 3); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, l), viii)); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 57.º, 3).

847 Cf. CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 82.º, 1, p)).

848 Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 58.º, 1, p)).

849 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 9): alarga a dispensa do art. 59.º CT até 36 meses após o parto e atribui-a aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica. Esta última categoria é também considerada no AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 36.º, 5).

850 No AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.º, 4): além do disposto na lei, devem ainda ser considerados motivos prioritários para a dispensa o facto de o parto ter ocorrido há menos de 12 meses (ampliação do conceito de trabalhadora puérpera para este efeito) ou os trabalhadores terem filhos até 12 meses de idade. No CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.º, 9) alarga-se a dispensa aos trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

851 CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.º, 8), e CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.º, 8), CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 23.º, 8 e 9) [(=) BTE 20/2022]. concede a possibilidade de conciliação dos horários ao segundo membro do agregado familiar.

852 AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl. 60.º, 1, p) e 70.º, 1, f)) [(=)BTE 29/2022] ; CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 23.º, 9) e CC AHSA/SETAAB— BTE 4/2023 (cl. 19.º, 9) [(=)BTE 20/2022]: dispensa de trabalhador menor, com atestado médico que comprove que este regime é prejudicial à sua saúde e reproduz o CT quanto a dispensa do regime de adaptabilidade em razão da parentalidade (respetivamente, cl. 77.º, 1 e 86.º, 2); CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 50.º, 8 e 9) isenta do regime de adaptabilidade a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; trabalhadores com filhos menores podem ser dispensados, se o empregador não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

VI. Relativamente aos direitos de ausência, as convenções, normalmente, reproduzem o catálogo legal de licenças, dispensas e faltas legalmente previsto para efeitos de conciliação, sem aditamentos relevantes⁸⁵³. Destaca-se a referência à nova causa justificativa das ausências por luto gestacional, introduzida pela Lei n.º 13/2023 (art. 38.º-A CT)⁸⁵⁴.

Neste contexto, mais de 20 convenções já adotam a nova forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe (42 dias)⁸⁵⁵ e/ou da licença exclusiva do pai (28 dias consecutivos de licença obrigatória acrescidos de sete dias seguidos de licença facultativa) supramencionadas⁸⁵⁶, embora o referente de muitas outras convenções seja ainda o regime legal anterior à Lei n.º 13/2023 (até porque muitas delas foram celebradas antes da entrada em vigor deste diploma)⁸⁵⁷.

Esporadicamente, encontram-se soluções mais vantajosas para os trabalhadores do que aquelas que decorrem do regime legal, em especial no que respeita à parte facultativa da licença exclusiva do pai⁸⁵⁸, mas também quanto à duração da licença parental inicial⁸⁵⁹ e às faltas para assistência a filho⁸⁶⁰.

Algumas convenções atribuem aos trabalhadores direitos não reconhecidos por lei: dispensas adicionais para o trabalhador cuidador ou afim⁸⁶¹, para o pai após o nascimento da criança⁸⁶², para ambos os progenitores no primeiro ano da criança⁸⁶³, créditos de horas para acompanhamento escolar⁸⁶⁴ ou para

853 Exemplos: AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º); CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 64.º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 70.º); AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP – BTE 4/2023 (Anexo III).

854 AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 28.º, 2, g)); e CC ANIVEC/APIV/SINDEQ – BTE 25/2023 [cl. 62.º, 3, i)].

855 Exemplos: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 64.º, 2); AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 1, d)).

856 Cf. CC APCOR/FEVICOM – BTE 38/2023 (cl. 20.º, c) e d)); AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 8/2023 (cl. 58.º); AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 11/2023 (cl. 41.º) adota a nova formulação legal para a licença obrigatória do pai, mas mantém a formulação anterior para a licença facultativa; CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 63.º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 65.º, 1).

857 Por exemplo, AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 10.º a 28.º); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 78.º a 81.º).

858 Por exemplo, o CC APCOR/FEVICOM – BTE 38/2023 (cl. 20.º, d)) atribui ao pai uma licença exclusiva facultativa de sete dias úteis, enquanto a lei se refere a dias consecutivos; por sua vez, o CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 65.º, 2) alarga esta licença para 10 dias úteis e o CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 63.º, 2) para 15 dias úteis.

859 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, a)): “Por nascimento de filho, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, ficando a remuneração base deste concreto período a cargo da AC.”

860 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 72.º): alarga o regime legal a menores de 14 anos.

861 AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.º 22): dispensa de duas horas a serem gozadas em dois períodos, mediante acordo entre o trabalhador cuidador informal e a empresa; AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 84.º): dispensa até 10 horas anuais para assistência imprescindível a parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta, qualificada como trabalho efetivo.

862 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.º, 2, b)): o pai tem direito a um dia adicional de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, que acresce à respetiva licença exclusiva. O AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 82.º, 1) prevê que o pagamento de 15 dias de licença parental de trabalhador que a goze acrescida à licença por paternidade desde que não seja paga pelo sistema de Segurança Social.

863 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.º, 2, e)): dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

864 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 2 e 3): um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para acompanhamento do menor até ao terceiro ciclo, sendo tal crédito de nove dias no caso de o menor ser portador de deficiência. Este crédito conta como tempo de serviço para todos os efeitos, incluindo a retribuição.

prestação de assistência inadiável e imprescindível a certos familiares em complemento do regime legal⁸⁶⁵ ou ainda para acompanhamento de filhos menores a consultas ou tratamentos médicos⁸⁶⁶, assim como dispensas parciais no dia de aniversário do filho⁸⁶⁷ ou dispensas para tratar de assuntos familiares⁸⁶⁸. Outras reconhecem o direito a uma licença sem retribuição até um ano após o parto e a uma dispensa sem vencimento até dois dias por cada mês⁸⁶⁹.

No que respeita à licença parental complementar, o art. 51.º, 1, e), CT consagra uma modalidade que apenas pode ser implementada por IRCT, nos termos da qual a licença pode ser gozada através de ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos PNT de três meses. Este repto do legislador foi aceite por algumas convenções que adicionam esta modalidade às restantes previstas na lei⁸⁷⁰.

VII. A maioria dos direitos em matéria de parentalidade conferidos aos trabalhadores e ao cuidador informal envolvem perda de retribuição (cf. art. 65.º CT), conquanto esta falta seja muitas vezes compensada por uma prestação social (cf. art. 34.º CT, assim como o DL n.º 91/2009 supramencionado e o DL n.º 89/2009, de 9 de abril⁸⁷¹).

Várias convenções consagram direitos a prestações especiais, tais como abonos por nascimento⁸⁷², subsídios de apoio à natalidade⁸⁷³ ou apoios monetários à parentalidade⁸⁷⁴. Outras mantêm a retribuição em faltas justificadas que envolvem a sua perda à luz do regime legal⁸⁷⁵ ou nas ausências

865 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 6): “Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau têm direito a um crédito de horas equivalente a dois dias por trimestre”, o qual é tratado como trabalho efetivo também para efeitos de retribuição.

866 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 7): “Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 16 anos”.

867 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 41.ª): dispensa de meio dia até aos 12 anos de idade do filho ou equiparado. O AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 9) prevê dispensa similar, mas alargada até aos 14 anos, inclusive.

868 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 10): “dispensa de serviço até dois dias por ano, com autorização prévia da chefia, “para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal”, sem perda de retribuição.

869 CC Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 55.ª-A).

870 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.ª, 5): ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o PNT correspondente a três meses, desde que o solicitem com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

871 Este diploma regulamenta a proteção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

872 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 82.ª, 2); AE Parques Tejo-Oeiras/STMO – BTE 48/2023 (cl. 57.ª, 2).

873 AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (cl. 95.ª-A); AE Oitante/FSIB – BTE 11/2023 (Anexo II); AC Montepio/MAIS Sindicato – BTE 18/2023 (Anexo II).

874 Por exemplo, o AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 52.ª) e o AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 52.ª) preveem uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos (filhos, enteados ou afilhados civis), nos termos definidos em política interna da empresa.

875 Cf. AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.ºs 19 e 20): concede a todos os trabalhadores um máximo até 75 horas de ausências justificadas e remuneradas motivadas, designadamente, pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a ascendentes (pais e avós), descendentes (filho ou netos) e/ou agregado familiar, não suportado por baixa médica; acompanhamento de membro do agregado familiar a consultas e realização de exames, fora da área de residência, com ausência de um dia inteiro.

referidas no ponto anterior⁸⁷⁶. Também se encontra, por vezes, a referência a políticas de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência⁸⁷⁷.

VIII. Finalmente, em matéria de cessação do contrato de trabalho, encontra-se a reprodução de alguns aspetos do regime legal: denúncia no período experimental de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental ou de trabalhador cuidador, com necessidade de comunicação à CITE em conformidade com o disposto nos arts. 114.º, 5, e 144.º, 3, CT⁸⁷⁸; proteção no despedimento nos termos do art. 63.º CT⁸⁷⁹.

Contudo, também há regulações convencionais mais favoráveis ao trabalhador do que o regime legal, embora raras. Assim, a presunção legal de inexistência de justa causa prevista no art. 63.º, 2, CT, é alargada a despedimentos ocorridos durante os 12 meses após o parto⁸⁸⁰.

876 Por exemplo, AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 11).

877 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.ª, 5); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 83.ª), refere um abono para apoio a filho com deficiência.

878 AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 22.ª, 5); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 (cl. 15.ª, o)); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 15.ª, o)), sem referência ao trabalhador cuidador.

879 Cf. AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.ª, 6); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 28.ª); AE Santos Barosa Vidros/FEVICOM – BTE 4/2023 (cl. 58.ª, 6).

880 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 74.ª).

4.3.9 Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais

4.3.9.1 Nota prévia

I. O presente capítulo é dedicado à matéria dos direitos e deveres das partes, em especial, à proteção de dados pessoais, regulada no Código do Trabalho. Dada a evolução do trabalho e das ferramentas digitais, é também relevante referir neste âmbito o RGPD (Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril 2016) e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. O RGPD permite que, através de convenção coletiva, seja regulamentado o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, tais como os “dados sensíveis”, devendo ainda assegurar garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados [art. 9.º, 2, al. b)], bem como a criação de normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral (art. 88.º RGPD). Esta matéria não surge especificamente na Lei n.º 58/2019, mas a regulação através de IRCT resulta do quadro geral do Código do Trabalho, nos termos do qual deve ser mais favorável ao trabalhador [art. 3.º, 3 a)].

II. O Código do Trabalho estabelece regras específicas para a proteção da reserva da vida privada e dados pessoais (arts. 16.º e 17.º), dados biométricos (art. 18.º), testes e exames médicos (art. 19.º), meios de vigilância a distância (arts. 20.º e 21.º) e confidencialidade de mensagens e acesso a informação (art. 22.º, nos termos do qual se autoriza o empregador a estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa). Porém, os artigos 20.º e 21.º devem ser articulados com o RGPD e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Assim, em sede de videovigilância, nos termos do art. 19.º da Lei n.º 58/2019, apenas é admitido o recurso a estes meios com vista à proteção de pessoas e bens, proibindo-se a sua utilização em determinadas áreas específicas e impondo a regra da proibição da captação de som, exceto quando as instalações estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD.

Por sua vez, o art. 28.º, 6, da Lei n.º 58/2019 estabelece que o tratamento de dados biométricos só é legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo, ainda assim, assegurar-se que apenas são utilizadas representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permite a reversibilidade dos referidos dados.

4.3.9.2 Proteção de dados em especial: meios de vigilância a distância, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores

I. Os relatórios do CRL publicados desde 2017 têm vindo a assinalar um aumento ligeiro, mas consistente, do número de convenções que trata a proteção de dados pessoais, nas suas diferentes dimensões. Em 2023, continua a merecer destaque a referência aos direitos de personalidade em especial; bem como os relativos ao processo individual e dados dos trabalhadores e de terceiros, que cobrem, respetivamente 90% e 91% do universo de convenções apurado neste capítulo (81 convenções). A previsão de regras sobre meios de vigilância a distância e os dados biométricos são tratados com menor frequência, embora com um aumento assinalável em 2023. Em contrapartida, a menção expressa aos meios de comunicação eletrónica baixou ligeiramente face a 2022 (17 em 2023 e 21 em 2022), apesar de alguns regimes jurídicos versados nas convenções terem subjacente a sua utilização.

No quadro seguinte verifica-se que, em 2023, estas matérias são tratadas essencialmente em primeiras convenções e revisões globais (90% de 81 convenções), pois a intervenção de revisões parciais neste domínio é meramente residual (revisões parciais, 2023, 10% em 81, enquanto em 2022 era de 27% em 70). Por outro lado, destaca-se a relevância da negociação coletiva ao nível da empresa (60% - 49 em 81 convenções são AE e AC; os restantes 40% são CC).

Quadro 65 - Direitos e deveres das partes; em especial, Proteção de dados pessoais (2023-2022)

Proteção de dados pessoais, 2023	Subtipo			Total 2023 (299)	2022 (244)
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
Convenções com os subtemas (*)	21	8	52	81	70
<i>Direitos de personalidade em especial</i>	21	4	48	73	61
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	5	2	10	17	21
<i>Meios de vigilância a distância</i>	4	1	6	11	1
<i>Proc. individual e dados de trabalhadores e de outros</i>	19	7	48	74	53
<i>Dados biométricos</i>	2	0	8	10	1

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

Como houve ocasião de assinalar no relatório de 2022, parte das configurações convencionais que se prendem com a proteção de dados pessoais estão associadas à necessidade de tutela do trabalhador nos regimes jurídicos sobre o teletrabalho e o direito a desligar e o uso de ferramenta digital, cuja presença na contratação coletiva tem vindo a crescer.

II. A generalidade das convenções estabelece regras para tratamento do processo individual dos trabalhadores, nomeadamente ao nível da permanente atualização do registo de pessoal⁸⁸¹ e do direito de consulta por parte do trabalhador⁸⁸². Por vezes, são criadas normas específicas para temas mais sensíveis, como é o caso da segurança e saúde no trabalho, designadamente no âmbito da prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas⁸⁸³, bem como da confidencialidade destas informações⁸⁸⁴, onde as convenções impõem a privacidade quanto à realização dos testes e do tratamento da informação. Também se encontram regimes especiais para a informação relativa à avaliação de desempenho dos trabalhadores⁸⁸⁵.

O tema dos direitos de personalidade surge normalmente com a reiteração dos deveres previstos no Código do Trabalho, em especial o dever de respeito, urbanidade e probidade⁸⁸⁶, reserva da intimidade da vida privada e de dados privados do trabalhador⁸⁸⁷; ou das regras previstas em sede de confidencialidade de mensagens e acesso a informação⁸⁸⁸. Esta imposição, relativa ao respeito pelos dados pessoais, coloca-se, de igual modo, quanto aos candidatos ao emprego⁸⁸⁹ (conforme art. 17.º CT).

A proteção da privacidade dos trabalhadores é também garantida, em particular no caso do teletrabalho, mediante a proibição de acesso por meios digitais a informação confidencial do

881 Cfr., por exemplo, CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 5.ª, 1.ª j)). CC ACA/CESP – BTE 6/2023 (cls. 5.ª, 1.ª a) e 6.ª, 1.ª a)).

882 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl.13.ª, h)); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 6.ª, 1.ª e f)). AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 16.ª, 2), admite a consulta do processo pelo próprio trabalhador ou pelo seu advogado, com a sua autorização, dentro dos limites impostos na lei.

883 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo VII).

884 No AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (Anexo), Regulamento de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas, exige que seja assegurada a confidencialidade quanto ao seguinte: (V, 5) realização dos testes de alcoolemia; (VIII) arquivo da documentação subsequente do controlo de alcoolemia, junto do processo médico individual do trabalhador pelo período necessário, nos termos da lei; (IX) participação do trabalhador num programa de tratamento. No CC ASSIMAGRA/FEVICOM – BTE 34/2023 (cl. 51.ª) o procedimento de deteção, de substâncias psicoativas (álcool, tabaco ou outras substâncias) deverá estar sob responsabilidade do médico do trabalho; o tratamento dos dados resultantes de rastreios e regulamento que o fundamenta carecem de autorização da CNPD; os testes apenas podem ser aplicados em atividades ou profissões cujo desempenho implique perigo para a vida ou integridade física do trabalhador ou de terceiros.

885 AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – BTE 46/2023 (Anexo III, arts. 10.º e 13.º) é competência do departamento de RH da empresa, arquivar os documentos de avaliação de cada trabalhador, nos respetivos processos individuais, garantindo a confidencialidade dos dados pessoais constantes do processo avaliativo do trabalhador. Todos os intervenientes no processo de avaliação estão sujeitos ao dever de sigilo.

886 CC ACA/CESP – BTE 6/2023 (cls. 5.ª, 1.ª a) e 6.ª, 1.ª a)); AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – BTE 46/2023 [cl. 9.ª, 1.ª, a) e 10.ª, 1.ª, a)] e AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 [cl. 8.ª, 1.ª, a) e 9.ª, 1.ª, a)]; constitui dever do empregador e do trabalhador respeitar e tratar o trabalhador /empregador, os/as superiores/as hierárquicos/as, os/as companheiros/as de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade.

887 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 3.ª, m)) é dever do empregador impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou sindicais (...), todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada.

888 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cls. 19.ª e 20.ª) impõe a confidencialidade das mensagens de natureza privada do trabalhador.

889 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl.7.ª): a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem.

trabalhador no contexto pessoal e familiar⁸⁹⁰, através dos deveres de informação do empregador acerca dos sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade⁸⁹¹.

De outra parte, a privacidade no tratamento dos dados pessoais do trabalhador surge também a propósito da prevenção do assédio e discriminação, exigindo-se o “tratamento dos dados pessoais e reserva da privacidade das pessoas envolvidas”⁸⁹². Preocupação idêntica se observa relativamente ao trabalhador vítima de violência doméstica, registando-se a garantia de confidencialidade em caso de transferência realizada a seu pedido⁸⁹³.

A comunicação eletrónica entre o empregador o trabalhador é igualmente regulada, impondo-se a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação⁸⁹⁴, nomeadamente, dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

As convenções que se referem ao uso dos meios de vigilância a distância acompanham o figurino da lei, ora através de remissão⁸⁹⁵ ora pela reprodução do art. 20.º CT⁸⁹⁶. Por fim, refira-se que a alusão aos dados biométricos se encontra, maioritariamente, a propósito do controle de assiduidade⁸⁹⁷. Existe um outro caso em que essa referência é feita em termos gerais, reproduzindo as exigências constantes no CT⁸⁹⁸.

Na comparação com o regime anterior da mesma convenção, as normas publicadas em 2023 introduziram algumas alterações ou, até, conteúdos novos, no que respeita aos direitos e deveres das partes. Assim:

890 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl.27.ª-A ,6): garantia da privacidade dos trabalhadores, não permitindo “em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar”; AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (47.ª,3); AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl.67.ª,9 e 10): dever de respeito da privacidade, dos tempos de descanso e repouso da família do trabalhador, que pode recusar atender o empregador fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

891 CC ANCIPIA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl.21.ª-A,10): privacidade do trabalhador na informação confidencial, no seu contexto pessoal e familiar; CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl.13.ª, k) e 31.ª,9): direito à privacidade no uso de dispositivos digitais e à desconexão digital; os instrumentos de monitorização relacionados com o trabalho e sistema de medição do tempo de trabalho usado pelos empregadores, serão apenas tratados para efeitos de registo do tempo de trabalho.

892 CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 ((18.ª-A, 5) [(=) BTE 24/2022] - assédio; cl. 67.ª,8

893AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl.23.ª,4) e AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (32.ª,4), é garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior.

894 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl.17.ª,3):

895 Os AE SCML/SDPGL e SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 12.ª)

896 Águas do Norte/SIEAPA (cl. 9.ª) art.20.ºCT - (=)

897 AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 40.ª))

898 AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 e SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 12.ª) As partes devem, nos termos da lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem; só podem ser solicitados testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador; a adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, do cumprimento das formalidades legais aplicáveis, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

- quanto ao processo individual e dados dos trabalhadores e de terceiros, duas revisões parciais afloram o tema pela primeira vez⁸⁹⁹, uma altera o regime anterior e em quatro o texto é (=) à versão anterior da mesma convenção; nas revisões globais encontram-se seis convenções⁹⁰⁰ onde o conteúdo é novo, noutras três houve alterações⁹⁰¹; e nos restantes (39), o preceito é (=) ao regime anterior; há também 19 primeiras convenções.
- no que toca aos direitos de personalidade, de quatro revisões parciais, duas tratam o tema pela primeira vez⁹⁰² e outras duas o texto é (=) ao anterior; nas revisões globais, o regime é novo em três convenções⁹⁰³; numa altera o regime anterior⁹⁰⁴ e, nas restantes (44), o preceito é (=) ao regime anterior e há 21 primeiras convenções.

899 Todas as inovações se reportam à proteção de dados e à privacidade do trabalhador: CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cls. 13.ª-A, 6; 21.ª-A, 10); AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 29/2023 (cl.94.ª), prevê informação aos delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

900 CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl.12.ª, j) e 13.ª, h)); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (Anexo IX) reserva de dados no controle de alcoolemia; AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Regulamento Assiduidade) AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cls. 7.ª, 8.ª e 9.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl.); CC ASSIMAGRA/FEVICOM – BTE 34/2023 (cl. 51.ª), reserva de dados e privacidade no controle de alcoolemia.

901 AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 18.ª, e) f); 20.ª, 6; 21.ª l); Regul. Aval. Desemp. Progr. Carr., 19); CC ACISO/CESP – BTE 38/2023 (cls. 7.ª j), 29.ª, 5); AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (cl. 8.ª, g); Anexo A, 3.ª, 2; Anexo II, RUPT: 12.ª, 39.ª).

902 Novo AE TAP/SPAC – BTE 1/2023 (Anexo I, 4); CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 10).

903 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (Anexo IX); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Regulamento Assiduidade); AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 18.ª, e) f); 20.ª, 6; 21.ª l); Regul. Aval. Desemp. Progr. Carr., 19).

904 CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl. 12.ª, j) e 13.ª, h)).

4.3.10 Novas Tecnologias e relações de trabalho

4.3.10.1 Nota prévia

I. Atualmente, o regime jurídico do teletrabalho encontra-se plasmado nos arts. 165.º ss. CT e incorpora as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro⁹⁰⁵ e, mais recentemente, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Recorde-se que, com a Lei n.º 83/2021, para além do reforço da tutela do trabalhador, o regime de teletrabalho passou a integrar o elenco de conteúdos recomendados da convenção coletiva [cfr. o disposto no n.º 2, al. l), do art. 492.º CT] e a estar subordinado ao “princípio do tratamento mais favorável”, plasmado no art. 3.º, 3, al. k), CT, como, de resto, a maioria das matérias desenvolvidas no presente relatório.

Por outro lado, como foi assinalado no contexto normativo, a Lei n.º 13/2023 introduziu duas alterações ao Código do Trabalho, neste domínio:

- alargou o direito a teletrabalhar aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica independentemente da idade (art. 166.º-A, 2, CT); e
- modificou o regime da compensação devida ao teletrabalhador pelas despesas adicionais (art. 168.º CT), que a Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, veio regulamentar, a partir de 1.10.2023, fixando os valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a segurança social, autorizando a sua majoração em 50% quando o valor da compensação resulte de IRCT celebrado pelo empregador.

No essencial, a lei determina o recorte da figura do teletrabalho, permitindo a definição por regulamento interno da empresa das atividades e das condições em que a adoção do teletrabalho poderá ser aceite (art. 166.º, 9) e prevê, ainda, a celebração de acordo escrito com o trabalhador, onde deve constar um conjunto de elementos de natureza operativa que possibilita a aplicação do regime à situação concreta (art. 165.º, 2 e 4, CT). Trata-se, porém, de um regime de mínimos; por isso, nalguns

⁹⁰⁵ O regime do teletrabalho é igualmente aplicável à Administração Pública central, regional e local (cf. o disposto no art. 5.º da Lei n.º 83/2021). Contudo, essa aplicabilidade já resultaria do art. 68.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

casos, a convenção delimita os contornos do regime em função das especificidades do contexto organizacional.

4.3.10.2 Teletrabalho

I. No relatório anterior, houve ocasião de assinalar o crescimento do número de previsões sobre teletrabalho encontrado na contratação coletiva em 2022 (27 em 2022, face a seis em 2021). Em 2023, regista-se um ligeiro decréscimo, num total de 24 ocorrências, repartidas por AE (13), CC (7) e AC (4); concentradas, maioritariamente, em revisões globais⁹⁰⁶ (quadro 66).

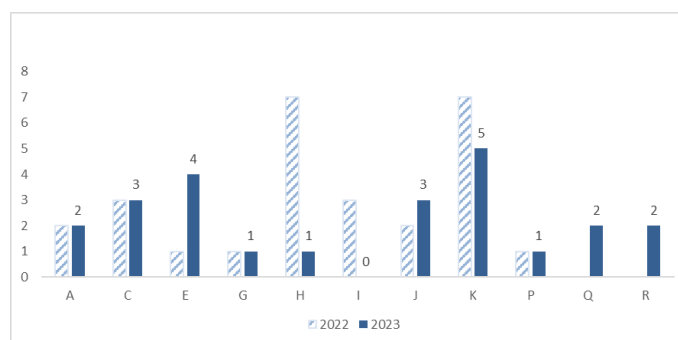
Quadro 66 - Teletrabalho por tipo, 2023, 2022 e 2021

Teletrabalho, 2023					2022	2021
Total de Convenções publicadas:		299			240	208
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Teletrabalho	4	7	13	24	27	6

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

A repartição setorial é também um pouco diferente, em 2023, comparativamente ao ano anterior. Isto porque, em 2023, a disciplina do teletrabalho reparte-se por 10 setores de atividade, de forma relativamente equitativa, enquanto em 2022 se registava uma particular incidência em dois setores: transportes e seguros (gráfico 17).

Gráfico 17 - Convenções que tratam o Teletrabalho, por secção da CAE, 2022 e 2023⁹⁰⁷



Fonte: CRL / BTE online - GEP

⁹⁰⁶ Esta ligeira quebra é explicada, em parte, pelo grande número de revisões parciais onde existem apenas sete ocorrências em 2023. Todavia, há vários casos em que o teletrabalho já consta do clausulado da convenção. Por exemplo, no setor dos seguros: AGEAS Portugal/SINAPSA - BTE 37/2017; ou AE GENERALI /SINAPSA BTE 13/2019 e BTE 8/2022.

⁹⁰⁷ CAE: A - Agricultura, Prod. Animal; C - Ind. Transformadora; E - Água e Resíduos; G - Comércio H - Transporte e Armazenagem; I - Alojamento e Restauração; J - Ativ. Informação e Comunicação; K - Ativ. Financeiras e Seguros; P - Educação; Q - Ativ. de Saúde Humana e Apoio Social; R - Ativ. Artísticas, Espetáculos, Desportivas e Recreativas.

II. No plano qualitativo, continua a observar-se uma certa vitalidade da negociação coletiva, uma vez que a maioria das convenções ou altera o regime anterior ou regula o regime do teletrabalho pela primeira vez. Assim, em 2023, a previsão desta figura surge pela primeira vez em três revisões parciais e quatro revisões globais, para além de quatro primeiras convenções; e alteram o regime anterior cinco revisões globais e 3 revisões parciais. Já o conteúdo é (=) ao regime anterior, tão somente, em três convenções (uma revisão parcial e duas revisões globais).

III. Na modulação do regime jurídico, e apesar do incentivo legal para a regulação coletiva do teletrabalho, várias convenções remetem para as normas estabelecidas no CT⁹⁰⁸, outras comprometem-se a regular o regime posteriormente⁹⁰⁹. Ocasionalmente, surge relacionado com a IHT, em virtude de o teletrabalho corresponder a uma das situações em que a IHT é permitida (cfr. art. 218.º, 1, c), CT)⁹¹⁰. Já noutras situações nota-se um esforço de concetualização do teletrabalho, com a determinação de um regime específico e detalhado, podendo prever-se mais do que uma forma de teletrabalho, nomeadamente num modelo híbrido ou misto⁹¹¹.

Por último, um grupo de convenções remete simplesmente a definição das condições de aplicação do teletrabalho para o acordo escrito com o trabalhador, dentro dos parâmetros legais⁹¹², incluindo os termos da implementação do teletrabalho misto⁹¹³.

IV. De qualquer modo, nas convenções que desenvolvem o tema, cumpre mencionar algumas soluções convencionais encontradas em 2023 que procuram ajustar os aspetos do regime à sua realidade organizacional, embora talhadas conforme o figurino legal. Assim, surgem:

- regras sobre deslocação do teletrabalhador à empresa incluindo periodicidade e modo de concretização dos contactos presenciais [art. 169.º-B, n.º 1, al. c), CT], por vezes, aludindo expressamente à imposição de períodos de presença obrigatória do trabalhador⁹¹⁴ com referência

908 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl.13.ª-A).

909 Os AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl.116.ª) e AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (Anexo IX, protocolo 2023, 5) assumem o compromisso de regular o regime na próxima revisão da convenção.

910 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 33.ª).

911 Por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª), refere o teletrabalho em regime fixo e em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo este último na coexistência de períodos de teletrabalho e de trabalho presencial, a definir conforme política da empresa.

912 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 33.ª) e AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 31.ª, n.º 2): as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, nos termos legais.

913 AE SCML/SDPGL e SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 11.ª) remete para o regime legal e admite a aplicação do regime híbrido, mas não define o modelo.

