

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2024**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2024*

Data de edição: 8 de agosto de 2025

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: 15 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS**– Composição:**

Presidente: **Ana Couto de Olim** (Organização Governamental | DGERT)

Organizações Governamentais:

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

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN – **Ana Isabel Lopes Pires** (efetivo); Catarina M. Morais de Oliveira (suplente)
José Manuel Oliveira (efetivo); Hugo Filipe Rodrigues Dionísio (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 – **Isabel Francisco** (efetivo); Mariana Pereira (suplente)
- CIP – **Nuno M. V. Nobre Biscaya** (efetivo); Luís Henrique (suplente)
- CTP – **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo); Alexandra Antunes (suplente)

AUTORAS DO RELATÓRIO

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

– Colaboração técnica – equipa CRL:

- **Ana Antunes**
- **Manuel Alves**
- **Micael Pereira**
- **Nélia Nobre**

Secretariado: Marcelo Faria

COMISSÃO CIENTÍFICA**– Composição:**

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

ÍNDICE

Introdução	1
Sumário Executivo.....	4
1 Nota prévia.....	20
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo	22
2.1 Contexto económico	22
2.2 Contexto normativo.....	30
3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2024 e sua evolução desde 2010	40
3.1 Enquadramento metodológico	40
3.2 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2024 e a evolução desde 2010.....	41
3.3 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente (2010 a 2024) ...	45
3.4 Remunerações	54
3.5 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva.....	59
3.5.1 Conciliação e mediação	59
3.5.2 Arbitragem	60
4 A negociação coletiva em 2024	62
4.1 Caracterização geral da contratação coletiva em 2024.....	62
4.1.1 Panorâmica dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva em geral e das Convenções Coletivas, em particular	62
4.1.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	67
4.1.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2024	68
4.2 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho	71
4.3 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2024	75
4.3.1 Introdução.....	75
4.3.2 Análise geral	75
4.3.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho	80
4.3.3.1 Nota prévia	80
4.3.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CT	81
4.3.4 Reflexos das alterações legislativas de 2023 na contratação coletiva	90
4.3.4.1 Efeitos da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril na contratação coletiva de 2024	90
4.3.5 Aplicação das convenções	95
4.3.5.1 Âmbito geográfico de aplicação	95
4.3.5.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação ..	96
4.3.5.3 Âmbito temporal de aplicação	99
4.3.5.4 Caducidade e sobrevivência	108
4.3.5.5 Aplicação de diferentes convenções – cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções	113
4.3.5.6 Regulamentos e acordos complementares	115
4.3.6 Tempo de trabalho.....	119
4.3.6.1 Considerações preliminares	119
4.3.6.2 Duração do tempo de trabalho	120
a) Limites máximos do PNT.....	120
b) Duração do período anual de férias.....	125
c) Feriados e ausências equiparáveis.....	128
d) Dever de abstenção de contacto.....	129

4.3.6.3	Organização dos tempos de trabalho	131
a)	<i>Nota prévia</i>	131
b)	<i>Adaptabilidade</i>	133
c)	<i>Banco de horas</i>	140
d)	<i>Horário concentrado</i>	148
e)	<i>Isenção de horário de trabalho</i>	149
f)	<i>Trabalho suplementar</i>	154
g)	<i>Trabalho por turnos e trabalho noturno</i>	164
h)	<i>Regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade</i>	173
i)	<i>Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador</i>	178
4.3.7	Promoção das qualificações dos trabalhadores	182
4.3.7.1	Enquadramento geral	182
4.3.7.2	Formação Profissional	183
4.3.7.3	Trabalhador-estudante	190
4.3.8	Igualdade e não discriminação nas relações laborais	192
4.3.8.1	<i>Nota prévia</i>	192
4.3.8.2	Regulação geral da igualdade e não discriminação	194
4.3.8.3	Conciliação entre a vida familiar e profissional	197
4.3.9	Direitos e deveres das partes; em especial, a proteção de dados pessoais	203
4.3.9.1	<i>Nota prévia</i>	203
4.3.9.2	Proteção de dados em especial: meios de vigilância a distância, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores	204
4.3.10	Novas tecnologias e relações de trabalho	207
4.3.10.1	<i>Nota prévia</i>	207
4.3.10.2	Teletrabalho	208
4.3.11	Avaliação de desempenho	217
4.3.11.1	Evolução Profissional	220
4.3.12	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	221
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	<i>Nota prévia</i>	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	242
4.3.14.4	Riscos psicossociais, em especial o assédio	243
a)	<i>Enquadramento</i>	243
b)	<i>Riscos psicossociais</i>	244
c)	<i>Assédio</i>	245
5	A contratação coletiva na Administração Pública	248
5.1	<i>Enquadramento</i>	248
5.2	<i>Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2024</i>	249
5.3	<i>A negociação coletiva na Administração Pública em 2024</i>	250

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 2023)	24
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2023	26
QUADRO 3 - VARIAÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012 A 2024)	27
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2011 A 2024)	27
QUADRO 5 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011 A 2024)	29
QUADRO 6 - CONVENÇÕES COLETIVAS, PCT E TCO AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO R.U. – QUADROS DE PESSOAL, POR NUTS (2010 A 2023)	45
QUADRO 7 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2024)	50
QUADRO 8 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2024	50
QUADRO 9 - CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES: AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 A 2024)	52
QUADRO 10 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2024), POR CAE	53
QUADRO 11 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO PUBLICADOS EM BTE E COM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2024), POR CAE	54
QUADRO 12 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL, 2024	57
QUADRO 13 - REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MÁXIMA E MÍNIMA DOS IRCT PUBLICADOS EM 2024, POR CAE	58
QUADRO 14 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2010 A 2024)	59
QUADRO 15 - DECISÕES ARBITRAIS (2010 A 2024)	61
QUADRO 16 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2024 E 2023)	63
QUADRO 17 - IRCT PUBLICADOS EM 2024, 2023 E 2022 (POR TIPO)	63
QUADRO 18 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2024 E 2023 (POR TIPO)	64
QUADRO 19 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024 E 2023 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	65
QUADRO 20 - NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024 E 2023 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO)	66
QUADRO 21 - NÚMERO MÉDIO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2024 E 2023)	67
QUADRO 22 - TIPO DE CONVENÇÕES ESTENDIDAS (2024 E 2023)	68
QUADRO 23 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE – E ENTRE A PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE (2024)	70
QUADRO 24 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL: NÚMERO DE IRCT PUBLICADOS E DE EMPRESAS ABRANGIDAS, EM 2024 E 2023	73
QUADRO 25 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL, 2024	74
QUADRO 26 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2024 E 2023)	78
QUADRO 27 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR SUBTIPO (2024 E 2023)	79
QUADRO 28 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART. 492.º DO CT, PRIMEIRAS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (2024 E 2023)	81
QUADRO 29 - EFEITOS DA LEI N.º 13/2023 (REV. CT) NAS CONVENÇÕES COLETIVAS, 2024	92
QUADRO 30 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO), 2024 E 2023	96
QUADRO 31 - ADEÇÃO INDIVIDUAL NAS CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO E SUBTIPO (2024, 2023 E 2022)	98
QUADRO 32 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA (2024, 2023 E 2022)	100
QUADRO 33 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2024 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	101
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E POR NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2024)	102

QUADRO 35 - NÚMERO DE CONVENÇÕES COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA E/OU CADUCIDADE DA CONVENÇÃO (POR TIPO E SUBTIPO), 2024 E 2023.....	104
QUADRO 36 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 2024 E 2023	105
QUADRO 37 - CONVENÇÕES QUE ESTABELECEM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO), 2024 E 2023	106
QUADRO 38 - ACORDOS DE SUSPENSÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA CELEBRADOS EM 2021 E QUE FORAM REVOGADOS ATÉ 2024	108
QUADRO 39 - NÚMERO DE CONVENÇÕES COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2024 E 2023	110
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE	112
QUADRO 41 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO, 2024.....	114
QUADRO 42 - NÚMERO DE CONVENÇÕES COM REGIMES TRANSITÓRIOS 2024 E 2023.....	115
QUADRO 43 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2024 E 2023)	116
QUADRO 44 - NÚMERO DE REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES, POR TÓPICO (2024)	119
QUADRO 45 - PNT TEMPO COMPLETO, 2024 E 2023 (POR SUBTIPO)	121
QUADRO 46 - JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 2024 E 2023 (POR SUBTIPO)	123
QUADRO 47 - FÉRIAS 2024 E 2023 (POR SUBTIPO).....	125
QUADRO 48 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM FÉRIAS, POR N.º DE DIAS – SEM E COM MAJORAÇÃO	127
QUADRO 49 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, POR TIPO, 2024, 2023 E 2022	130
QUADRO 50 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (POR TIPO) 2019 A 2024	133
QUADRO 51 - NÚMERO DE IRCT PUBLICADOS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, 2024 E 2023	134
QUADRO 52 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2024)	137
QUADRO 53 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO), 2024 E 2023	141
QUADRO 54 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS), 2024.....	144
QUADRO 55 - CONVENÇÕES QUE REGULAM O HORÁRIO CONCENTRADO (2024).....	148
QUADRO 56 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2024 E 2023)	149
QUADRO 57 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) (2024 E 2023)	155
QUADRO 58 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS), 2024	162
QUADRO 59 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO POR TURNOS, SEGUNDO TIPO E SUBTIPO (2024 E 2023).....	166
QUADRO 60 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO NOTURNO, SEGUNDO TIPO E SUBTIPO (2024 E 2023)	166
QUADRO 61 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 2024 E 2023	175
QUADRO 62 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM OS HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2024 E 2023)	180
QUADRO 63 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO, 2024 E 2023	182
QUADRO 64 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO), 2024 E 2023	183
QUADRO 65 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2024 E 2023)	194
QUADRO 66 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL, 2024.....	198
QUADRO 67 - DIREITOS E DEVERES DAS PARTES; EM ESPECIAL, PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (2024 A 2023)	205
QUADRO 68 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TELETRABALHO POR TIPO, 2024, 2023, 2022 E 2021.....	208
QUADRO 69 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2024 E 2023)	217
QUADRO 70 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL (2024 E 2023)	221
QUADRO 71 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2024 E 2023).....	222
QUADRO 72 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2024)	230

QUADRO 73 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2024 E 2023)	231
QUADRO 74 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2024 E 2023)	232
QUADRO 75 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS SUBTEMAS DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, POR TIPO (2024 E 2023)	238
QUADRO 76 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS ACIDENTES DE TRABALHO, POR TIPO (2024 E 2023)	242
QUADRO 77 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE ABORDAM AS MATÉRIAS DO ASSÉDIO MORAL (2024)	247
QUADRO 78 - NÚMERO DE ACT PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2024	250
QUADRO 79 - NÚMERO DE IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2024 E 2023)	251
QUADRO 80 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E DE ADMINISTRAÇÃO (2024 E 2023)	251

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2010 A 2024)	22
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2024 E 2023)	23
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%) (2010 A 2024)	24
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (2011 A 2024)	28
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS E TCO (2010 A 2023)	29
GRÁFICO 6 - IRCT PUBLICADOS POR NUTS, ENTRE 2010 E 2024	42
GRÁFICO 7 - NÚMERO DE IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), EM PORTUGAL, 2010 A 2024	43
GRÁFICO 8 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO E NUTS, 2010 A 2024	44
GRÁFICO 9 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2010 A 2024, NO CONTINENTE	46
GRÁFICO 10 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2010 A 2023), CONTINENTE	47
GRÁFICO 11 - EVOLUÇÃO DO N.º DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2024, NO CONTINENTE	48
GRÁFICO 12 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2024)	49
GRÁFICO 13 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2010 A 2024)	56
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2024 POR CAE (86 PE)	69
GRÁFICO 15 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2024)	95
GRÁFICO 16 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL 2024 – CONTEÚDOS DO ARTIGO 133.º	186
GRÁFICO 17 - NÚMERO DE CONVENÇÕES QUE TRATAM O TELETRABALHO, POR SECÇÃO DA CAE, 2022, 2023 E 2024	210

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 de Trabalho

CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

CES – Conselho Económico e Social

CSER – Carta Social Europeia Revista

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

FP – Formação Profissional

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 – Regime Jurídico das Relações Coletivas de Trabalho (DL 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

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

Proc. – Processo

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 2024 constitui a décima 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.

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 – Escola do Porto – da Universidade Católica Portuguesa.

O Relatório seguiu as etapas habituais, destacando-se:

- A aprovação de um Roteiro, que favoreça 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 mereceu comentários e sugestões dos membros do Plenário e da Comissão Científica e que foram um importante contributo para a versão final;
- O envio de contributos pelos membros do CRL;
- A emissão do parecer da Comissão Científica para a negociação coletiva.

Na leitura do relatório, cumpre realçar alguns aspetos sobre a contratação coletiva publicada em 2024:

- Portugal termina o ano de 2024 com uma diminuição do número de instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), tendo sido publicados 566, face a 706 IRCT em 2023. A sua

distribuição por NUTS é a seguinte: Continente (404); RA Açores (58) e RA Madeira (104), no total de convenções, portarias de extensão (PE), acordos de adesão (AA) e portarias de condições de trabalho (PCT);

- No Continente, foram objeto de publicação 293 convenções (27 AC; 149 AE e 117 CC); 24 AA; e 86 PE;

- O pequeno decréscimo do número de convenções publicadas em 2024 (293), face a 2023 (299), não se refletiu no número de trabalhadores potencialmente abrangidos. Pelo contrário, em 2024, foi ultrapassado o milhão de trabalhadores (1.037.520), enquanto, em 2023, existiam 825.269 trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas e pela portaria de condições de trabalho (PCT) do setor dos serviços. Este aumento está relacionado com a abrangência dos instrumentos de âmbito setorial, isto é, dos contratos coletivos, que cobrem cerca de 90% do universo destes trabalhadores;

- Em matéria de remunerações, 2024 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 21,6 meses, o que corresponde a uma subida comparativamente ao ano anterior (19,7 meses em 2023). O nível de crescimento nominal dos salários foi elevado (7,3%) e, em termos reais, subiu 2,7%, o que corresponde a valores mais favoráveis do que os de 2023 (respetivamente, 6,9% e 0,1%);

- No plano qualitativo destaca-se o levantamento das cláusulas convencionais que atendem às alterações da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e constantes de capítulo autónomo, à semelhança do ano transato.