914 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 13 e 49.ª) estabelece que o acordo de teletrabalho deve indicar a proporção do trabalho à distância e presencial e pode incluir a definição de períodos de comparência obrigatória na empresa ou outras situações em que a deslocação do jornalista seja imprescindível para o exercício das suas funções.

- a medidas que visam evitar o isolamento do trabalhador⁹¹⁵ ou prevendo a obrigatoriedade da presença do trabalhador na empresa em determinadas condições⁹¹⁶;
- regras sobre a aplicação ao teletrabalhador do regime de segurança e saúde no trabalho⁹¹⁷, incluindo a determinação expressa de cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 170.º-A CT)⁹¹⁸;
 - regras sobre a duração do acordo de teletrabalho⁹¹⁹ ou do prazo mínimo de antecedência para denúncia e cessação desta modalidade⁹²⁰ (art. 167.º CT);
 - referência ao respeito pela privacidade do trabalhador, proibindo o acesso por meios digitais a qualquer informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar⁹²¹; nalguns casos relacionando o direito à privacidade com o uso de videovigilância e dispositivos de geolocalização, nos limites legais impostos pela RGPD⁹²²;
 - referência a alguns aspetos que devem constar no acordo de teletrabalho, incluindo a indicação do departamento em cuja dependência fica o trabalhador durante o período do teletrabalho⁹²³, exigência que, recorde-se, deixou de figurar no CT (art. 166.º, 4) com as modificações introduzidas pela Lei n.º 83/2021.

V. A propósito dos destinatários do regime do teletrabalho, invariavelmente, a convenção refere que o mesmo se aplica às situações de subordinação jurídica, reproduzindo o disposto no art. 165.º, 1, CT. Já quanto às situações em que a instituição do regime do teletrabalho corresponde a um direito do trabalhador, algumas convenções vão para além do disposto no art. 166.º-A CT, ao alargarem o leque de beneficiários desse direito. Assim sucede, quando o “empregador não pode recusar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho” sempre que o trabalhador o solicite por escrito, com fundamento

915 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª, 6) impõe a presença do trabalhador, no mínimo de dois em dois meses, conforme 169.ª-B, 1, c), CT; AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 38.ª, 7) contacto presencial de toda a equipa, pelo menos uma vez por mês.

916 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 38.ª,3): o trabalhador deve comparecer na empresa, se convocado com a antecedência mínima de 24H.

917 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 5): o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente (...) SST e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional; e também AE GestLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 67.ª).

918 A Lei n.º 83/2021, 6-12, constitui a primeira modificação à Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro), aditando a al. c) ao n.º 2 do art. 8.ª: “No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”.

919 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª, 14): aos trabalhadores já vinculados à empresa, a duração é de seis meses renováveis; CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 49.ª, 2, f)): duração do regime de teletrabalho, a definir por acordo.

920 Dispõem sobre o prazo para denúncia do acordo de teletrabalho: AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª, 15): pré-aviso de 60 dias, conforme o art. 167.º, 5, CT; CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 7 e 8): pré-aviso de 30 dias, por iniciativa de qualquer das partes, exceto nas situações em que o trabalhador tem direito a requerer o regime de teletrabalho, onde o prazo é de 15 dias, mas só podendo ser denunciado pelo trabalhador.

921 CC ANCIPIA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 27.ª-A): prevê garantia da privacidade dos trabalhadores, não sendo permitido o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

922 CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 [cl.13.ª, k)].

923 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 [cl. 49.ª ,1, e)]; CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A, 2).

em motivos de saúde ⁹²⁴. Direito semelhante é reconhecido a pais de filhos menores de seis⁹²⁵ ou 12⁹²⁶ anos, enquanto o 166.º-A, 2, CT, se refere a filhos menores de três anos e até oito anos em certas condições; e, ainda, a trabalhadores com familiares ascendentes diretos a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que, comprovadamente, não possa ser prestada por outrem, numa formulação próxima da prevista no art. 166.º-A, 5, CT, para o cuidador informal não principal⁹²⁷. (ver *supra*.4.3.8.).

VI. A previsão dos encargos financeiros decorrentes da aplicação do teletrabalho e a suportar pelo empregador surge regulada em 15 das 24 convenções que dispõem sobre o teletrabalho. O art. 168.º CT estabelece que “O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador”, matéria a definir no acordo entre o trabalhador e o empregador, devendo ser compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais comprovadamente suportadas pelo trabalhador como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos.

As soluções encontradas assumem modulações variadas⁹²⁸. Nalguns casos a convenção estabelece um montante fixo para compensar as despesas adicionais realizadas pelo teletrabalhador, especificando que estes pagamentos suportados pelo empregador não são considerados retribuição⁹²⁹ - na linha do disposto na Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro; noutros casos, deve ser o trabalhador a

924 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 2).

925 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 2).

926 No CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A, 7) têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada. O AE MAI AMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 40.ª) admite ainda a possibilidade de a prestação de teletrabalho ser autorizada pontualmente para assistência a filho, por requerimento ao superior hierárquico.

927 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 48.ª, 2): O empregador não pode recusar a prestação de trabalho nesta modalidade aos jornalistas nas seguintes situações, quando estes o solicitem por escrito: a) Trabalhador-estudante; b) Trabalhadora grávida; c) Trabalhador com estado de saúde precário, comprovado por atestado médico; d) Trabalhadores com filhos menores de 6 anos ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, quando o outro progenitor não usufrua do mesmo direito; e) Trabalhadores com familiares ascendentes diretos a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem; f) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica. No CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A, 7) concede-se essa preferência aos trabalhadores que tenham a cargo cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

928 AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 31.ª, 3): as empresas serão proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

929 O AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª, 12) prevê um subsídio diário no valor ilíquido de 2,00 €, por cada dia de teletrabalho efetivamente prestado. Regime ligeiramente diferente resulta do AC ZURICH/STAS – BTE 12/2023 (cl. 12.ª, 10), subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, ou valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €/11meses/ano [altera BTE 20/2022]; no CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 50.ª, 1, a)): direito à manutenção e substituição dos programas, equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador ou, em alternativa, quando não tenham sido fornecidos pelo empregador, ao pagamento de uma compensação pelo desgaste, deterioração ou avaria dos seus equipamentos e materiais usados em regime de teletrabalho no valor de 40,00 € mensais.

demonstrar o acréscimo de custos resultantes do teletrabalho⁹³⁰; e noutros, ainda, a convenção reconhece o direito a compensação, cujo valor será definido por acordo⁹³¹. À semelhança de 2022, um AE prevê tanto o pagamento das despesas do teletrabalhador, como do trabalhador em regime presencial⁹³².

Ainda a propósito dos encargos do empregador, continua a surgir amiúde a referência ao direito ao subsídio de alimentação do teletrabalhador⁹³³, apesar de a lei não exigir o seu pagamento.

VII. Quanto às regras sobre a utilização dos equipamentos e sistemas fornecidos pelo empregador, o art. 168.º CT remete a sua regulação para o regulamento interno da empresa ou, subsidiariamente, para o acordo com o trabalhador. Todavia, algumas convenções abordam o tema, ora para impor que esses equipamentos sejam utilizados exclusivamente para fins profissionais⁹³⁴, ora admitindo a sua utilização também para uso pessoal, nos termos a definir no acordo com o trabalhador, mas estabelecendo um conjunto de deveres do trabalhador no tratamento dos equipamentos no que respeita à proteção e segurança digital⁹³⁵.

VIII. A lei prevê ainda que o empregador possa definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que pode ser adotado o teletrabalho na empresa (art. 166.º, n.º 9, CT). Em 2023, embora raras, há convenções que remetem a densificação do regime de teletrabalho para regulamento interno, com prévia auscultação das organizações representativas dos trabalhadores⁹³⁶ ou prevendo que o regulamento interno venha a ser negociado entre os outorgantes da própria

930 CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 5).

931 AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 31.ª).

932 AE INCM/SITESE – BTE 33/2023 (cls. 37.ª-A a 37.ª-C) [INCM/FIEQUIMETAL – BTE 45/2022]: pagamento de subsídio até 40,00 €, comparticipação de título de transporte, no âmbito da mobilidade sustentável, para o trabalho em regime presencial ou a mesma importância para compensação de despesas adicionais para uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, em regime de teletrabalho. No trabalho em regime híbrido, esse valor é repartido proporcionalmente.

933 CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A., 8); AE MAI AMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 32/2023 (cl. 40.ª, 5); AC ZURICH/STAS – BTE 12/2023 (cl. 12.ª, 9) [altera BTE 20/2022].

934 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª, 8).

935 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (Cl. 49.ª, 2, a)): o acordo de teletrabalho deve indicar: a) Inventário dos bens, equipamentos e utensílios colocados à disposição do jornalista em regime de teletrabalho pelo empregador, bem como indicação sobre se se destinam somente a uso profissional ou se podem ser utilizados para situações extraprofissionais; (Cláusula 51.ª) são deveres do teletrabalhador: cumprir as determinações e orientações do empregador sobre proteção e segurança digital; privacidade e proteção de dados pessoais; proceder a um registo informático do início e termo da sua prestação de trabalho diária, incluindo TS; e zelar pela conservação dos equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador não lhe podendo dar uso diverso daquele que consta do acordo de teletrabalho.

936 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – ambos BTE 18/2023 (cl. 15.ª).

convenção⁹³⁷. Noutras situações, é feita alusão ao respeito pela “política em vigor” no que toca ao conteúdo do acordo do regime de teletrabalho ou modelo de teletrabalho híbrido⁹³⁸.

IX. O direito a desligar foi abordado a propósito dos tempos de trabalho e de não trabalho (4.3.6), por se tratar de matéria aplicável a todos os trabalhadores. Mas várias convenções continuam a regular este direito no âmbito do teletrabalho. De um modo geral, prevê-se a necessidade de a utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa ter em conta a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador⁹³⁹ e até o respeito pela sua privacidade⁹⁴⁰. Noutros casos, reproduz-se o teor da lei relativamente ao dever de a empresa desenvolver “ações de formação e sensibilização de todos os trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga”⁹⁴¹.

4.3.11 Avaliação de desempenho

I. Normalmente, a avaliação de desempenho era considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora. Nos últimos anos, porém, a sua presença nas convenções, em especial de âmbito empresarial (AE e AC), tem sido constante, o que, de certo modo, traduz a ligação estreita dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva.

II. Este recorte também se encontra em 2023, sendo o número de convenções ligeiramente superior, repartindo-se por revisões globais (19), primeiras convenções (13) e revisões parciais (8).

937 AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 47.ª, 5).

938 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª): o acordo escrito para a prestação subordinada de teletrabalho deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor.

939 Por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª) e AE ZURICH / SINAPSA – BTE 20/2022 (cl. 22.ª). CC ANCIPA(confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 21.ª-A, 9) concede o direito à desconexão aos trabalhadores em teletrabalho, nomeadamente, através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

940 Neste sentido, CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 13.ª k); 31.ª, 9); GESLOURES (cl. 67.ª, 9); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 47.ª, 3).

941 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 7/2023 (cl. 20.ª). redação semelhante no AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 21.ª, 2).

Quadro 67 - Avaliação de desempenho (2023 e 2022)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, 2023					2022
Total de Convenções publicadas:				299	240
	AC	AE	CC	Total	N.º convenções
1ª convenção	2	8	3	13	10
Revisão Parcial	1	7	0	8	24
Revisão Global	1	17	1	19	5
Total	4	32	4	40	39

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

III. No plano material, continuam a surgir modelos de avaliação de desempenho diversificados, com uma certa afinidade entre setores de atividade⁹⁴², onde sobressaem três grandes eixos de abordagem:

- a convenção prevê somente a existência de um regime de avaliação de desempenho⁹⁴³;
- a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e remetendo para o empregador o ato de o regulamentar⁹⁴⁴;
- a convenção regula meticulosamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo⁹⁴⁵.

Encontra-se, igualmente, uma outra dimensão associada ao desenvolvimento profissional do trabalhador, sem a configuração de um regime de avaliação de desempenho, que surge, porém, como um pressuposto da sua progressão⁹⁴⁶, como se analisará no ponto seguinte.

Por outro lado, em 90,2% das convenções (37 em 40) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁹⁴⁷, este ano com um elevado número de ocorrências (58 em 95 convenções). Sendo certo que, nalguns casos, essa progressão pressupõe a ponderação do correspondente impacto orçamental⁹⁴⁸. Enquanto noutros a progressão parece implicar

942 Assim, na distribuição de água e tratamento de resíduos (CAE-E), AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 02/2023, AE EMARP/SINTAP – BTE 05/2023 e AE AGUAS de Fafe /SINTAP – BTE 06/2023; e nos Transportes (CAE-H), AE METRO LISBOA/FECTTRANS – BTE 27/2023.

943 Exemplos: AC AGEAS Portugal/SINAPSA – BTE 13/2023 (cl. 5.ª, 1) e AE PONTOSEGURO/ SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 5.ª, 1).

944 Exemplos: AE Lagos em Forma/SINTAP – BTE 23/2023 (cl. 55.ª); AE Lagos em Forma/SINTAP – BTE 23/2023 (cl. 55.ª);

945 Exemplos: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo IV); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Anexo-Regulamento de Avaliação de Desempenho).

946 Exemplo: CC AIMMAP /STAL – BTE 24/2023 (cl. 8.ª, 1).

947 Exemplo: AE AGUAS COIMBRA/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 23.ª, 1).

948 Exemplo: AC AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (Anexo I, Art. 13.ª, 1, d)).

a avaliação de desempenho, mas a convenção não a disciplina, pressupondo-se que o regime de avaliação é estabelecido por ato de gestão da empresa⁹⁴⁹.

IV. Na densificação do regime de avaliação de desempenho, verifica-se, com alguma regularidade, o tratamento das matérias enunciadas de seguida:

- maioritariamente anual⁹⁵⁰, encontrando-se por vezes outras situações⁹⁵¹;
- definição de critérios de avaliação⁹⁵²;
- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais⁹⁵³;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador⁹⁵⁴;
- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁹⁵⁵;
- participação de uma comissão paritária na elaboração de parecer sobre o plano de objetivos a ter em conta na avaliação⁹⁵⁶ ou no próprio modelo de avaliação⁹⁵⁷;
- criação de um conselho de avaliação (instância de recurso) que define os critérios de avaliação; emite parecer sobre reclamações e procede à avaliação de desempenho, na ausência de superior hierárquico, constituído pelos dirigentes máximos da entidade, podendo participar o delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores⁹⁵⁸;
- atribuição de prémio em função da avaliação de desempenho dependente, nalguns casos, da situação financeira da empresa⁹⁵⁹.

949 Exemplos: AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2023 (cl. 5.ª, 1) a evolução na carreira pressupõe avaliação, mas que não está regulada na convenção.

950 Exemplos: AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (Anexo IV, 7).

951 De modo diferente, ver AE EMEM/SINTAP BTE 9/2023 (Anexo I, Art. 5.ª): periodicidade mensal; e CC UMP/FNE – BTE 14/2023 (cl. 10.ª, Anexo II-1): avaliação em cada cinco anos.

952 Exemplo: AE AMAC / FENPROF - BTE 41/2023 (Anexo III, cl. 10.ª).

953 Exemplo: AE DOCAPECA/SINDEPESCA – BTE 4/2023 (Anexo I-Seção F, 5).

954 Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (Anexo IV-RAD-art. 23.ª).

955 Exemplos: AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (Anexo IV, RAD art. 23.ª, 4, 24.ª); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (Anexo III -RAD - art. 6.ª, 8, 9).

956 Exemplo: AE AGERE/SINTAP – BTE 22/2023 (Anexo B, iii b), c) Com. Parit.).

957 Exemplo: AE INOVA / SINTAP – BTE 46/2023 (Anexo III – art. 8.ª, f).

958 Exemplo: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Anexo – RAD-art. 11.ª). AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (Anexo IV, 2), “Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso (...), para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer vinculativo para manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.” Esta convenção (Anexo III, h)) prevê ainda a possibilidade de criação de comissão paritária, em caso de divergências na progressão do trabalhador.

959 Exemplo: AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 61.ª, Anexo III-RAD- art. 22.ª, c)).

Por último, importa referir outros impactos do regime de avaliação na esfera jurídica do trabalhador, para além da clássica promoção ou progressão. Em 2023, encontra-se a majoração de férias⁹⁶⁰ para as situações de menção positiva, ou o reconhecimento de mérito excepcional⁹⁶¹ para as situações de obtenção de três resultados excelentes, por um lado; e, sempre que necessário, realização de um plano de desenvolvimento para melhoria de desempenho⁹⁶², ou aferição de possíveis necessidades de formação profissional⁹⁶³.

4.3.11.1 Evolução Profissional

Retomando o tema da evolução e progressão do trabalhador, verifica-se que se tem vindo a reforçar o seu espaço na negociação coletiva dos últimos anos.

A disciplina de progressões e promoções constante das convenções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação. Em 2023, há 76 convenções (em 95) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho⁹⁶⁴. Nestas situações, os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)⁹⁶⁵ e/ou qualificação profissional⁹⁶⁶.

Quadro 68 - Evolução profissional (2023 e 2022)

EVOLUÇÃO PROFISSIONAL, 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i> 299					240
	AC	AE	CC	Total	N.º convenções
1ª convenção	2	15	4	21	15
Revisão Parcial	1	16	7	24	23
Revisão Global	2	29	19	50	33
Total	5	60	30	95	71

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

960 Exemplo: AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 29.ª, 2).

961 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 22.ª).

962 Exemplos: AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Anexo-RAD-art. 14.º) e AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo IV, art. 3.º, 6).

963 Exemplo: AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (Anexo III- RAD-art. 35.º).

964 Em 2023, 95 convenções regulam progressões e promoções, associadas, ou não, a modelos de avaliação de desempenho.

965 Exemplo: CC APEC/SITESE – BTE 44/2023 (cl. 10.ª, 2).

966 Exemplo: CC ANTROP/SITRA – BTE 43/2023 (cl. 9.ª, 3).

4.3.12 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. A Constituição consagra as atribuições das comissões de trabalhadores e o exercício da atividade sindical na empresa (arts. 54.º a 56.º CRP), cujo regime jurídico é amplamente desenvolvido no Código do Trabalho. No seu recorte legal consta a definição do estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e os direitos dos seus titulares⁹⁶⁷ (arts. 404.º a 414.º CT), bem como a disciplina da atividade sindical no seio das empresas (arts. 460.º a 468.º CT). Por outro lado, na relação entre fontes, a lei dispõe de mínimos que podem ser objeto de derrogação em sentido mais favorável através de IRCT [art. 3.º, 3, n), CT].

Nos últimos anos, sobressai a publicação de duas alterações ao Código do Trabalho com impacto no estatuto e na margem de atuação destas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Por um lado, as modificações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, procuram adaptar o direito de representação coletiva às novas formas de comunicação e de organização do trabalho, com apoio de meios telemáticos, em particular ao regime do teletrabalho. Neste sentido, é reforçada a igualdade de direitos e de deveres do trabalhador em regime de teletrabalho, incluindo o direito de participação coletiva, através do acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores e de participação presencial em reuniões; o direito de comunicar com as estruturas de representação coletiva através dos meios tecnológicos disponibilizados pelo empregador (art. 169.º, 2 e 3, CT); bem como o direito de se candidatar às estruturas de representação coletiva [art. 169.º, 1, al. b) e c), CT]. Por sua vez, estas estruturas podem divulgar a sua atividade através do correio eletrónico da empresa (nova redação do art. 465.º, 2, CT).

Por outro lado, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, vem admitir a possibilidade de alargar o direito à atividade sindical àquelas empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais (nova redação do art. 460.º, 2, CT, cuja implementação aguarda regulamentação).

II. Em 2023, 105 das 299 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se a

⁹⁶⁷ O art. 404.º CT identifica as seguintes estruturas de representação coletiva dos trabalhadores: as associações sindicais, as comissões de trabalhadores, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus. As comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus decorrem, respetivamente das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE. A disciplina legal dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho está prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e a dos conselhos de empresa europeus na Lei n.º 96/2009, de 3 de setembro.

predominância de AE que versam o tema (51% em 105) sobre os CC (40% em 105) seguidos de AC (9% em 105), enquanto em 2022 essa distribuição pendia a favor dos CC (75 convenções/2022: 42,7% CC, 38,7% AE, e 18,7% AC) (quadro 66).

Quadro 69 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa (2023 e 2022)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA, 2023					2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>					
	AC	AE	CC	Total	
1ª convenção	2	17	5	24	16
Revisão Parcial	4	9	12	25	22
Revisão Global	3	28	25	56	37
Total	9	54	42	105	75

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

III. A comparação dos conteúdos das 105 convenções de 2023, com a versão anterior da mesma convenção, permite identificar 11 em 25 revisões parciais que alteram o regime anterior e 14 em que o regime (=) ao anterior. Em 56 revisões globais, 23 convenções alteram o regime anterior, numa o regime é novo e 33 preservam a redação anterior (=). Restam 24 primeiras convenções cujas disposições convencionais são inovadoras (ver anexo -Q.17).

IV. Como se tem vindo a relatar nos relatórios anteriores, para além do regime das estruturas de representação sindical, são comuns as referências a outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁹⁶⁸ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁹⁶⁹, nuns casos reproduzindo o texto legal quanto à proteção dos representantes dos trabalhadores ou referindo-se ao exercício de funções sindicais destas outras estruturas. No presente capítulo, a análise centra-se, sobretudo, na atividade sindical nas empresas.

V. Os textos das convenções apresentam as variações habituais: ora se encontra a remissão genérica para a lei⁹⁷⁰; ora se disciplinam certos aspetos, onde, no essencial, se reproduz o regime legal, mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou

968 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 15.ª): audição da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissões intersindicais e sindicais ou os delegados sindicais na elaboração do regulamento interno de empresa. Referindo-se à audição prévia da comissão de trabalhadores, ver AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 19.ª, 5), quanto a mudança de trabalhadores de modalidade de horário em situações de reorganização de serviço.

969 Por exemplo, AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl.54.ª,2, a)); AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl.15.ª) [(=) BTE 2/2022]. Ver o CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl.84.ª e 86.ª), para empresas com 50 ou mais trabalhadores [(=) BTE 16/2021].

970 AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 22/2023 (cl.50.ª) e CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 57.ª e 58.ª) [(=) BTE 19/2022]. AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 e CAIMA_Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl.13.ª).

melhoram aspetos desse regime legal⁹⁷¹. À semelhança do ocorrido em 2022, encontram-se, como novidade, algumas soluções decorrentes do exercício do direito a atividade sindical de teletrabalhadores, embora seguindo a atual redação o n.º 2 do art. 169.º CT (dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro)⁹⁷².

VI. Quanto ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º CT), incluindo dentro do PNT, é comum a reprodução o figurino legal (cumprindo as 15 horas/ano da lei). De outra parte, as convenções podem disciplinar outros aspetos, por vezes, com algumas ampliações face à lei, como a limitação da antecedência da convocatória a um dia⁹⁷³ ou a possibilidade de convocação de reuniões pelos órgãos de direção dos sindicatos⁹⁷⁴. Define-se, também com alguma regularidade, os termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à empresa, consentido no art. 461.º, 3, CT para os dirigentes sindicais⁹⁷⁵. Em todo o caso, nas reuniões dentro do PNT, impõe-se o respeito pela normalidade de laboração, com densificações que podem variar⁹⁷⁶.

VII. No direito a instalações surge, amiúde, a transcrição do art. 464.º CT (instalações permanentes em empresas a partir de 150 trabalhadores)⁹⁷⁷, a par de regras mais favoráveis como a disponibilização permanente de local adequado, independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁹⁷⁸, ou com limiar inferior ao legal⁹⁷⁹.

Sobre o direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º CT), para além da habitual reprodução da lei⁹⁸⁰, várias convenções referem que a escolha desse local será acordada entre as partes⁹⁸¹. Embora raramente, começam a despontar as situações em que é permitida a divulgação da atividade sindical pelos meios eletrónicos da empresa⁹⁸².

971 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 15.ª) [(=) BTE 2/2022]. CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 73.ª).

972 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 50.ª, 1, c): o jornalista em regime de teletrabalho tem direito “Ao exercício dos seus direitos de índole coletiva, não podendo o empregador opor-se à utilização de mecanismos e ferramentas digitais, mesmo que por este fornecidas”.

973 Por exemplo, AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 9.ª,6).

974 Os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 e ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 (cl. 19.ª) [(=) BTE 14/2022 e 29/2022].

975 Reproduzindo a lei, por exemplo, CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 9.ª, e)); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 10.ª, 5).

976 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 19.ª, c)), assegurar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos; e CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 9.ª, b) e d)): assegurar os serviços de natureza urgente.

977 Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 35.ª, e)); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 92.ª, 5); ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 9.ª, c)).

978 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 97.ª) [(=) BTE 2/2022]; AE ViaPorto/SINFA – BTE 12/2023 (cl.65.ª)-

979 CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 [cl. 70.ª, als. a) e b)] [(=) BTE 22/2022], local próprio na empresa com mais de 50 trabalhadores.

980 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 19.ª, d)) a distribuição não pode prejudicar o normal funcionamento da empresa; CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 9.ª, c)); AE MANOS DO DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 59.ª); CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 90.ª, 1).

981 Por exemplo CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 101.ª, 1) [(=) BTE 20/2022]; AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl.17.ª AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl.9.ª,2) AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 87.ª, 1).

982 AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 19.ª, d)).

VIII. Quanto ao crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, subsiste a tendência para a reprodução da lei (em termos mensais, cinco horas, para os delegados sindicais, oito horas se o delegado fizer parte da comissão intersindical (art. 467.º, 1, CT) e quatro dias para os dirigentes sindicais (art.º 468.º, 1, CT))⁹⁸³. Todavia, boa parte das convenções garante aos delegados sindicais tempos ligeiramente mais vantajosos (fixando um crédito de seis⁹⁸⁴, oito⁹⁸⁵, 10⁹⁸⁶, 11⁹⁸⁷, 12 horas mensais⁹⁸⁸, ou um PNT diário por mês⁹⁸⁹).

Se o delegado integrar a comissão intersindical, é usual seguir-se o critério legal (oito H/mês⁹⁹⁰, e quatro dias/mês para dirigentes sindicais⁹⁹¹) mas, também aqui, a convenção pode conceder tempos ligeiramente mais favoráveis ao delegado nas comissões intersindicais (nove⁹⁹², 12⁹⁹³, 14⁹⁹⁴, 15 horas mensais⁹⁹⁵ e/ou aos dirigentes sindicais (cinco⁹⁹⁶, seis⁹⁹⁷, oito⁹⁹⁸ dias/mês). Existe, por fim, um caso que confere, para além do crédito legal, uma majoração de dois dias a todos os delegados e dirigentes sindicais⁹⁹⁹.

IX. A distribuição do crédito conferido aos delegados e dirigentes sindicais pode ser acordado conjuntamente, desde que não ultrapasse o montante global atribuído, admitindo-se a transferência de parte ou totalidade do crédito de horas para outros delegados da mesma associação sindical. Nestes casos, a convenção impõe o aviso prévio do empregador com a antecedência definida - 15 dias¹⁰⁰⁰; 48

983 Reproduzindo o CT, por exemplo, CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 58.º, 1); CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 62.º, 1); CC ANIL (Lanifícios)/FESETE – BTE 22/2023 e ANIL (Lanifícios)/SINDEQ – BTE 23/2023 (cl. 55.º, 5) e CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 70.º, 1).

984 AE MUTUA/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 37.º, 1); AE PONTO SEGURO/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 37.º, 1).

985 AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cl. 90.º, 1-a); AE NEWRAIL/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 126, 1); CC ACISO/CESP – BTE 38/2023 (cl. 34.º, 4).

986 10h Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 69.º, 3). [(=) BTE 22/2022]; AE GESLOURES/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 10.º, 2).

987 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 95.º, 4).

988 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 9.º, 4), AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 96.º, 1), AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 95.º, 4).

989 AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 62.º, 1, a); AE Groundlink III Handling, Lda./SITAVA – BTE 32/2023 (cl. 42.º, 1, a)).

990 Por exemplo, Comissão Sindical Intersindical 8h: CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 58.º, 1); CC APAC/FEPCES – BTE 36/2023 (cl. 62.º, 2).

991 Por exemplo, AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 141.º, 1); CC ANCIPA (batata frita) /FESAHT – BTE 26/2022 (cl. 71.º).

992 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 49.º, 2).

993 AE INFRAQUINTA/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 87.º, 4).

994 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 9.º, 5).

995 CC AE-VIANA DO CASTELO/CESP – BTE 25/2023 (cl. 69.º, 3).

996 AE PONTO SEGURO/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 36.º, 1); AE GESLOURES/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 10.º, 4); AE VIAPORTO/SINFA – BTE 12/2023 (cl. 70.º, 4).

997 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 8.º, 2-5); CC ACRAL/CESP – BTE13/2023 (cl.7, 1, b)); AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 95.º, 1).

998 CC AE-VIANA DO CASTELO/CESP – BTE 25/2023 (cl. 69.º, 2).

999 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 67.º): direito a um crédito adicional de dois dias por mês a distribuir entre os dirigentes e delegados da mesma associação sindical, para além do previsto na lei.

1000 CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cl. 45.º, 6): direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro, desde que não ultrapasse o montante global e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

horas - não podendo colidir com serviços essenciais da empresa¹⁰⁰¹. A propósito do gozo do crédito de horas, a lei prevê a comunicação ao empregador com a antecedência de dois dias (art. 408.º, 3, CT)¹⁰⁰², que várias convenções reduzem para um dia de antecedência¹⁰⁰³ ou período inferior¹⁰⁰⁴. Sempre que seja ultrapassado o crédito de horas, a lei permite um determinado número de faltas justificadas (art. 468.º, 5, CT). Nalguns casos é concedida a possibilidade de justificação de ausências, para além do crédito de horas, sem limitação de faltas¹⁰⁰⁵ e pode-se também estabelecer que estas ausências não afetam a retribuição¹⁰⁰⁶.

Por outro lado, é possível a requisição de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes a tempo inteiro nas associações sindicais, com o empregador vinculado ao pagamento da respetiva retribuição¹⁰⁰⁷.

X. No plano sistemático, é vulgar reconhecer o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva no elenco de deveres da entidade empregadora¹⁰⁰⁸ ou nas garantias dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador¹⁰⁰⁹, conforme reconhecido na lei. Esse estatuto tende a abranger todos os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, amiúde, membros das comissões de trabalhadores¹⁰¹⁰ e nalguns casos as estruturas de SST¹⁰¹¹.

1001 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 67.º,1), a transferência do crédito de horas não pode colidir com serviços essenciais devidamente justificados, e deve ser comunicado, por escrito, à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de 48 horas.

1002 De modo diferente da lei, o AE VIAPORTO/SINFA – BTE 12/2023 (cl. 70.º, 1 e 2) concede um crédito de horas mensal igual ao PNT diário, desde que a empresa seja avisada com a antecedência de três dias. Mas se a antecedência for menor, o crédito de horas será de cinco horas.

1003 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 22.º, 6); AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 57.º, 3) refere-se a 24 horas de antecedência.

1004 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 49.º, 4): comunicação com antecedência de quatro horas; AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 126.º, 3): o sindicato deve comunicar com “um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes”.

1005 Exemplo, AE AHBV-BACARENENSE/SNBP – BTE 1/2023 [cl. 55.º, 2 a)]; AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 [cl. 50.º, 2, a)]; CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 51.º, 1, e)].

1006 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 [cl. 36.º, 1 h)].

1007 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 36.º, 2): o sindicato outorgante pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

1008 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 – BTE 29/2023 [cl. 15.º, g)] [(=) BTE 14/2022]; AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 16.º,1, g)]; CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 35.º, d)].

1009 AE AMAC/FENPROF – BTE 41/2023 (cl. 7.º, e)]; CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl.11.º); CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 11.º, i)]; AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 38.º, d)]. De uma forma mais ampla, o CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 55.º e cl. 59.º), dispõe que a empresa não pode questionar acerca de filiação sindical do trabalhador, podendo ser punida criminalmente se não entregar as quotizações aos sindicatos.

1010 Por exemplo, os CC ANTRAM/FECTRANS, ANTRAM/SIMM e ANTRAM/STRUN – BTE 5/2023 (cl.12.º,1, c)] CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 [cl. 8.º, n.º 1, f)]; CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 [cl. 11.º, d) e Cl. 13.º, g) e h)] [(=) BTE 4/2016].

1011 CC APICCAPS/SINDEQ – BTE 37/2023 (cls. 120.º e 122.º).

XI. Ainda a propósito do estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, a lei regula o procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º CT)¹⁰¹² e a transferência de local de trabalho (art. 411.º CT)¹⁰¹³. Embora raras vezes, podem surgir previsões contra a transferência do dirigente sindical para local fora da área de representação sindical sem o seu acordo¹⁰¹⁴, ou a exigência do acordo do sindicato (e não apenas comunicação)¹⁰¹⁵.

XII. No que concerne ao direito à informação e consulta dos delegados sindicais, a lei específica as matérias a que o mesmo respeita, admitindo o seu alargamento por convenção coletiva (art. 466.º do CT). É, assim, usual a previsão de outras matérias sobre as quais incide este direito ou a concretização de alguns dos temas genericamente referidos na lei (77% de 105 convenções em 2023; 70% de 75 convenções, em 2022)¹⁰¹⁶. Por exemplo, referenciando:

- a definição e organização dos tempos de trabalho em geral¹⁰¹⁷, ou apenas a sua alteração¹⁰¹⁸;
- e, em especial, prevendo o parecer prévio das estruturas sindicais nos regimes de flexibilização de organização do horário de trabalho - adaptabilidade¹⁰¹⁹; banco de horas¹⁰²⁰, assim como nos regimes de trabalho por turnos¹⁰²¹, trabalho suplementar¹⁰²² ou IHT¹⁰²³;

1012 Por exemplo, no CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 69.º, 1), reproduzindo o art. 410.º, 3, CT, presume-se sem justa causa o despedimento de trabalhador que tenha sido dirigente sindical nos últimos três anos; enquanto o CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 7.º, 2) estabelece nos últimos cinco anos. No CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 74.º), consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jornalista: exercer ou “candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, delegado sindical, conselhos de redação ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas dos jornalistas (...) presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos mencionados” (desenvolve o art. 331.º, 1, c) e n.º 2, CT).

1013 Por exemplo, AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 115.º).

1014 Nos CC APAC/FEPCEs e APAC/SITese – BTE 36/2023 (cl. 61.º), CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 56.º, 3) e no AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 93.º), a transferência dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais exige sempre o seu acordo; e enquanto o AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 8.º, 4) reproduz o art. 411.º CT, que exige acordo do trabalhador, salvo quando estiver em causa a extinção ou mudança de estabelecimento.

1015 EasyJet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 26.º, 2).

1016 A referência legal à consulta dos planos de formação, ver CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 11.º, 8) e AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo VI, 9.º, 5).

1017 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 37.º, 2); [(=) BTE 2/2022] e AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 35.º, 2).

1018 CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 [cl. 68.º, 4, f)].

1019 CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.º, 11) [(=), BTE 20/2022].

1020 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 56.º, 2): implementação do BH a negociar com as estruturas representativas dos trabalhadores de cada empresa.

1021 Por exemplo, AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 16.º, 2): conhecimento das escalas pelos órgãos representativos com antecedência de 30 dias; AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 20.º, 2): alteração da escala anual de turnos após consulta aos delegados sindicais; AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 8.º, 2-5): as CSE, CIE e delegados sindicais devem analisar alterações de horário de trabalho, TS ou mudanças de turnos. No CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 65.º, 2), o regime de turnos só é autorizado se a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou CIE ou os sindicatos interessados.

1022 Parecer para ultrapassar os limites TS no CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 27.º, 2) [(=) BTE 24/2022], CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 [cl. 68.º, 4 f)]. No CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 36.º, 3), o empregador deve enviar à ACT a relação de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelo respetivo sindicato, no caso de trabalhador filiado.

1023 CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 28.º, 2) [(=) BTE 24/2022].

- a marcação do período de férias¹⁰²⁴; por vezes, com condições específicas para certos trabalhadores¹⁰²⁵, incluindo a determinação das datas para encerramento da empresa para férias¹⁰²⁶;
- os processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica por mudança do local de trabalho¹⁰²⁷; havendo convenções que impõem o parecer dos delegados sindicais¹⁰²⁸;
- mobilidade profissional¹⁰²⁹, bem como progressão do trabalhador¹⁰³⁰;
- fundamentos da denúncia do contrato de trabalho, durante o período experimental¹⁰³¹.

Por outro lado, o direito de informação é reconhecido às próprias associações sindicais ou às comissões sindicais, em diversas matérias. Assim se verifica quanto à alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral; na falta de delegados sindicais, deve ser comunicada, por escrito, aos sindicatos outorgantes¹⁰³², ou a propósito de certas modalidades de organização do tempo de trabalho, como a IHT¹⁰³³ ou a adaptabilidade¹⁰³⁴.

Existem outros pontos que podem convocar a participação mais ativa dos sindicatos outorgantes:

1024 Por exemplo, CC ACA/CESP – BTE 1/2022 (cl. 58.ª, 2) e AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 56.ª, 8). [(=) BTE 2/2022].

1025 AE NAV-PORTUGAL/SITECSA – BTE 11/2023 (cl. 56.ª, 4 e 59.ª, 2): a repartição do período de férias dos trabalhadores em regime de turnos pode ser alterada por acordo sindicatos/empresa. No CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 32.ª), o período de férias deve ser gozado entre maio e novembro. As férias dos trabalhadores móveis podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou na sua falta, o sindicato representativo do setor.

1026 AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 [cl. 47.ª, 2.ª, b)]; AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 [cl. 48.ª, 3, c)].

1027 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 10.ª, 3).

1028 AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 9.ª, 4).

1029 AE Font Salem/FESAHT – BTE 38/2023 (cl. 12.ª): a empresa pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada. A mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção (...) ou outros, devendo ser previamente informado o delegado sindical.

1030 CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 6.ª): “Para o acesso ou preenchimento de vaga, deverá ser ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores”; “Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a comissão trabalhadores ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa” (cl. 11.ª, 3).

1031 CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 12.ª) estabelece a duração do período experimental em 60 dias, ou 90 dias nas empresas até 20 trabalhadores (art. 112.ª, 1, CT) prevê 90 dias para a generalidade dos trabalhadores). Durante período experimental o trabalhador só pode ser despedido se revelar inaptidão para o posto de trabalho para o qual foi contratado. Os fundamentos são enviados por escrito ao trabalhador e será dado conhecimento, à comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical (fundamentos da denúncia vão para além da lei, art. 114.ª CT).

1032 CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (Cl. 16.ª, 6); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 31.ª, 3): “Os sindicatos subscritores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.”

1033 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 58.ª, 2), a propósito dos requerimentos de IHT.

1034 CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 19.ª, 11).

- elaboração do/s regulamento/s interno/s¹⁰³⁵ sobre vários tópicos, incluindo o regulamento de horário de trabalho¹⁰³⁶, de gestão de carreiras¹⁰³⁷ de avaliação¹⁰³⁸ de assiduidade¹⁰³⁹ e o regulamento de teletrabalho¹⁰⁴⁰;
- matérias associadas a carreiras e categorias profissionais, que envolvem a consulta para a criação de novas categorias¹⁰⁴¹; ou mudança de categoria, por transição¹⁰⁴² ou mobilidade funcional¹⁰⁴³, ou baixa de categoria de qualquer trabalhador¹⁰⁴⁴;
- definição dos critérios e mecanismos de promoção¹⁰⁴⁵; e de concurso para mudança de categoria profissional¹⁰⁴⁶;
- definição do mecanismo de avaliação de desempenho¹⁰⁴⁷;
- informação sobre a admissão de novos trabalhadores¹⁰⁴⁸ e os fundamentos sobre a contratação a termo¹⁰⁴⁹ ou a transferência do trabalhador¹⁰⁵⁰.

XIII. Na linha do disposto na lei, encontra-se, ainda, amiudadas vezes, a referência ao direito à informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica; a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa

1035 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 15.ª).

1036 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 35.ª, 2) [(=) BTE 2/2022].

1037 AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – BTE 46/2023 (Anexo I, art. 4.ª e 17.ª).

1038 AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – BTE 46/2023 (Anexo III, art. 50.ª).

1039 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (Regulamento de assiduidade e pontualidade - Disposições gerais) são ouvidas a comissão de trabalhadores e o STAL

1040 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 15.ª, 3).

1041 Exigindo consulta aos sindicatos para criação ou supressão de categorias profissionais, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 14.ª, 3) e INFRAQUINTA (cl. 14.ª, 3); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (Anexo I, 1.ª, 3).

1042 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 5.ª): processos de transferência e de mudança de categoria profissional. No AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 62.ª, 2), o empregador procede à reclassificação dos seus trabalhadores para as categorias profissionais constantes do AE, mas, em caso de reclamação do trabalhador, deve ser ouvido o sindicato outorgante.

1043 CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 3.ª, 5 e 12): ouvido o sindicato na não aplicação da categoria “praticante” a menores de 18 anos admitidos para operadores de supermercado/loja. AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 11.ª): a empresa pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria, por período superior a 90 dias, comunicando à comissão sindical, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções.

1044 CC AE - Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 [(cl. 16.ª, 1 c)] [(=) BTE 22/2022]: a modificação das condições de trabalho que impliquem redução da retribuição carece do acordo do trabalhador e do sindicato. Em sentido idêntico, CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 8.ª, 3; 13.ª, 1 i)). No AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 45.ª), o trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior, por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, se aceite pelo trabalhador e comunicado ao sindicato, caso seja filiado.

1045 CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 23/2022 (cls. 6.ª e 11.ª, 3).

1046 AE AHBV – Barcareense/SNBP – BTE 1/2023 (cl. 12.ª) [(=) AE AHBV – Abrantes/SNBP – BTE 26/2022 (cl. 13.ª, 2)].

1047 AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl. 32.ª).

1048 CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 20/2023 (cl. 4.ª, 3): empregador comunica a admissão de trabalhadores ao sindicato e à associações de empregadores.

1049 AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 7.ª, 1): empregador deve comunicar a celebração, e cessação, de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo à associação sindical, onde o trabalhador esteja filiado [(=) BTE 19/2018].

1050 AE Mútua/SINAPSA e Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 10.ª, 3): parecer da comissão de trabalhadores e, na sua ausência, dos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho, em virtude da mudança de local do empregador ou de estabelecimento.

(ou estabelecimento) e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso de ameaça ao emprego¹⁰⁵¹, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho¹⁰⁵².

A matéria da segurança e saúde no trabalho é outra dimensão que apela à informação e participação dos representantes dos trabalhadores. Essa participação pode estar enquadrada através das comissões de segurança e saúde no trabalho, que são chamadas a dar parecer sobre matérias relativas à implementação dos sistemas de SST na empresa¹⁰⁵³; ou envolver a participação direta das próprias associações sindicais sobre programas específicos vocacionados para a prevenção do consumo de álcool e de drogas em meio laboral, incluindo na conceção, implementação, acompanhamento e avaliação da prevenção de abuso de álcool e estupefacientes¹⁰⁵⁴. Nalguns casos, proporcionando, ainda, programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza¹⁰⁵⁵.

Noutras situações, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março¹⁰⁵⁶.

XIV. Acresce aos pontos mencionados – que se traduz, *grosso modo*, na reprodução ou aprofundamento dos direitos previstos na lei – a alusão a garantias do exercício da atividade de representação coletiva que vão além do previsto no Código do Trabalho. Neste ponto, assinala-se o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa concedido aos representantes sindicais [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art. 423.º, 1, g)]. A realização dessas reuniões pode ocorrer, em regra, sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem¹⁰⁵⁷. Em menor número, há reuniões calendarizadas anualmente¹⁰⁵⁸, com periodicidade mensal¹⁰⁵⁹ ou trimestral¹⁰⁶⁰, a decorrer dentro do horário de trabalho e sendo considerado como tempo de serviço efetivo. Há convenções que referem que este tempo não é computado para efeito de crédito

1051 Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 14/2023 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 22/2023 ambos (cl. 20.ª, 2).

1052 AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 9.ª,4): competência das comissões intersindicais e sindicais ou, na sua ausência, dos delegados sindicais para dar parecer sobre reestruturação de serviços, nomeadamente, por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

1053 Por exemplo, AE SIDUL/CONFESINT - BTE 5/2022 (cl. 86.ª, 1) e CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022 (cls. 100.ª a 102.ª).

1054 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (Anexo IX, arts. 4.ª, 5, e 12.ª, 2).

1055 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (Anexo IX, arts. 4.ª, 3, e 11.ª).

1056 Por exemplo, AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 37/2023 (cl.82.ª) [(=) BTE 29/2022]. Os IRCT negociais outorgados pelo SETAAB têm privilegiado mecanismos de informação e consulta entre as partes.

1057 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 102.ª) [(=) BTE 20/2022] e CC AE - Viana do Castelo/CESP— BTE 22/2022 (cl. 71.ª).

1058 AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (cl. 90.ª).

1059 AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 11.ª).

1060 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. cl. 98.ª) [(=)BTE 2/2022]; AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 12.ª, 1): as CSE, CIE ou os delegados sindicais reunirão trimestralmente e sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, nomeadamente, para discussão de assuntos com interesse para os trabalhadores.

de horas, se a reunião for marcada pelo empregador¹⁰⁶¹. Nestas reuniões, admite-se, por vezes, a participação de dirigentes sindicais¹⁰⁶², exigindo-se, em certos casos, o acordo do empregador¹⁰⁶³.

Em síntese, as convenções espelham o repositório legal sobre a atividade sindical, quanto a: direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º CT), incluindo dentro do PNT; reunião com os órgãos de gestão da empresa [art. 423.º, 1, al. g)]; direito a instalações (art. 464.º CT); direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º CT); direito de informação e consulta (art. 466.º CT); e crédito de horas (arts. 467.º, 1, CT e 468.º, 1, CT). O próximo quadro espelha o número de ocorrências registado em 2023.

Quadro 70 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa (2023)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA, 2023					
Total de Convenções publicadas: 299					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 105					
Direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa	Direito de reunião no local de trabalho	Direito a instalações	Direito de afixação e distribuição de informação	Direito a informação e consulta	Crédito de horas
23	41	34	40	81	46

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

1061 AE GESLOURES/SINTAP – BTE 1/2023 (cl. 11.ª).

1062 Para essa presença exige-se a comunicação prévia ao empregador [CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 91.ª, 4)] ou o acordo entre as partes [CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 68.ª) [(=)BTE 23/2022].

1063 AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 132.ª).

4.3.13 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. A disciplina sobre a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez –, continua a surgir em mais de um quarto das convenções publicadas em 2023 (26% de 299, em 2023; 27% de 240, em 2022). Figuram também, como habitualmente, outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Recorde-se que este é um campo onde tradicionalmente a negociação coletiva estabelece um conjunto de benefícios para além do disposto na lei¹⁰⁶⁴, com particular incidência na contratação coletiva de base empresarial (em 2023, 61 em 79 convenções respeitam a AE e AC) (em 2022, em 65 convenções, 49 são AC e AE). No quadro seguinte sobressai também o peso das revisões parciais e globais, que correspondem, em muitos casos, à simples atualização de valores dos benefícios em vigor na empresa.

Quadro 71 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2023 e 2022)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2023					2022 (240)
Total de Convenções publicadas:				299	
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	2	8	1	11	7
Revisão Parcial	9	20	5	34	32
Revisão Global	1	21	12	34	26
Total	12	49	18	79	65

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

No leque de benefícios concedidos por contratação coletiva, mantém-se uma certa padronização por setor de atividade, onde dominam alguns subsectores dos Transportes¹⁰⁶⁵, indústria¹⁰⁶⁶, Banca e Seguros¹⁰⁶⁷. Cerca de um terço do conjunto de ocorrências encontra-se pulverizado por uma diversidade

1064 Cfr. pontos 4.4.7, 4.4.8, 4.4.11, 4.4.12 e 4.4.13 e dos Relatórios de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, respetivamente.

1065 Por exemplo: AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (cl. 37.ª; 39.ª. Reg. Remunerações, R.G. S.); AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 48.ª, 49.ª e 50.ª) CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cls. 81.ª – 82.ª; 16.ª).

1066 Por exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FETESE – BTE 2/2023 (Protocolo 2022/2023, 6); AE CAIMA_Celulose/SITESE – BTE 19/2023 (cls. 43.ª, 44.ª, 45.ª); AE PETROGAL/COFESINT - BTE 27/2023 (cl. 114.ª, 1, 3).

1067 AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cls. 31.ª; 46.ª; 47.ª; 48.ª; 52.ª a 56.ª; Anexo IV e V); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cls. 31.ª; 46.ª; 47.ª; 48.ª; 52.ª a 56.ª; Anexo IV e V). As restantes convenções correspondem à revisão parcial onde apenas se atualiza o valor de alguns benefícios. Assim, AC Montepio/MAIS Sindicato – BTE 18/2023 (Anexos II, Anexos V, VI) e paralelos; AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (cl.95.ª.-A; cl. 95.ª; Anexos II e IV) e paralelo. A propósito da

de outros setores, onde também se encontra alguma afinidade, nomeadamente, ao nível do perímetro das empresas do setor público empresarial.¹⁰⁶⁸.

Os benefícios constantes deste tópico repartem-se, *grossa modo*, pelos dois segmentos mencionados: os apoios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador e os apoios associados à tipologia de complementos sociais. O número de ocorrências, de uns e de outros, encontra-se apurado no quadro seguinte onde é visível a relevância dos complementos sociais, com destaque para os mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social e o seguro de saúde.

Quadro 72 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2023 e 2022)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2023		2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		(240)
<i>Total de convenções que abordam os temas:</i>		65
Situação familiar ou pessoal do trabalhador		37
Filhos	9	13
Creche	20	22
Apoio escolar	9	22
Descendentes com deficiências psicomotoras	8	1
Seguros de vida	15	9
Complementos Sociais		60
Reforma	13	23
Subsídio de Doença	35	37
Seguros de Saúde	30	25

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

II. Os apoios associados ao subsídio de doença correspondem, basicamente, à 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. E as convenções regulam, em especial, os pressupostos ou condições de atribuição, o período coberto e o valor do benefício, numa paleta de soluções já conhecida.

Em regra, a atribuição decorre automaticamente da ausência por doença, prevendo algumas convenções a possibilidade de verificação pelo empregador¹⁰⁶⁹. De outra parte, há casos que limitam a atribuição do subsídio quando a doença origina internamento¹⁰⁷⁰.

especificidade do setor financeiro, ver Relatório N.C. em 2017, ponto 4.4.7 (p. 193), e também o Relatório de 2018 e de 2019, respetivamente, pontos, 4.4.11 e 4.4.12.

1068 AE Infraquinta/SINTAP BTE 43/2023 (Anexo XII, 13 (p. 96)); AE EMPORDEF/SITAVA BTE 12/2023 (Anexo IV); AE GEBALIS/STAL BTE 8/2023 (cl. 78.ª a cl. 81.ª).

1069 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 113.ª).

1070 CC ANTRAM/SIMM – BTE 5/2023 (cl. 81.ª) e paralelos.

Quanto ao início da atribuição, há convenções que excluem o período inicial de três dias que não é coberto pelo regime público (pagamento a partir do quarto dia¹⁰⁷¹, ocorrendo, pontualmente, períodos de não-atribuição mais alargados, por exemplo, 11¹⁰⁷² ou 30¹⁰⁷³ dias). Em sentido oposto, surge o pagamento pelo empregador desde o início da doença, cobrindo os três primeiros dias¹⁰⁷⁴, por vezes, concretizando os pressupostos para o seu pagamento¹⁰⁷⁵.

O pagamento, pelo empregador, de um complemento que cubra a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social, em caso de doença comprovada, pode ter uma amplitude temporal variável. A atribuição desse benefício, tem como limite 20¹⁰⁷⁶, 30¹⁰⁷⁷, 40¹⁰⁷⁸, 60¹⁰⁷⁹, 90¹⁰⁸⁰, 120 dias¹⁰⁸¹, 180 dias¹⁰⁸² por ano. Em especial nos períodos mais prolongados, encontra-se a possibilidade de reavaliação por médico indicado pela empresa para aferir a continuação do benefício, que pode ser suspenso em caso de incumprimento por parte do trabalhador¹⁰⁸³.

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. Mas o referencial é algo variável: surgem

1071 AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 21/2023 E CAIMA_Celulose/SITese – BTE 19/2023 (cl. 43.ª), salvo se for autorizado pela empresa o pagamento dos três primeiros dias. CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 111.ª). No CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 60.ª), o pagamento nos primeiros três dias é taxativamente excluído.

1072 CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 25/2023 (cls. 59.ª, 60.ª) [(=) BTE 22/2022].

1073 AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 28.ª).

1074 Exemplo: AE RTP/FE – BTE 33/2023 (60.ª, 1 e 2): Aos trabalhadores na situação de baixa por doença, comprovada pela Segurança Social, a empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida. Ver também AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 71.ª); AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 40/2023 (cl. 48.ª).

1075 AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 70.ª) e AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 73.ª 1 e 2): em caso de hospitalização, pagamento dos primeiros três dias. AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (cl. 11.ª, 4): trabalhadores com 12 meses de serviço receberão o pagamento integral dos seus elementos de remuneração fixa até um máximo de seis dias de ausência por ano por doença certificada.

1076 CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 56.ª).

1077 CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl. 72.ª) [(=) BTE 29/2022]; fixa um limite de 30 dias por ano, em caso de internamento ou procedimento cirúrgico em regime de ambulatório, redação idêntica CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 81.ª) e paralelo; no CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 53.ª) pagamento de 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25% nos 30 dias subsequentes, em caso de doença superior a 8 dias.

1078 Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 60.ª).

1079 Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 66.ª).

1080 Exemplo: CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 111.ª) complemento do subsídio concedido a partir do 4.ª dia, no período máximo de 90 ou 180 dias em função do subsector profissional abrangido (60 ou 90 dias por ano, trabalhadores do comércio; até 180 dias, trabalhadores de garagens). No AC APDL/FECTRANS – BTE 26/2023 (cl. 28.ª), pagamento do complemento em ausência superior a 30 dias e até 90 dias/ano e ou o tempo de internamento; este apoio pode ser concedido nas faltas do trabalhador para assistência inadiável ou imprescindível a filho, cônjuge, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização.

1081 CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 25/2023 (cl. 59.ª) [(=) BTE 22/2022] fixa a duração do pagamento do complemento em função da antiguidade do trabalhador na empresa, até 120 dias para trabalhadores com 10 anos de antiguidade.

1082 AE TABAQUEIRA/FESAHT – BTE 29/2023 (Anexo V, 15.ª) inclui também as faltas para assistência à família.

1083 Exemplo: CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cls. 113.ª, 114.ª).

referências à remuneração líquida¹⁰⁸⁴, à remuneração efetiva¹⁰⁸⁵ ou a um conjunto preciso de componentes¹⁰⁸⁶. Solução mais invulgar é o valor do subsídio ser estabelecido numa percentagem fixa da retribuição¹⁰⁸⁷.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público¹⁰⁸⁸). Todavia, há casos em que se garante o pagamento da retribuição quando o trabalhador não tenha acesso ao subsídio de doença por ainda não ter completado o período de garantia do regime previdencial público¹⁰⁸⁹.

III. As convenções continuam a prever outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença:

- sistemas de saúde próprios¹⁰⁹⁰;
- comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica¹⁰⁹¹;
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador, onde a empresa suporta total¹⁰⁹² ou parcialmente o prémio de seguro¹⁰⁹³ e, por vezes, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador¹⁰⁹⁴;
- Alguns cuidados de saúde prestados pela empresa¹⁰⁹⁵.

1084 AE MEDWAY/SINDEFER— BTE 28/2023 (cl. 56.ª, 63.ª, 64.ª); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 70.ª).

1085 CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 57.ª) primeiros 30 dias pagamento de 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

1086 : CC ANTRON/STRN – BTE 21/2023 (cl. 73.ª) e CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 81.ª).

1087 Por exemplo, CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cls. 112.ª-114.ª), pagamento de 25 % para todos os trabalhadores, exceto no subsector de garagens, que prevê pagamento de 85 %, até ao limite de 90 dias, para trabalhadores que não tenham completado o período de garantia do sistema previdência, após o decurso do período experimental. A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da comparticipação das instituições de previdência não poderá ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa. No AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 78.ª) pagamento de 80 %, até ao limite de 5 dias/ano, desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Segurança Social ou de um seguro de saúde.

1088 Cfr. art. 61.ª Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), ver supra ponto 4.3.8.

1089 Exemplo: AE MEDWAY/SINDEFER— BTE 28/2023 (cls. 56.ª, 63.ª, 64.ª); AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 73.ª, 3), para o seu pagamento, exige-se a comprovação da doença. Ver também AE CAIMA_Celulose/SITASE – BTE 19/2023 (cl.4 3.ª, 2) e paralelo.

1090 Exemplo: AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 68.ª) serviços sociais da Câmara de Lisboa; AC Montepio/SBN- BTE 21/2023 e AC Montepio/ Mais Sindicato - BTE 18/2023 ambos (Anexo VI), SAMS).

1091 Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT— BTE 44/2023 (cls. 98.ª, 100.ª, 101.ª); AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (Anexo V).

1092 Exemplo: AE Parmalat/SETAAB – BTE 3/2023 (cl. 59.ª) seguro de saúde para trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade, inclui: a) Hospitalização; b) Ambulatório; c) Estomatologia; d) Próteses e ortóteses; e) Assistência médica ao domicílio; f) Cobertura da segunda opinião médica. Os encargos da empresa, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação. AE SKY/SITAVA – BTE 4/2023 (cl.56.ª) seguro de saúde para os trabalhadores, após seis meses de contrato sem termo.

1093 AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 73.ª, 6) o trabalhador suportará 25 % do valor anual do seguro e a empresa os restantes 75 %.

1094 Exemplo: AE RTP/FE – BTE 33/2023 (Anexo I-C, arts. 2.ª, 3.ª); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII.13) seguro de saúde para trabalhador, cônjuge (ou união de facto) ou filho menor de 24 anos, após o período experimental. AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 63.ª) seguro de saúde extensível a cônjuges ou união de facto e filhos até 25 anos, ou sem limite de idade a filho deficiente.

1095 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (Anexo I-C, art. 8.ª); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII.3), acesso ao gabinete de medicina preventiva e curativa.

IV. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição, em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, tem alguma expressão no panorama das convenções de 2023. Este apoio traduz-se na manutenção da obrigação de o empregador proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador, devendo este reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando o receber¹⁰⁹⁶ ou então no pagamento de um complemento de modo a perfazer a remuneração líquida do trabalhador, correspondente à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito¹⁰⁹⁷. A fruição deste benefício pode ter limitações de ordem temporal¹⁰⁹⁸.

Por outro lado, algumas convenções regulam, de forma expressa, a obrigação de a entidade empregadora encontrar uma função compatível com a incapacidade permanente que resultou de acidente de trabalho ou de doença profissional, assegurando que o trabalhador mantém a retribuição auferida no momento da baixa¹⁰⁹⁹.