- Em 2024, existem outras matérias que, no contexto da contratação coletiva do ano, adquiriram maior relevância. É o caso da referência aos meios de comunicação eletrónica, do teletrabalho, da possibilidade de escolha individual da convenção pelo trabalhador não sindicalizado e do dever de abstenção de contacto. Outras subidas significativas verificam-se na avaliação de desempenho, por vezes associada à progressão profissional do trabalhador. Por último, e como habitualmente, o tema da retribuição e outras prestações pecuniárias é o mais tratado pelas convenções.

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 das Coordenadoras Executivas do CRL (a anterior, Paula Agapito e a atual, Cristina Rodrigues) 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 Inspetiva, da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 25 de junho de 2025

A Presidente do CRL



Ana Couto de Olim

Sumário Executivo

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2024 insere-se na série anual, iniciada em 2016, e visa cumprir uma das competências cometidas ao Centro de Relações Laborais no âmbito das suas funções de apoio à negociação coletiva (vd. alínea d) do n.º 1 do art. 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto).
2. O documento segue 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 2024, 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:
 - A evolução do PIB que, após a recuperação da economia na sequência da crise pandémica, atingiu os 6,4% em 2022, tendo descido para 1,6% em 2023 e para 0,9% em 2024;
 - O índice de preços no consumidor (IPC) que, após o pico de 2022 (7,8%), desceu para 4,3% em 2023 e para 2,4% em 2024.
5. No plano normativo (2.2), o ano de 2024 continua a ser influenciado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, designadamente em matéria jurisprudencial com inúmeras decisões referentes à qualificação dos contratos celebrados com plataformas digitais. Por outro lado, e uma vez que algumas das suas normas têm impacto na contratação coletiva, continua a dedicar-se um capítulo autónomo para avaliação do alcance das respetivas alterações no clausulado da contratação coletiva referente a 2024.

Em matéria de produção legislativa nacional, as alterações foram discretas, mas dotadas de alguma relevância. Destacam-se os seguintes diplomas: o DL n.º 115/2023, de 15 de dezembro, que reformulou os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho; a Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro, sucedida pelo DL n.º 86/2024, de 6 de novembro, que alteraram, respetivamente, o regime e o Estatuto do

Cuidador Informal; e o DL n.º 118/2024, de 31 de dezembro, que transpõe Diretivas da UE referentes ao aditamento da lista de agentes biológicos reconhecidamente infecciosos para os seres humanos. Refira-se ainda que a remuneração mensal mínima definida por lei foi de 820€ (DL n.º 107/2023, de 17 de novembro) e que foi celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais (com exceção da CGTP-IN), em 1 de outubro de 2024, o Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028.

O ano de 2024 foi particularmente marcante no domínio da UE com a aprovação de vários diplomas com impacto laboral e com o término do prazo de transposição da Diretiva n.º 2022/2041 (em 15 de novembro de 2024) relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, a qual tem como objeto preferencial a contratação coletiva, no contexto de um complexo debate jurisdicional sobre a competência para a respetiva aprovação. No âmbito do Conselho da Europa, foi proferida, em 2024, uma decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais no âmbito de uma reclamação coletiva apresentada pela *European Organisation of Military Associations and Trade Unions* (EUROMIL) contra Portugal (Reclamação n.º 199/2021) referente aos direitos sindicais das associações profissionais militares, tendo-se concluído que a legislação portuguesa viola, nesta matéria, a Carta Social Europeia Revista.

6. O Capítulo 3, relativo aos dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2024 e sua evolução desde 2010, apresenta uma panorâmica geral da evolução da negociação portuguesa, considerando 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). A destacar:

- O país termina o ano de 2024 com uma diminuição do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) (566) face a 2023 (706);
- Na repartição por NUTS, encontramos no Continente 404 IRCT; 58 na RA Açores e 104 na RA Madeira;
- Entre 2010-2024, verificou-se uma evolução oscilante, registando-se os melhores anos em 2010, 2019, 2023 (respetivamente 534, 524, 706 IRCT);
- Os períodos da designada *Troika* e da pandemia marcam duas profundas quebras na contratação coletiva;
- Após o período pandémico, regista-se uma recuperação generalizada do conjunto de IRCT (gráfico 6), embora em 2024 se observe uma descida relativamente ao ano anterior.

7. No universo de IRCT, assinala-se o habitual predomínio da convenção coletiva, onde a distribuição entre acordos de empresa (AE), acordos coletivos (AC) e contratos coletivos (CC) surge diferenciada nas três NUTS. Em síntese, em 2024, a repartição por tipo de IRCT é a seguinte (Anexo Q.1):
- Continente: 293 convenções (27 AC; 149 AE e 117 CC); 24 AA; 86 PE;
 - RA Açores: 46 convenções (0 AC; 20 AE e 26 CC); 12 PE; 0 AA;
 - RA Madeira: 52 convenções (7 AC; 14 AE e 31 CC); 50 PE; 1 AA.
8. Quanto aos trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único (2010 a 2023), (quadro 6), o relatório dá conta que, em Portugal:
- Em 2023, se registavam 2.615,8 milhares de TCO, que estavam abrangidos por 1.178 convenções em vigor;
 - E a 25 portarias de condições de trabalho (PCT);
 - Apesar das oscilações existentes entre 2010 e 2023, o número de TCO tem estado sempre acima dos dois milhões onde se destaca 2023, como o melhor ano da série (2.615 milhares de trabalhadores).
9. Relativamente ao Continente, assinalam-se alguns dados mais relevantes em 2024, (3.3 e ss; gráficos 8 e 9):
- As convenções diminuíram de 299 (2023) para 293 (2024);
 - Porém, o número de trabalhadores potencialmente abrangido por convenções coletivas de trabalho e PCT publicadas subiu de 825.269 (2023) para 1.037.520 em 2024 (quadros 8, 16 e 20);
 - 90% dos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas em 2024 correspondem a instrumentos de âmbito setorial (CC) (quadros 19 e 20).
10. No que toca à cessação de vigência das convenções coletivas, registou-se a publicação de:
- Um acordo de revogação de convenção, num total de 15, entre 2010 e 2024;
 - Um aviso de cessação da vigência de convenção, num total de 26, entre 2010 e 2024 (3.3.d).
11. O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores foi de 21,6 meses em 2024, tendo subido comparativamente a 2023 (19,7 meses); mas, em contrapartida, é inferior ao valor registado em 2022 (29 meses).

12. No que respeita à variação salarial, em 2024 subiu 7,3% em termos nominais e 2,7%, em termos reais, valores mais favoráveis do que os de 2023 (respetivamente, 6,9% e 0,1%).
13. Quanto à resolução extrajudicial de conflitos coletivos, registou-se, em 2024:
- O crescimento do número de processos de conciliação, entrados e concluídos, dos quais 54% terminaram por acordo e 46% sem acordo;
 - Um número reduzido de processos de mediação, dois dos quais concluídos com acordo;
 - Nenhuma publicação de decisões arbitrais.
14. O Capítulo 4 centra-se na negociação coletiva de 2024 e, como tem sido habitual, o primeiro ponto (4.1) é reservado à caracterização da mesma. Destacam-se alguns aspetos, em comparação com o ano anterior:
- Foram publicados 404 IRCT (negociais e não negociais), por comparação com 478 IRCT em 2023 (quadro 17);
 - No que toca às convenções coletivas, a descida observada é ligeira (2%: 293 em 2024, 299 em 2023);
 - A repartição e o peso relativo de cada subtipo são ligeiramente diferentes do que se verificou em 2023, constatando-se um decréscimo de primeiras convenções, que agora correspondem a 6% do total de convenções coletivas (8% em 2023), e de revisões parciais (62% por comparação com 73% em 2023), o que contrasta com um crescimento apreciável de revisões globais (31% por comparação com 19% em 2023) (Anexo quadro 2);
 - No plano tipológico, registam-se também pequenas diferenças:
 - ✓ AE – 51% (52% em 2023);
 - ✓ CC – 40% (37% em 2023);
 - ✓ AC – 9% (13% em 2023).
 - O peso relativo das convenções paralelas no universo de convenções coletivas publicadas aproxima-se dos 31% em 2024, quando em 2023 correspondia a 28,8% e em 2022 a uma percentagem ligeiramente superior, 33,8% (quadro 18);
 - Na repartição setorial, mantém-se o predomínio dos setores habituais:
 - ✓ H- Transportes e armazenamento, C- Ind. transformadoras e G- Comércio, em conjunto, representam 172 convenções e 59% do universo (em 2023, correspondiam a 60,2%);
 - ✓ Desce, face ao ano anterior, o setor dos Transportes e armazenamento em termos absolutos (72 convenções em 2024 – das quais 63 são AE –, 85 em 2023) e relativos (24% em 2024, 27,4% em 2023).

- Segue-se o setor das C- Ind. transformadoras:
 - ✓ 22% em 2024; 21,1% em 2023; 28,3% em 2022;
 - ✓ Com igual peso dos AE e CC.
 - E o do G- Comércio:
 - ✓ 12% em 2024 (11,7% em 2023; 15,4% em 2022);
 - ✓ Com peso preponderante dos CC (30 CC, 4 AC e 1 AE).
 - Há quatro setores (C, G, I e Q) que abrangem cerca de 64% dos trabalhadores potencialmente cobertos por negociação coletiva, com os seguintes pesos relativos:
 - ✓ Indústrias transformadoras (C, 31%);
 - ✓ Comércio (G, 18,3%);
 - ✓ Atividades de saúde humana e apoio social (Q, 16,8%);
 - ✓ Alojamento, restauração e similares (I, 10,4%).
15. Quanto às portarias de extensão (4.1.2), em 2024, foram publicadas 86, menos 27% do que em 2023 (118) e destacam-se alguns aspetos:
- Incidem, maioritariamente, em revisões parciais das convenções (61 em 86) e cerca de 29% corresponde a revisões globais (25 em 86); não se registou a extensão de qualquer primeira convenção;
 - Estão abrangidos 21 setores de atividade da CAE, com o habitual predomínio da indústria (C) (19) e do comércio (G) (22) (gráfico 14);
 - Foram 16 as PE objeto de oposição à extensão na fase de consulta pública: três por iniciativa do lado empregador, nove do lado sindical e quatro por ambos.
16. Em 2024, a negociação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho (4.2) continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano, em particular no setor público empresarial, tendo havido:
- Um total de 82 IRCT negociais, correspondendo a 72 convenções (66 AE e 6 AC) e 10 AA;
 - Um decréscimo do número de IRCT na ordem dos 37% (131 em 2023 e 82 em 2024) e uma redução expressiva dos acordos de adesão (53 em 2023 e 10 em 2024);
 - Um aumento no número de empresas abrangidas (de 63 em 2023 para 86 em 2024).
 - Dez empresas celebraram, simultaneamente, convenções coletivas e acordos de adesão;
 - Continuidade na repartição setorial, com a já conhecida primazia dos transportes (21 empresas outorgantes e 43 convenções);
 - Uma distribuição percentual por subtipo de convenções onde dominam as revisões globais (53%); seguem-se as revisões parciais (38%) e, por fim, as primeiras convenções (10%).