V. A velhice é outra das eventualidades a que algumas convenções associam a atribuição de prestações complementares da pensão de reforma concedida pelos regimes públicos de segurança social. A lei impõe que a concessão deste tipo de benefícios seja suportada em esquemas de financiamento exteriores às empresas e geridos por entidades credenciadas para o efeito, em regra, através de fundos de pensões ou contratos de seguro (art. 478.º, 2, CT e também arts. 83.º-86.º, em especial art. 85.º LBSS, Lei n.º 4/2007, de 16 janeiro)¹¹⁰⁰.

A maioria das convenções publicadas em 2023 que prevê este tipo de benefício social fá-lo através da consagração de planos de pensões de contribuição definida, para os quais os empregadores se obrigam

1096 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl.60.ª); AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 6/2023 (cl. 79.ª)

1097 Pagamento de indemnização em caso de incapacidade absoluta, temporária ou definitiva, por exemplo, CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 25/2023 (cl. 60.ª); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 61.ª); CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 54.ª); CC ANTROP/STRN – BTE 21/2023 (cl.73.ª) [(=)BTE 29/2022]; CC ANTRAM/FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 82.ª) e paralelos.

1098 Exemplo: CC ACRAL/CESP – BTE 13/2023 (cl. 57.ª) primeiros 30 dias pagamento de 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro; CC ADCP/SITese e CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cls. 68.ª e 69.ª) atribuição do complemento, no máximo quatro meses.

1099 Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS— BTE 29/2023 (cl. 60.ª); CC AE-Viana do Castelo/CESP–BTE 25/2023 (cl., 60.ª); CC APECA/FEPCES – BTE 1/2023 (cl. 70.ª).

1100 Há dois grandes tipos de planos: de benefício definido - o benefício encontra-se previamente fixado, correspondendo usualmente a uma parte da diferença entre o montante da retribuição pensionável e a prestação assegurada pelo regime público de segurança social, sendo as contribuições calculadas de forma a garantir o pagamento desses benefícios; e de contribuição definida - as contribuições são fixadas, dependendo os benefícios a atribuir do valor das contribuições que cada participante tiver inscrito em seu nome e dos respetivos rendimentos.

a contribuir¹¹⁰¹. O valor da taxa de contribuição do empregador pode ser variável. Em 2023, encontra-se 7,5%¹¹⁰² sobre a retribuição mensal efetiva do trabalhador e 2,5%¹¹⁰³ ou outro valor que oscila entre 3 e 6%¹¹⁰⁴ a incidir sobre a retribuição base anual do trabalhador. Uma convenção define o montante anual da contribuição para o plano de pensões, a suportar pelo empregador e trabalhador em partes iguais¹¹⁰⁵.

À semelhança de anos anteriores, localizam-se convenções com disposições transitórias que visam salvaguardar regimes de complementação atribuídos anteriormente, mantendo a proteção dos trabalhadores admitidos até certa data¹¹⁰⁶. Noutros casos, é exigido um período mínimo de antiguidade na empresa para ter acesso ao plano individual de reforma¹¹⁰⁷.

Há ainda convenções que tendem a prever um regime de caráter geral, atribuindo um complemento da pensão aos trabalhadores com um número mínimo de anos de trabalho, pelo valor que permita uma taxa de substituição de 80%¹¹⁰⁸. Noutras situações, existe um regime transitório para trabalhadores admitidos na empresa até determinada data¹¹⁰⁹.

Localizam-se também situações de atribuição de um complemento de reforma concedido aos trabalhadores no ano em que atinjam o limite de idade para o efeito, por forma a permitir que o total a receber pelo trabalhador se situe entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria

1101 Recorde-se que a Lei n.º 19/2022, de 21 de outubro, institui um regime excecional e temporário (até 31/12/2023) para resgate/reembolso sem penalização, de Planos de Poupança Reforma e Educação (PPR e PPR/E), até ao limite mensal do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) (art. 6.º). Esta medida visa contribuir para mitigar as consequências económicas e sociais decorrentes da subida da inflação.

1102 AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023 (Anexo III, cl.17.ª) e AE TAP/SPAC – BTE 29/2023 (RRR., cl.17.ª), contribuição definida, no montante de 7,5 % da remuneração base (cl.4.ª, constituída por remuneração base+ complemento de senioridade+ diuturnidades) e incide 14 vezes por ano. A Portugalia suporta 80 % da contribuição definida e o trabalhador 20 %.

1103 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (Anexo IV, 1).

1104 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 62.ª): empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal da reforma, uma pensão mensal paga 14 vezes por ano correspondente ao valor capitalizado, até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal. 2(...) O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice, caso em que o limite passa para 15 %. 4- A empresa garante igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento mencionado em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

1105 AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (cl. 10.ª, 1). A contribuição total anual para o plano de pensões é de 16 000,00 € por ano (até 8000,00 € à responsabilidade da Ryanair/até 8000,00 € comandante).

1106 AE NAV- PORTUGAL/SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 9.ª): aos trabalhadores admitidos na empresa até set/2007 aplica-se um plano de benefício definido; aos CTA admitidos posteriormente é aplicado um plano de contribuição definida. A convenção estabelece um regime transitório, sem desenvolver os detalhes do regime.

1107 AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 53.ª): trabalhadores a partir do 4.ª ano de trabalho (...), beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

1108 CC ANCIPA (batata frita) /SETAAB – BTE 23/2022 (cl. 65.ª).

1109 AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 71.ª) e AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 77.ª, 8) (Complemento de reforma por invalidez ou velhice) aplicável aos trabalhadores admitidos até à entrada em vigor do presente AE (cl. 77.ª, 8).

profissional¹¹¹⁰. Este direito é antecedido de um período de “*preparação para a reforma*” em que é concedido ao trabalhador um crédito de horas diário, mensal ou anual, sem perda de vencimento¹¹¹¹.

VI. Em certos conteúdos convencionais é estabelecido um seguro de vida¹¹¹², onde por vezes é definido o valor do capital a segurar¹¹¹³.

VII. As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2022 incluem os seguintes benefícios:

- subsídio de funeral¹¹¹⁴ e subsídio por morte¹¹¹⁵;
- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar, mas também até à idade máxima prevista na lei para a atribuição do subsídio familiar a crianças e jovens¹¹¹⁶ ou até aos 25 anos de idade¹¹¹⁷. O valor varia, em regra, consoante o ciclo de estudos¹¹¹⁸ ;
- subsídio infantil em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância^{1119/1120};
- subsídio a trabalhadores com filhos portadores de deficiência¹¹²¹;
- subsídio de nascimento ou adoção, por vezes denominado como apoio à natalidade¹¹²².

1110 AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 77.ª): aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

1111 No AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 103.ª); AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 44/2023 (cls. 98.ª, 100.ª, 101.ª); e paralelos, admitem também acordos para pagamento de compensação em caso de pré-reforma, para fazer face à redução da pensão. AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 71.ª) e AE ALSA TODI/SITRA – BTE 13/2023 (cl. 73.ª, 6) (Preparação para a reforma) 1 durante os seis meses que procedam a passagem do trabalhador à situação de reforma terá direito, sem perda de remuneração: a) A uma dispensa de serviço com duração de dois meses; b) A dois dias de dispensa de serviço por mês; c) A redução de 25 % do período normal de trabalho diário. Para o efeito, o trabalhador deverá avisar a empresa com a antecedência de três meses.

1112 Exemplo: AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 48.ª).

1113 Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 79.ª, 2) (valor indemnizatório 15.000 euros, até 65 anos) AE RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023 (11.ª, 1): inclusão dos pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

1114 Exemplo: AE TABAQUEIRA II/FESAHT – BTE 29/2023 (Anexo I, 72.ª).

1115 Exemplo: CC APIIMPRESA/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 62.ª, 6); AC Montepio/ Mais Sindicato - BTE 18/2023 (Anexos II-8).

1116 Exemplo: AE Mútua/SINAPSA e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 52.ª); AC Montepio/SBN – BTE 21/2023 (Anexo II) e paralelo; AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (Anexo II); AE CGD/STEC – BTE 27/2023 (Anexo III).

1117 Exemplo: AC LUSITÂNIA/SINAPSA – BTE 9/2023 (cl. 53.ª); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 6/2023 (cl. 53.ª).

1118 Exemplo: AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (Anexo II); AC Montepio/SBN – BTE 21/2023 (Anexo II) e paralelo.

1119 Exemplo: AE PETROGAL/COFESINT, PETROGAL/FIEQUIMETAL- e PETROGAL/SITASE – todos BTE 27/2023 (cl. 114.ª).

1120 A Lei n.º 2/2022, de 3 de janeiro, veio estabelecer a gratuidade das creches, a implementar de forma faseada, a partir de setembro de 2022 e até 2024.

1121 Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 44/2023 (cl. 101.ª); AC BRISA/SETACCOP-BTE 34/2023 (cl. 70.ª); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 83.ª), abono mensal, por filho ao trabalhador com filho portador de deficiência, cujo valor é fixado anualmente pelo conselho de administração e nunca inferior a 25% do IAS.

1122 Exemplo: CC ACA/CESP – BTE 6/2023 (cl. 88.ª) e AC Montepio/SBN- BTE 21/2023 e AC Montepio/ Mais Sindicato - BTE 18/2023 ambos (Anexos II, 7, 9, 10; Anexos V; Anexos VI); pagamento de 100 e 800 euros por filho, respetivamente. AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 78.ª) 1- A empresa concede um abono mensal, por filho, ao trabalhador com filho portador de deficiência, cujo valor é fixado anualmente pelo conselho de administração e nunca inferior a 25% do IAS.

Nalgumas convenções coletivas, está, ainda, previsto um seguro complementar de acidentes pessoais, para deslocações¹¹²³ ou transporte de valores¹¹²⁴.

4.3.14 Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes

4.3.14.1 Nota prévia

I. Na linha do Relatório de 2022, mantém-se um capítulo específico para a segurança e saúde no trabalho (SST) e prevenção de acidentes, dada a sua relevância nas relações laborais. Recorde-se que as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde integram o feixe de conteúdos recomendados no art. 492.º CT [n.º 2, alínea c)] e, nessa medida, já houve oportunidade de aflorar anteriormente o tema (4.3.3.).

II. O direito dos trabalhadores à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional, constitui um direito fundamental consagrado na Constituição (cfr. art. 59.º, 1, f)) e desenvolvido nos arts. 127.º, 1, g) e h), 128.º, 1, i) e j) e 281.º a 284.º CT, bem como na LAT (Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12). No que respeita à articulação de fontes (Lei/IRCT) sobre esta matéria, o art. 3.º, 3, l), CT determina o seu caráter relativamente imperativo, autorizando somente alterações convencionais mais favoráveis do que a lei.

O conceito de acidente de trabalho abrange o acidente em sentido estrito, ocorrido no local e no tempo de trabalho, bem como as extensões de acidente de trabalho, incluindo os acidentes de percurso (arts. 8.º e 9.º LAT).

III. De outra parte, a Constituição reconhece que o trabalhador tem direito a prestar o trabalho em condições de higiene, segurança e saúde [art. 59.º, 1, c), CRP] e o Código do Trabalho faz recair sobre o empregador uma obrigação de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais [arts. 127.º, 1, c), h) e i), 281.º e 282.º do CT, e Lei n.º 102/2009, de 10/9, última alteração operada pela Lei n.º 79/2019, de 02/09]. De um modo geral, o empregador assume deveres gerais de prevenção dos riscos para a saúde do trabalhador, deveres de informação e de consulta dos trabalhadores e dos seus representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho, o dever de constituição de serviços de

1123 Exemplo: AE ADP – Fertilizantes/SITSESE; AE ADP – Fertilizantes/COFESINT e AE ADP – Fertilizantes/FIEQUIMETAL, todos BTE 34/2023 (cl. 95.ª).

1124 CC AES/FETESE – BTE 4/2023 (cl. 69.ª) e paralelo, vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total ou permanente.

segurança e saúde na empresa e o dever de assegurar a formação dos trabalhadores nestas matérias. De acordo com o art. 15.º, 2, da Lei n.º 102/2009, o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção aí enumerados¹¹²⁵.

4.3.14.2 Segurança e saúde no trabalho

I. Em 2023, 87 convenções publicadas regulam pelo menos um tema relacionado com a matéria da SST¹¹²⁶. Neste universo, 81 regulam os serviços e os mecanismos de SST, 46 referem a medicina no trabalho, 21 estabelecem regras sobre as comissões de SST e 36 tratam a matéria da prevenção de riscos profissionais. Nota-se assim um acréscimo face a 2022 (62, +25 convenções que em 2022). Este aumento é explicado pela repartição das 87 convenções que abordam a temática da segurança e saúde no trabalho e da prevenção de alcoolemia, em que 55 são revisões globais, 23 revisões parciais e 21 são primeiras convenções.

Quadro 73 - Convenções que abordam os Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho (por tipo) (2023 e 2022)

Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho 2023					2022
<i>Total anual de convenções publicadas:</i>				299	240
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	4	47	36	87	62
Serviços SST/Mecanismos SST	4	43	34	81	57
Medicina no trabalho	3	28	15	46	18
Comissões de SST	2	11	8	21	19
Prevenção de riscos profissionais	2	21	13	36	39

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

II. Tal como se assinalou no relatório anterior, do ponto de vista do conteúdo, muitas das convenções reproduzem a lei, com particular foco nos deveres das partes¹¹²⁷, frequentemente com um maior desenvolvimento ou adequação ao caso concreto¹¹²⁸.

1125 A regulamentação dos serviços SST consta dos arts. 73.º ss. da Lei n.º 102/2009.

1126 Em 2023, há ainda 19 convenções que disciplinam a prevenção de alcoolemia e de consumo de estupefacientes. Algumas primeiras convenções, como por exemplo o AE ViaPorto/SINFA - BTE 12/2023 (Anexo V) e o AE MAIAMBIENTE/SINTAP - BTE 9/2023, introduzem os regulamentos de controlo de alcoolemia.

1127 Cfr. por exemplo o CC APECA / FEPCES – BTE 1/2023 (cls. 12.ª, 13.ª); AE RESIALENTEJO / STAL – BTE 2/2023 (cls. 20.ª, 25.ª).

CC AES / SITESE – BTE 4/2023 (cl. 9.ª); CC ANTRAM / FECTRANS - BTE 5/2023 (cl. 12.ª); AE AMAC / FENPROF – BTE 41/2023 (cls. 4.ª, l), e 5.ª h)).

1128 CC ACIBARCELOS / SITSECCVAC – BTE 9/2023 (cl. 68.ª); AE AHBVTorrejanos / SNBP – BTE 1/2023 (cl. 11.ª).

Seguindo a linha do Relatório da Negociação Coletiva de 2022, as convenções que regulam as estruturas envolvidas nesta área agrupam-se como segue:

- Planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa, no âmbito das suas responsabilidades de prevenção dos riscos profissionais, o que inclui: planos de prevenção¹¹²⁹, previsão de equipamentos de proteção¹¹³⁰, formação¹¹³¹, informação e consulta¹¹³² dos trabalhadores;
- Serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo os serviços de medicina do trabalho, onde são definidas as atribuições e as responsabilidades dos mesmos¹¹³³;
- Comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições¹¹³⁴;
- Organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros¹¹³⁵;
- Medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida¹¹³⁶ e do trabalhador menor¹¹³⁷ e atribuição de outras tarefas¹¹³⁸;
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção¹¹³⁹;
- Frequência de formação profissional enquanto direito do trabalhador e dever do empregador¹¹⁴⁰.

Por vezes, são estabelecidos deveres das partes¹¹⁴¹, ou a tutela de categorias especiais de trabalhadores (parentalidade, menores, trabalhadoras vítimas de AT ou DP, ou de outro tipo de acidentes ou

1129AE EMARP / SINTAP BTE 5/2023 (Anexo VI - art. 19.º, 2, d); AE Infraquinta / SINTAP BTE 43/2023 (Anexo VII - Art. 19.º, 2, d)); AE SCML / SFP BTE 48/2023 (Anexo VII - art. 16.º, 1).

1130 AE RESIALENTEJO / STAL - BTE 2/2023 (Anexo V - art. 3.º); AE SIDUL/ FESAHT - BTE 4/2023 (cl. 94.º, c)).

1131 AE EMARP / SINTAP BTE 5/2023 (Anexo VI - art. 10.º, d)); CC GROQUIFAR / SITESE - BTE 26/2023 (cl. 76.º, 3); CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL - BTE 29/2023 (cl. 75.º, 3).

1132 CC APECA / FEPCES - BTE 1/2023 (cl. 68.º); CC AHSA /STAAB - BTE 4/2023 (cl. 95.º).

1133 AE AHSA / SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 92.º); CC CAP / SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 87.º).

1134 AE EMARP / SINTAP BTE 5/2023 (Anexo VI - art. 15.º); CC APICCAPS / SINDEQ - BTE 37/2023 (cl. 120.º).

1135 CC AHSA / SETAAB - BTE 4/2023 (95.º); AE EMARP / SINTAP - BTE 5/2023 (Anexo VI - Arts. 3.º, 21.º); AE MAIAMBIENTE / SINTAP - BTE 9/2023 (cl. 70.º, 6).

1136 CC AHSA / SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 76.º); AE Atlantic Ferries / SIMAMEVIPS - BTE 4/2023 (Anexo III: 54.º, 55.º, 63.º, 75.º a 77.º, 79.º).

1137CC AHSA / SETAAB - BTE 4/2023 (cl. 83.º); AE AAVI / CESP - BTE 26/2023 (cl. 16.º, 7, b)); CC ANORECA / FECTRANS - BTE 29/2023 (cl. 51.º).

1138 Por exemplo, o AE GEBALIS / STAL - BTE 8/2023 (cls. 5.º e 78.º) prevê a "reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente". No CC ANTRAM / FECTRANS - BTE 5/2023 (cl. 83.º) e AE EMARP / SINTAP - BTE 5/2023 (cl. 68.º), refere-se a requalificação profissional e reciclagem.

1139 CC APIMPrensa / Sindicato.Jornalistas - BTE 29/2023 (Anexo V, cl. 17.º); AE Infraquinta / SINTAP - BTE 43/2023 (cls. 6.º, 70.º); CC ABIMOTA / SINDEL - BTE 38/2023 (cls. 59.º, 104.º, 106.º).

1140 AE SKY / SITAVA - BTE 4/2023 (cl. 53.º, 4); AE EMEM / SINTAP - BTE 9/2023 (cl. 63.º, 1); AE VIAPorto / SINFA - BTE 12/2023 (cl. 72.º, 3, d); AE RYANAIR / SITAVA - BTE 33/2023 (cl. 14.º, 1).

1141 No AE MAIAMBIENTE / SINTAP - BTE 9/2023 (cls. 5.º, 10.º, 11.º), a falta de zelo e inobservância das regras de SST, que coloque em risco os trabalhadores ou terceiros, constitui uma infração grave, podendo dar lugar a processo disciplinar. Cfr., também, por exemplo, o AE EMARP / SINTAP - BTE 5/2023 (cls. 5.º, 3; 6.º,

doenças)¹¹⁴². Nalguns casos, surge a referência a fardamento ou equipamento específicos, com o propósito de garantir a segurança do trabalhador¹¹⁴³.

Ocasionalmente, a eventual degradação do bem-estar é compensada com subsídios de salubridade, penosidade e risco¹¹⁴⁴, ou subsídios de doença, complementares aos da Segurança Social¹¹⁴⁵.

Por outro lado, associada à SST começa a surgir a dimensão ambiental, ora através da alusão ao cumprimento das regras de proteção de segurança e ambiente, quando o exercício de certa atividade deve ser conforme às “especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente”¹¹⁴⁶; ora na referência ao dever de o trabalhador respeitar as “normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente”¹¹⁴⁷; ora ainda na referência aos riscos profissionais e ambientais¹¹⁴⁸. Outras vezes, acrescenta-se a dimensão da qualidade, quando se refere o dever de cumprir a “política da qualidade, ambiente e segurança da empresa”¹¹⁴⁹. Num outro prisma, encontram-se algumas formulações mais específicas em que a vertente ambiental constitui o núcleo essencial da atividade do trabalhador¹¹⁵⁰.

IV. Um outro ângulo de análise, mencionado habitualmente nos relatórios do CRL, respeita à relação entre o tema da segurança e saúde no trabalho e a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador a par da proteção de dados pessoais. Deste modo, encontra-se a referência:

- ao dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, da realização de exames médicos no âmbito da SST ou na admissão do trabalhador¹¹⁵¹; e

1, b), d), g), 7.ª, 1, e)).

1142 CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2023 (cls. 59.ª e 60.ª); AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 22/2023 (cls. 52.ª e 53.ª).

1143 CC ANCAVE / SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 99.ª, 1); AE RYANAIR/SITAVA – BTE 33/2023 (cl. 17.ª): referência a calçado de segurança; AE INOVA/STAL – BTE 46/2023 (cl. 10.ª, p)): dever de o trabalhador utilizar os instrumentos e equipamento definidos em regulamento.

1144 Exemplos: AE GEBALIS / STAL – BTE 8/2023 (cl. 60.ª); AE MAIAMBIENTE / SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 57.ª).

1145 CC APIMPrensa / Sindicato.Jornalistas- BTE 29/2023 (cl. 62.ª, 6); CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 30/2023 (cl. 25.ª); CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 32/2023 (Anexo VIII, art. 14.ª); CC APIMPrensa / SITESE – BTE 38/2023 (cl. 19.ª), desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença.

1146 CC FENAME/SITese – BTE 22/2023 (Anexo IV, Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos).

1147 CC AIMMAP/SIMA – BTE 24/2023 (Anexo II).

1148 CC APIMPrensa/Sindicato.Jornalistas – BTE 29/2023 (Anexo V, art. 19.ª) refere-se ao dever da empresa em promover a formação e informação, no âmbito da SST, tendo em conta as funções, bem como “os riscos profissionais e ambientais” a que os jornalistas estão sujeitos.

1149 AE SCOTTURB / SITRA BTE 9/2023 (Anexo I) e AE ViaPorto/SINFA – BTE 12/2023 (Anexo I) e paralelos. Em sentido idêntico, CC ANTROP /STRN– BTE 21/2023 (Anexo I).

1150 CC CNIS/FNSTFPS – BTE 8/2023 (Anexo I - técnico de saúde ambiental, desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente).

1151 AE GesLoures / SINTAP – BTE 45/2023 (cls. 63.ª, 64.ª, 65.ª); CC ACAP / SINDEL – BTE 48/2023 (cls. 10.ª, 18.ª); AE INOVA / SINTAP – BTE 46/2023 (cls. 9.ª, i), e 65.ª).

- ao dever de privacidade do trabalhador, na realização de teste de alcoolemia ou de estupefacientes, em si mesmo, obrigando ao sigilo dos seus resultados (sem prejuízo do acesso do trabalhador e do médico da empresa) e a confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso¹¹⁵².

V. Em 2023, 19 convenções¹¹⁵³ tratam o controlo do uso de estupefacientes e/ou de álcool, repartidas por AE (10) e CC (nove), num número de ocorrências que duplica face a 2022 (oito).

Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool¹¹⁵⁴, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento¹¹⁵⁵ e as consequências no caso de o teste ser positivo¹¹⁵⁶, acautelando-se, de todo o modo, a privacidade do trabalhador. Nalgumas convenções, estabelecem-se medidas de prevenção da alcoolemia, com programas de sensibilização dos riscos profissionais¹¹⁵⁷. As medidas de prevenção de consumo de álcool e drogas em meio laboral, por vezes, alargam-se à prevenção do tabagismo¹¹⁵⁸.

Quanto às substâncias psicotrópicas ou psicoativas, nota-se a preocupação com a sua interferência no âmbito laboral, nomeadamente na dificuldade de concentração e no aumento do risco de AT, consagrando-se medidas de prevenção, controlo e tratamento¹¹⁵⁹.

4.3.14.3 Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

I. Também em sede de prevenção de AT e DP se nota uma evolução positiva, havendo 104 convenções que regulam este tema (91 em 2022).

1152 Por exemplo, o CC FENAME /SITESE – BTE 22/2023 (cl. 67.ª) estabelece a disciplina de controlo de alcoolemia e as sanções disciplinares, exames médicos e prevenção; CC Assimagra / FEVICOM – BTE 34/2023 (cl. 51.ª, 13).

1153 Por exemplo, AE EMEL / SINTAP – BTE 20/2023 (cl. 62.ª), na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool e apoio p/participação em programas de desintoxicação e desabitação P/ trabalhad.. E também AE Manos do Douro / FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 82.ª).

1154 CC GROQUIFAR/FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 78.ª) considera estar sob o efeito na “prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas”.

1155 CC FENAME / SITESE – BTE 22/2023 (cl. 67.ª); AE Scotturb / SITRA – BTE 9/2023 (cl. 14.ª), para avaliar o grau de alcoolemia.

1156 Por exemplo, no AE AHBVPBarcareense / SNBP – BTE 1/2023 (cls. 4.ª a 12.ª) - *Execução do controlo* (art. 4.º, 3), estabelecem-se as medidas a tomar em caso de teste com resultado positivo.

1157 Por exemplo, o AE AHBVPBarcareense / SNBP – BTE 1/2023 (Anexo V, cls. 1.ª a 9.ª) apresenta uma taxa de alcoolemia com resultados desde 0,2 g/l a 1,2 g/l.

1158 CC Assimagra / FEVICOM – BTE 34/2023 (cl. 51.ª, 3); CC ACA / CESP – BTE 6/2023 (cl. 1.ª).

1159 CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 78.ª).

Quadro 74 - Convenções que abordam os Acidentes de Trabalho (por Tipo) (2023 e 2022)

Acidentes de Trabalho 2023		2022
<i>Total de convenções publicadas:</i>	299	240
Acordo Coletivo	8	20
Acordo de Empresa	52	38
Contrato Coletivo	44	33
Total	104	91

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

II. Surgem com muita regularidade disposições relativas à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais¹¹⁶⁰, amiudadas vezes reproduzindo o texto legal, normalmente relacionando este tema com o regime de ausências ao trabalho e suspensão do contrato¹¹⁶¹. Nalgumas ocasiões, prevê-se a contratação de seguros complementares aos seguros obrigatórios¹¹⁶².

É comum a fixação de medidas de compensação dos trabalhadores durante o período de ausência e de tratamento, traduzidas em formas de compensação complementares aos encargos suportados pela seguradora ou pela segurança social¹¹⁶³. 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 contraída¹¹⁶⁴.

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 baixa¹¹⁶⁵, ou o subsídio de férias e de Natal¹¹⁶⁶. Por vezes, o empregador deve indemnizar a perda de outros bens

1160 AE MAIAMBIENTE/ SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 5.ª, 3), AE MEDWAY/ SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 54.ª).

1161 Por exemplo, AE AHBVPBarense / SNBP – BTE 1/2023 (cl. 59.ª): “O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo”.

1162 AE SIDUL / FESAHT – BTE 9/2023 (cl. 41.ª).

1163 AE GEBALIS / STAL – BTE 8/2023 (cls. 75.ª, 79.ª, 80.ª, 92.ª); AE MAIAMBIENTE / SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 5.ª), a MAIAMBIENTE suporta a diferença entre o pagamento da seguradora e a remuneração auferida.

1164 AE Scotturb / SITRA – BTE 9/2023 (cl. 66.ª); AE ALSATODI / SITRA – BTE 13/2023 (cls. 75.ª, 83.ª, 84.ª); CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 68.ª); CC ANTROP / STRN – BTE 21/2023 (cl. 74.ª); CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 77.ª).

1165 Por exemplo, CC VianadoCastelo / CESP – BTE 25/2023 (cls. 59.ª e 60.ª); CC ANIECA / FECTTRANS – BTE 22/2023 (cls. 60.ª a 62.ª), CC APICCAPS / SINDEQ BTE 37/2023 (cl. 125.ª); CC APEC / SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 105.ª); AE Infraquinta / SINTAP – BTE 43/2022 (cl. 62.ª).

1166 AE AAC / CESP – BTE 1/2023 (cl. 38.ª, 4); CC AES / FETESE – BTE 4/2023 (cl. 35.ª).

devido a acidente¹¹⁶⁷. Pode também ser estabelecida a obrigação de elaborar relatórios periódicos sobre os acidentes de trabalho ocorridos¹¹⁶⁸.

III. Nota-se em especial a preocupação da regulamentação coletiva com o regresso do trabalhador, ao nível da respetiva reconversão profissional e do dever de o empregador lhe atribuir uma função compatível com a diminuição de capacidade verificada em caso de AT ou DP¹¹⁶⁹. Destacam-se neste âmbito dois tipos de cláusulas¹¹⁷⁰:

- reconversão profissional¹¹⁷¹, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho¹¹⁷² e à frequência de formação profissional¹¹⁷³;
- 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 inferior¹¹⁷⁴.

Por último, importa referir que, relativamente à segurança e saúde no trabalho, nove revisões parciais alteram o regime anterior e o mesmo sucede em 10 revisões globais. Por outro lado, o conteúdo é igual ao regime anterior em duas revisões parciais e em 47 revisões globais. Os conteúdos novos surgem em 16 primeiras convenções e em 12 revisões parciais. Quanto ao tópico referente à prevenção de acidentes, 25 revisões parciais alteram o regime anterior. O conteúdo é (=) ao regime anterior em seis revisões parciais e em 41 revisões globais.

1167 No AE Alsa Todi / SITRA – BTE 13/2023 (cl. 75.ª, 7), prevê-se o pagamento de bens danificados na sequência de AT, como óculos ou próteses.

1168 Por exemplo, AE EMARP / SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo VI - art. 19.º, 3, c)), prevê que os serviços de segurança e saúde devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, origem ou ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade.

1169 Por exemplo, CC ANTRON / STRN – BTE 21/2023 (cl. 74.ª).

1170 Ver arts. 154.º ss. da Lei n.º 98/2009.

1171 Por exemplo, AE SCOTTURB / SITRA – BTE 9/2023 (cl. 66.ª); CC ACAP / SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 96.ª): a reconversão é garantida também quando, por qualquer razão, o trabalhador sofra incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

1172 CC ADCP / SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 68.ª, 1); CC ANIECA / FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 61.ª).

1173 AE TUB / STAL – BTE 22/2023 (cl. 10.ª, 2, b)); CC CNIS / FEPCE – BTE 24/2023 (cl. 79.ª).

1174 Sobre a reconversão profissional, garante que o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua categoria profissional original. Neste caso, o seguro cobre a totalidade do vencimento, incluindo o valor base e o suplemento, como nos AE GEBALIS / STAL – BTE 8/2023 (cl. 92.ª) e AE RESIALENTEJO / STAL – BTE 2/2023 (cl. 93.ª).

4.3.14.4 Riscos psicossociais, em especial o assédio

a) Enquadramento

O conceito de trabalho digno, tão promovido, atualmente, na ordem jurídica internacional e europeia, relaciona-se diretamente com a ideia base de “ambiente de trabalho saudável”. Neste contexto, a saúde é concebida em termos amplos, abrangendo a tutela de todos riscos profissionais, incluindo os potenciados por fatores de risco emergentes, como os que se relacionam com as condições e organização do trabalho, aspetos sociais e circunstâncias individuais. É, hoje, pacífico que a saúde engloba uma dimensão psíquica e social, para além da física, e que as condições de trabalho assumem, neste domínio, uma influência determinante. A política da União Europeia reconhece que a saúde mental necessita de ser abordada de forma abrangente, incluindo a saúde mental no trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho define os riscos psicossociais como aqueles que “decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social”¹¹⁷⁵.

No ordenamento jurídico nacional, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, foi o primeiro diploma a utilizar, expressamente, a terminologia “riscos psicossociais”¹¹⁷⁶, embora sem os definir. Com efeito, os riscos psicossociais apresentam uma configuração complexa, em especial quando comparados com os riscos profissionais clássicos, por várias ordens de razão, incluindo o facto de não se poder falar num elenco taxativo de riscos psicossociais, assim como a dificuldade de delimitação entre fatores de risco, riscos e consequências.

Apesar disso, são identificáveis vários riscos psicossociais como a violência, o *stress*, o *burnout* e o assédio moral ou sexual. A contratação coletiva já começou a trilhar algum caminho no sentido da identificação das possíveis fontes de riscos psicossociais, avaliação de riscos e controlo adequado dos mesmos no local de trabalho, definindo formas de atuação sobre os fatores de riscos particulares de cada área de atividade.

¹¹⁷⁵ São apresentados como exemplos: cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, falta de controlo sobre a forma como o trabalho é executado, má gestão de mudanças organizacionais, precariedade laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio das chefias ou dos colegas, assédio moral e sexual, clientes, pacientes ou alunos difíceis. Cf. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

¹¹⁷⁶ Cfr. art. 15.º, als. f) e g) e *passim*.

Todavia, resulta da análise da contratação coletiva de 2023 que a matéria dos riscos psicossociais se encontra ainda pouco desenvolvida, sendo, porém, prestada maior atenção aos fenómenos do assédio moral e sexual, o que justifica a autonomização destes institutos num ponto próprio.

b) Riscos psicossociais

A referência à necessidade de prevenção dos riscos psicossociais aparece mencionada em algumas (poucas) convenções, pelo menos desde 2011. Em 2023, tal referência surge em seis convenções.

Embora escassas, começam a despontar algumas referências ao bem-estar não apenas físico, mas também psíquico dos trabalhadores, ora condicionando a prestação do trabalho que seja prejudicial a esse bem-estar¹¹⁷⁷, ora prevendo um sistema de saúde ocupacional¹¹⁷⁸ ou de gestão do stress¹¹⁷⁹. Por outro lado, preveem-se programas de formação¹¹⁸⁰ para sensibilização com particular enfoque na prevenção do stress, assédio e violência no trabalho, bem como planos de prevenção sobre diferentes riscos profissionais, incluindo riscos psicossociais¹¹⁸¹.

Numa outra vertente, a propósito da exigência legal de exames médicos, há convenções que se reportam à avaliação da aptidão física e psicológica do trabalhador, quando o exercício profissional acarrete riscos acrescidos, como é o caso do transporte de mercadorias perigosas¹¹⁸².

Paulatinamente, verifica-se também que os regimes de Segurança e Saúde no Trabalho têm procurado acompanhar os desafios inerentes às novas formas de organização do trabalho, incluindo os modelos de trabalho à distância e teletrabalho. Neste âmbito, surge, por vezes, a preocupação com o risco de fadiga, devido ao uso de ferramentas tecnológicas cedidas pela empresa, onde as disposições da convenção reiteram a obrigatoriedade legal do gozo do descanso interjornadas, do descanso semanal e das férias e o correspondente dever de a empresa respeitar esses direitos¹¹⁸³.

1177 CC AE Viana do Castelo / CESP – BTE 25/2023 (cl. 57.ª): “prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e é proibida ou condicionada”.

1178 AE Infraquinta / SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo VII-art. 18.ª, 1; 20.ª) distingue o serviço de SST e o serviço de saúde ocupacional.

1179 AE NAV-Portugal / SINCTA – BTE 32/2023 (cl. 15.ª, e) considera como direito do trabalhador a possibilidade de usufruir do programa CISM - *critical incident stress management*.

1180 AE EMARP / SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo VI - art. 19.ª, 3, c) e AE Infraquinta/SINTAP BTE 43/2023 [art. 19.ª, 2, m)]: no âmbito das atividades dos serviços de SST, constam ações de formação onde devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular

1181 AE SCML / SFP – BTE 48/2023 (cl. 16.ª). De modo diferente, o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 10.ª, 4) dispõe que a empresa promoverá a implementação de um plano de igualdade de género, tendo em vista a promoção da igualdade no trabalho em áreas como (...) “a prevenção de violência de género, incluindo o assédio sexual”.

1182 CC ANTRAM / FECTRANS – BTE 5/2023 (cl. 69.ª) e paralelos.

1183 AE AIG Europe/ STAS – BTE 7/2023 (cl. 21.ª) prevê formação profissional de sensibilização para o uso razoável das ferramentas tecnológicas a “todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho”.

Ou seja, as convenções começam a abordar o tópico dos riscos psicossociais, mas ainda de forma incipiente, com exceção da matéria do assédio que é objeto de maior desenvolvimento.

c) Assédio

I. O Código do Trabalho proíbe o assédio, em qualquer das suas modalidades, e densifica os respetivos conceitos (art. 29.º), à luz das Diretivas da UE sobre a matéria¹¹⁸⁴. O tema encontra-se igualmente nos deveres do empregador (art. 127.º, 1, als. a), c), k) e l), com repercussões nas doenças profissionais (art. 283.º, 8 e 9), sanções disciplinares (art. 331.º, 1, al. d) e 2, al. b)) e resolução com justa causa por parte do trabalhador (art. 394.º, 2, als. b) e f), CT).

II. Trata-se de um tópico que tem vindo a ganhar espaço progressivo nas convenções coletivas com o crescimento do número de ocorrências - 76 em 2023; 56 em 2022. Mas, no geral, as disposições convencionais tendem a transcrever ou a remeter para a lei. Assim se verifica a propósito do conceito de assédio moral e assédio sexual no local de trabalho¹¹⁸⁵. Muito esparsamente, algumas disposições convencionais vão para além do estabelecido no art. 29.º CT, quando, por exemplo, enumeram os sujeitos a quem pode ser assacado um comportamento de assédio no seio da empresa: trabalhador; superior hierárquico, empregador ou seu representante¹¹⁸⁶.

Também próximo da lei, observa-se, amiúde, a previsão dos deveres das partes, em especial do empregador, a par dos direitos do trabalhador e as consequências em caso de infração, incluindo a abertura de processo disciplinar¹¹⁸⁷. Quanto ao procedimento a adotar em caso de assédio, há convenções que vão para além do regime do art. 127.º, 1, al. l), CT, admitindo a possibilidade de abertura de um inquérito prévio ao procedimento disciplinar¹¹⁸⁸; e, noutro plano, uma convenção prevê a comunicação ao sindicato outorgante das situações de assédio relativamente a trabalhadores seus filiados¹¹⁸⁹.

1184 Designadamente, Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/07, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

1185 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl. 12.ª): assédio moral; AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl. 14.ª) e AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 13.ª): assédio moral e sexual. Os CC FENAME/SITSE – BTE 22/2023 (18.ª-A) e AE GesLoures / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.ª, 1 e 2) desenvolvem os conceitos de assédio e de discriminação.

1186 AE GesLoures / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.ª).

1187 CC FENAME/SITSE – BTE 22/2023 (cl. 18.ª-A, 4); AE GesLoures / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.ª, 1 e 2); AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 13.ª).

1188 AE GesLoures / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.ª) e CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 14.ª-A, 4): *se tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.*

1189 CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 13.ª-A, 5).

III. Conforme ilustra o quadro seguinte, para além dos tópicos acima mencionados, certas convenções estabelecem o dever de o empregador adotar códigos de conduta, nomeadamente nos casos previstos no CT¹¹⁹⁰, atendendo ao número de trabalhadores¹¹⁹¹(quadro 75).

Quadro 75 - Igualdade e não discriminação – assédio moral (2023)

Assédio Moral, 2023				
Total de Convenções publicadas: 76/299				
Conceito	Dever do Empregador	Direitos dos Trabalhadores	Consequências para o infrator	Código de Conduta
26	15	72	20	7

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

IV. Por último, e como houve ocasião de referir anteriormente, começa a delinear-se, ainda que de modo incipiente, uma certa conexão entre a prevenção do assédio e outros riscos psicossociais, incluindo o *stress*¹¹⁹². Por outro lado, referem-se à denúncia por parte do trabalhador vítima de assédio¹¹⁹³, salvaguardando-se a confidencialidade dos dados pessoais do trabalhador¹¹⁹⁴ e prevendo-se canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações¹¹⁹⁵.

1190 Cf. o disposto no art. 127.º, 1, k), CT. O AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 13.º, 5), à prática de assédio aplica-se o Código de Conduta da empresa e a lei.

1191 O AE MEDWAY/ SINDEFER – BTE 28/2023 (cl. 8.º, 1, k)), reproduz a lei. Enquanto o CC ACISO/CESP – BTE 38/2023 (cl. 7.º, 1, k)) não define o n.º de trabalhadores da empresa.

1192 AE EMARP / SINTAP – BTE 5/2023 (Anexo VI, 19.º, 2 m) [(=) – BTE 2/2022].

1193 AE Águas de Gaia / STAL – BTE 10/2022 (cl. 15.º, 2).

1194 Por exemplo, AE GesLoures/SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.º, 6); CC GROQUIFAR / FIEQUIMETAL – BTE 29/2023 (cl. 14.º-A,5) e CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 18.º-A,5) impõem que “as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas”. Ver também, CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 20/2023 (cl. 13.º-A, 6 e 7).

1195 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 12.º, 3).

5. A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. Como vem sendo habitual, dedica-se um pequeno capítulo à análise dos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública¹¹⁹⁶. Trata-se de negociação e contratação coletiva especial que, embora obedeça aos mesmos princípios da contratação coletiva comum do Código do Trabalho, dispõe de um regime próprio.

A negociação coletiva na Administração Pública é enquadrada pelo art. 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹¹⁹⁷: visando, por um lado, a obtenção de acordos “sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores”¹¹⁹⁸; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Persistindo a indisponibilidade de informação suscetível de tratamento para efeitos do presente Relatório relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT¹¹⁹⁹, analisa-se apenas a segunda vertente.

No essencial, o enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública e, bem assim, as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho, conservam a configuração descrita nos relatórios anteriores¹²⁰⁰ (cfr. Relatórios relativos a 2015 e 2016¹²⁰¹). Importa, no entanto, referir que a *Agenda do Trabalho Digno*, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, também teve impacto no domínio da LTFP (concedendo autorização legislativa para o efeito, art. 36.º Lei n.º 13/2023).

Com efeito, o DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procede à regulamentação da *Agenda do Trabalho Digno*, com início de vigência a partir de 1 de maio de 2023, vem reforçar a proteção social no âmbito

1196 Consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

1197 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

1198 Não é possível obter informação sobre esta primeira dimensão. A DGAEP não recolhe dados quanto à negociação coletiva relativa à obtenção de acordo, em matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas com vista à respetiva inclusão em atos legislativos. Os processos negociais são promovidos diretamente entre o Governo e as associações sindicais.

1199 Cabe referir que alguns membros do CRL têm questionado a falta de inclusão desta informação. Conforme se refere no texto, subsiste um problema de recolha sistemática e em termos estritamente objetivos dos elementos necessários, que obsta à sua consideração no Relatório, atenta a metodologia e critérios assentes desde o Relatório de 2015.

1200 Consultar a LTFP sobre: articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos (art. 14.º); sujeitos com legitimidade para celebrar convenções (arts. 27.º, 349.º e 364.º); âmbito de aplicação pessoal dos IRCT (art. 370.º); e, ainda, quanto ao conteúdo das convenções, redução do período experimental (art. 51.º, 1); deveres do trabalhador (art. 73.º, 1); obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos (art. 75.º, 4); redução do período normal de trabalho (art. 105.º, 3); isenção de horário de trabalho (arts. 117.º, 118.º e 164.º); trabalho suplementar (arts. 120.º e 162.º); duração das férias (art. 126.º); faltas (art. 134.º); crédito de horas de dirigentes sindicais (art. 345.º); articulação subsidiária do CT (art. 4.º), bem como outras matérias admitidas à negociação coletiva (art. 355.º).

1201 Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pp. 116-120 e em 2016, pp. 152-155.

das eventualidades de doença, maternidade, paternidade e adoção e morte, do regime geral de segurança social, bem como dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente. E, por outro lado, estende-se a permissão da justificação da doença por autodeclaração aos trabalhadores em funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e adaptam-se as regras do subsídio de doença a este novo regime simplificado quanto aos demais trabalhadores (cfr. arts. 6.º e 7.º do DL n.º 53/2023 que procedem à alteração dos arts. 17.º e 18.º da Lei n.º 35/2014, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

É ainda assegurada a aplicação aos trabalhadores em funções públicas das matérias relativas às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, transpondo-se a já mencionada Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho (cfr. art. 7.º do DL n.º 53/2023 que altera os arts. 4.º, 16.º-A, 128.º e 138.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Já em 2024, foi publicado o DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

II. Ainda no plano do direito coletivo, cumpre mencionar que, por força do DL n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro¹²⁰², a partir de janeiro de 2023, os estatutos e atos inerentes à atividade das estruturas de representação coletiva da Administração Pública, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, passaram a ser publicados no Boletim de Trabalho e Emprego (e não no Diário de República, como até aqui).

III. Quanto aos conteúdos da contratação coletiva em especial, não pode deixar de se ter em consideração o disposto no art. 14.º LTFP sobre o regime de articulação entre acordos coletivos de carreira especial (ACC) e os acordos coletivos de empregador público (ACEP). Esta norma estabelece que o ACC deve “indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público”. Refere ainda que, na falta de ACC, o ACEP “apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios”.

¹²⁰² Com efeitos a janeiro de 2023, o Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (arts. 1.º, 3, 19.º e 24.º, 1) altera os arts. 332.º, 1; 336.º, 1 e 4; e 356.º da LTFP.

5.2 Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2023

I. Na negociação coletiva no âmbito da LTFP, foi estruturante a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro¹²⁰³, ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas¹²⁰⁴ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

II. Por outro lado, a adaptação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas à administração regional das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira (Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, e Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/A, de 7 de junho) conduziu a alterações no perímetro analisado, uma vez que os apuramentos disponibilizados pela DGAEP deixaram de contemplar eventuais IRCT respeitantes a serviços da administração regional daquelas regiões autónomas¹²⁰⁵. No que toca ao poder autárquico, a DGAEP mantém a competência para promover o depósito dos IRCT da administração local¹²⁰⁶.

III. No próximo quadro (*quadro 76*) é visível a forte oscilação do número de ACEP publicados anualmente, entre 2010 e 2023. Em relatórios anteriores houve ocasião de contextualizar as razões do crescimento exponencial de ACEP registado a partir de 2014 - cujos conteúdos se centram em grande medida na definição do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica, em virtude das modificações constantes da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito¹²⁰⁷, que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos de trabalho entre 2014 e 2016. A partir de 2017, verifica-se um abrandamento, influenciado, em parte, pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015¹²⁰⁸ (ver notas antecedentes)¹²⁰⁹.

1203 A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabeleceu os regimes de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR) e foi revogada pela lei que aprova a LTFP - al. c) do n.º 1 do art. 42.º Lei n.º 35/2014, de junho (à exceção dos arts. 88.º a 115.º).

1204 O art. 13.º LTFP considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (ACT) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (ACC) e de acordo coletivo de empregador público (ACEP), – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de caráter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

1205 Confrontar arts. 1.º e 2.º dos Decretos-Legislativos Regionais n.ºs 11/2018/M, 3 de agosto e 13/2019/A, 7 de junho.

1206 Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=0c68ddef-6ecc-40a8-b3da-eb3b141ecf23>

1207 Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, 21 de novembro (DR, II série, de 18-12-2013) e n.º 494/2015, de 7 de outubro (DR, I, 22-10-2015). Consultar, para a adequada contextualização, os Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pp. 116 – 120, e em 2016, pp. 152 – 155.

1208 A Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, estabelecia a duração do PNT semanal de 40h para os trabalhadores em funções públicas. Com a entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, o PNT semanal regressou às 35 horas semanais.

1209 Após a publicação da LTFP, a redução dos limites máximos do PNT, por IRCT, encontra-se habilitada pelo n.º 3 do art. 105.º da LTFP.

Este decréscimo é acentuado em 2020, ano que coincide com o início do período da pandemia Covid-19. Mas a tendência inverte-se a partir de 2021, com uma ligeira recuperação do número de ACEP, que aumenta em 2022 e se intensifica em 2023 (135 ACT), com um acréscimo de 82,4% face ao número de ACT publicados em 2022 (74 ACT).

Quadro 76 - ACT publicados entre 2010 e 2023

Número de ACT por ano (2010 a 2023)														
Ano Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ACCarreira	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0	1	0
ACEP	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48	52	73	135
Total	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48	52	74	135

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

ACT - Acordo coletivo de trabalho; ACCarreira - Acordo coletivo de carreira (especial); ACEP - Acordo coletivo de empregador público.

5.3 Dados gerais sobre a contratação coletiva na Administração Pública em 2023

I. Em 2023, mantém-se o predomínio dos acordos coletivos de empregador público (135 ACEP) e não há registo de qualquer ACC ou acordo de revogação. O próximo quadro (*quadro 78*) assinala a preponderância de primeiras convenções (69), a que se segue o total de revisões da convenção (66), quer de natureza global (44 em 66) quer parcial (22 em 66).

Quadro 77 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública (2023 e 2022)

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2023						2022
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira especial (ACC)	0	0	0	0	0	1
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	69	22	44	0	135	73
Total	69	22	44	0	135	74
Acordo de Adesão					0	0
Total	69	22	44	0	135	74

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

II. A maior vitalidade da contratação coletiva persiste ao nível da administração local, com destaque, do lado sindical, para o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA) e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e

Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), que outorgaram 50 ACEP cada um; segue-se o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), com 25 ACEP (ver quadro 78).

Como espelha o quadro seguinte, a maioria das convenções (130) foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (sete sindicatos) e três consórcios sindicais concluíram cinco ACEP.

Quadro 78 - Distribuição do número de ACT por tipo de outorgante sindical e de Administração (2023 e 2022)

Número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2023								2022
Associações sindicais	Tipo de Administração							Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Assoc. 1º Grau (sindicato)		1	30	96	3		130	65
Assoc. 2º Grau (feder. sind.)							0	1
Consórcios sindicais				5			5	8
Total	0	1	30	101	3	0	135	74

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

Assinale-se o acréscimo do STFPSSRA relativamente aos anos anteriores, em face da dinâmica de contratação coletiva decorrente da concretização dos processos de transferência de competências para as autarquias locais (v. Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto), sobretudo na área da educação (DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro).

Por último, de acordo com indicação da DGAEP, no que respeita aos mecanismos de resolução de conflitos coletivos, em 2023 foram requeridos 17 processos de conciliação, todos por parte do STFPSSRA.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 (com Retificação n.º 15/2003, de 28/10), alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20/03, 59/2007, de 04/09, 12-A/2008, de 27/02, 59/2008, de 11/09, e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e última alteração pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

Regulamentação da Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 03/04) - Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05/07.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, última alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30/09; 1/89, de 08/07; 1/92, de 25/11; 1/97, de 20/09; 1/2001, de 12/12; 1/2004, de 24/07; e 1/2005, de 12/08.

Destacamento de trabalhadores - DL n.º 101-E/2020, de 07/12 - transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Fundos de pensões - Lei n.º 27/2020, de 23 de julho - aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016.

Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, e últimas alterações pela Lei n.º 2/2020, de 31/03; DL n.º 51/2022, de 26/07; e DL n.º 84-F/2022, de 16/12.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (**RGPD** e **CNPD**), assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, ou Lei de execução do Regulamento (UE) 2016/679 em Portugal.

Orçamento do Estado (LOE) para 2023, aprovado pela **Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro**

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT) - Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12.

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09, e últimas alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 79/2019, de 02/09; e 20/2020, de 01/05.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09/04, última alteração introduzida pela Lei n.º 90/2019, de 4/09.

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03/10, e última alteração introduzida pela Lei n.º 42/2016, de 28/12.

Relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa (Relatório Único)- Portaria n.º 55/2010, de 21/01, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14/03.

Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 09/06 - critérios e procedimentos a observar na emissão de **portarias de extensão** de convenção coletiva.

Retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 2023 - Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro, com produção de efeitos a 1/1/2023 (€ 760,00).

Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), Lei n.º 104/2019, 06/09 - reformula e amplia o SIOE e revoga a Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 47/1998, de 7 de março.

WEBSITES CONSULTADOS

- Centro de Relações Laborais (CRL) - <https://www.crlaborais.pt/>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - <http://www.cite.gov.pt/>
- Conselho Económico e Social (CES) - <http://www.ces.pt/>
- Diário da República Eletrónico - <https://dre.pt/>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)
<https://www.dgaep.gov.pt/>
- Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (DGERT):
<http://www.dgert.gov.pt/>
- Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTf) - <http://www.dgtf.pt/>
- Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego na Região Autónoma dos Açores <https://oefp.azores.gov.pt>
- Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva na Região Autónoma da Madeira
<https://www.madeira.gov.pt/drtai/>
- EUROSTAT - <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) - <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>
- Instituto Nacional de Estatística (INE) - <https://www.ine.pt/>

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

Sendo a Comissão Científica do CRL chamada a pronunciar-se, como tem sucedido em todas as edições anteriores, acerca do Relatório sobre a Evolução da Contratação Coletiva em 2023, pode este parecer ser estruturado em torno de alguns pontos fundamentais.

Em primeiro lugar, é essencial sublinhar a importância da produção e divulgação regular deste relatório para construir e disseminar conhecimento rigoroso, aprofundado e no essencial neutro sobre a negociação coletiva em Portugal, as suas características e os elementos de continuidade e mudança que este acervo contribui para iluminar, tanto na ótica do estudo, reflexão e investigação, como na ótica da atuação dos diferentes e intervenientes, do debate em torno do desenho e impactos de políticas públicas.

Fazemos, igualmente, questão de sublinhar a natureza complexa e multidimensional da negociação coletiva, adequadamente refletida no Relatório como um todo e também em vários dos capítulos, indicadores e elementos analíticos do presente relatório, que tornam ainda mais importante a existência de uma base informativa sólida e temporalmente atualizada.

A Comissão Científica saúda ainda os autores deste documento, que representa um exercício a todos os títulos notável de investigação, reunião e apresentação de resultados que ficam assim disponíveis para a comunidade. Trata-se de um contributo insubstituível do CRL em áreas em que, antes da existência destes relatórios, a informação disponível tendeu a ser dispersa, muitas vezes fragmentada e, não raras vezes, de difícil acesso ao público e mesmo aos agentes interessados.

No que toca aos elementos substantivos constantes no Relatório, é possível, e desejável, deixar algumas considerações genéricas sobre alguns dos tópicos desenvolvidos este ano.

Assim, um aspeto marcante dos dados relativos ao ano de 2023 é, por um lado, a tendência de crescimento incremental de vários indicadores da negociação coletiva (mas não dos trabalhadores potencialmente abrangidos) e, por outro e de modo articulado, a manutenção ou aprofundamento de tendências observáveis em anos anteriores.

Com efeito, observa-se um crescimento relevante, de cerca de 24,5%, do número de convenções, ainda mais vincado nas portarias de extensão (que mais do que duplicam). Todavia, esta subida não parece

ter reflexo no aumento de trabalhadores abrangidos – que, mantendo-se acima dos 800.000 trabalhadores, diminui, facto que parece estar associado ao crescimento significativo do número de Acordos de Empresa, no continente.

Por outro lado, 2023 foi um ano de mudanças legislativas (desde logo, com a aprovação da chamada “Agenda do Trabalho Digno”), cujo impacto será ainda cedo para aferir – embora o Relatório já dedique um pequeno capítulo referente aos reflexos da Lei n.º13/2023, de 3 de abril na contratação coletiva -, e de vigência de um acordo de concertação sobre competitividade, salários e rendimentos com implicações para negociação coletiva, observa-se uma diminuição expressiva da vigência média das tabelas salariais, de 29,5 para 19,7 meses – o que parece reforçar o dinamismo neste campo mas não faz diminuir o debate em torno da importância da incorporação de outras matérias nas mesas e instrumentos de negociação.

O presente Relatório reflete, aliás, como vem já sendo uma prática consolidada, sobre um leque alargado de conteúdos, uma boa prática que a Comissão Científica identifica tanto pelo carácter sistemático e inovador de várias das análises produzidas como pelo potencial de disseminação junto dos agentes da negociação coletiva.

Cumpram destacar alguns temas tratados na contratação coletiva que procuram reforçar a tutela do trabalhador, em vários domínios.

Assim, a atenção dedicada à temática dos tempos de trabalho no âmbito da negociação coletiva é compreensível e adequada, dada a relevância que estas matérias têm na negociação coletiva no nosso modelo de relações laborais. A este propósito assinala-se um ponto dedicado ao dever de abstenção de contacto do trabalhador nos períodos de descanso, que a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio alargar a todos os trabalhadores, independentemente da respetiva modalidade contratual.

Por outro lado, e acompanhando as sucessivas alterações da lei a este propósito, continua a observar-se uma forte presença dos regimes jurídicos associados à igualdade e não discriminação, à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (incluindo a menção ao trabalhador cuidador), e às regras relativas às licenças de parentalidade.

Um terceiro tema digno de nota prende-se com as novas abordagens sobre a segurança e saúde no trabalho onde, a par dos regimes jurídicos tradicionais, começa a despontar um leque de matérias relacionadas com a dimensão ambiental da segurança e saúde no trabalho; com o respeito pelos direitos

de personalidade e a proteção dos dados pessoais do trabalhador; e, ainda, com a prevenção de riscos psicossociais, que adquiriram uma nova centralidade com o aumento do Trabalho a distância e o teletrabalho.

No seu conjunto, a riqueza deste novo Relatório, a qualidade da informação apresentada, a sua regularidade, abrangência e sistematicidade, que seria em si uma originalidade a somar a vários pontos de inovação analítica, são dignas de registo na ótica deste Conselho Científico, que por estas e por todas as razões acima expostas não pode deixar de se pronunciar pela aprovação plena do Relatório, sem reservas e com elogio à qualidade do trabalho desenvolvido.

Lisboa, 17 de setembro de 2024

António Monteiro Fernandes

Miguel Cabrita (relator)

João Leal Amado

Luís Gonçalves da Silva



DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN RELATIVA AO RELATÓRIO DO CRL SOBRE A
NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2023

A CGTP-IN considera que este relatório contém informação válida, sendo a única fonte pública abrangente em matéria de tratamento da contratação colectiva, das suas características e algumas das dinâmicas que se desenvolveram no ano transacto e períodos anteriores comparativamente analisados.

Reconhecendo as dificuldades de se integrar uma série temporal mais alargada, no caso 2003 a 2023, ao invés de apenas a partir de 2010, como sucede, a CGTP-IN considera que esta informação poderia ser disponibilizada de forma actualizada e compilada em anexo ao relatório.

O facto é que, como já referimos no passado, o ano de 2003 assinala uma ruptura no direito de contratação colectiva em Portugal, daí resultando a subversão profunda de princípios fundamentais, nomeadamente no princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e na introdução da caducidade das convenções colectivas, bem como da escolha individual da convenção aplicável. As alterações posteriores às normas do direito de contratação colectiva nunca corrigiram o problema, antes agravando-o. Tal deveria ser objecto de abordagem no relatório.