17. A análise dos conteúdos da contratação coletiva publicada em 2024 (4.3) abrange um vasto conjunto de matérias, cujo aprofundamento se desenvolve seguindo dois tipos de abordagens complementares:
- uma de teor mais genérico, relativa aos grandes blocos temáticos; 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, incluindo-se aqui o tema da conciliação; 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 293 convenções coletivas do ano de 2024 segue um perfil semelhante ao de anos anteriores. Por ordem de relevância, apresentam-se as matérias encontradas:
- A regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias (289), que continuam a dominar, e se projetam numa multiplicidade de atualizações remuneratórias que podem conduzir à valorização salarial do trabalhador;
 - Segue-se o regime de vigência da convenção (220); o âmbito geográfico da convenção (205); as categorias profissionais (168); a duração do PNT (133); o trabalho suplementar (129) e o regime de férias (119);
 - os conteúdos menos encontrados respeitam, essencialmente, aos seguintes temas: resolução de conflitos individuais (16); encerramento temporário de estabelecimento ou diminuição de laboração (11); horário concentrado (5); meios de vigilância a distância (2).
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 2024 (110 em 293 convenções). Em 2024, 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, mas continua a percorrer uma diversidade de domínios. As soluções negociadas (em primeiras convenções e revisões globais) incidem nos seguintes temas:
- 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 (40 convenções disciplinam uma ou várias modalidades: conciliação em 21, mediação em 25, arbitragem em 23; e as três modalidades em 14);

- A previsão de ações de formação, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador, surge com formulações próximas da lei (ver ponto autónomo 4.3.7) (27 em 110);
- As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde acompanha as alterações mais recentes do texto da lei (ver ponto autónomo 4.3.14) (105 em 110);
- Nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, assinala-se a habitual diversidade de soluções, incluindo as regras que tendem a promover situações de igualdade material relativamente a trabalhadores que carecem de ajustamento das respetivas condições de trabalho (ver 4.3.8) (95 em 110); no que toca à disciplina de outros direitos e deveres dos trabalhadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, está presente no universo total de convenções consideradas (110 em 110), demonstrando a centralidade da matéria retributiva na negociação coletiva; com alguma frequência, surgem ainda outras previsões com incidência remuneratória, por exemplo: acréscimos remuneratórios associados à organização do tempo de trabalho ou subsídio de refeição. Embora menos usual, também surgem referências a componentes da retribuição em espécie;
- A regulação dos mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho reveste soluções variáveis, podendo atribuir à comissão paritária, ou a outro tipo de órgão de natureza paritária, competências neste domínio (101 em 110);
- No 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) (apenas 8 em 110);
- Por sua vez, os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade são também raramente tratados nas convenções e, na maioria das situações, acompanham a lei (ver ponto autónomo 4.3.5.4) (11 em 110);
- Quanto à definição das condições de prestação de atividade em regime de teletrabalho, regista-se o crescimento do número de ocorrências e também a emergência de modelos híbridos de prestação do trabalho, cujo recorte a convenção remete para acordo escrito com o trabalhador (ver ponto autónomo 4.3.10.2) (44 em 110);
- As regras convencionais relativas às competências da comissão paritária reproduzem frequentemente a lei, mas alargam, em muitos casos, as suas atribuições: umas

associadas à resolução de conflitos individuais, incluindo a avaliação de desempenho; e outras relativas à emissão de parecer para criação ou revisão de categorias profissionais (66 em 110).

20. O cotejo do articulado das convenções publicadas em 2024, tendo em conta as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, permite verificar que a contratação coletiva, embora não esgote os regimes objeto de alteração legal, incorpora várias modificações decorrentes daquele diploma (cf. 4.3.4, quadro 29). Evidenciam-se as mais relevantes:

- Trabalho suplementar (123 em 293);
- Regime de faltas (62 em 293);
- Trabalhador cuidador (27 em 293);
- Teletrabalho (19 em 293);
- Licença parental inicial e licença exclusiva da mãe (18 em 293).

21. No capítulo reservado aos diferentes segmentos relativos à aplicação das convenções coletivas (4.3.5), destaca-se o seguinte:

- Quanto ao âmbito de aplicação geográfico, em 2024, continua a ter vantagem o número de convenções de âmbito nacional ou continental em relação aos instrumentos de âmbito local e regional, com ligeiríssima subida das convenções de âmbito regional – em termos percentuais, 2024: 68%/32%; 2023: 69%/31% (4.3.5.1);
- O número de situações em que a convenção se refere à possibilidade de adesão individual por trabalhador não sindicalizado é bastante superior ao que tem sido habitual e praticamente duplica face ao ano anterior. A tendência tem sido crescente: 48 em 2024; 25 em 2023; 15 em 2022 (4.3.5.2);
- Quanto às 274 convenções revistas em 2024:
 - ✓ Cerca de 77% foram-no antes de atingirem 24 meses de vigência, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usualmente fixado em convenção coletiva. A tendência de subida mantém-se (69% em 2023 e 58% em 2022);
 - ✓ Já o grupo de convenções com revisão situada no intervalo entre 24 e 48 meses mantém a tendência de descida dos últimos anos, ainda que em desaceleração: 34% em 2022, 16% em 2023 e 9% em 2024 (quadro 32);
 - ✓ As convenções com um período de eficácia entre 48 e 96 meses apresentam uma percentagem idêntica à do ano anterior (10%);

- ✓ As convenções revistas após 96 meses são residuais, e em rota descendente (5% em 2023 e 3% em 2024) (4.3.5.3).
 - Em 165 das 293 convenções analisadas é determinado o seu período de vigência (quadro 36):
 - ✓ É dominante o período temporal entre 12 e 24 meses (39%, 64/165 convenções);
 - ✓ 30 convenções apresentam um período de vigência igual ou inferior a 12 meses (18%);
 - ✓ E com vigência superior a 48 meses existem 23 convenções (14%);
 - ✓ Usualmente, assinala-se a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses.
 - Quanto à regulação da caducidade e sobrevivência, predomina a previsão de renovação automática até à entrada em vigor de nova convenção (84 em 293). Por outro lado, 38 convenções (em 293) regulam, expressamente, a sobrevivência e a caducidade, incluindo oito que remetem para a lei (art. 501.º, 3, CT). Neste universo:
 - ✓ Há 14 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 (quatro em 293), sendo mais expressivo o número de regimes transitórios (62 em 293) (4.3.5.5).
 - Por último, e também em 2024, foi promovida a revisão dos últimos acordos de suspensão de vigência outorgados, em 2021, por um conjunto de 17 AE do setor aéreo, em virtude da pandemia COVID 19, e celebrados ao abrigo do art.º 502.º CT. No presente relatório dá-se nota do percurso tomado por cada um destes instrumentos: dois AE caducado em 2022, seis foram revogados em 2023 e nove revistos em 2024 (ver quadro 38). Deste modo, fica fechado o ciclo encetado há quatro anos.
22. A contratação coletiva continua a remeter uma parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem nas convenções coletivas (69 casos em 293 convenções, em 2024, que compara com 46 em 299, em 2023):
- Na maioria das situações, a convenção coletiva estabelece uma norma de prevalência da convenção sobre os regulamentos internos;
 - Noutros casos, é determinada a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção (16 em 69);

- Noutros ainda a convenção fixa os parâmetros a atender aquando da emissão do regulamento interno, como acontece a propósito do regime de avaliação de desempenho (14 em 69), do regime do teletrabalho (13 em 69) e da utilização de ferramentas digitais (3 em 69);
- Por outro lado, a convenção pode remeter para regulamento interno o tratamento de matérias como o regime de saúde e segurança no trabalho (27 em 69) e a organização dos tempos de trabalho (25 em 69), entre outras (4.3.5.6).

23. O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, em torno de dois pontos:

- A duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho, incluindo tempo completo e tempo parcial, duração do período anual de férias, feriados e ausências equiparáveis e dever de abstenção de contacto ou direito a desligar) (4.3.6.2);
- 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, regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade e horário flexível no interesse do trabalhador) (4.3.6.3).

24. A definição da duração máxima do PNT [4.3.6.2.a)] surge em cerca de 98% de primeiras convenções e revisões globais (quadro 45), continuando a prevalecer a duração máxima de 40 horas semanais (56%).

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, apresentando soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes (quadro 46) (55 em 2023 e 53 em 2024).

26. Em 2024, a regulação do período de férias [4.3.6.2.b)] é tratada em 113 convenções (39%) (quadro 47). Há várias modalidades dentro da matriz habitual. Cumpre assinalar o papel da negociação coletiva num conjunto de majorações atribuídas para além do número mínimo de 22 dias úteis de férias concedido 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 2024, as convenções que abordam esta matéria [4.3.6.2.d):

- Sobem face ao ano anterior (22 em 293 convenções, 10 em 299, em 2023); e
- Na sua maioria (16), o tema é disciplinado pela primeira vez.

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 2024:

- 49 convenções tratam o regime de adaptabilidade (35 em 2023), em especial primeiras convenções e revisões globais. Na sua repartição predominam o AE (24 em 49), logo seguida de CC (21 em 49);
- 34 convenções tratam o banco de horas (19 em 2023), na sua maioria CC (24 em 34);
- O horário concentrado continua a ser residual (apenas cinco ocorrências) (quadros 50 a 55).

29. No campo da adaptabilidade, [4.3.6.3.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. Quanto ao banco de horas, [4.3.6.3.c)] encontram-se várias soluções, onde se conjuga uma certa padronização com o estabelecimento de regras ajustadas ao contexto organizativo e profissional de cada convenção, traduzida na construção de equilíbrios específicos a partir da definição dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho; volume de horas; modos e iniciativa de compensação, em tempo e em dinheiro, incluindo a previsão da compensação de despesas decorrentes da variação da jornada e fornecimento de meio de transporte).

31. A isenção do horário de trabalho [4.3.6.3.e)] tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2024:

- Consta de 86 (em 293) convenções coletivas, essencialmente em revisões globais (60) e primeiras convenções (17);
- Parte significativa das convenções reproduz a lei, enquanto outras ajustam o regime legal à realidade específica a que se aplicam (v.g., condições de admissibilidade, modalidades consentidas, limites à duração do trabalho, contrapartidas remuneratórias e cessação do regime).

32. Em 2024, o trabalho suplementar [4.3.6.3.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 2023 (129/293 convenções em 2024, 100/299 em 2023; 66/240 em 2022) (quadro 57). O clausulado continua a versar, sobretudo, a dimensão remuneratória, cujos parâmetros legais têm sido alterados sucessivamente. Como acima mencionado, a Lei n.º 13/2023 introduziu modificações 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. Quanto ao trabalho suplementar, a larga maioria das convenções (82% de 108 convenções que versam o tema) fixa acréscimos remuneratórios acima da lei, reproduzindo, frequentemente, os valores constantes do Código do Trabalho na sua versão de 2009 (37,5%/50%/100%) e, noutros casos, superando-os.
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 2024:
- Encontram-se 111 convenções que abordam o tema do trabalho por turnos (96 em 2023);
 - Sobretudo as revisões globais (68 em 111) e os AE (78 em 111).
34. O regime de prevenção e disponibilidade [4.3.6.3.h)] é tratado essencialmente ao nível da empresa (44 AE em 53 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 [4.3.6.3.i)] 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 (cf. art. 56.º CT). Em 2024:
- 49 (17%) convenções (primeiras convenções ou revisões globais) regulam os horários flexíveis por comparação com 15% em 2023;

- Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (34 AE em 49 convenções em 2024, 26 AE em 45 convenções em 2023).
36. Em termos gerais, a promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.3.7) é versada em 118 das 293 das convenções coletivas de 2024, das quais 78 AE, 31 CC e 9 AC (quadros 63 e 64).
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, acompanha-se, em regra, a previsão legal de 40 horas de formação anual; e refere-se, com frequência, a 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 2024, conquanto se limite frequentemente à repetição do regime legal. O número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação, tutela da parentalidade ou conciliação) aumentou para 130 (em 2023, eram apenas 120). A regulação destas matérias encontra-se com particular incidência ao nível dos AE (73), seguidos dos CC (42) e dos AC (15). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (106).
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:
- 72 em 130 convenções tratam a matéria (em 2023, o tema não estava autonomizado, por isso não há dados comparativos quanto a este segmento);
 - Das 72 convenções, 45 são AE, 19 CC e 8 AC.
41. Em 2024, continua a merecer destaque a referência aos direitos de personalidade em especial (48), bem como os relativos ao processo individual e dados dos trabalhadores e de terceiros

(65), que cobrem, respetivamente, 90% e 91% do universo de convenções apurado neste tópico (96 convenções). A previsão de regras sobre meios de vigilância a distância (2) e os dados biométricos (3) é menos frequente. Por último realça-se o crescimento do número de convenções que se reportam expressamente aos meios de comunicação eletrónica (49 em 2024, 17 em 2023) (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. 166.º, n.ºs 2 e 4, CT). Em 2024:

- As ocorrências mais do que duplicaram, num total de 55;
- Estão repartidas por AE (38), CC (12) e AC (5), maioritariamente revisões globais (41);
- Verifica-se o acolhimento das soluções da lei, embora se registe o esforço de conceptualização 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;
- É digna de nota a pluralidade de soluções convencionais encontradas em 2024, que procuram ajustar os vários aspetos do novo regime à sua realidade organizacional, nomeadamente, prevendo modelos híbridos de teletrabalho (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 60). Em 2024:

- O número de ocorrências é bastante superior ao ano anterior (40 em 2023 para 73 em 2024), repartindo-se por revisões globais (48), primeiras convenções (15) e revisões parciais (10);
- Em 74% das convenções (54 em 73) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções;
- 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 2024, 125 das 293 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa (4.3.12):

- Predominam os AE (61%, 76 em 125; 51% em 2023);
 - Seguem-se os CC (30%, 37 em 125; 40% em 2023);
 - Finalmente os AC (10%, 12 em 125, 9% em 2023).
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). Parte relevantes destes conteúdos coincidem com o regime legal.
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 (98, ou seja, 33% em 2024, 26% em 2023). Figuram também, como habitualmente, outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador em 53 convenções (filhos, creches, apoio escolar, descendentes com deficiências psicomotoras e seguros de vida). Em 2024, 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 (4.3.14) integra-se no leque de tópicos recomendados pelo art. 492.º CT [n.º 2, alínea c)]. E constam de capítulo específico, dada a sua relevância no âmbito das relações laborais. Em 2024, 112 convenções abordam esta matéria (face a 87 em 2023) 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, surgem 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 ligada aos deveres que impendem sobre o trabalhador de respeitar as "normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente" (4.3.14). A referência à necessidade de prevenção dos riscos psicossociais localiza-se em 43 convenções, um aumento exponencial relativamente aos anos anteriores (apenas seis convenções em 2023) onde é afluída a questão do bem-estar não

apenas físico, mas também psíquico dos trabalhadores, incluindo a prevenção do stress, violência e assédio.

49. No capítulo 5, procede-se ao estudo dos IRCT publicados no âmbito da LTFP. Em 2024, os acordos coletivos de empregador público (ACEP) continuam a dominar a negociação coletiva, no âmbito da Lei do Trabalho em Funções Públicas (104 ACEP, e nenhum acordo coletivo de carreira especial – ACC), celebrados sobretudo no contexto autárquico (municípios e freguesias). Este apuramento corresponde a uma diminuição na ordem dos 33% por comparação ao ano anterior (total ACT: 135 em 2023) e reparte-se por revisões globais (57), primeiras convenções (31) e revisões parciais (16) (5.3).

1 Nota prévia

I. A elaboração anual do relatório sobre a negociação coletiva é uma das principais atribuições do Centro de Relações Laborais, de acordo com o seu diploma orgânico – art. 3.º, n.º 1, al. d) do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto. Esta é a décima edição deste relatório, cuja série se iniciou em 2015, o que permite uma visão global da contratação coletiva nacional, das suas características e evolução. O desenvolvimento de regimes particulares na contratação coletiva, em vários domínios, sublinha a imprescindibilidade do estudo desta fonte de direito e fundamenta a necessidade da sua análise diacrónica.

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 2024. 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 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 setores de atividade (CAE Rev. 3) e para estabelecer o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por cada IRCT, com exceção dos abrangidos pelos acordos de adesão e portarias de extensão;

– Foram apuradas todas as convenções coletivas publicadas em 2024, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais;

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

² Recorde-se que a abordagem é diferente da realizada noutros trabalhos sobre a contratação coletiva que incidem sobre uma amostra de IRCT em vigor, independentemente do ano da publicação em BTE. Nesse sentido, ver, por exemplo, 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/>).

– 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 2024 (uma vez que o texto global não pode ser imputado à negociação coletiva realizada nesse ano).

IV. Seguiu-se a prática, sedimentada ao longo de uma década, 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 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 2024 com reflexos na negociação coletiva;

ii. Segue-se, num plano geral e predominantemente quantitativo, uma panorâmica sobre a negociação coletiva em 2024, cotejando-a com a registada no período 2010-2024. Do ponto 3.2 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 (3.3 a 3.5), mas apenas com dados do Continente, são analisadas outras dimensões relevantes.

iii. Em seguida, analisa-se a negociação coletiva desenvolvida em 2024, fazendo a comparação com o ano anterior. Após a caracterização geral (4.1), segue-se uma abordagem da contratação coletiva no setor público sujeito ao Código do Trabalho (4.2) e, finalmente, uma análise aprofundada, por temas, do conteúdo das convenções coletivas publicadas no ano, procurando-se densificar o espectro das diversas matérias abordadas (4.3).

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

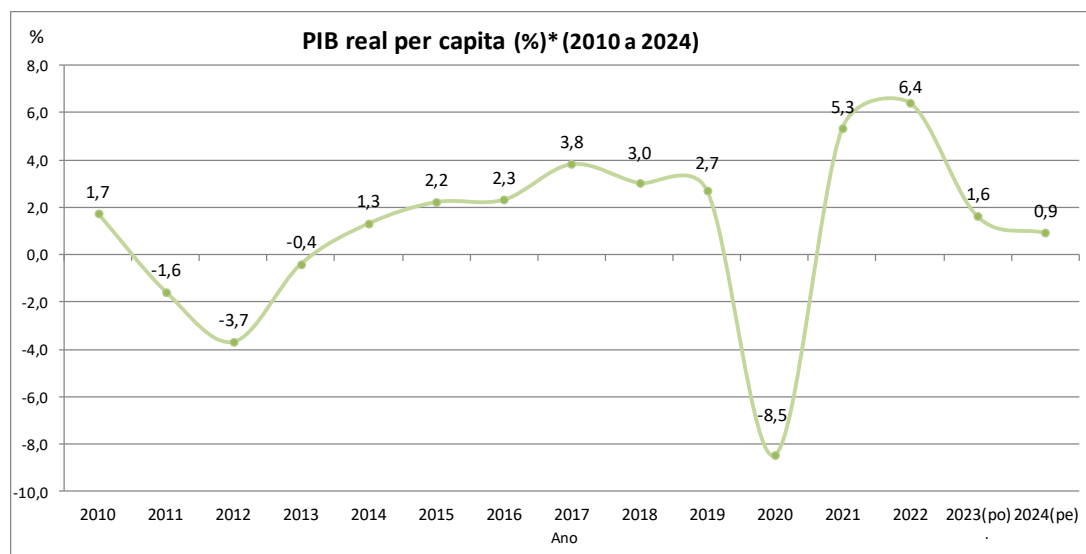
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

I. Os indicadores apresentados neste capítulo mostram os grandes números da evolução económica em 2024, integrados no período em análise (2010 a 2024), permitindo uma leitura atualizada dos movimentos e tendências traçados pelo país.

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 -8,5% em 2020), na sequência da pandemia. Em 2021, há uma assinalável subida para 5,3%, atingindo o valor máximo (6,4%) do período em análise em 2022. Em 2023, a taxa de variação do PIB volta a desacelerar (1,6%), o mesmo acontecendo em 2024 (0,9%) (cf. gráfico 1)³.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2010 a 2024)



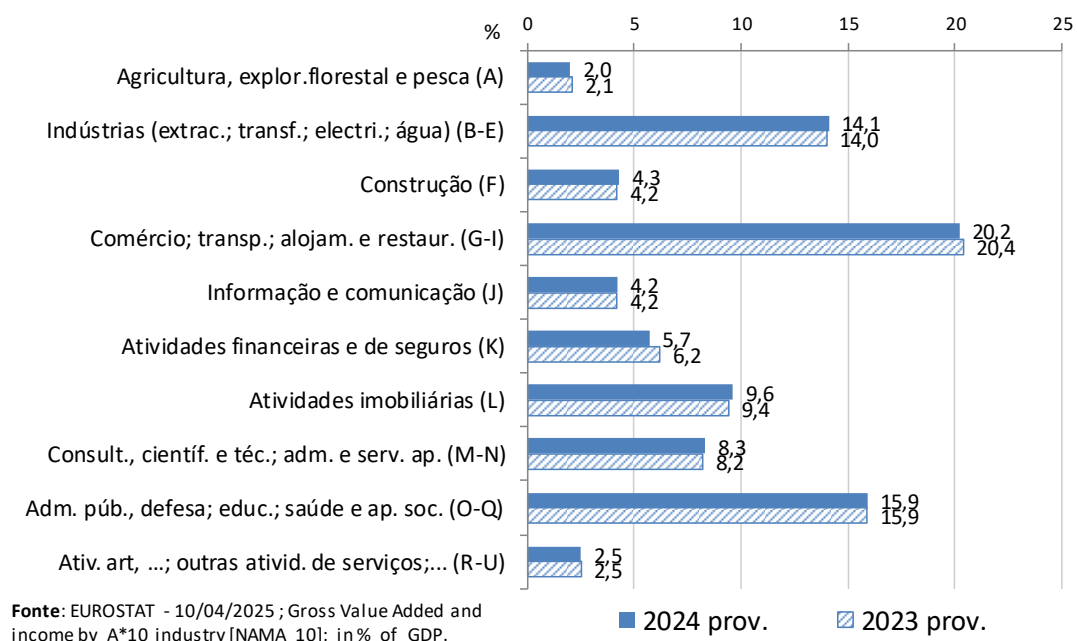
Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>); * PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %); anual; Contas nac. trim.; Portugal.
Notas: Po - dados provisórios; Pe - dados preliminares; Atualização de dados em 11/04/2025.

III. Na comparação entre 2023 e 2024, o valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade, em percentagem do PIB,

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.

registra pequenas oscilações entre -0,5 e 0,2 pontos percentuais (gráfico 2). A evolução foi positiva nos setores das “Atividades imobiliárias (L)”, com 0,2 p.p., e no das “Indústrias (B-E)”, da “Construção (F)” e da “Consultoria Científica e Técnica; administração e serviços de apoio (M-N)”, todos com 0,1 p.p. A evolução foi negativa nos setores das “Atividades financeiras e de seguros (K)”, com -0,5 p.p., do “Comércio, transportes, alojamento e restauração (G-I)”, com -0,2 p.p., e da “Agricultura, exploração florestal e pesca (A)”, com -0,1 p.p. Não houve variação nos seguintes setores: “Informação e Comunicação (J)”, “Administração pública, defesa, educação, saúde e apoio social (O-Q)” e “Atividades artísticas, outras atividades de e serviços (R-U)”⁴.

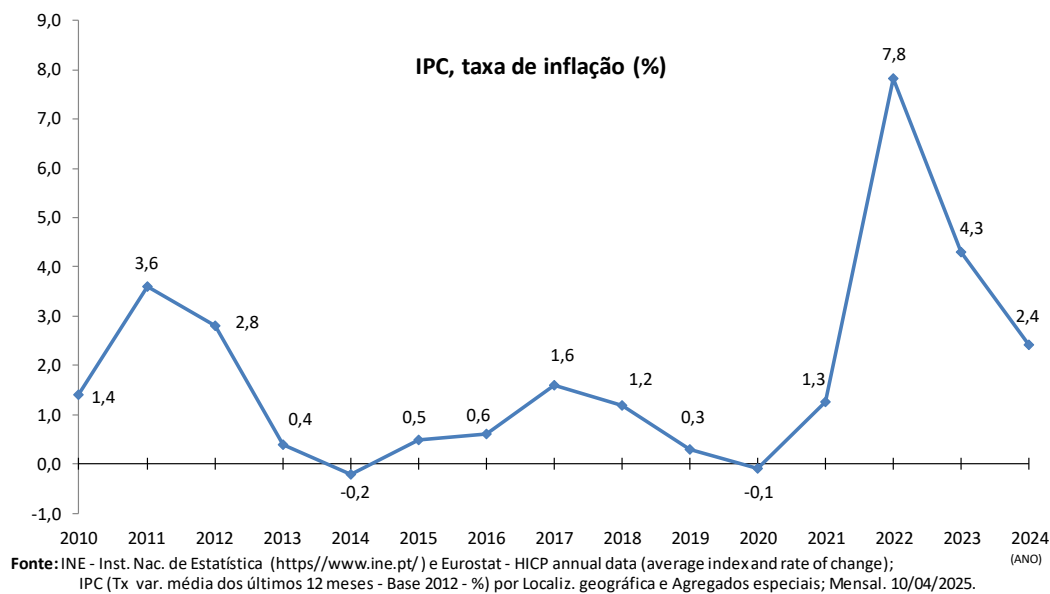
Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2024 e 2023)



IV. O índice de preços no consumidor (IPC) tem apresentado grandes oscilações no período analisado, conforme ilustra o gráfico seguinte. Após três anos de descida consecutiva (entre 2017 e 2020), tendo mesmo registado um valor negativo, em 2020 (-0,1%), 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 desacelerar, para 4,3% e em 2024 para 2,4%.

⁴ Dados de 2024 revistos e recolhidos em 11-04-2025, <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%) (2010 a 2024)



V. Já a taxa de desemprego fixou-se em 6,4%, em 2024, de acordo com o INE.

VI. 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, cf. 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)⁵. O número de empresas volta a subir em 2022 (284.860) e em 2023, ano que apresenta o valor mais elevado da série.

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2010 a 2023)

Número de empresas (2010 a 2023)														
(Continente)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nº 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	291.252

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

⁵ Ver *infra* gráfico 5.

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (quadro 2) mantém traços semelhantes à de anos anteriores. Também em 2023, os setores com mais empresas são o “G- Comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos” (23,9% do total de empresas), o “I- Alojamento, restauração e similares” (12,23%), o “F- Construção” (12,06%) e o “C- Ind. transformadoras” (10,83%), que mantêm percentagens similares às do ano anterior.

Quanto à dimensão, predominam as micro (81,6% das empresas, com 1 a 9 pessoas) e pequenas empresas (15,2% das empresas, com 10 a 49 pessoas), perfazendo juntas quase 97% do total das empresas do país. O maior número de microempresas está nos setores do “G- Comércio, ...” (25,1%), do “I- Alojamento, restauração e ...” (12,3%) e do “F- Construção” (12%). Enquanto o maior número de grandes empresas (com 100 ou mais pessoas) se encontra nos setores: “C- Ind. transformadoras” (28,8%), “Q- Ativ. de saúde humana e apoio social” (11,7%) e “G- Comércio, ...” (11,5%).

Para a variação positiva do número de empresas registadas em 2023 (mais 6.392, um acréscimo de 2,2%), comparativamente a 2022, contribuíram em particular os setores: “F- Construção” (+ 1494 empresas), “I- Alojamento e restauração” (+1212), “M- Ativ. consultoria, científicas, técnicas, ...” (+ 760), “L- Ativ. imobiliárias” (+709) e “Q - Atividades de Saúde Humana e apoio social” (+ 609). Por outro lado, diminuíram as empresas nos setores “C- Indústrias Transformadoras” (-182) e “S- Outras Atividades de Serviços” (-196) [ver quadro seguinte].