Constata-se, no relatório, um declínio ligeiro na taxa de cobertura das convenções publicadas em relação ao ano de 2022. Não obstante o aumento significativo do número de IRCT's publicados, o facto é que esse aumento não se reflecte num incremento da cobertura neste tipo de variável. Tal significa que o peso da celebração de AE em relação às restantes modalidades de IRCT negociais tem um efeito mais reduzido na cobertura geral da contratação colectiva. A CGTP-IN entende que este processo de descentralização da contratação colectiva e os seus efeitos – muitas vezes negativos – deveria ser objecto de abordagem num relatório desta natureza. Com efeito, seria importante perceber que dinâmicas estão por detrás deste processo de tendencial substituição dos CCT por AE, nomeadamente em matéria de direitos laborais e da qualidade da protecção dos mesmos.

Contudo, e afirmando o texto que a prevalência de AE tem vindo a aumentar no quadro anual de convenções publicadas, consideramos que deveria ser referido, a propósito da apresentação desta conclusão ao longo do texto, que, não obstante o maior peso nominal de AE no número anual de convenções negociadas, se deve sublinhar que este peso é pouco significativo quando considerado à luz da cobertura de trabalhadores, quer das convenções publicadas, quer das convenções em vigor. A conclusão de que a grande modalidade, a mais representativa e importante continua a ser o CCT sectorial, deveria ser referida no sumário executivo do relatório.

Existem outros aspectos que a CGTP-IN considera deverem constar do relatório, tais como:

- Como sucede no ponto b) do capítulo 3, 3.1, embora se refira o Memorando de Entendimento da Troika e a resolução do conselho de ministros que restringiu a emissão de PE, a verdade é que, nem por uma vez, se refere directamente que a quebra na emissão destas portarias e o desfasamento em relação aos pedidos da sua emissão por parte das entidades signatárias, se deveu a uma decisão política de congelamento por parte do governo PSD/CDS de então;
- No gráfico 13., do capítulo 3., 3.4., a maior queda da evolução salarial coincide, precisamente, com o período de congelamento da emissão das PE pelo governo constituído pelo PSD e CDS de então; entendemos que essa coincidência deve igualmente ser referida no texto, por constituir um dos efeitos directos do enfraquecimento da contratação colectiva nesse período e o resultado objectivo do congelamento de emissão de PE decidido na altura;

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses



- Também no capítulo 3., 3.1., a) a CGTP-IN entende que faria falta uma referência, na análise realizada ao período mais longo (a partir de 2010), sobre as alterações então introduzidas ao regime da caducidade e sobrevivência das convenções colectivas de trabalho; no caso, observa-se uma queda acentuada na cobertura (essencialmente entre 2011 a 2014), que coincidiu com o período da Troika e do governo PSD\CDS e que, tal como os governos anteriores, se assistiu a um ataque directo ao que ainda restava do edifício contratual colectivo que havia sobrevivido às revisões laborais de 2003 (PSD\CDS) e a 2009 (PS);
- Já em matéria de Arbitragem, capítulo 3., 3.5., consideramos que deveria ser realizada uma análise sobre a renitência quanto à utilização destes instrumentos e as respectivas causas; uma apreciação histórica destas situações e, em especial, dos que foram criados nos últimos anos como auxiliares ao processo de sobrevivência e caducidade, justificar-se-ia num relatório desta natureza.

Pelos motivos apontados, a CGTP-IN abstém-se na votação do presente relatório.

Lisboa, Setembro de 2024

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS (2010 A 2023)	266
ANEXO - QUADRO 2 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS, EM PORTUGAL, POR SUBTIPO E NUTS (2023 E 2022)	267
ANEXO - QUADRO 3 - PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), EM PORTUGAL, POR TIPO E NUTS (2023)	267
ANEXO - QUADRO 4 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT, NO CONTINENTE (2010 A 2022)	267
ANEXO - QUADRO 5 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO, NO CONTINENTE (2010 A 2022)	268
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2023	268
ANEXO - QUADRO 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2010 E 2023	269
ANEXO - QUADRO 8 – REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA DOS IRCT PUBLICADOS EM 2023, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	270
ANEXO - QUADRO 9 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023	271
ANEXO - QUADRO 10 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2023 - QUADRO SÍNTESE	279
ANEXO - QUADRO 11 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2023 - QUADRO SÍNTESE	282
ANEXO - QUADRO 12 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	284
ANEXO - QUADRO 13– DIREITOS DE PERSONALIDADE - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	285
ANEXO - QUADRO 14–PROTEÇÃO DE DADOS - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	286
ANEXO - QUADRO 15– DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	287
ANEXO - QUADRO 16–TELETRABALHO - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	288
ANEXO - QUADRO 17- ATIVIDADE SINDICAL - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	289
ANEXO - QUADRO 18- - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES	298
ANEXO - QUADRO 19- - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	302

**Anexo - Quadro 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT)
PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS (2010 A 2023)**

IRCT	NUTS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total de IRCT (negociais + não negociais)	Portugal	534	306	145	136	226	254	280	410	450	524	347	394	495	706
	Continente	354	199	105	106	174	182	210	310	310	352	258	282	315	478
	RA Açores	92	44	17	6	13	15	18	30	52	62	43	63	92	99
	RA Madeira	88	63	23	24	39	57	52	70	88	110	46	49	88	129
Convenções Coletivas (AC+ AE+ CC)	Portugal	306	225	108	113	189	184	186	267	301	329	219	280	323	416
	Continente	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	240	299
	AC	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11	20	31	32
	AE	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97	109	112	156
	CC	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	97	111
	RA Açores	34	22	14	6	12	15	17	24	40	38	27	45	40	51
	AC	0	0	1	1	0	0	1	0	3	2	7	3	0	0
	AE	13	14	8	5	9	8	11	17	23	20	14	26	22	21
	CC	21	8	5	0	3	7	5	7	14	16	6	16	18	30
	RA Madeira	42	33	9	13	25	31	23	35	41	51	23	27	43	66
	AC	4	6	1	1	12	7	3	3	6	8	3	7	9	10
	AE	3	2	2	2	2	5	5	8	11	11	6	7	6	24
CC	35	25	6	10	11	19	15	24	24	32	14	13	28	32	
Acordo de Adesão (AA)	Portugal	6	13	7	3	10	8	37	23	20	39	42	18	24	60
	Continente	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39	18	20	60
	RA Açores	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
	RA Madeira	0	1	0	0	0	1	8	4	6	10	2	0	4	0
Portaria de Extensão (PE)	Portugal	218	68	28	20	26	61	56	120	128	154	84	95	146	226
	Continente	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54	118
	RA Açores	57	22	3	0	0	0	1	5	12	22	14	18	51	46
	RA Madeira	45	29	13	11	13	25	20	31	41	49	21	22	41	62
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	Portugal	4	0	2	0	1	1	1	0	1	2	2	1	2	4
	Continente	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
	RA Açores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2
	RA Madeira	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1

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

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

Anexo - Quadro 2 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS, EM PORTUGAL, POR SUBTIPO E NUTS (2023 E 2022)

subtipo	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional
1ª Convenção	24	8%	5	10%	9	14%	38	17	7%	3	8%	1	2%	21
Revisão parcial	218	73%	31	61%	41	62%	290	186	78%	20	50%	39	91%	245
Revisão global	57	19%	15	29%	16	24%	88	37	15%	17	43%	3	7%	57
Total	299	100%	51	100%	66	100%	416	240	100%	40	100%	43	100%	323

Fontes: CRL, <https://www.crlaborais.pt>; Dir. Reg. Qualif. Profis. e Emprego, <https://oefp.azores.gov.pt/>; Dir. Reg. do Trab. e Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Anexo - Quadro 3 - PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), EM PORTUGAL, POR TIPO E NUTS (2023)

PE - Caracterização da convenção objeto de extensão, 2023								
Tipo	Açores			Madeira			Continente	Total Nacional
	âmbito nacional	âmbito regional	Total	âmbito nacional	âmbito regional	Total		
Acordo Coletivo	0	0	0	6	2	8	7	15
Acordo Empresa	6	2	8	9	12	21	4	33
Contrato Coletivo	12	26	38	24	9	33	107	178
Total	18	28	46	39	23	62	118	226

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

Anexo - Quadro 4 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT, NO CONTINENTE (2010 A 2022)

	TCO abrangidos por IRCT ^(*)												
	(Continente)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTAL	2.392.229	2.334.202	2.142.249	2.125.264	2.185.093	2.245.136	2.312.291	2.395.125	2.481.058	2.494.018	2.444.795	2.454.688	2.621.977
Contrato Coletivo (CC)	2.035.142	1.979.526	1.775.773	1.752.648	1.802.130	1.855.203	1.911.498	1.975.887	2.073.822	2.078.465	2.014.412	2.031.422	2.174.986
Acordo Coletivo (AC)	92.357	92.459	97.097	97.694	97.038	99.532	101.183	106.693	109.690	104.297	118.636	118.983	122.759
Acordo de Empresa (AE)	92.554	89.124	82.486	80.074	80.029	78.163	79.933	85.752	86.043	91.984	90.179	89.882	92.151
Total (CC+AC+AE)	2.220.053	2.161.109	1.955.356	1.930.416	1.979.197	2.032.898	2.092.614	2.168.332	2.269.555	2.274.746	2.223.227	2.240.287	2.389.896
Portaria de Condições Trabalho (PCT,ex-PRT ^{**})	172.176	173.093	186.893	194.848	205.896	212.238	219.677	226.793	211.503	219.272	221.568	214.401	232.081

Fonte: GEP / MTSSS, Quadros de Pessoal (séries "qp20nn pub.xls" Q. 127-TCO abrangidos por IRCT...) || <http://gep.mtsss.gov.pt>

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

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

Anexo - Quadro 5 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO, NO CONTINENTE (2010 A 2022)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTAL	473	461	612	687	682	704	727	699	704	747	741	757	733
Contrato Coletivo (CC)	259	247	377	418	411	429	441	409	408	426	423	428	389
Acordo Coletivo (AC)	53	45	48	56	51	54	60	59	63	76	77	83	87
Acordo de Empresa(AE)	146	155	173	197	206	207	211	217	218	230	226	231	242
Total (CC+AC+AE)	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) **	14	13	13	15	13	13	14	13	14	14	14	14	14
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Regulam. de Condições Mínimas (RCM) **	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (PRT+PCT+RCM)	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15	15	15	15

Fonte: GEP/MTSSS, RU-Quadros de Pessoal ("qp20xxpub.xls" **Q.133** - Total de IRCT por tipo, referenciados no R.U./QP) || <http://gep.mtsss.gov.pt>

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

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

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2023

Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas, por tipo														(Continente)	
Ano Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
CC	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025	648.974	766.862	810.129	712.989	348.610	482.331	695.897	646.992	
AC	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728	65.844	16.209	58.501	42.218	21.731	18.921	22.332	18.923	
AE	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624	34.530	37.812	31.752	37.676	27.297	39.614	40.829	65.457	
Total	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348	820.883	900.382	792.883	397.638	540.866	759.058	731.372	

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

Anexo - Quadro 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2010 E 2023

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 a 2022)								
ACORDO DE REVOGAÇÃO			CONVENÇÃO OBJETO DE REVOGAÇÃO				Observações	
Nº BTE	Empregadores	Sindicatos	Nº BTE	Data de publicação (última alt.)	Tipo	Empregadores		Sindicatos
34/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, Lda	SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes e outros	SNM	Foi substituído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014).
48/2015	FENAME	SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	CC	FENAME	FENSIQ	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE e outros- BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
33/2016	FENAME	SERS	4	29/01/2009	CC	FENAME	SERS/SEN	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE -BTE 48/2015.2 - Registo do SEN foi cancelado-BTE 36/2011
36/2016	FENAME	FETese ; SINDEL	32	29/08/2015	CC	FENAME	FETese ; SINDEL	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. Revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016; CC FENAME/SERS -BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
jan/17	Estoril Sol (III)	FETese	19	22/05/2005	AE	Estoril Sol (III)	FETese e outros	A FETese declara-se substituída p/ SITese, que celebrou nova revisão global AE ESTORIL SOL/FETese - BTE 1/2017.
31/2017	AEEP	FNE e outros	29	08/08/2015	CC	AEEP	FNE e outros	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/FNE - BTE 31/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO e a FNE representa varios sindicatos)
40/2017	AEEP	SPLIU	30	15/08/2015	CC	AEEP	SPLIU	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/SPLIU- BTE 40/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO)
fev/18	Rodoviária da Beira Interior, SA	SNM	29	08/08/2013	AE	Rodoviária da Beira Interior, SA	SNM	
22/2018	Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras	STAS e outro	4	29/01/2016	AC	Açoreana Seguros, SA e outras	STAS e outro	STAS, SISEP e alguns empregadores (Médís e empr. Ocidental, AC BTE /2016) revogaram o AC, substituindo-o por novo AC, E juntando TB. grupo Ageas, Ocidental - SG de Fundo de Pensões, SA e SINAPSA (AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
22/2018	Ageas Portugal e outras	SINAPSA e outros	37	08/10/2017	AC	Ageas Portugal e outras	SINAPSA e outros	SINAPSA, STAS, SISEP e o grupo Ageas revogaram o AC de 2017, substituindo-o por novo AC a que se juntaram 3 empresas da Ocidental e a Médís: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
46/2019	CTT	SINCOR	34	15/09/2019	AE	CTT	SINCOR	No mesmo BTE 46/2019 é publicada (nova) revisão parcial do AE ACTT/SNTC e outros, incluindo o SINCOR
35/2022	T.S.T.	SITRA	29	08/08/2002	AE	T.S.T.	SITRA	revoga 2 AE :T.S.T./SITRA (quadros técnicos) e T.S.T./SITRA ambos última publicação BTE 29/2002.No mesmo BTE 35/2022 é publicada 1ª convenção T.S.T./SITRA e outros (SNM; FECTRANS)
.02/2023	Scotturb - Transportes Urbanos, Lda	SITRA	35	22/09/2019	AE	Scotturb - Transportes Urbanos, Lda	SITRA	revoga AE :Scotturb/SITRA, última publicação BTE 35/2019.Celebram novo AE BTE 9/2023
25/2023	Scotturb - Transportes Urbanos, Lda	FECTRANS	16	29/04/2000		Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, Lda	FESTRU	Scotturb e FECTRANS substituiu STAGECOACH e FESTRU.Revoga AE Stagecoach /FESTRU - BTE 16/2020

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

Anexo - Quadro 8 – REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA DOS IRCT PUBLICADOS EM 2023, POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2023			
		Total de convenções publicadas: 299			
		TCO	Remuneração base convencional (€)		
média	máxima		mínima *		
A	Agricultura	14.589	788,05 €	2.669,50 €	760,00 €
C	Indústrias transformadoras	165.116	935,49 €	4.885,00 €	765,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	590	2.254,57 €	3.134,01 €	1.067,00 €
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	3.609	1.344,85 €	5.967,00 €	731,90 €
F	Construção	37.914	823,78 €	1.150,00 €	760,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	106.902	859,13 €	3.168,00 €	760,00 €
H	Transportes e armazenagem	52.802	1.068,38 €	8.214,29 €	760,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	102.977	805,20 €	3.437,00 €	760,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	9.752	1.179,49 €	4.660,50 €	760,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	17.156	1.436,91 €	4.183,67 €	760,00 €
L	Atividades imobiliárias	247	1.531,05 €	3.032,00 €	798,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	24.895	903,84 €	1.477,00 €	760,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	39.215	836,65 €	2.226,00 €	760,00 €
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	164	889,43 €	1.320,00 €	760,00 €
P	Educação	18.217	1.733,3 €	3.656,44 €	760,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	89.883	829,02 €	3.113,00 €	760,00 €
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2.039	1.423,26 €	4.069,84 €	760,00 €
S	Outras atividades de serviços	45.305	789,08 €	1.505,00 €	760,00 €
^{Zonas Brancas}	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	93.897	928,59 €	1.201,97 €	760,00 €
Total		825.269	917,84 €		

Fonte(s): DGERT, “Relatório Regulamentação coletiva de trabalho publicada em 2023” (adaptado do Q. VIII - VMPI). (<http://www.dgert.gov.pt>)

Notas: Inclui valores relativos à PCT (trab. administrativos); * A remuneração base convencional mínima é a existente (no setor) à data de publicação do IRCT em BTE mas, quando é inferior à retribuição mínima legal em vigor (...), deverá ser substituída pelo valor da RMMG (760,00€ em 2023).

Anexo - Quadro 9 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023

1/8

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	M	APECA	FEPCES	0
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Barcarenense	SNBP	0
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Torrejanos	SNBP	0
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0
1	AE	Alt. salarial	R	GesLoures	SINTAP	0
1	AE	Alt. salarial e outras	S	AAC	CESP	0
2	CC	Alt. salarial e outras	N	APAVT	SIMAMEVIP	0
2	AC	Alt. salarial e outras	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	0
2	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
2	AE	Alt. salarial e outras	K	A CARAVELA	STAS	0
2	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	STAS	0
3	AE	Revisão Global	C	Parmalat	SETAAB	0
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	0
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETESE	BTE 4/2023;4/2023; 4/2023
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	BTE 4/2023;4/2023; 4/2023
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITASE	BTE 4/2023;4/2023; 4/2023
4	AE	1ª convenção	H	SKY	SITAVA	0
4	AE	Alt. salarial / texto consolidado	A	DOCAPESCA	SINDEPESCAS	0
4	AE	Alteração	C	Santos Barosa Vidros	FEVICCOM	0
4	AE	Alteração	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	0
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	BTE 5/2023; BTE 5/2023; BTE 5/2023
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	SIMM	BTE 5/2023; BTE 5/2023; BTE 5/2023
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	STRUN	BTE 5/2023; BTE 5/2023; BTE 5/2023
5	CC	Alt. salarial e outras	K	APROSE	STAS	0
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0
5	AE	Alteração	E	ADC Águas da Covilhã	SINTAP	0
5	AE	Alt. salarial e outras	I	Pestana Pousadas	FESAHT	0
5	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	0
6	CC	Alt. salarial e outras	G	ACA	CESP	0
6	CC	Alt. salarial e outras	G	AE - Braga	CESMINHO	0
6	AC	Alt. salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	BTE 6/2023;9/2023;
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	BTE 6/2023; BTE 6/2023
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	BTE 6/2023; BTE 6/2023
6	AE	1ª convenção	E	Águas de Fafe	SINTAP	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
6	AE	Alt. salarial e outras	C	GALLOVIDRO	FEVICCOM	0
7	CC	Revisão Global	N	AESIRF	ASSP	0
7	CC	Alt. salarial e outras	F	AECOPS	FETESE	0
7	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	SITese	BTE 7/2023;16/2023;17/2023
7	CC	Alt. salarial	N	APFS	STAD	0
7	AC	Alt. salarial e outras	G	LACTICOOP	SINDCES	0
7	AC	Alt. salarial e outras	G	LACTICOOP	SETAAB	0
7	AE	Alt. salarial e outras	K	Oitante	MAIS Sindicato	BTE 7/2023;11/2023;
7	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	K	AIG EUROPE	STAS	0
7	AE	Alt. salarial e outras	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR	0
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	CNIS	FNSTFPS	0
8	AC	Alt. salarial e outras	H	AVEIPOINT	Sindicato 2013 TTP - Aveiro	0
8	AE	Revisão Global	L	GEBALIS	STAL	0
8	AE	Alt. salarial e outras	H	Medtug Sines	SITEMAQ	0
9	CC	Revisão Global	G	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	0
9	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	RENA	SITAVA	0
9	AC	Alt. salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	BTE 6/2023;9/2023;
9	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Liberty Seguros	STAS	0
9	AE	1ª convenção	E	MAI AMBIENTE, EM	SINTAP	0
9	AE	1ª convenção	H	SCOTTURB	SITRA	0
9	AE	Revisão Global	H	RYANAIR	STTAMP	0
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	0
9	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	SIDUL	FESAHT	0
9	AE	Alt. salarial e outras	H	Empresa Martin	SITRA	0
10	CC	Alt. salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	0
10	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	0
10	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	FESAHT	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SENSIQ	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SITese	BTE 10/2023;10/2023;10/2023
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SITRA	BTE 10/2023;10/2023;10/2023
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	STFCMM	BTE 10/2023;10/2023;10/2023
10	AE	Alt. salarial e outras	H	Porto Santo Line - TM	FESMAR	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SENSIQ	BTE 10/2023;10/2023;10/2023
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITese	BTE 10/2023;10/2023;10/2023

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITRA	BTE 10/2023;10/2023;10/2023
10	AE	Alt. salarial e outras	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	0
10	AE	Alt. salarial e outras	K	MUDUM	STAS	0
10	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FNSTFPS	BTE 10/2023; 10/2023;
10	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FEPCES	BTE 10/2023; 10/2023;
11	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	0
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;11/2023
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITSE	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;11/2023
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITRA	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;11/2023
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	STFCMM	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;11/2023
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SITECSA	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SITAVA	BTE 11/2023;11/2023;11/2023;
11	AE	Alt. salarial e outras	K	Oitante	FSIB	BTE 7/2023;11/2023;
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHETA	SITSE	0
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_alojamento	SITSE	0
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITSE	0
12	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	STAS	0
12	AE	1ª convenção	H	ViaPorto	SINFA	BTE 12/2023;13/2023; 14/2023
12	AE	Alt. salarial	E	EPAL	SITE-CSRA	0
12	AE	Alt. salarial e outras	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	0
12	AE	Alt. salarial e outras	J	EMPORDEF	SITAVA	0
13	CC	Revisão Global	G	ACRAL	CESP	0
13	CC	Alt. salarial	G	ANF	SIFAP	0
13	CC	Alt. salarial e outras	H	AOPDDL_Portuários.Leixões	SECTPDL	0
13	CC	Alt. salarial e outras	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	0
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	0
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	0
13	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	LACTICOOP	STRUP	0
13	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	SINDEL	0
13	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	STAL	0
13	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Ageas Portugal	SINAPSA	0
13	AE	Revisão Global	C	SUCH	FESAHT	0
13	AE	1ª convenção	H	ALSA TODI	SITRA	0
13	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	E	CMPEAE	SINTAP	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
13	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	STTAMP	BTE 12/2023;13/2023; 14/2023
14	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	FNE	BTE 14/2023; 24/2023
14	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	0
14	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	SITese	0
14	CC	Alt. salarial	G	ANF	SINPROFARM	0
14	CC	Alt. salarial	S	ANASEL	SITese	0
14	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	APROFER	BTE 12/2023;13/2023; 14/2023
14	AE	Alt. salarial e outras	P	Colégio Valsassina	SPGL	0
15	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	APIC (Curtumes)	FESETE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIMEE	FE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Grossistas)	SITese	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ACIFF	CESP	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Retalhistas)	SITese	0
15	CC	Alt. salarial e outras	S	União das mutualidades	FNE	0
15	AE	Alt. salarial e outras	N	Tomaz do Douro	FESMAR	0
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ITA	FESAHT	0
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	0
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	FESAHT	BTE 7/2023;16/2023;17/2023
16	AC	Alt. salarial e outras	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP	0
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	0
16	AE	Alt. salarial e outras	C	OGMA	SITAVA	0
16	AE	Alt. salarial e outras	H	DHL	SITAVA	0
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	0
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	0
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	0
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	0
17	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	0
17	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	0
17	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	FESAHT	BTE 7/2023;16/2023;17/2023
17	AE	Alt. salarial e outras	O	AHBV - Amadora	SNBP	0
18	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SIMA	0
18	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	G	ACCCL	STICCS	0
18	AC	Alt. salarial e outras	K	Montepio	MAIS Sindicato	BTE 18/2023; 21/2023
18	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA	0
18	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
18	AE	Alt. salarial e outras	C	CELBI	SIFOMATE	0
19	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ANILACT	SETAAB	0
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SITese	BTE 19/2023; 19/2023
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	BTE 19/2023; 19/2023
19	CC	Alt. salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCES	0
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITese	BTE 19/2021; BTE 21/2021
19	AE	Alt. salarial e outras	C	PARMALAT	SETAAB	0
19	AE	Alt. salarial e outras	C	CIMPOR	FEVICCOM	BTE 19/2023;21/2023
19	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	CTT Expresso	SINDETELCO	0
20	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	0
20	CC	Alt. salarial	Q	CNIS	FNE	0
20	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SITese	0
20	CC	Alt. salarial e outras	C	AIMMAP	SINDEL	0
20	AE	Revisão Global	H	RYANAIR	SPAC	0
20	AE	1ª convenção	H	EMEL	SINTAP	0
20	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	STTAMP	BTE BTE 20/2023; 21/2023;21/2023; 21/2023
20	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	EMEL	CESP	0
20	AE	Alt. e texto consolidado	R	OPART	CENA-STE	0
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	0
21	CC	Alt. salarial e outras	M	ANCIA	SETACCOP	0
21	AC	Alt. salarial e outras	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	0
21	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Montepio	SBN	BTE 18/2023; 21/2023
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	BTE 19/2021; BTE 21/2021
21	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	0
21	AE	Alt. salarial e outras	C	CIMPOR	SITese	BTE 19/2023;21/2023
21	AE	Alteração	H	STCP	STRUN	BTE BTE 20/2023; 21/2023;21/2023; 21/2023
21	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SITRA	BTE BTE 20/2023; 21/2023;21/2023; 21/2023
21	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SNMOT	BTE BTE 20/2023; 21/2023;21/2023; 21/2023
21	AE	Alt. salarial e outras	H	UECCU	FESMAR	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	PORTUGS II	SITEMAQ	0
21	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	CTT	SINDETELCO	0
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITese	0
22	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	0
22	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	0
22	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	SITese	0
22	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMCCM	0
22	AC	Alt. salarial e outras	N	Douro Azul	FESMAR	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
22	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	0
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	0
22	AE	Alt. salarial e outras	E	AGERE	SINTAP	0
23	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	0
23	AE	Alt. salarial e outras	H	SILOPOR	FEPCES	0
23	AE	Alt. salarial	J	EMPORDEF	SITAVA	0
23	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	0
24	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	SEP	BTE 14/2023; 24/2023
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	CNIS	FEPCES	0
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	AIMMAP	SIMA	0
24	CC	Alt. salarial e outras	H	AATFL	SITEMAQ	0
24	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	D	REN	FIEQUIMETAL	BTE24/2023;24/2023
24	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	D	REN	SINDEL	BTE24/2023;24/2023
24	AE	Alt. salarial e outras	H	PROMARINHA	FESMAR	0
25	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	0
25	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	0
25	CC	Alt. salarial e outras	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese	0
25	AE	Alt. salarial e texto consolidado	E	EPAL	SITE-CSRA	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	FECTRANS	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	SINFA	BTE25/2023;252023
25	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	SNTSF	BTE25/2023;252023
26	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese	0
26	AC	1ª convenção	H	APDL	FECTRANS	0
26	AE	Revisão Global	H	AAVI	CESP	0
26	AE	1ª convenção	N	MANOS do DOURO	FESMAR	0
26	AE	Alt. salarial	E	CMPEAE	SINTAP	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	SIEAP	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	SINDEL	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	STAL	0
27	AC	Alt. salarial	K	FIDELIDADE	SINAPSA	0
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	COFESINT	0
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	FIEQUIMETAL	0
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	SITese	0
27	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	0
27	AE	Alt. salarial e outras	K	CGD	STEC	0
28	CC	Alt. salarial	R	LPFP	SJP Futebol	0
28	AC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	SUPER BOCK	SINTICABA	0

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
28	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SINDEFER	0
28	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	0
28	AE	Alt. salarial e outras	P	CITEFORMA	SITSESE	0
29	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	0
29	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	0
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato Jornalista	0
29	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	0
29	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIVEC/APIV	FESETE	0
29	AE	Revisão Global	H	TAP	SPAC	0
29	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	TABAQUEIRA	FESAHT	0
29	AE	Alt. salarial e outras	G	TABAQUEIRA II	FESAHT	0
30	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	0
30	CC	Alt. salarial e outras	C	FAPEL	SINDEQ	0
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	0
30	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SMAQ	BTE 30/2023; 36/2023; 36/2023
30	AE	Alt. salarial	K	A CARAVELA	STAS	0
31	AE	Alt. salarial e outras	H	AENL	CESP	0
32	CC	Alt. salarial	H	AANP	SIMAMEVIP	0
32	AE	1ª convenção	H	Groundlink III Handling, Lda	SITAVA	0
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	0
32	AE	Alt. salarial	C	INCM	SINTTAV	BTE 32/2023;33/2023
32	AE	Alt. salarial e outras	E	MAI AMBIENTE, EM	SINTAP	0
32	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
33	CC	Alt. salarial e outras	G	AEVP	FESAHT	0
33	CC	Alt. salarial e outras	G	AEVP	FESAHT	0
33	CC	Alt. salarial e outras	S	ANASEL	FESETE	0
33	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINTAP	0
33	AE	1ª convenção	H	RYANAIR	SITAVA	0
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	0
33	AE	Alt. salarial	C	INCM	FIEQUIMETAL	BTE 32/2023;33/2023
33	AE	Alt. salarial e outras	C	INCM	SITSESE	0
33	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	SITRA	BTE 33/2021; BTE 33/2021
33	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	SNMOT	BTE 33/2021; BTE 33/2021
33	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ	0
33	AE	Alteração	R	OPART	CENA-STE	0
34	CC	Revisão Global	C	ASSIMAGRA	FEVICCOM	0
34	AC	Alt. salarial e outras	H	BRISA	SETACCOP	0
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT	BTE 34/2023; 34/2023; 34/2023
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	BTE 34/2023; 34/2023; 34/2023