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2023

Número de empresas por atividade, dimensão e variação anual, 2023						(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 (2023 - 2022)
TOTAL	237712	44179	5271	4090	291252	6.392
A Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	12187	1399	145	74	13805	187
B Indústrias extrativas	309	157	19	14	499	5
C Indústrias transformadoras	20238	8706	1428	1179	31551	-182
D Eletricidade, gás, vapor, água q. e f. e ar frio	166	52	8	10	236	27
E Captação, tratam. distrib. de água; San., g. resíd.	338	200	45	65	648	12
F Construção	28529	5869	475	264	35137	1.494
G Comércio; Repar. de veículos autom. e motoc.	59698	8721	731	469	69619	65
H Transportes e armazenagem	9013	1584	208	208	11013	568
I Alojamento, restauração e similares	29253	5728	424	223	35628	1.212
J Atividades de informação e de comunicação	5162	1117	181	238	6698	384
K Atividades financeiras e de seguros	3256	347	94	84	3781	26
L Atividades imobiliárias	10458	525	29	10	11022	709
M Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.	22300	2474	229	199	25202	760
N Ativ. administrativas e dos serviços de apoio	6950	1370	222	361	8903	343
O Admin. pública e defesa; Segurança social obrig.	150	332	44	8	534	14
P Educação	2698	909	147	96	3850	103
Q Atividades de saúde humana e apoio social	12321	3232	671	478	16702	609
R Ativ. artísticas, de espetác., desport. e recreat.	3930	504	65	45	4544	251
S Outras atividades de serviços	10744	949	106	65	11864	-196
U Ativ. dos organ. internac. e out. inst. extraterrit.	12	4	0	0	16	1

Fonte: GEP, Q.de Pessoal 2023 (<http://www.gep.mtss.gov.pt>). Q.1 -Empresas, por atividade econ., seg. o esc. de dim. da empresa.

VI. Em 2024, segundo o INE, a população residente (no Continente) era de 10.169,8 milhares de pessoas, a população ativa 5.204,2 milhares e a população empregada 4.867,7 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem (4.134,2 milhares) representavam 84,9% da população empregada⁶, menos 0,3 pontos percentuais em relação a 2023.

Tendo por base os dados do INE, os quadros seguintes retratam a variação da população ativa e empregada, bem como a taxa de atividade, desde 2012 (quadro 3); o quadro 4, apresenta a evolução

⁶ Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores da Administração Pública e os trabalhadores por conta própria. Considera-se empregado, o “Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: 1) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; 2) tinha uma ligação formal a um emprego mas não estava temporariamente ao serviço; 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar” (cf. www.ine.pt, sistema integrado de Metainformação).

da população ativa, da empregada, dos trabalhadores por conta de outrem e da população desempregada.

Quadro 3 - Variação da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012 a 2024)

	Portugal (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	2024/23
Pop. empregada (var. %)	-4,6	-1,8	2,9	1,8	1,9	3,6	2,8	1,1	-1,8	2,3	3,2	2,2	1,1
População ativa (var. %)	-1,1	-1,2	-0,2	0,0	0,2	1,0	0,6	0,6	-1,4	1,9	2,6	2,7	1,0
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de atividade (%)	57,2	56,8	56,9	57,1	57,2	57,7	58,6	58,8	57,1	58,3	59,3	60,3	60,2

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 5/2/2025.

Quadro 4 - Evolução da população ativa, empregada, TCO e desempregada (2011 a 2024)

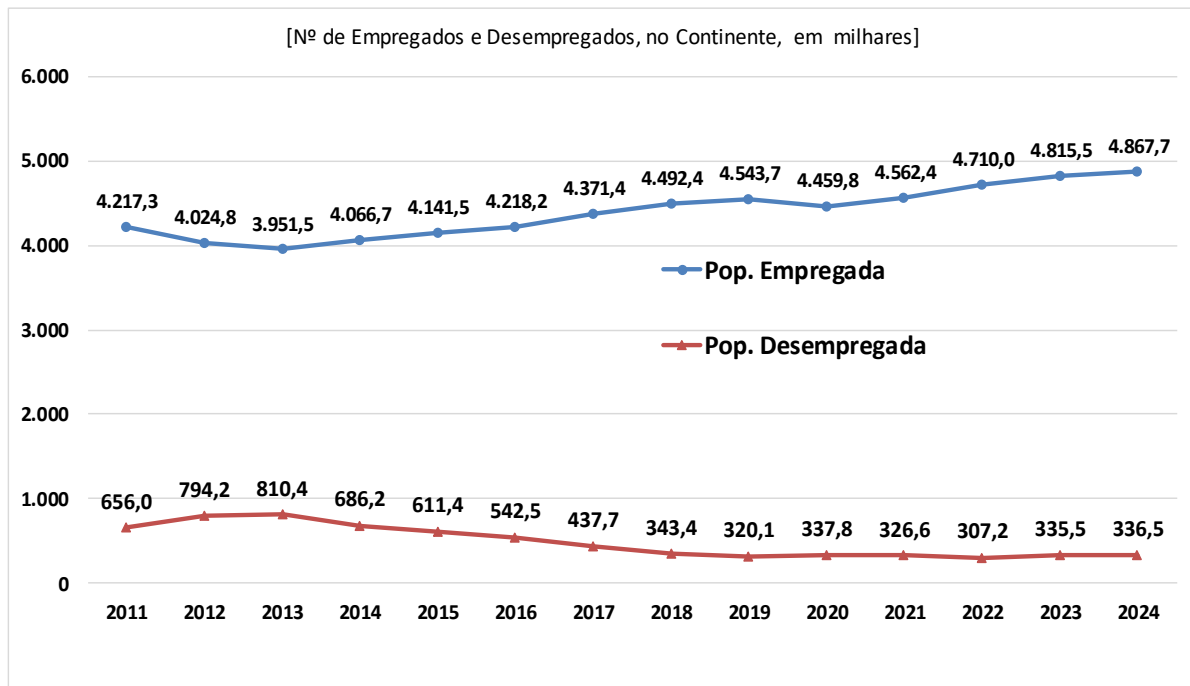
	Portugal (Continente)													(em Milhares)
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
População Ativa	4.873,3	4.819,1	4.761,9	4.753,0	4.752,9	4.760,7	4.809,1	4.835,8	4.863,8	4.797,5	4.889,0	5.017,2	5.151,0	5.204,2
Pop. Empregada	4.217,3	4.024,8	3.951,5	4.066,7	4.141,5	4.218,2	4.371,4	4.492,4	4.543,7	4.459,8	4.562,4	4.710,0	4.815,5	4.867,7
Trab. Conta Outrém	3.533,1	3.369,5	3.287,4	3.436,4	3.529,3	3.600,5	3.755,9	3.859,4	3.882,0	3.812,7	3.845,9	3.990,7	4.103,5	4.134,2
Pop. Desempregada	656,0	794,2	810,4	686,2	611,4	542,5	437,7	343,4	320,1	337,8	326,6	307,2	335,5	336,5

Fonte: INE, Inq. 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 5 fev. de 2025.

O ano de 2013, que correspondeu ao auge da crise económica e financeira, foi o pior desta série, onde se conjugou o valor mais baixo de população empregada e o mais alto de população desempregada. A partir de então, registou-se uma tendência de recuperação, com uma pequena inflexão em 2020 (em virtude, sobretudo, da subida do número de desempregados, no contexto da pandemia Covid19). Desde esse ano, constata-se uma evolução favorável dos indicadores da população ativa e empregada e dos TCO, num movimento sempre crescente. Já na população desempregada, após o pico de 2013, assistiu-se a uma diminuição progressiva até 2019; um novo crescimento em 2020; nova descida em 2021 e 2022 e subida em 2023 e 2024.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados e Desempregados (2011 a 2024)

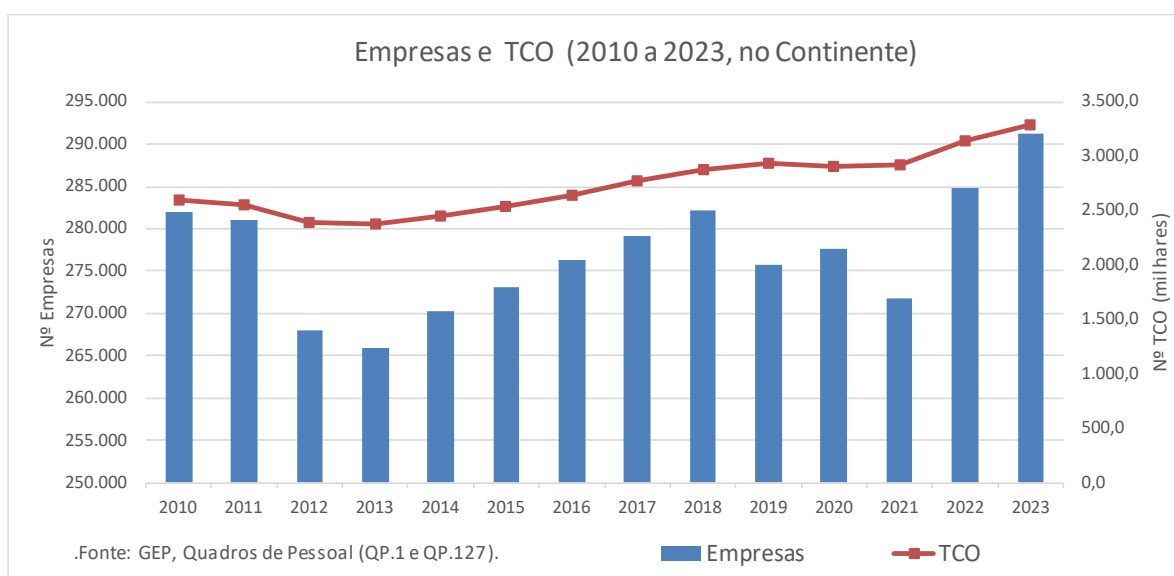


Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Revisão de dados devida à mudança de série em 2021; atualizado em 5/2/2025.

VII. A linha do gráfico 5 representa o número de trabalhadores por conta de outrem registado pelas empresas que entregam os “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 três anos, estes valores voltam a subir, registando-se o valor mais alto do período em análise em 2023 (3.296.134 TCO).

As colunas do mesmo gráfico indicam o número de empresas reportado nos “Quadros de Pessoal” no mesmo período, o que permite verificar algum desfasamento temporal nos movimentos de subida e descida do número de empresas face ao número de TCO. Como já referido acima, o número de empresas recomeçou a subir a partir de 2020 (embora com uma quebra em 2021) e, em 2023, atinge o pico do período em análise, com 291.252 empresas (ver quadro 1 e gráfico 5).

Gráfico 5 - Evolução do número de empresas e TCO (2010 a 2023)



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 2024, é apurado um total de 753.850 trabalhadores no conjunto das administrações públicas (incluindo os trabalhadores em exercício de funções nos fundos de segurança social), com um aumento de 8.444 (mais 1,13%) trabalhadores face a 2023 e tendo a seguinte distribuição do total de emprego público: Administração Central 75,8%; Administração Regional dos Açores 2,7%; Administração Regional da Madeira 2,97%; e Administração Local 18,5%.

Quadro 5 - Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011 a 2024)

Emprego no setor das administrações públicas, por subsetor (2011 a 2024)														
Administ.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ^(p)
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	571.452
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	20.415
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	22.421
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	139.562
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	753.850

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt>; DGAEP-DIOEP_SIEP_2023_T4 (SIOE_Q.1.1- Emprego no setor das admin. púb., ...; Unidade: 'posto de trabalho').

Notas: Dados revistos e disponíveis em 27/01/2025. (p) -Dados provisórios. (*) Inclui trabalh.s em exerc. de funções nos fundos de segurança social.

Em 2024, o emprego na Administração Central (Estado e Serviços e Fundos Autónomos) reparte-se, principalmente, pelas áreas de: Educação, Ciência e Inovação (31,9%); Saúde (20,6%); Administração

Interna (6,2%); Defesa Nacional (4,0%); Presidência do Cons. Min. (2,4%); Justiça (2,1%); Órgãos de Soberania e Entidades Independentes (1,7%); e Finanças (1,6%), sendo esta ordenação de valores percentuais semelhante à do ano anterior.

2.2 Contexto normativo

I. O ano de 2023 foi marcado, no contexto nacional, 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, tal como foi desenvolvido no Relatório de 2023, para o qual se remete. O impacto desta reforma legislativa continuou a marcar o ano de 2024, como seria expectável, designadamente em matéria jurisprudencial com inúmeras decisões referentes à qualificação dos contratos celebrados com plataformas digitais. Justifica-se, assim, a inclusão no presente relatório do capítulo criado no seu predecessor para avaliar o impacto da reforma na contratação coletiva referente a 2024.

II. Em matéria de produção legislativa nacional, as alterações foram discretas, mas dotadas de alguma relevância. Destacam-se os seguintes diplomas:

- O DL n.º 115/2023, de 15 de dezembro, cujo início de vigência ocorreu em 1 de janeiro de 2024, que veio promover a descontinuidade dos Fundos de Compensação do Trabalho e que veio determinar as regras de mobilização por parte dos empregadores dos montantes investidos⁷;
- A Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro, e o Decreto-Lei n.º 86/2024, de 6 de novembro, que alteraram o regime do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro. O conceito de cuidador informal foi ampliado, com impacto na determinação do coletivo que pode beneficiar do regime juslaboral do trabalhador cuidador, consagrando-se agora um regime mais favorável neste domínio do que o imposto pela 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;
- O DL n.º 118/2024, de 31 de dezembro, que veio transpor as Diretivas n.º 2020/739 e n.º 2019/1833, procedendo ao aditamento da lista de agentes biológicos reconhecidamente infecciosos para os seres humanos prevista no Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril.

⁷ Ver também o Aviso n.º 12924/2024/2, de 25 de junho, relativo à alteração do Regulamento de Gestão do Fundo de Compensação do Trabalho.

III. A remuneração mínima mensal garantida em vigor em 2024 foi de €820,00 nos termos do Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro.

Por sua vez, o valor do IAS para o ano de 2024 foi de €509,26 nos termos da Portaria n.º 421/2023, de 11 de dezembro.

IV. Em sede de Concertação Social foi celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, em 1 de outubro de 2024, o Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028⁸. Este Acordo foi subscrito por todos os parceiros sociais, com exceção da CGTP-IN.

No que respeita aos compromissos assumidos, cumpre salientar, a valorização dos salários, pela sua estreita ligação à negociação coletiva. Foi acordada a evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) até 2028, com um aumento para 870€ já em 2025, acima do valor estabelecido no precedente Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade. Este valor será progressivamente elevado para 920€ em 2026, para 970€ em 2027 e para 1.020€ em 2028. Em relação ao salário médio, o objetivo é elevá-lo para os 1.890€ em 2028, antecipando em três anos a meta prevista no programa do Governo, assegurando que o mesmo se distancia do valor do salário mínimo.

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 art. 19.º da Lei do Orçamento do Estado para 2025 (Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro) consagra o regime de "atualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços" e estabelece 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, economia, pescas e trabalho, solidariedade e segurança social.

O Acordo prevê, também, incentivos fiscais para as empresas que aumentarem os salários, permitindo que deduzam 50% dos seus encargos com esses aumentos em sede de IRC.

A atribuição de gratificações é igualmente considerada, regulando-se a isenção de impostos para prémios de produtividade, desempenho, participação nos lucros e outros, que não ultrapassem 6% do

⁸ 2024_Acordo-Tripartido-sobre-Valorizacao-Salarial-e-Crescimento-Economico_2025-2028-1.pdf.

salário base anual, como forma de incentivar a produtividade e a competitividade. Para poderem beneficiar deste regime, os empregadores devem, designadamente, estar abrangidos por IRCT celebrado ou atualizado há menos de três anos, em conformidade com o disposto no art. 485.º CT e ainda proceder a aumentos salariais, nos termos previstos na medida 3 do acordo.

O trabalho suplementar também é visado com uma redução em 50% da taxa de retenção autónoma de IRS.

V. A Lei de Orçamento de Estado de 2024⁹ (LOE2024) mantém algumas das disposições que remetem para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho já constantes das LOE anteriores (art. 18.º, 6, referente ao planeamento da valorização dos profissionais no âmbito do setor empresarial do Estado; art. 27.º, relativo à contratação de seguros de saúde ou de acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em IRCT; o art. 168.º, que mantém os direitos à utilização gratuita de transportes públicos previstos em ato legislativo, regulamentar ou IRCT, repostos pelo art. 102.º, 1, da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, sendo aditado o art. 172.º que consagra regime similar quanto à inclusão dos sistemas de bicicletas partilhadas no âmbito dos passes intermodais gratuitos e dos direitos à utilização gratuita de transportes públicos). Regula, também, de modo idêntico ao dos anos anteriores, o nível de normas que cedem em caso de existência de IRCT (art. 17.º).

Foram ainda aprovadas, tal como nos anos anteriores, normas de execução da LOE2024, através do DL n.º 17/2024, de 29 de janeiro. Neste âmbito, cumpre salientar o art. 126.º, respeitante às valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e das entidades independentes. Estabelece que devem existir instrumentos que prevejam mecanismos de valorização dos trabalhadores, de desenvolvimento de carreiras e de avaliação do desempenho com diferenciação de mérito, bem como de eventual atribuição de prémios de desempenho, prevendo-se a possibilidade de criação destes mecanismos por IRCT. No mesmo sentido, o art. 127.º, 7, permite, cumpridos os requisitos legalmente previstos, a atribuição de prémios de desempenho, até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, ou em IRCT.

VI. A nível europeu, 2024 foi um ano muito profícuo, sobretudo no contexto da União Europeia, mas também ao nível do Conselho da Europa no que respeita à jurisprudência do Comité Europeu dos Direitos Sociais.

Desde logo, em relação à UE, em 31 de janeiro de 2024, realizou-se a Cimeira dos Parceiros Sociais de Val Duchesse cujo objeto de debate incidiu sobre a forma de fazer face aos principais desafios

⁹ Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro.

económicos e laborais através do reforço do diálogo social. No âmbito do compromisso de reforço do diálogo social, a Comissão, a presidência belga do Conselho da UE e os parceiros sociais europeus reconheceram a importância deste diálogo “para a prosperidade económica, para melhorar as condições de vida e de trabalho, promover a competitividade das empresas da UE e ajudar a antecipar e gerir a mudança, nomeadamente face às transições ecológica e digital”. A Comissão declarou-se empenhada em reforçar o diálogo social a nível europeu e nacional através da criação de um enviado específico para o diálogo social europeu e do lançamento de um Pacto para o Diálogo Social Europeu.

VII. Em matéria legislativa, a Comissão Europeia procurou finalizar, no termo do seu mandato, um conjunto de projetos legislativos em curso, já referidos no Relatório de 2023. Assim, foram aprovadas as seguintes diretivas com relevância laboral:

- Diretiva n.º 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, cujo prazo de transposição termina em 2 de dezembro de 2026 e cuja transposição foi iniciada, entre nós, antes da respetiva aprovação, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, como foi indicado no Relatório de 2023. A assinalar o facto de esta diretiva regular pela primeira vez no âmbito da legislação da UE a gestão algorítmica em contexto laboral. Acresce o convite dirigido aos Estados membros no sentido de adotarem “medidas adequadas para promover o papel dos parceiros sociais e incentivar o exercício do direito à negociação coletiva no trabalho nas plataformas digitais”.
- Diretiva n.º 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva n.º 2019/1937 e o Regulamento n.º 2023/2859, cujo prazo de transposição oscila entre 26 de julho de 2026 e 26 de julho de 2029, uma vez que se permite uma transposição gradual em função da dimensão da empresa avaliada segundo vários critérios.
- Diretiva n.º 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera as Diretivas n.º 2006/54/CE e n.º 2010/41/UE, cujo prazo de transposição termina em 19 de junho de 2026.
- Diretiva n.º 2024/1499 do Conselho, de 7 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente da sua origem racial ou étnica, de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião

ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que altera as Diretivas n.º 2000/43/CE e n.º 2004/113/CE, cujo prazo de transposição termina igualmente em 19 de junho de 2026.

Os últimos dois diplomas têm conteúdo substancialmente idêntico e destinam-se a reforçar o papel dos organismos de promoção da igualdade na UE. Procura-se melhorar a sua eficácia, atribuindo-lhes competências, recursos e independência para combater a discriminação.

Além de diretivas foi aprovado o Regulamento n.º 2024/3015 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2024, relativo à proibição de produtos feitos com trabalho forçado no mercado da União, que altera a Diretiva n.º 2019/1937. Este Regulamento destina-se a impedir que os operadores económicos introduzam produtos fabricados com trabalho forçado no mercado da UE, disponibilizem esses produtos neste mercado e os exportem a partir dele. Em geral, é aplicável a partir de 14 de dezembro de 2027, conquanto alguns dos seus preceitos já se apliquem desde 13 de dezembro de 2024.

A par dos diplomas mencionados, cumpre identificar outros instrumentos legais que, apesar da sua natureza não laboral, apresentam um impacto relevante nesta área do direito.

Tal sucede com o Regulamento Inteligência Artificial (Regulamento n.º 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024) que vem estabelecer regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que irá regular, entre outros aspetos, a utilização de sistemas de Inteligência Artificial nas relações de trabalho. A entrada em vigor está prevista, em geral, para 2 de agosto de 2026, mas ocorre de forma faseada para diferentes preceitos, sendo que alguns do normativos com relevância laboral são aplicáveis já a partir de 2 de fevereiro de 2025.

Um outro diploma europeu que pode ter repercussões em matéria laboral, apesar de não ser esse o seu âmbito principal, é a Diretiva n.º 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, uma vez que regula a proteção de vítimas de assédio sexual no trabalho. A transposição deve ser efetuada até 14 de junho de 2027¹⁰.

VII. Em 15 de novembro de 2024, terminou o prazo de transposição da Diretiva n.º 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de outubro de 2022 relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, sem que a mesma ocorresse formalmente.

¹⁰ A necessidade de transposição deste diploma, assim como da supramencionada Diretiva de Reporte Corporativo de Sustentabilidade, é assinalada na Lei n.º 45-B/2024, de 31 de dezembro, que define as “Grandes Opções para 2024-2028”.

Um dos objetivos referidos pela Diretiva consiste na promoção da “negociação coletiva sobre a fixação de salários”, salvaguardando-se que tal não prejudica o pleno respeito pela autonomia dos parceiros sociais, nem o seu direito de negociar e celebrar convenções coletivas (a “diretiva deve respeitar plenamente o direito à negociação coletiva”). Assinala-se que os “Estados-Membros onde a cobertura da negociação coletiva é extensa tendem a ter uma percentagem reduzida de trabalhadores com baixos salários e salários mínimos elevados” e a “a maioria dos Estados-Membros onde os salários mínimos são elevados em relação ao salário médio têm uma cobertura de negociação coletiva superior a 80%” (considerando 25). Por este motivo, o art. 4.º da Diretiva determina que os Estados-Membros onde a cobertura da contratação coletiva seja inferior ao limiar dos 80% deverão “prever um regime de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei após consulta aos parceiros sociais ou por acordo com os mesmos” e estabelecer “um plano de ação para promover a negociação”. A Diretiva considera, ainda, a este propósito, relevante a contratação coletiva de nível setorial e intersetorial e, por este motivo, afirma que a mesma “necessita de ser promovida e reforçada” (considerando 16).

Convém, todavia, ter presente que este instrumento legal tem sido alvo de debate, uma vez que alguns entendem que poderá afetar a soberania dos Estados-Membros e/ou a autonomia dos parceiros sociais nacionais. Essa discussão irá prolongar-se durante 2025, na sequência do pedido apresentado pela Dinamarca ao Tribunal de Justiça (UE) com vista à sua anulação (Proc. C-19/23). Em 14 de janeiro de 2025, o Advogado-Geral Emiliou apresentou as suas conclusões, tendo proposto a anulação da Diretiva por violação do art. 153.º, 5, do Tratado sobre o Funcionamento da UE (TFUE) e do princípio da atribuição constante do art. 5.º, 2, do Tratado da União Europeia (TUE), gerando a discordância das estruturas sindicais europeias.

IX. No que respeita à jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE), salientam-se as seguintes decisões com relevância em termos de contratação coletiva.

Em 22 de fevereiro de 2022, no Proc. C-649/22 (Randstad Empleo e outros), o Tribunal de Justiça (UE) afirmou que não era compatível com a Diretiva n.º 2008/104/CE (do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário) uma legislação nacional, tal como interpretada pela jurisprudência espanhola, por força da qual a indemnização a que os trabalhadores temporários têm direito, ao abrigo da convenção coletiva aplicável à empresa de trabalho temporário, a título de uma incapacidade permanente total para exercerem a sua profissão habitual, devido a um acidente de trabalho ocorrido na empresa utilizadora (e que teve como consequência a cessação da sua relação de trabalho temporária), é inferior à indemnização a que esses trabalhadores teriam direito, na mesma situação e pelo mesmo motivo, se lhes fosse aplicável a convenção coletiva da empresa utilizadora. Assim, embora o Tribunal reconheça a aplicabilidade da convenção coletiva celebrada pela empresa de trabalho temporário, entende que esta não pode, neste

caso, afastar o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários. O afastamento deste princípio consagrado no art. 5.º da Diretiva 2008/104 só pode ocorrer, segundo o TJ (UE), se for garantida aos trabalhadores temporários uma “proteção geral”, concedendo-lhes “regalias em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego suscetíveis de compensar a diferença de tratamento sofrida por esses trabalhadores, devendo o respeito desta obrigação ser apreciado de maneira concreta”.

No Proc. C-715/20 (K.L. contra X sp. z o.o.), em decisão de 20 de fevereiro de 2024, o Tribunal de Justiça (UE) entendeu que o art. 4.º do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura em anexo à Diretiva n.º 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, deve ser interpretado no sentido de que “se opõe a uma legislação nacional segundo a qual um empregador não está obrigado a fundamentar por escrito a rescisão com pré-aviso de um contrato de trabalho a termo, apesar de estar vinculado a essa obrigação em caso de rescisão de um contrato de trabalho por tempo indeterminado”, relembrando que as “razões objetivas” passíveis de justificar uma desigualdade de tratamento (na aceção do art. 4.º do Acordo-quadro) devem ser entendidas no sentido de que não se justifica “uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados sem termo, pelo facto de esta diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva”.

X. No âmbito internacional regional, no que respeita à Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa), foi proferida, em 2024, uma decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais no âmbito de uma reclamação coletiva apresentada pela *European Organisation of Military Associations and Trade Unions* (EUROMIL) contra Portugal (Reclamação n.º 199/2021). A EUROMIL alega que as associações profissionais militares portuguesas não podem exercer os seus direitos sindicais, incluindo o direito à negociação coletiva e à greve, em violação dos arts. 5.º e 6.º da Carta Social Europeia Revista (CSER). Sustenta ainda que o não reconhecimento de direitos sindicais para o pessoal militar em Portugal não é nem necessária nem apropriada no sentido do art. G da Carta.

O Comité concluiu, por unanimidade, que a legislação portuguesa viola os arts. 5.º¹¹ e 6.º, 2¹², da CSER. A maioria dos seus membros considerou, todavia, que a legislação nacional não viola o art. 6.º, 1¹³ e 4¹⁴, da CSER.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

I. No que respeita à jurisprudência nacional referente a 2024, merecem destaque alguns acórdãos que abordam o problema da relação entre a lei e os IRCT, designadamente quanto à possibilidade de afastamento da primeira pelos segundos em sentido menos favorável aos trabalhadores.