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2023						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
				Empregadores	Sindicatos	
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	SITese	BTE 34/2023; 34/2023; 34/2023
35	AE	Alt. salarial e outras	C	Parmalat	FIEQUIMETAL	0
35	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	EMEL	SITese	0
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	FEPCEs	BTE 36/2023; 36/2023
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	SITese	BTE 36/2023; 36/2023
36	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	ASCEf	BTE 30/2023; 36/2023; 36/2023
36	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SFRCl	BTE 30/2023; 36/2023; 36/2023
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPs	SINDEQ	0
37	CC	1ª convenção	G	ANF	SIFAP	0
37	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	AEVP	SINTICABA	0
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	BTE 37/2023; 37/2023; 37/2023
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCEs	BTE 37/2023; 37/2023; 37/2023
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	BTE 37/2023; 37/2023; 37/2023
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	0
38	CC	Revisão Global	G	ACISO	CESP	0
38	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNSTFPs	BTE 38/2023; 40/2023
38	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	FEVICCOM	0
38	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	APCOR	SINDCES	0
38	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ABIMOTA	SINDEL	0
38	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese	0
38	CC	Alt. salarial e outras	J	APIMPRENSA	SITese	0
38	AE	Revisão Global	C	Font Salem	FESAHT	0
40	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FEPCEs	BTE 38/2023; 40/2023
40	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SPAC	0
41	AE	1ª convenção	P	AMAC	FENPROF	0
42	AE	Alteração	H	ViaPorto	SMAQ	0
42	AE	Alt. salarial e outras	R	AE-IST	SITese	0
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	0
44	CC	Alt. / texto consolidado	C	ASSIMAGRA	FEVICCOM	0
44	AC	Alt. salarial e outras	G	BP - Portugal	COFESINT	0
44	AE	Alt. salarial e outras	R	FCP	CESP	0
45	CC	Alt. salarial e outras	G	ACISTD Setúbal	CESP	0
45	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FNE	0
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	0
45	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	0
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	BTE 46/2023; 46/2023
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	STAL	BTE 46/2023; 46/2023
46	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SATA Internacional	SPAC	0
47	CC	Alt. salarial e outras	G	ACILIS	CESP	0
47	AE	1ª convenção	I	NewRail	FESAHT	0
48	CC	Revisão Global	G	ACAP	SINDEL	0
48	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	Parques Tejo	STMO	0
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	BTE 48/2023; 48/2023;
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SFP	BTE 48/2023; 48/2023;

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

Anexo - Quadro 10 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2023 - QUADRO SÍNTESE

1/3

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	Nº Meses (última) public. da conv./data public. PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
1	2/2023	CC AABA (agric.Baixo Alent) e SETAAB	CC	A	20	..	8
1	25/2023	CC ADIPA (distrib.prod.alim.) e SITESE (comércio por grosso)	CC	G	21	..	7
1	26/2023	CC ADIPA (distrib.prod.alim.) e SITESE (com. a retalho	CC	G	20	..	8
2	13/2023	CC ANEFA (empr.florest.agric.ambi.) / SETAAB	CC	A	22	..	6
2	012/2023	CC ALIF (ind. frio) / SETAAB	CC	C	23	FESAHT	7
2	14/2023	CC ACIRO (com.ind.serv.reg.Oeste) /CESP e..	CC	G	21	..	7
2	005/2023	CC FENAME (fed.nac. Metal) / SITESE e ..	CC	C	24	..	7
2	004/2023	CC APIC (ind.curtumes) / FESETE	CC	C	23	..	7
2	003/2023	CC APESEE (empr.Setor Elétrico e Ele.) / FETESE e ..	CC	C	23	..	7
2	011/2023	CC AHRESP (hotel.restaur.sim.Pt) / SITESE (alojamento)	CC	I	21	FESAHT	7
10	74/2023	CC ANTROP (transp.passag) / FECTRANS	CC	H	27	ARP (rodov. transp.pesad	8
10	68/2023	CC ADCP (adegas coop.) / SITESE	CC	C	24	..	9
10	61/2023	CC ANIL (ind. lanifícios) e.. / SINDEQ	CC	C	23	ATP (as. têxtil e vest. de P.)	9
10	62/2023	CC ANIL (ind. lanifícios) e.. / FESETE	CC	C	24	..	9
10	58/2023	CC ANIVEC/APIV (ind.vest.confec.moda)/ SINDEQ	CC	C	23	ATP (as. têxtil e vest. de P.)	9
10	59/2023	CC ANIVEC/APIV (ind.vest.confec.moda)/ FESETE	CC	C	24	..	9
10	56/2023	AC Coop.Agro-Pec.B.C. e.. / SETAAB e..	AC	G	28	..	8
10	71/2023	CC APIO (ind.ourivesaria) / FIEQUIMETAL	CC	C	11	..	12
10	70/2023	CC AAR-OEDSL (agric.Ribat.) / SETAAB	CC	A	20	..	10
10	72/2023	CC ACRAL (comércio Algarve) / CESP e..	CC	G	20	..	10
10	60/2023	CC AHRESP (restaur.bebidas) / SITESE	CC	I	26	..	8
10	57/2023	CC APCOR (cortiça) / SINDCES (pes.escrit)	CC	C	28	..	8
10	73/2023	CC ANASEL (lavandaria,arranjos..) / SITESE	CC	S	13	..	11
10	69/2023	AC LACTICOOP e.. / SINDCES-UGT	AC	G	13	..	11
13	85/2023	CC FAPEL (fab.papel) / SINDEQ e..	CC	C	27	..	8
13	81/2023	CC ACPorto e.. / CESP	CC	G	39	..	5
13	82/2023	AC ARBVS (regantes) e.. / SETAAB	AC	A	29	..	7
13	88/2023	CC ANIPC (papel e cartão) / FIEQUIMETAL	CC	C	24	..	9
13	83/2023	CC ANCIPA (prod.Alimentares) / SITESE (confeitaria...admin.)	CC	C	25	..	8
13	84/2023	CC ANCIPA (prod.Alimentares) / FESAHT e.. (ind.batata frita..)	CC	C	26	..	8
13	91/2023	CC AEVP (vinho porto) / FESAHT (armazens)	CC	G	32	..	7
13	90/2023	CC AEVP (vinho porto) / FESAHT (administ)	CC	G	32	..	7
13	87/2023	CC AHRESP (restaur..) / SITESE (cantinas,...)	CC	I	21 (28 retif.)	AIHSA (hotel...Alg.)	9
13	79/2023	CC ACISB (com...Bragança) e.. / FEPCES	CC	G	29	..	7
13	80/2023	CC APCOR (cortiça) / FEVICOM e... (pes.fabril)	CC	C	30	..	7
13	92/2023	CC AGEFE (set.eléct....) / FEPCES e..	CC	G	32	..	7
14	96/2023	CC ARHESP (hotel.rest..)/ FESAHT (restaur.e beb. ...)	CC	I	33	FESAHT e StihtrsN	6
19	128/2023	CC CAP (agricult.Pt.) / SETAAB	CC	A	4	..	4
19	124/2023	CC APEC (escolas condução) / SITESE	CC	P	44	..	6
19	129/2023	CC ANTRAM (transp.mercad.) e.. / SIMM (motoristas) e	CC	H	5	..	3
19	127/2023	CC AHSA (hortic... Odemira.Aljezur) / SETAAB	CC	A	4	..	4
19	118/2023	CC APED (empr. distribuição) / SITESE	CC	G	36	FEPCES, CESP, Sticc	8
19	126/2023	CC ACISTDS (com.Setúbal) e.. / CESP e ..	CC	G	32	..	9
19	123/2023	CC AEVP (vinho Porto)/ SINTICABA (admi.; armaz.1/7/22)	CC	G	36	..	8
19	132/2023	CC AES (segurança) / SITESE	CC	N	4	..	4
19	131/2023	CC AES (segurança) / STAD e..	CC	N	4	..	4
19	130/2023	CC AES (segurança) / FETESE e..	CC	N	4	..	4
19	125/2023	CC ACILIS (com,... Leiria) e.. / CESP	CC	G	38	..	7

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	Nº Meses (última) public. da conv./data public. PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
19	122/2023	CC ABIMOTA (ind. duas rodas) / SINDEL e..	CC	C	44	..	6
19	121/2023	AE RTP (rádio tv) / FEng e ..	AE	J	45 (retif.6/23)	..	5
20	135/2023	CC ACA (com.Aveiro) / CESP e..	CC	G	6	..	3
20	136/2023	CC AECOPS (construção) e.. / FETESE e..	CC	F	7	..	3
21	148/2023	CC UMP (misericórdias) / FNE e..	CC	S	14	FESAHT, FEPCES, CESP	1
21	145/2023	CC ANIM (ind.moagem) / FESAHT	CC	C	47	APIM	5
21	144/2023	CC APVT (ag.viag.tur.) / SIMAMEVIP	CC	N	2	..	4
21	146/2023	CC AEBraga (com.) e.. / CESMINHO e..	CC	G	6	..	3
21	140/2023	AC LACTICOOP (prod.leite) e.. / SINDCES	AC	G	7	..	3
22	153/2023	CC APEC (escola cond.) / FECTRANS	CC	P	32	..	10
22	154/2023	CC ANTRAM (transp.mercad.) e.. / FECTRANS	CC	H	5	..	4
22	152/2023	CC APECA (empr.contab.adm.) / FEPCES e..	CC	M	1	..	5
24	168/2023	AC LACTICOOP (prod.leite) e.. / SETAAB	AC	G	7	..	4
24	167/2023	CC ANCAVE (abate aves) / SETAAB	CC	C	10	..	3
24	169/2023	CC RENA (comp.s aéreas) / SITAVA e..	CC	H	9	..	3
25	174/2023	AE SUCH (util.comum hosp.) / FESAHT e ..	AE	C	13	FESAHT	2
25	182/2023	CC CNIS (inst.solidar.) / FNSTFPS	CC	Q	8	U.Miseric.P., APM-R.Mut.	4
25	183/2023	CC APFS (facility serv./limpeza...) / STAD e..	CC	N	7	..	4
25	180/2023	CC ADIPA (distrib.prod.alim.) e.. / SITESE (com. grosso)	CC	G	15	FNOP e SETAAB	2
25	171/2023	CC AAR-OEdSLL (agric. Ribatejo) / SETAAB	CC	A	10 (retif.23/23)	..	3
25	170/2023	CC AHRESP (hot.restaur.) / SITESE (cantinas, ..)	CC	I	7	..	4
25	181/2023	CC ALIF (Ind.frio e com.alim.) / SETAAB	CC	C	17	..	1
27	201/2023	CC ACRAL (com.serv.Algarve) / CESP e ..	CC	G	13	..	3
27	200/2023	AC Rodoviária Entre Douro e M. e.. / FECTRANS e ..	AC	H	29	..	11
27	204/2023	AC LACTICOOP (prod.leite) e.. / STRUP	AC	G	13	..	3
27	208/2023	CC ANIL (ind.lactícínios) e.. / Splaaecstrmmccm	CC	C	14	..	3
27	205/2023	CC AHETA (hotel.tur.Algarve) / SITESE	CC	I	12	..	4
27	207/2023	CC ADIPA (distrib.prod.alim.) e.. / SITESE (com. retalho)	CC	G	15	..	3
27	202/2023	CC AHRESP (hot.restaur.) / SITESE (restaur., bebidas)	CC	I	12	..	4
27	196/2023	CC APHORT (hot.rest.tur.) / FESAHT	CC	I	10	AIHSA, AHRESP	4
27	203/2023	CC ANASEL (lavand, concertos, ...) / SITESE	CC	S	14	..	3
27	206/2023	CC ACIFF (com.ind.Fig.Foz) / CESP	CC	G	15	..	3
28	211/2023	CC APEL (edit.livreiros) / FEPCES e..	CC	J	41	..	8
28	221/2023	CC ITA (ind.tripas) / FESAHT	CC	C	16	..	3
28	213/2023	CC APIC (ind.curtumes) / FESETE	CC	C	15	..	3
28	223/2023	CC APESEE (set.elétrico e ...) / FE e..	CC	C	15	..	3
28	212/2023	CC APAT (ag.transitários) / SIMAMEVIT	CC	H	13 (vigên.6/22)	..	3
28	224/2023	CC AHRESP (hot.restaur.) / FESAHT (restaur.bebidas)	CC	I	16	..	3
28	222/2023	CC APROSE (ag.c.seguros) / STAS e..	CC	K	5	..	5
28	225/2023	CC ADCP (adegas coop.) / SETAAB	CC	C	19	..	2
29	232/2023	AE Ryanair D.A.C.(aviação) / SPAC	AE	H	20 (cl: 5.3; 12.6-Maio22)	..	2
29	240/2023	CC ANCIPA (com.ind.prod.alimentares) / SETAAB (ind. hortofr)	CC	C	16	..	3
29	231/2023	CC ACCCL e.. (com.carnes) / STICCS	CC	G	18	..	2
29	239/2023	CC AHRESP (hot.restaur.) / FESAHT (alojamento)	CC	I	17	..	2
29	234/2023	CC AGEFE (set.eléct....) / FEPCES e..	CC	G	19	..	2
29	233/2023	CC ADCP (adegas coop.) / SITESE	CC	C	19	..	2
30	261/2023	CC FENAME (fed.nac. Metal) / SITESE e..	CC	C	22	..	2
30	246/2023	CC APIO (ind.ourivesaria) / FIEQUIMETAL	CC	C	20	..	3

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	Nº Meses (última) public. da conv./data public. PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
30	251/2023	CC AABA (agric.Baixo Alent) / SETAAB	CC	A	17	..	3
30	253/2023	CC ANIECA (escolas condução) / FECTRANS	CC	P	22	..	2
30	245/2023	AC LACTICOOP (prod.leite) e.. / Splaaecstrmmccm	CC	G	22	..	2
30	252/2023	CC ANIL (lanifícios) e.. / SINDEQ	CC	C	23	..	-2
30	250/2023	CC APHORT (hot.rest.tur.) / SITESE	CC	I	22	..	2
39	284/2023	AE Ryanair D.A.C.(aviação) / STTAMP (tripul.cab.)	AE	H	9	SNPVAC	6
39	294/2023	CC ANIL (lanifícios) e.. / FESETE	CC	C	22	..	4
39	295/2023	CC AHP (hotelaria) / SITESE	CC	I	25	AHRESP e FESAHT	3
39	303/2023	CC AEVC (empres.VianaC.) e.. / CESP	CC	G	25	..	3
39	304/2023	CC ANIL (ind.lactínios) e.. / SETAAB	CC	C	19	FESAHT	5
39	302/2023	CC ANCIPA (com.ind.prod.alimentares) / SITESE (confeit. -adm)	CC	C	20	..	5
39	301/2023	CC ANIVEC/APIV (ind.vest.confec.moda) / SINDEQ	CC	C	25	..	3
40	311/2023	CC UMP (misericórdias) / SEP e..	CC	S	24	FESAHT, FEPCES, CESP	4
40	313/2023	CC UMP (mutualidades) / FNE e..	CC	S	15	APM-RedeMut	6
40	310/2023	CC CNIS (inst.solidar.) / FEPCES e..	CC	Q	24	UMPMiseric.; APM-R.Mut.	4
40	312/2023	CC AIMMAP (ind. metalúrg. metalomec) / SINDEL	CC	C	20	..	5
41	328/2023	CC GROQUIFAR (grossist. farmac.) / FIEQUIMETAL (prod. farm)	CC	G	29	FIEQUIMETAL	2
41	329/2023	CC GROQUIFAR (grossist. farmac.) / FIEQUIMETAL (gest.praga)	CC	N	30	FIEQUIMETAL	2
41	331/2023	CC GROQUIFAR (grossist. farmac.) / SITESE (prod. farm)	CC	G	26	..	3
41	330/2023	CC FAPEL (fab.papel e cartão) / SINDEQ e..	CC	C	30	FIEQUIMETAL	2
41	327/2023	CC ANIVEC/APIV (ind.vest.confec.moda)/ FESETE	CC	C	29	..	2
41	326/2023	CC AATFL (armad.tráf.fluvial) / SITEMAQ e..	CC	H	24	..	4
PE total	118	118	118	118	118	25	4

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

Anexo - Quadro 11 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2023 - QUADRO SÍNTESE

1/2

ACORDOS de ADESÃO, 2023 (total 60)					
Acordo de Adesão (AA)			Convenção originária objeto de adesão (alargamento)		
BTE	CAE (Rev. 3)	Identificação (outorgantes)	Tipo	Publicação	Outorgantes da Convenção alargada
1	H	APA (Adm.porto Aveiro) e.. / STE (quadros téc. estado, ...)	AC	08/10/2022	APA (Adm.porto Aveiro) e.. / SNTAP (trab.admin.portuárias)
1	H	APA (Adm.porto Aveiro) e.. / SOEMMM (ofic, eng, maq, mari, merc.)	AC	08/10/2022	APA (Adm.porto Aveiro) e.. / SNTAP (trab.admin.portuárias)
2	H	Mov Cávado Transp. Mobil. e.. / FECTRANS e..	AC	08/08/2022	Rodoviária d'Entre Douro e Minho e.. / FECTRANS e..
5	C	Repsol polímeros / SIEAP (ind. energias, serv. águas Pt)	AE	15/01/2022	Repsol polímeros / COFESINT e..
18	P	CEFPI (educ.form.profis.integrada) / SINTAP (trab.admin.púb.ent.fins púb.)	AE	22/03/2018	CEFPI (educ.form.profis.integrada) / STFPSN (trab.admin.púb.soc.norte)
21	K	Mútua Pescadores-M.seguros CRL / STAS (trab. atividade seguradora)	AE	15/02/2022	Mútua Pescadores-M.seguros CRL / SINAPSA (profis. Seguros e afins)
22	H	CP - Comboios de P. / STF (Sind. transp. ferroviários)	AE	22/06/2022	CP - Comboios de P. / ASCEF (ass.sind. chefias intermédias explora. ferroviária) e..
24	J	MEO-Serv.Comunic.Multim. e.. / SERS (eng) e..	AC	08/04/2023	MEO-Serv.Comunic.Multim. e.. / STPT (sind.trab.grupo Altice em Portugal) e..
25	K	Ponto Seguro- Med.Seguros / STAS (trab. atividade seguradora)	AE	15/05/2023	Ponto Seguro- Med.Seguros / SINAPSA (profis. Seguros e afins)
26	H	Auto-Estradas Atlântico-Conc.Rodov.P., e.. / SINDEL (sind.nac.ind.e energia)	AC	29/04/2023	Auto-Estradas Atlântico-Conc.Rodov.P., e.. / SETACCOP (sind.constr.obras públ.serv.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SNF (sind.nac.farmacêuticos)	AC	15/11/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNF (sind.nac.farmacêuticos) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SITAS (sind.indep.téc.aux.saúde)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (méd.) e.. - tramitação concursal carreira médica
33	Q	Hospital Loures, EPE / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.)	AC	15/11/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNF (sind.nac.farmacêuticos) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SINDITE (téc.sup. Diagn.Terap.)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / STE (sind. quadros téc. estado, ...)	AC	15/11/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNF (farmacêuticos) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / STE (sind. quadros téc. estado, ...)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / STE (sind. quadros téc. estado, ...)	AC	15/11/2019	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / FESAP (fed.sind.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SPAS (profis.administrativos da saúde)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / SFP (fisioterapeutas port.)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / FNSTFPS (fed.nac.sind.trab.funções púb.sociais)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / FNSTFPS (fed.nac.sind.trab.funções púb.sociais)
33	Q	Hospital Loures, EPE / FNAM (fed.nac.médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (méd.) e.. - tramitação concursal carreira médica
33	Q	Hospital Loures, EPE / FESAP (fed.sind.adm.púb.entid.fins púb.)	AC	15/11/2019	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / FESAP (fed.sind.adm.púb.entid.fins púb.) e..
33	Q	Hospital Loures, EPE / ASPE (ass.sind.port.enfermeiros)	AC	29/06/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / ASPE (enfermeiros) - procedim. concursal e outros
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SNF (farmacêuticos) e..	AC	15/11/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNF (farmacêuticos) e..
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SINTAP (sind.trab.adm.púb.entid.fins púb.) e..
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FNSTFPS (fed.nac.sind.trab.funções púb.sociais)	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / FNSTFPS (fed.nac.sind.trab.funções púb.sociais)
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FESAP (fed.sind.adm.púb.entid.fins púb.) e..	AC	15/11/2019	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / FESAP (fed.sind.adm.púb.entid.fins púb.) e..
34	Q	Hospital V.Franca X., EPE / ASPE (ass.sind.port.enfermeiros)	AC	29/06/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / ASPE (enfermeiros) - procedim. concursal e outros

ACORDOS de ADESÃO, 2023 (total 60)					
Acordo de Adesão (AA)			Convenção originária objeto de adesão (alargamento)		
BTE	CAE (Rev. 3)	Identificação (outorgantes)	Tipo	Publicação	Outorgantes da Convenção alargada
34	Q	Hospital Loures, EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e..
34	Q	Hospital Loures, EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	29/12/2011	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -mod.avalia. carr. médica.
34	Q	Hospital Loures, EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	22/08/2010	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -ac.serv. mínimos greve
34	Q	Hospital Loures, EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e..
34	Q	Hospital Loures, EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	29/12/2011	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -ac.serv. mínimos greve
34	Q	Hospital Loures, EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	22/08/2010	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -ac.serv. mínimos greve
35	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	29/12/2011	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -mod.avalia. carr. médica.
35	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIM (sind.indep.médicos)	AC	22/08/2010	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -ac.serv. mínimos greve
35	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	29/12/2011	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -mod.avalia. carr. médica.
35	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	22/08/2010	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e.. -ac.serv. mínimos greve
35	Q	Hospital Loures, EPE / SIPENF (sind.indep.profis. enfermagem)	AC	22/11/2015	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -instrum. contrato trab.
35	Q	Hospital Loures, EPE / SIPENF (sind.indep.profis. enfermagem)	AC	22/03/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -procedim. concursal e..
35	Q	Hospital Loures, EPE / SE (sind. enfermeiros)	AC	22/03/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -procedim. concursal e..
35	Q	Hospital Loures, EPE / SE (sind. enfermeiros)	AC	22/11/2015	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -instrum. contrato trab.
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIPENF (sind.indep.profis. enfermagem) e..	AC	22/03/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -procedim. concursal e..
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIPENF (sind.indep.profis. enfermagem) e..	AC	22/11/2015	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SIPENF (sind.ind. profis. enferm.) e.. -instrum. contrato trab.
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIM (sind.indep. médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e..
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SIM (sind.indep. médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (médicos) e.. -trmit. concursal carr. médica
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SEP (sind. enfermeiros port.)	AC	22/11/2015	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SEP (sind. enfermeiros port.) e.. -instrum. contrato trab.
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / SEP (sind. enfermeiros port.)	AC	22/03/2018	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SEP (sind. enfermeiros port.) e.. -procedim. concursal e..
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (fed.nac. médicos) e..
37	Q	Hospital V.Franca X., EPE / FNAM (fed.nac. médicos)	AC	22/04/2019	C.Hosp.Univ.Coimbra, EPE e.. / FNAM (médicos) e.. -trmit. concursal carr. médica
39	Q	Hospital Loures, EPE / SEP (sind. enfermeiros port.)	AC	22/11/2015	C.Hosp.Univ.Algarve, EPE e.. / SEP (sind. enfermeiros port.) e.. -instrum. contrato trab.
45	R	EGEAC (emp.gest.equipam.anim.cult., EM,SA) / STAL (trab.admin.local reg. E.P. conc.af.)	AE	22/11/2009	EGEAC (emp.gest.equipam.anim.cult., EM,SA) / STML (sind.trab. município lisboa)
47	H	CP - Comboios de P. / SINTTI (sind.nac.trab. transportes e indústria)	AE	29/09/2023	CP - Comboios de P. / ASCEF (ass.sind. chefias intermédias explor. ferroviária) e..
48	Q	C.Hospitalar do Oeste, EPE / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..	AC	22/06/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNTSSADT (téc.sup.saúde áreas Diagn.Terap.) e..
48	Q	C.Hospitalar do Oeste, EPE / SNF (sind.nac. farmacêuticos) e..	AC	15/11/2018	C.Hosp.Barr.Montijo, EPE e.. / SNF (sind.nac. farmacêuticos) e..

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

Anexo - Quadro 12 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - Análise em 2023 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2023 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Adaptabilidade (35/299)	Banco de Horas (19/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos		
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2021	(=) BTE 18/2021
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 20/2022	(=) BTE 20/2022
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	(=) BTE 45/2019	0
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	SIMM	(=) BTE 45/2019	0
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	STRUN	(=) BTE 45/2019	0
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	(=) BTE 2/2022
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	(=) BTE10/2020	(=) BTE10/2020
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	(=) BTE10/2020	(=) BTE10/2020
7	CC	Revisão Global	N	AESIRF	ASSP	altera BTE 26/2019	0
9	CC	Revisão Global	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	(=) BTE 27/2019	(=) BTE 27/2019
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	(=) BTE 46/2018	(=) BTE 46/2018
12	AE	1ª convenção	H	ViaPorto	SINFA	novo	0
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	(=) BTE 5/2021	0
14	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	FNE	novo	0
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 24/2022
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021	(=) BTE 21/2021
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	(=) BTE 23/2022	novo
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 23/2022	(=) BTE 24/2022
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITSESE	(=) BTE19/2022	0
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE19/2022	0
21	AE	Alteração	H	STCP	STRUN	novo BTE 11/2019	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SITRA	novo BTE 11/2019	0
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITSESE	(=) BTE27/2019	(=) BTE27/2019
22	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	0	(=) BTE 14/2022
24	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	SEP	novo	0
26	AE	Revisão Global	H	AAVI	CESP	(=) BTE 32/2018	0
29	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	0	(=) BTE 22/2022
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	altera BTE 35/2019	0
32	AE	1ª convenção	H	Groundlink III Handling, L.da	SITAVA	novo	0
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	(=) BTE 31/2015	altera BTE 31/2015
33	CC	Alt. salarial e outras	S	ANASEL	FESETE	altera BTE 41/2017	0
33	AE	1ª convenção	H	RYANAIR	SITAVA	novo	0
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	(=) BTE 36/2015	0
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	a BTE 31/2016 e BTE 28/2016	0
37	CC	1ª convenção	G	ANF	SIFAP	novo	novo
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	altera BTE 29/2021	(=) BTE 29/2021
38	AE	Revisão Global	C	Font Salem	FESAHT	altera BTE 32/2018	0
45	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FNE	0	Alterar BTE 17/2022
48	CC	Revisão Global	G	ACAP	SINDEL	(=) BTE 37/2010	(=) BTE 37/2010

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

Anexo - Quadro 13– DIREITOS DE PERSONALIDADE - Análise em 2023 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2023 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Direitos de Personalidade (73/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	M	APECA	FEPCES	altera BTE 45/2015
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Barcarenense	SNBP	novo
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Torrejanos	SNBP	novo
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	novo BTE 24/2010
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	Novo BTE 28/2009
3	AE	Revisão Global	C	Parmalat	SETAAB	(=) BTE 19/2018
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2021
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 20/2022
4	AE	1ª convenção	H	SKY	SITAVA	novo
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	SIMM	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	STRUN	(=) BTE 45/2019
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 2/2022
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	1ª convenção	E	Águas de Fafe	SINTAP	novo
7	CC	Revisão Global	N	AESIRF	ASSP	(=) BTE 26/2019
8	AE	Revisão Global	L	GEBALIS	STAL	Novo BTE 43/2017 (25ª)
9	CC	Revisão Global	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	(=) BTE 27/2019
9	AE	1ª convenção	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	novo
9	AE	1ª convenção	H	SCOTTURB	SITRA	novo
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	(=) BTE 46/2018
12	AE	1ª convenção	H	ViaPorto	SINFA	novo
13	CC	Revisão Global	G	ACRAL	CESP	(=) BTE 16/2019
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	novo
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	(=) BTE 5/2021
13	AE	Revisão Global	C	SUCH	FESAHT	(=) BTE 34/2019
13	AE	1ª convenção	H	ALSA TODI	SITRA	novo
14	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	FNE	novo
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 24/2022
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	(=) BTE 40/2018
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	novo
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 23/2022
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITSESE	(=) BTE 19/2022
20	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 12/2021
20	CC	Alt. salarial e outras e texto	C	ANCIPA(confeitearia)	SITSESE	novo BTE 16/2019

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2023 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Direitos de Personalidade (73/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
20	AE	1ª convenção	H	EMEL	SINTAP	novo
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	novo
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 19/2021
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITSESE	(=) BTE 24/2022
22	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 14/2022
22	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	(=) BTE 1/2021
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	novo
24	CC	1ª convenção	S	União das Misericórdias	SEP	novo
25	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 22/2022
26	AE	Revisão Global	H	AAVI	CESP	(=) BTE 28/2021
26	AE	1ª convenção	N	MANOS do DOURO	FESMAR	novo
28	AE	1ª convenção	C	MEDWAY	SINDEFER	novo
29	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 28/2021
29	CC	Revisão Global	G	BOQUIFAR-Farmacêutica	FIEQUIMETAL	(=) BTE 19/2019
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato.Jornalistas	(=) BTE 27/2010
29	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 22/2022
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	(=) BTE 35/2019
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	(=) BTE 31/2015
33	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINTAP	(=) BTE 34/2019
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	(=) BTE 36/2015
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	FEPCES	(=) BTE 40/2010
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	SITSESE	(=) BTE 41/2010
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	(=) BTE 31/2016
37	CC	1ª convenção	G	ANF	SIFAP	novo
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 23/2022
38	CC	Revisão Global	G	ACISO	CESP	(=) BTE 39/2004
38	AE	Revisão Global	C	Font Salem	FESAHT	(=) BTE 32/2018
41	AE	1ª convenção	P	AMAC	FENPROF	novo
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	novo
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	Novo BTE 17/2021
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	(=) BTE 32/2021
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	STAL	(=) BTE 32/2021
47	AE	1ª convenção	I	NewRail	FESAHT	novo
48	CC	Revisão Global	G	ACAP	SINDEL	(=) BTE 37/2010
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	(=) BTE 18/2017
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SFP	(=) BTE 18/2017