Assim, no Acórdão do STJ de 08 de fevereiro de 2024 (Proc. n.º 4007/20.3T8MTS.P1. S1, Domingos Moraes), foi apreciada a questão de saber se, em face dos Códigos do Trabalho (CT) de 2003 e de 2009, a contratação coletiva pode, ou não, dispor em sentido menos favorável ao trabalhador quanto ao valor da retribuição pagável a título de férias e do subsídio de férias. E, em particular, se os valores médios de retribuição por trabalho suplementar devem ou não ser refletidos nestas prestações. Decidiu-se que, em caso de concurso entre as normas constantes do CT e as disposições dos IRCT, a lei permite a intervenção destas últimas, quer em sentido mais favorável aos trabalhadores, quer em sentido menos favorável, apenas se exigindo que as normas do CT não sejam imperativas. Considerando que os arts. 255.º CT 2003 e 264.º CT não proíbem, absoluta ou relativamente, a possibilidade de os IRCT regularem o modo de cálculo da retribuição e do subsídio de férias, aceitou-se como válida uma cláusula convencional que exclui a contrapartida do trabalho suplementar do cálculo da retribuição pagável a título de férias e do subsídio de férias.

A mesma questão de direito foi debatida no Acórdão do STJ de 12 de abril de 2024 (Proc. n.º 6517/19.6T8MTS.P1. S1, Júlio Gomes), tendo-se concluído que, à luz do art. 3.º CT, a convenção

11 “Com vista a garantir ou promover a liberdade dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem organizações locais, nacionais ou internacionais para a proteção dos seus interesses económicos e sociais e de aderirem a estas organizações, as Partes comprometem-se a que a legislação nacional não restrinja nem seja aplicada de modo a restringir esta liberdade. A medida em que as garantias previstas no presente artigo se aplicarão à polícia será determinada pelas leis ou pelos regulamentos nacionais. O princípio da aplicação destas garantias aos membros das Forças Armadas e a medida em que se aplicarão a esta categoria de pessoas são igualmente determinados pelas leis ou regulamentos nacionais”.

12 “Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à negociação coletiva, as Partes comprometem-se: 2) 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”.

13 “Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à negociação coletiva, as Partes comprometem-se: 1) A favorecer a consulta paritária entre trabalhadores e empregadores”.

14 Reconhece “4) O direito dos trabalhadores e dos empregadores a ações coletivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das convenções coletivas em vigor”.

coletiva pode afastar-se da lei tanto em sentido mais favorável, como menos favorável, em relação ao montante da retribuição e do subsídio de férias.

II. Um problema similar foi suscitado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 19 de junho de 2024 (Proc. n.º 25994/21.9T8LSB.L1-4, Maria José Costa Pinto), sendo que, neste caso, as disposições convencionais estabeleciam um regime mais favorável aos trabalhadores. Este órgão jurisdicional decidiu que, na vigência do atual CT, os IRCT podem regular o subsídio de Natal sem as limitações decorrentes do art. 262.º, 1, CT, podendo este subsídio incluir a média do trabalho suplementar auferido regulamente. Entendeu o Tribunal que o clausulado no IRCT, ao fazer corresponder o subsídio de Natal a 100% da remuneração mensal, tal como definida em termos amplos no próprio IRCT, era mais abrangente do que o disposto no CT, diploma onde o subsídio de Natal se circunscreve à retribuição base e diuturnidades. Concluiu que nada obsta a que um IRCT disponha em sentido oposto à lei na medida em que o art. 262.º, 1, CT, ao estabelecer que “[q]uando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, a base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base e diuturnidades”, ressalva a estipulação convencional de sentido diferente.

III. Em Acórdão de 03 de julho de 2024 (Proc. n.º 105/19.4T8FIG.C2.S1, Ramalho Pinto), o STJ entendeu que a retribuição por trabalho suplementar paga, pelo menos, em 11 meses por ano se integra na retribuição dos trabalhadores do setor portuário e deve refletir-se na retribuição de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal até 2008, afastando a cláusula da convenção coletiva por ser desfavorável aos trabalhadores num enquadramento legal que não o autorizava por ser prévio ao CT 2003. Caducada a convenção coletiva e na falta de acordo das partes, há que atender ao disposto no n.º 8 e no n.º 9 do art. 501.º CT para determinar quais os efeitos da convenção coletiva que se mantêm.

IV. No Acórdão do STJ de 11 de dezembro de 2024 (Proc. n.º 8882/20.3T8LSB.L1. S1, Júlio Gomes), foram consideradas nulas, por violação de norma legal imperativa, as cláusulas de uma convenção coletiva que previam categorias inferiores na admissão para os contratados a termo.

V. No Acórdão de 3 de julho de 2024 (Proc. n.º 2283/20.0T8FNC.L1. S2, Júlio Gomes), o STJ afirma que, sendo a convenção coletiva fonte de direito, a mesma e a respetiva aplicação são de conhecimento oficioso. Num litígio envolvendo um treinador de futebol, o STJ considerou que a cláusula da convenção coletiva não podia afastar o art. 24.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de junho, por este ter natureza imperativa.

VI. No contexto de uma transmissão de estabelecimento, o STJ, em Acórdão de 6 de março de 2024 (Proc. n.º 889/21.0T8EVR.E1. S1, Júlio Gomes), pronunciou-se sobre uma cláusula de uma convenção coletiva de trabalho que estabelecia a manutenção da posição de empregador no caso de

sucessão de prestadores de serviços junto do mesmo cliente. Considerou que da cláusula não decorre automaticamente que se verifique a manutenção da maioria ou do essencial dos efetivos, que é um indício extremamente importante para determinação da existência de uma transmissão da unidade económica nas hipóteses em que a atividade assenta na mão-de-obra. Reiterou, ainda, a sua jurisprudência anterior quanto ao âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas no sentido de que, mesmo havendo extensão por portaria de uma convenção coletiva, esta não tem eficácia *erga omnes*, não se aplicando aos trabalhadores filiados em sindicato que não outorgou a convenção. Finalmente, abordou a regulação por convenção coletiva da figura da cessão da posição contratual de empregador (que não constitua transmissão de unidade económica), defendendo que a mesma se encontra sujeita ao consentimento do próprio trabalhador interessado, como sucede com qualquer cessão de posição contratual.

VII. Numa questão referente à interpretação de convenção coletiva de trabalho, o STJ, em Acórdão de 06 de novembro de 2024 (Proc. n.º 23018/22.8T8LSB.L1.S1, Júlio Gomes), reitera a orientação já consolidada no sentido de que são aplicáveis à convenção coletiva, na sua parte normativa, os mesmos critérios de interpretação da lei (art. 9.º do Código Civil), assumindo especial relevância o elemento literal que representa não só o ponto de partida, mas também o limite da interpretação admissível, não sendo sobreponíveis as expressões “revisão” e “proposta de revisão”, configuradas como realidades muito distintas. Após a caducidade do acordo de empresa, há que aplicar o disposto no art. 501.º CT relativo aos efeitos após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2024 e sua evolução desde 2010

3.1 Enquadramento metodológico

I. A abordagem sobre a negociação coletiva em 2024, no seguimento dos Relatórios anteriores, analisa as mudanças e os desenvolvimentos ocorridos no ano e no contexto da evolução registada a partir de 2010. Os dados do período de 2005 a 2009 podem ser consultados nos relatórios anteriores publicados entre 2015 e 2020¹⁵.

II. O ponto 3.2. inclui os dados nacionais sobre a contratação coletiva, com os dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores, no período 2010-2024, o que dá uma perspetiva geral da evolução da negociação coletiva no país.

III. As Regiões Autónomas têm um estatuto próprio, conferido pela Constituição (arts. 6.º, 225.º e seguintes da CRP). 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 fevereiro, 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.

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 Autónomas¹⁶, 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 Madeira.

¹⁵ Cf. 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>.

¹⁶ Ver <https://oefp.azores.gov.pt> e <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

- O número de trabalhadores por conta de outrem (TCO), nas convenções coletivas e portaria de condições de trabalho (PCT), relativas ao continente e publicadas no ano, apoia-se na informação indicada no depósito dos IRCT, nas bases de dados da DGERT. Recorde-se que os dados sobre a cobertura das convenções derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art. 492.º, 1, g), CT]. Em muitos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção.

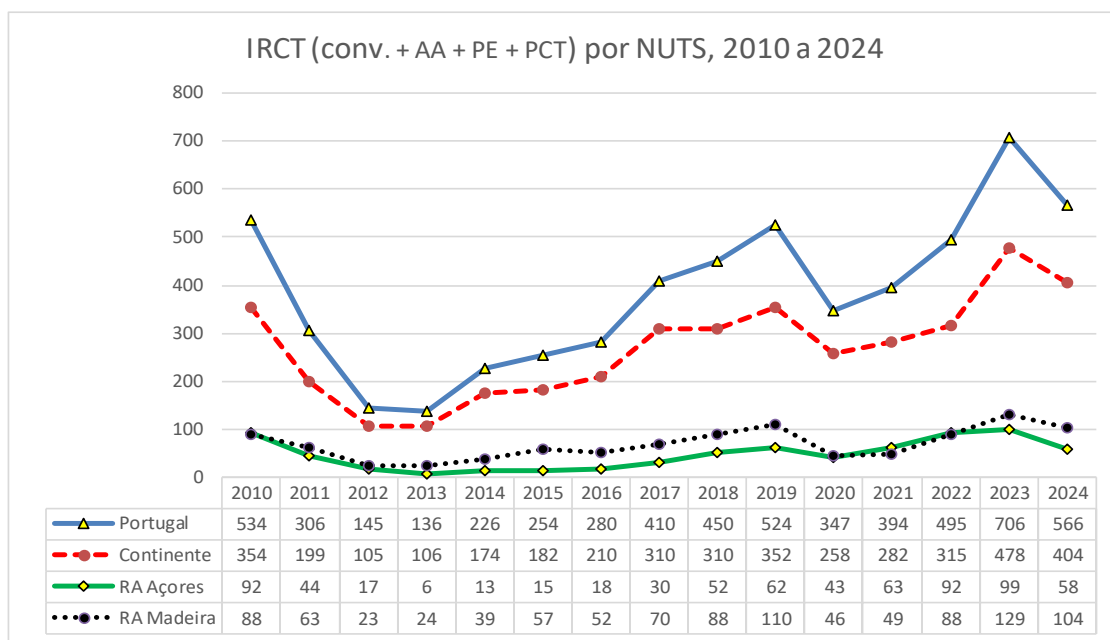
- Os dados provenientes do Relatório Único/ Quadros de Pessoal (GEP), essenciais, entre outros, para o apuramento das taxas de cobertura das convenções, são referentes a 2023, o último ano disponível.

3.2 Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2024 e a evolução desde 2010

I. Apresenta-se neste capítulo a evolução, desde 2010, do universo de IRCT publicados anualmente no âmbito do Código do Trabalho, nos jornais oficiais nacional e das Regiões Autónomas, de acordo com o art. 472.º CT.

Portugal termina o ano de 2024 com uma diminuição do número de IRCT, por comparação com o ano anterior, motivada pela quebra nas principais modalidades de IRCT (566 IRCT: 391 convenções, 148 portarias de extensão, 25 acordos de adesão e 2 portarias de condições de trabalho), face a 2023 (706 IRCT: 416 convenções, 226 PE, 60 AA e 4 PCT). Estas dinâmicas anuais repercutem-se na linha superior do gráfico 6, correspondente à evolução nacional (total), que, por sua vez, regista um comportamento quase paralelo à linha do Continente, uma vez que corresponde a mais de 70% (de 566 IRCT) do universo. Quanto às Regiões Autónomas, apesar de registarem uma evolução mais constante ao longo da série, também apresentam, em 2024, um valor inferior a 2023 (em 2024, Açores corresponde a 10% e Madeira a 18% dos 566 IRCT).

Gráfico 6 - IRCT publicados por NUTS, entre 2010 e 2024

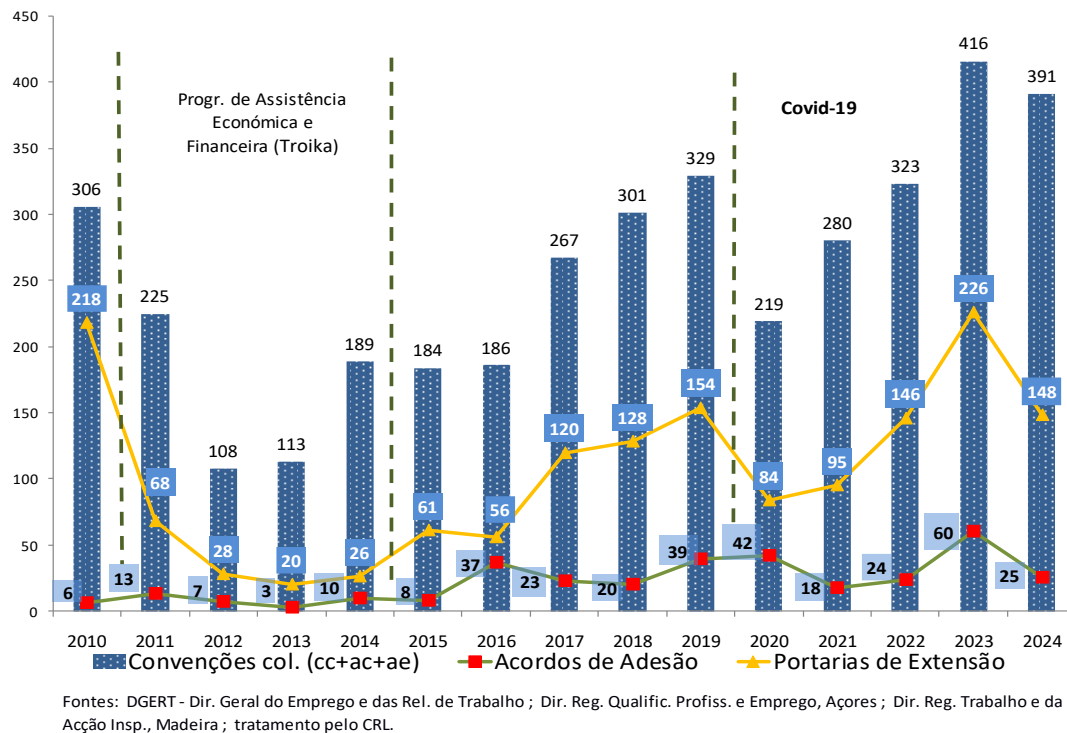


Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>; Dir. Reg. Qualif. Profis. e Empr., <https://oefp.azores.gov.pt>; Dir. Reg. do Trabalho e da Acção Insp., <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>.