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

Anexo - Quadro 14—PROTEÇÃO DE DADOS - Análise em 2023 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2023 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Proteção de Dados (74/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	CC	Revisão Global	M	APECA	FEPCES	novo BTE 45/2015
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Barcarenense	SNBP	novo
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	altera BTE 9/2021
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	Novo BTE 28/2009
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2021
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 20/2022
4	AE	1ª convenção	H	SKY	SITAVA	novo
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	SIMM	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	STRUN	(=) BTE 45/2019
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 2/2022
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	1ª convenção	E	Águas de Fafe	SINTAP	novo
7	CC	Revisão Global	N	AESIRF	ASSP	(=) BTE 26/2019
8	AE	Revisão Global	L	GEBALIS	STAL	Novo BTE 43/2017
9	CC	Revisão Global	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	(=) BTE 27/2019
9	AE	1ª convenção	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	novo
9	AE	1ª convenção	H	SCOTTURB	SITRA	novo
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	(=) BTE 46/2018
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SITECSA	(=) BTE 6/2016
12	AE	1ª convenção	H	ViaPorto	SINFA	novo
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	novo
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	(=) BTE 5/2021
13	AE	Revisão Global	C	SUCH	FESAHT	(=) BTE 34/2019
13	AE	1ª convenção	H	ALSA TODI	SITRA	novo
14	CC	1ª convenção	S	UNMP - União das Misericórdias	FNE	novo
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 24/2022
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	novo BTE 40/2018
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 21/2021
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	novo
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 23/2022
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITSESE	(=) BTE 19/2022
20	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 12/2021
20	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANCIPA(confeitearia)	SITSESE	novo BTE 16/2019
20	AE	1ª convenção	H	EMEL	SINTAP	novo
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	novo
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 19/2021

2/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2023 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Proteção de Dados (74/299)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITSESE	(=) BTE 24/2022
22	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 14/2022
22	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	(=) BTE 1/2021
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	novo
23	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	(=) BTE 13/2023
24	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	SEP	novo
26	AE	Revisão Global	H	AAVI	CESP	(=) BTE 28/2021
26	AE	1ª convenção	N	MANOS do DOURO	FESMAR	novo
28	AE	1ª convenção	C	MEDWAY	SINDEFER	novo
28	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	altera BTE 47/2018
29	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 28/2021
29	CC	Revisão Global	G	BROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	novo BTE 19/2019
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Índicatos.Jornalista	(=) BTE 27/2010
29	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 22/2022
29	AE	Revisão Global	H	TAP	SPAC	(=) BTE 24/2010
29	AE	e outras / texto c	C	TABAQUEIRA	FESAHT	novo BTE 27/2016
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	(=) BTE 35/2019
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	(=) BTE 31/2015
33	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINTAP	(=) BTE 34/2019
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	(=) BTE 36/2015
34*	CC	Revisão Global	C	ASSIMAGRA	FEVICOM	novo
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	FEPCES	(=) BTE 40/2010
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	SITSESE	(=) BTE 41/2010
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	(=) BTE 31/2016
37	CC	1ª convenção	G	ANF	SIFAP	novo
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2022
38	CC	Revisão Global	G	ACISO	CESP	altera BTE 39/2004
38	AE	Revisão Global	C	Font Salem	FESAHT	(=) BTE 32/2018
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	novo
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	altera BTE 17/2021
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	(=) BTE 32/2021
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	STAL	(=) BTE 32/2021
47	AE	1ª convenção	I	NewRail	FESAHT	novo
48	CC	Revisão Global	G	ACAP	SINDEL	(=) BTE 37/2010
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	(=) BTE 18/2017
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SFP	(=) BTE 18/2017

*última revisão é de 1986

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

Anexo - Quadro 15– DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO - ANÁLISE EM 2023 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR

DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO (2023)						Comparação Direito Desconexão (10/299)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	novo (BTE 10/2020)
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	novo (BTE 10/2020)
7	AE	Alt. salarial e outras	K	Oitante	MAIS Sindicato	novo (BTE 30/2017)
7	AE	Alt. salarial e outras /texto consolidado	K	AIG EUROPE	STAS	novo (BTE 17/2019)
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	novo
20	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANCIPA(confeitearia)	SITese	novo (BTE 16/2019)
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	novo
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato.Jornalistas	novo (BTE 27/2010)
45	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FNE	novo (17/2022)
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	novo (BTE 17/2021)

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

Nota: em 2022: Direito à desconexão 8/240

Nota: em 2021: Direito à desconexão 5/208

Nota: em 2020: Direito à desconexão 5/169

Nota: em 2019: Direito à desconexão 6/240

Nota: em 2018 : Direito à desconexão 3/220

Anexo - Quadro 16–TELETRABALHO - Análise em 2023 relativamente à convenção anterior

TELETRABALHO (2023)						Comparação Teletrabalho (24/299)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 2/2022
7	AE	Alt. salarial e outras / texto	K	AIG EUROPE	STAS	altera BTE 17/2019
9	AE	1ª convenção	E	MAI AMBIENTE, EM	SINTAP	novo
10	CC	Alt. salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 20/2022
12	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	STAS	altera BTE 20/2022
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	novo
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	(=) BTE 5/2021
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	novo (BTE 40/2018)
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	novo
18	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA	altera BTE 6/2022
18	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA	altera BTE 5/2022
20	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANCIPA(confeitaria)	SITese	novo BTE (16/2019)
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITese	altera BTE 27/2019
22	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	altera BTE 21/2022
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	novo
29	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	novo (BTE 19/2019)
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato.Jornalistas	novo (BTE 27/2010)
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	novo (BTE 35/2019)
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	(=) BTE 48/2022
33	AE	Alt. salarial e outras	C	INCM	SITese	novo BTE (31/1999)
45	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FNE	novo 17/2022
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	novo (BTE 17/2021)
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	altera BTE 18/2017
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SFP	altera BTE 18/2017

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

Nota: em 2022: Teletrabalho 27/240

Nota: em 2021: Teletrabalho 6/208

Nota: em 2020: Teletrabalho 3/169

Nota: em 2019: Teletrabalho 12/240

Nota: em 2018 : Teletrabalho 9/220

Anexo - Quadro 17- ATIVIDADE SINDICAL - Análise em 2023 relativamente à convenção anterior

1/9

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
1	CC	Revisão Global	M	APECA	FEPCES	altera BTE 45/2015
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Barcarenense	SNBP	novo
1	AE	1ª convenção	O	AHBV - Torrejanos	SNBP	novo
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0
1	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	altera BTE 9/2021
1	AE	Alt. salarial	R	GesLoures	SINTAP	0
1	AE	Alt. salarial e outras	S	AAC	CESP	0
2	CC	Alt. salarial e outras	N	APAVT	SIMAMEVIP	0
2	AC	Alt. salarial e outras	C	Navigator Tissue Ródão	FETESE	0
2	AE	Revisão Global	E	RESIALENTEJO	STAL	altera BTE 28/2009
2	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
2	AE	Alt. salarial e outras	K	A CARAVELA	STAS	0
2	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	STAS	0
3	AE	Revisão Global	C	Parmalat	SETAAB	Alterar BTE 29/2020
4	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 19/2022
4	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 20/2022
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETESE	altera BTE 22/2020
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	altera BTE 22/2020
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITASE	altera BTE 22/2020
4	AE	1ª convenção	H	SKY	SITAVA	novo
4	AE	Alt. salarial / texto consolidado	A	DOCAPESCA	SINDEPESCAS	0
4	AE	Alteração	C	Santos Barosa Vidros	FEVICCOM	0
4	AE	Alteração	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	0
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	FECTRANS	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	SIMM	(=) BTE 45/2019
5	CC	Revisão Global	H	ANTRAM	STRUN	(=) BTE 45/2019
5	CC	Alt. salarial e outras	K	APROSE	STAS	0
5	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	(=) BTE 2/2022
5	AE	Alteração	E	ADC Águas da Covilhã	SINTAP	0
5	AE	Alt. salarial e outras	I	Pestana Pousadas	FESAHT	0
5	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	0
6	CC	Alt. salarial e outras	G	ACA	CESP	0
6	CC	Alt. salarial e outras	G	AE - Braga	CESMINHO	0
6	AC	Alt. salarial e outras	K	LUSITÂNIA	STAS	0
6	AE	Revisão Global	C	SN Maia	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	SINDEL	(=) BTE 10/2020
6	AE	1ª convenção	E	Águas de Fafe	SINTAP	novo
6	AE	Alt. salarial e outras	C	GALLOVIDRO	FEVICCOM	0
7	CC	Revisão Global	N	AESIRF	ASSP	altera BTE 26/2019
7	CC	Alt. salarial e outras	F	AECOPS	FETESE	0
7	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	SITASE	0
7	CC	Alt. salarial	N	APFS	STAD	0
7	AC	Alt. salarial e outras	G	LACTICOOP	SINDCES	0
7	AC	Alt. salarial e outras	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 25/2021
7	AE	Alt. salarial e outras	K	Oitante	MAIS Sindicato	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
7	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	K	AIG EUROPE	STAS	altera BTE 17/2019, ao introduzir a
7	AE	Alt. salarial e outras	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR	0
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	CNIS	FNSTFPS	0
8	AC	Alt. salarial e outras	H	AVEIPOINT	Sindicato 2013 TTP - Aveiro	0
8	AE	Revisão Global	L	GEBALIS	STAL	altera BTE 43/2017
8	AE	Alt. salarial e outras	H	Medtug Sines	SITEMAQ	0
9	CC	Revisão Global	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	(=) BTE 27/2019
9	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	RENA	SITAVA	0
9	AC	Alt. salarial e outras	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	0
9	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Liberty Seguros	STAS	0
9	AE	1ª convenção	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	novo
9	AE	1ª convenção	H	SCOTTURB	SITRA	novo
9	AE	Revisão Global	H	RYANAIR	SITTAMP	0
9	AE	Revisão Global	H	EMEM	SINTAP	(=) BTE 46/2018
9	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	SIDUL	FESAHT	0
9	AE	Alt. salarial e outras	H	Empresa Martin	SITRA	0
10	CC	Alt. salarial e outras	A	AARIBATEJO	SETAAB	altera BTE 20/2022
10	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 19/2022
10	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	FESAHT	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SENSIQ	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SITSE	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	SITRA	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SOFLUSA	STFCMM	0
10	AE	Alt. salarial e outras	H	Porto Santo Line - TM	FESMAR	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SENSIQ	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITSE	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITRA	0
10	AE	Alt. salarial e outras	I	Apeadeiro 2020	FESAHT	0
10	AE	Alt. salarial e outras	K	MUDUM	STAS	0
10	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FNSTFPS	0
10	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FEPCES	0
11	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	(=) BTE 14/2022
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITEMAQ	0
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITSE	0
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	SITRA	0
11	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	TRANSTEJO	STFCMM	0
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	0
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SITECSA	(=) BTE 6/2006
11	AE	Alteração	H	NAV- PORTUGAL	SITAVA	0
11	AE	Alt. salarial e outras	K	Oitante	FSIB	0
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHETA	SITSE	0
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_alojamento	SITSE	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
12	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	0
12	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	STAS	0
12	AE	1ª convenção	H	ViaPorto	SINFA	novo
12	AE	Alt. salarial	E	EPAL	SITE-CSRA	0
12	AE	Alt. salarial e outras	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	altera BTE 35/2022
12	AE	Alt. salarial e outras	J	EMPORDEF	SITAVA	0
13	CC	Revisão Global	G	ACRAL	CESP	(=) BTE 16/2019
13	CC	Alt. salarial	G	ANF	SIFAP	0
13	CC	Alt. salarial e outras	H	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SECTPDL	0
13	CC	Alt. salarial e outras	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	0
13	AC	1ª convenção	E	Águas do Norte	SIEAP	novo
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	(=) BTE 4/2022
13	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	LACTICOOP	STRUP	(=) BTE 31/2022
13	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	SINDEL	0
13	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	STAL	0
13	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Ageas Portugal	SINAPSA	0
13	AE	Revisão Global	C	SUCH	FESAHT	(=) BTE 21/2019
13	AE	1ª convenção	H	ALSA TODI	SITRA	novo
13	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	E	CMPEAE	SINTAP	0
13	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	STTAMP	0
14	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	FNE	novo
14	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	0
14	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	SITese	0
14	CC	Alt. salarial	G	ANF	SINPROFARM	0
14	CC	Alt. salarial	S	ANASEL	SITese	0
14	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	APROFER	0
14	AE	Alt. salarial e outras	P	Colégio Valsassina	SPGL	0
15	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	APIC (Curtumes)	FESETE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIMEE	FE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Grossistas)	SITese	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ACIFF	CESP	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Retalhistas)	SITASE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	S	União das mutualidades	FNE	0
15	AE	Alt. salarial e outras	N	Tomaz do Douro	FESMAR	0
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ITA	FESAHT	0
16	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 24/2022
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	FESAHT	0
16	AC	Alt. salarial e outras	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP	0
16	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	altera BTE 40/2018
16	AE	Alt. salarial e outras	C	OGMA	SITAVA	0
16	AE	Alt. salarial e outras	H	DHL	SITAVA	0
17	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 20/2022
17	CC	1ª convenção	A	FNOP	SETAAB	novo
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	altera BTE 23/2022
17	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 23/2022
17	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	0
17	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	0
17	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHRESP	FESAHT	0
17	AE	Alt. salarial e outras	O	AHBV - Amadora	SNBP	0
18	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SIMA	0
18	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	G	ACCCL	STICCS	0
18	AC	Alt. salarial e outras	K	Montepio	MAIS Sindicato	0
18	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA	altera BTE 6/2022
18	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA	altera BTE 5/2022
18	AE	Alt. salarial e outras	C	CELBI	SIFOMATE	0
19	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ANILACT	SETAAB	0
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SITASE	0
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 30/2021
19	CC	Alt. salarial e outras	G	AGEFE.TIC	FEPCEs	0
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	SITASE	(=) BTE 19/2022
19	AE	Alt. salarial e outras	C	PARMALAT	SETAAB	(=) BTE 3/2023
19	AE	Alt. salarial e outras	C	CIMPOR	FEVICCOM	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
19	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	CTT Expresso	SINDETELCO	0
20	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 12/2021
20	CC	Alt. salarial	Q	CNIS	FNE	0
20	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANCIPA(confeitaria)	SITese	altera BTE 16/2019
20	CC	Alt. salarial e outras	C	AIMMAP	SINDEL	0
20	AE	Revisão Global	H	RYANAIR	SPAC	(=) BTE 48/2019
20	AE	1ª convenção	H	EMEL	SINTAP	novo
20	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SITTAMP	0
20	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	EMEL	CESP	0
20	AE	Alt. e texto consolidado	R	OPART	CENA-STE	0
21	CC	1ª convenção	H	ANTROP	STRN	novo
21	CC	Alt. salarial e outras	M	ANCIA	SETACCOP	0
21	AC	Alt. salarial e outras	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	(=) BTE 15/2022
21	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	Montepio	SBN	0
21	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	(=) BTE 19/2022
21	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	0
21	AE	Alt. salarial e outras	C	CIMPOR	SITese	0
21	AE	Alteração	H	STCP	STRUN	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SITRA	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	STCP	SNMOT	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	UECCU	FESMAR	0
21	AE	Alt. salarial e outras	H	PORTUGS II	SITEMAQ	0
21	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	CTT	SINDETELCO	0
22	CC	Revisão Global	C	FENAME	SITese	(=) BTE 27/2019
22	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 14/2022
22	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	(=) BTE 40/2021
22	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	SITese	0
22	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	(=) BTE 1/2021

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
22	AC	Alt. salarial e outras	N	Douro Azul	FESMAR	altera BTE 15/2018
22	AC	Alt. salarial e outras	K	ZURICH	SINAPSA	0
22	AE	1ª convenção	H	TUB	STAL	novo
22	AE	Alt. salarial e outras	E	AGERE	SINTAP	0
23	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	(=) BTE 40/2021
23	AE	Alt. salarial e outras	H	SILOPOR	FEPCES	0
23	AE	Alt. salarial	J	EMPORDEF	SITAVA	0
23	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	R	LAGOS-EM-FORMA	SINTAP	0
24	CC	1ª convenção	S	UMP - União das Misericórdias	SEP	novo
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	CNIS	FEPCES	0
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	AIMMAP	SIMA	0
24	CC	Alt. salarial e outras	H	AATFL	SITEMAQ	0
24	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	D	REN	FIEQUIMETAL	0
24	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	D	REN	SINDEL	0
24	AE	Alt. salarial e outras	H	PROMARINHA	FESMAR	(=) BTE 16/2022
25	CC	Revisão Global	G	AE - Viana do Castelo	CESP	(=) BTE 22/2022
25	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	0
25	CC	Alt. salarial e outras	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese	0
25	AE	Alt. salarial e texto consolidado	E	EPAL	SITE-CSRA	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	FECTRANS	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	SINFA	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	ViaPorto	SNTSF	0
26	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese	0
26	AC	1ª convenção	H	APDL	FECTRANS	novo
26	AE	Revisão Global	H	AAVI	CESP	(=) BTE 28/2021
26	AE	1ª convenção	N	MANOS do DOURO	FESMAR	novo
26	AE	Alt. salarial	E	CMPEAE	SINTAP	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	SIEAP	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	SINDEL	0
27	AC	Alt. salarial	E	Águas do Norte	STAL	0
27	AC	Alt. salarial	K	FIDELIDADE	SINAPSA	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	COFESINT	0
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	FIEQUIMETAL	0
27	AE	Alt. salarial e outras	C	PETROGAL	SITSESE	0
27	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Metro-Lisboa	FECTTRANS	0
27	AE	Alt. salarial e outras	K	CGD	STEC	0
28	CC	Alt. salarial	R	LPFP	SJP Futebol	0
28	AC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	SUPER BOCK	SINTICABA	0
28	AE	1ª convenção	C	MEDWAY	SINDEFER	novo
28	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	altera BTE 47/2018
28	AE	Alt. salarial e outras	P	CITEFORMA	SITSESE	0
29	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 28/2021
29	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	(=) BTE 19/2019
29	CC	Revisão Global	J	APIMPRENSA	Sindicato.Jornalistas	altera BTE 27/2010
29	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 22/2022
29	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIVEC/APIV	FESETE	0
29	AE	Revisão Global	H	TAP	SPAC	Altera BTE 24/2010
29	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	TABAQUEIRA	FESAHT	novo BTE 27/2016
29	AE	Alt. salarial e outras	G	TABAQUEIRA II	FESAHT	0
30	CC	Revisão Global	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	(=) BTE 37/2020
30	CC	Alt. salarial e outras	C	FAPEL	SINDEQ	0
30	AE	Revisão Global	R	PARQUES DE SINTRA	SINTAP	altera BTE 35/2019
30	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SMAQ	0
30	AE	Alt. salarial	K	A CARAVELA	STAS	0
31	AE	Alt. salarial e outras	H	AENL	CESP	0
32	CC	Alt. salarial	H	AANP	SIMAMEVIP	0
32	AE	1ª convenção	H	Groundlink III Handling, L.da	SITAVA	novo
32	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SINCTA	(=) BTE 31/2015
32	AE	Alt. salarial	C	INCM	SINTTAV	0
32	AE	Alt. salarial e outras	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	0
32	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
33	CC	Alt. salarial e outras	G	AEVP_Administ.	FESAHT	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
33	CC	Alt. salarial e outras	G	AEVP_Armazem	FESAHT	0
33	CC	Alt. salarial e outras	S	ANASEL	FESETE	0
33	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINTAP	(=) BTE 21/2019
33	AE	1ª convenção	H	RYANAIR	SITAVA	novo
33	AE	Revisão Global	J	RTP	FE	(=) BTE 14/2019
33	AE	Alt. salarial	C	INCM	FIEQUIMETAL	0
33	AE	Alt. salarial e outras	C	INCM	SITASE	0
33	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	SITRA	0
33	AE	Alt. salarial e outras	H	CARRISTUR	SNMOT	0
33	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ	0
33	AE	Alteração	R	OPART	CENA-STE	0
34	CC	Revisão Global	C	ASSIMAGRA	FEVICOM	novo
34	AC	Alt. salarial e outras	H	BRISA	SETACCOP	0
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT	0
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	0
34	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	ADP - Fertilizantes	SITASE	0
35	AE	Alt. salarial e outras	C	Parmalat	FIEQUIMETAL	(=) BTE 45/2022
35	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	EMEL	SITASE	0
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	FEPCE	altera BTE 40/2010
36	CC	Revisão Global	Q	APAC	SITASE	altera BTE 41/2010
36	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	ASCEF	0
36	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SFRCI	0
37	CC	Revisão Global	C	APICCAPS	SINDEQ	altera BTE 28/2019
37	CC	1ª convenção	G	ANF	SIFAP	novo
37	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	AEVP	SINTICABA	0
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	0
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCE	0
37	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	0
37	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 29/2022
38	CC	Revisão Global	G	ACISO	CESP	altera BTE 39/2004
38	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNSTFPS	0

Atividade sindical - Convenções de 2023 em comparação com a convenção anterior						
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos	Comparação (105/299)
38	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	FEVICCOM	0
38	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	APCOR	SINDCES	0
38	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ABIMOTA	SINDEL	0
38	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese	0
38	CC	Alt. salarial e outras	J	APIMPRENSA	SITese	0
38	AE	Revisão Global	C	Font Salem	FESAHT	altera BTE 32/2018
40	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FEPCEs	0
40	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SPAC	(=) BTE 23/2017
41	AE	1ª convenção	P	AMAC	FENPROF	novo
42	AE	Alteração	H	ViaPorto	SMAQ	0
42	AE	Alt. salarial e outras	S	AE-IST	SITese	0
43	AE	1ª convenção	E	Infraquinta	SINTAP	novo
44	CC	Alt. / texto consolidado	C	ASSIMAGRA	FEVICCOM	0
44	AC	Alt. salarial e outras	G	BP - Portugal	COFESINT	0
44	AE	Alt. salarial e outras	R	FCP	CESP	0
45	CC	Alt. salarial e outras	G	ACISTD Setúbal	CESP	0
45	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FNE	0
45	AE	Revisão Global	R	GesLoures	SINTAP	altera BTE 17/2012
45	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	Paper.Viana	SITE-NORTE	0
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	altera BTE 32/2021
46	AE	Revisão Global	E	INOVA	STAL	altera BTE 32/2021
48	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	Parques Tejo	STMO	0
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	altera BTE 18/2017
46	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	SATA Internacional	SPAC	0
47	CC	Alt. salarial e outras	G	ACILIS	CESP	0
47	AE	1ª convenção	I	NewRail	FESAHT	novo
48	CC	Revisão Global	G	ACAP	SINDEL	(=) BTE 37/2010
48	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	Parques Tejo	STMO	0
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SDPGL	altera BTE 18/2017
48	AE	Revisão Global	Q	SCML	SFP	altera BTE 18/2017

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

Anexo - Quadro 18- - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

1/5

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
A CARAVELA	A Caravela - Companhia de Seguros, SA
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo
AAC	Associação Académica de Coimbra
AANP	Associação dos Agentes de Navegação de Portugal
AARIBATEJO	Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria
AATFL	Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local
AAVI	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária
ABIMOTA	Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro
ACAP	Associação Automóvel de Portugal
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa
ACIBARCELOS	Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos
ACIFF	Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz
ACILIS	Associação de Comércio, Indústria, Serviço e Turismo de Leiria e outras
ACISO	Associação Empresarial Ourém
ACISTD Setúbal	Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve
ADC Águas da Covilhã	Águas da Covilhã
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio por grosso)
ADIPA (Retailistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Comércio a retalho)
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA
AE - Braga	Associação Empresarial de Braga
AE - Viana do Castelo	Associação Empresarial de Viana do Castelo
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços
AE-IST	Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico
AENL	Auto-Estradas Nortelitoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA
AES	Associação de Empresas de Segurança
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança
AEVP	Associação das Empresas de Vinho do Porto
Ageas Portugal	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA
AGEFE.TIC	Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)
AGERE	AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM
Águas de Coimbra	Águas de Coimbra, EM
Águas de Fafe	Águas de Fafe, EM
Águas do Norte	Águas do Norte, SA
AHBV - Amadora	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Amadora
AHBV - Barcarenense	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Barcarenense
AHBV - Torrejanos	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Torrejanos
AHETA	Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve
AHP - Ass. Hotel. Port.	AHP - Associação de Hotelaria de Portugal

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
AHRESP_Alojamento	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal - Alojamento
AHRESP_Restauração e Bebidas	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal - Restauração e Bebidas
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano
AIG EUROPE	AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio
ALSA TODI	Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.da
AMAC	Academia Musical dos Amigos das Crianças
ANASEL	Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves
ANASEL	Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves
ANCIA	Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel
ANCIPA(batata frita)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares(batata frita)
ANCIPA(hortofrutícolas)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (hortofrutícolas)
ANF	Associação Nacional das Farmácias
ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
ANTRAM	Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias
ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
AOPDDL_Portuários.Leixões	Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões
APAC	Associação Portuguesa de Analistas Clínicos
APAT - Transitários	Associação dos Transitários de Portugal - APAT
PAVAT	Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo
APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
APDL	Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo,SA
Apeadeiro 2020	Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, Ldª
APECA	Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração
APFS	Associação Portuguesa de Facility Services
APHORT	Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo
APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos
APIMPRENSA	Associação Portuguesa de Imprensa (ex-AIND)

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
APIO	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
APROSE	Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros
ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
ASSIMAGRA	Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins
Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA
Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
AVEIPOINT	Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Ld. ^a
BIOTEK_Pasta.Papel	BIOTEK, SA
BP - Portugal	BP Portugal S.A.
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.
CAIMA_Celulose	CAIMA – Indústria de Celulose, S.A.
CAP	CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL
CARRISTUR	CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA
CGD	Caixa Geral de Depósitos, SA
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
CITEFORMA	Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias
CMPEAE	CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM
CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
Colégio Valsassina	Colégio Valsassina, SA
CP comboios	CP comboios de Portugal, E.P.E.
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.
CTT Expresso	CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)
DOCAPESCA	Docapesca - Portos e Lotas, SA
Douro Azul	Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A.
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA
EMEL	EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M. S.A.
EMEM	Empresa Municipal de Estacionamento da Maia, EM
EMPORDEF	EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA
Empresa Martin	Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal
EPAL	EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA
Europ Assistance - Seguros	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA
Europ Assistance - Seguros	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
FCP	Futebol Clube do Porto
FENAME	Federação Nacional do Metal
FIDELIDADE	Fidelidade - Seguradora
FNOP	Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas
Font Salem	Font Salem Portugal, SA
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA
GEBALIS	GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, E.M. S.A
GesLoures	Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da
GROQUIFAR-Controlo de pragas	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Controlo de pragas)
GROQUIFAR-Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)
GROQUIFAR-Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)
Groundlink III Handling, L.da	Groundlink III Handling, L.da
INCM	Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA
Infraquinta	Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM
INOVA	Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
LACTICOOP	União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL
LAGOS-EM-FORMA	LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA
Liberty Seguros	Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
LUSITÂNIA	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.
MAI AMBIENTE, EM	MAI AMBIENTE, EM
MANOS do DOURO	Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.da
MATM_Açores.Maritima	Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.
Medtug Sines	Medtug Sines, SA
MEDWAY	Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA
MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (ex-PT Comunicações SA)
Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
Montepio	Caixa Económica Montepio Geral
MUDUM	MUDUM - Companhia de Seguros, SA
Mútua	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL
NAV- PORTUGAL	Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE
Navigator Tissue Ródão	Navigator Tissue Ródão, SA
NewRail	NewRail - Restauração e Serviços, L.da
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
NORQUIFAR - Farmacêuticos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
NORQUIFAR - Químicos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Anexo - Quadro 19 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

1/2

Acrónimo/Sigla	Designação
APROFER	Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário
ASCEF	Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária
ASSP	Associação Sindical de Segurança Privada
CENA-STE	Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos
CESMINHO	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes
FE	Federação dos Engenheiros
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
FENPROF	Federação Nacional dos Professores
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
FESMAR	Federação Dos Sindicatos Dos Trabalhadores Do Mar
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
FIEQUIMETAL	Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas
FNE	Federação Nacional da Educação
FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
FSIB	Federação dos Sindicatos Independentes da Banca
MAIS Sindicato	Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias
SBN	Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal
SDPGL	Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo
SECTPDL	Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
SETAAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
SETACOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços
SFP	Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses
SFRCI	Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante
SIEAP	Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal
SIFAP	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
SIMM	Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins
SINCTA	Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços
SINDEFER	Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia
SINDEL	Sindel- Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SINDEPESCAS	Sindicato Democrático das Pescas
SINDEQ	Sindicato das Indústrias e Afins

Acrónimo/Sigla	Designação
SINDELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média
Sindicato 2013 TTP - Aveiro	Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro
Sindicato.Jornalistas	Sindicato dos Jornalistas
SINFA	Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
SINTICABA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins
SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
SIPLA	Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas
SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
SITECSA	Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA (TTA - Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticos)
SITE-CSRA	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas
SITEMAQ	Sindicato de Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
SITE-NORTE	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte
SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
SITSECCVAC	Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo
SJP Futebol	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses
SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
SNMOT	Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores
SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil
SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa
SPLAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras
STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
STEC	Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos
STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
STMO	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa
STPT	Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal
STRN	Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Norte
STRUN	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

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