O gráfico 7¹⁷ apresenta uma visão geral do conjunto de IRCT negociais (convenções e acordos de adesão), bem como das portarias de extensão, publicados anualmente (2010 a 2024). Aqui é visível uma evolução oscilante ao longo destes 15 anos e a quebra da contratação coletiva em dois momentos: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo *Troika*) e a pandemia COVID-19, entre 2020 e 2021. Em 2022, os valores aproximam-se do ano pré-pandemia (2019), os quais continuam a subir em 2023, mas descem em 2024, quanto ao total de convenções, AA e PE.

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

Gráfico 7 - Número de IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), em Portugal, 2010 a 2024



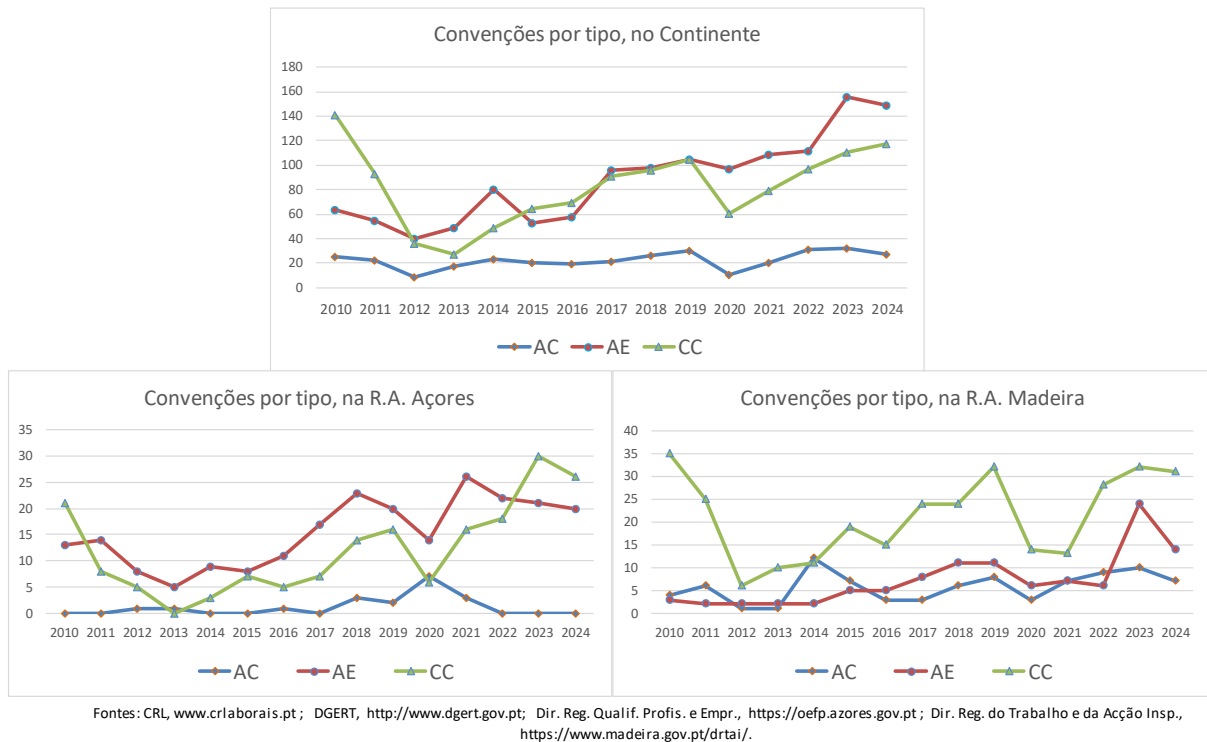
II. O conjunto de gráficos seguintes (gráfico 8) espelha a evolução do total de convenções por tipo, que assume modulações diferentes nas três NUTS, entre 2010 e 2024.

No Continente, os AE começam a ser dominantes a partir de 2013, posição que vão alternando ou igualando anualmente com os CC até 2019; desde 2020, o seu predomínio é constante, com um pico em 2023, a que se seguiu uma descida em 2024. Os CC registaram uma quebra em 2020, observando-se, desde então, uma trajetória crescente até 2024, mas sempre abaixo do número de AE. Os AC têm tido sempre menor representação, com uma descida acentuada em 2020, seguida de recuperação ligeira até 2023 e nova quebra em 2024.

Nos Açores, em 2023, os CC ultrapassaram os AE, que prevaleceram entre 2011 e 2022. Os AE apresentam uma trajetória descendente desde 2021 até 2024. Já os CC, depois de um pico em 2023, desceram em 2024. O número de AC é tendencialmente inferior, não registando ocorrências desde 2022.

Na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial (CC), com assinalável aumento em 2019 e 2022. Em 2023, os CC sobem de novo, mas ligeiramente, e os AE registam um aumento muito significativo. Em 2024, desce a atividade convencional nos três tipos, sendo mais relevante a quebra dos AE. Pode consultar-se informação mais específica acerca das convenções coletivas por NUTS nos quadros em anexo.

Gráfico 8 - Evolução do n.º de convenções coletivas, por tipo e NUTS, 2010 a 2024



III. Por fim, num outro plano de análise, de acordo com a informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único/ Quadros de Pessoal (2010 a 2023) em Portugal, em 2023, existiam 2.615.843 TCO abrangidos pelas 1.178 convenções registadas. São também reportadas 25 portarias de condições de trabalho, abrangendo 243.091 TCO. Estes valores registaram uma certa oscilação (com tendência de subida) entre 2010 e 2023, onde o número de trabalhadores se situou sempre acima dos dois milhões de trabalhadores. Note-se que, desde 2020, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos aumentou sem interrupção, com destaque para o ano de 2023, com o valor mais elevado da série, a nível nacional. Por sua vez, o número de IRCT¹⁸ evolui de modo semelhante ao número de TCO (ver quadro 6).

18 Em 2012, registou-se uma quebra de série, com alteração do 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.

Quadro 6 - Convenções coletivas, PCT e TCO ao serviço nos estabelecimentos referenciados no R.U.
– Quadros de Pessoal, por NUTS (2010 a 2023)

NUTS	* Conv., PCT e TCO	TCO em milhares													
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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	1.178
	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	2.615,8
Continente	Conv.	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718	775
	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	2.502,9
R.A. Açores	Conv.	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235	227	237	240	238
	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	48,0
R.A. Madeira	Conv.	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152	161	165	161	165
	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	64,9
Portugal	PCT /PRT	23	22	23	22	22	25	25	25	26	26	24	24	24	25
	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	243,1
Continente	PCT /PRT	15	14	14	16	14	14	15	14	15	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	241,2
R.A. Açores	PCT /PRT	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6
	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	1,6
R.A. Madeira	PCT /PRT	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	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	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.**

3.3 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente (2010 a 2024)

Como tem sido habitual, a informação tratada a partir deste capítulo cinge-se ao Continente.

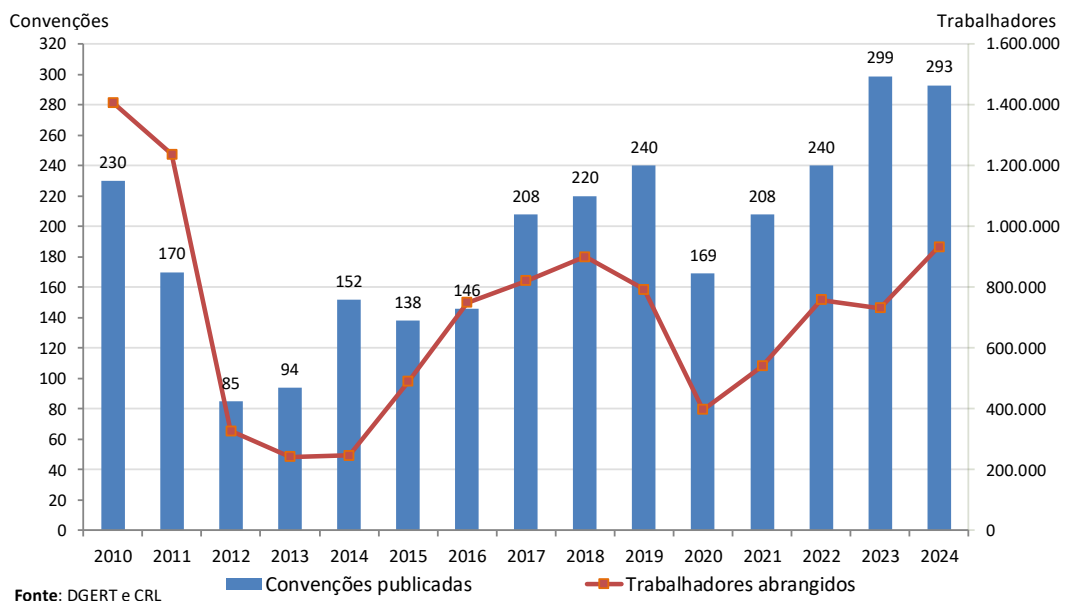
a) Evolução dos trabalhadores potencialmente abrangidos

Na perspetiva da cobertura das convenções coletivas¹⁹, observam-se (ver gráfico seguinte) várias oscilações no número de trabalhadores potencialmente abrangidos, com uma evolução positiva entre 2014 e 2018; inverte-se esta tendência em 2019; em 2021 sobe e em 2023 desce. Em 2024, verifica-se

¹⁹ O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cf. ponto 4.1). Concorre também para o apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT, a publicação da PCT dirigida aos trabalhadores administrativos que, em 2024, acresce 104.250 trabalhadores aos 933.270 abrangidos pelas convenções. <http://www.dgert.gov.pt>.

nova subida do número de trabalhadores, correspondendo ao terceiro maior valor da série (2023, 731.372; 2024, 933.270 trabalhadores), apesar de o número de convenções ser inferior ao verificado em 2023. Ora, tudo leva a crer que este crescimento do número de trabalhadores está relacionado com o aumento da negociação de âmbito setorial (CC), em 2024, que houve oportunidade de apresentar *supra* (ver gráfico 8, quadro 6 e anexo quadro 6).

Gráfico 9 – Número de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2010 a 2024, no Continente

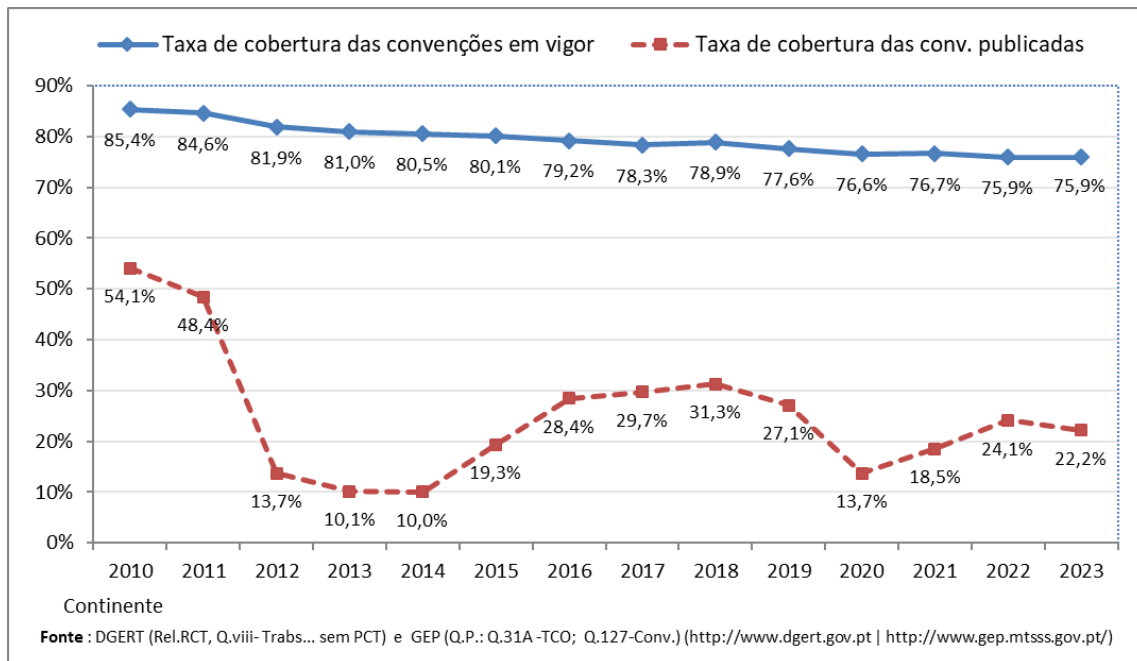


O gráfico seguinte (gráfico 10) representa a evolução da taxa de cobertura anual das convenções *em vigor* e das convenções publicadas²⁰, no período de 2010 a 2023. Quanto à cobertura das convenções *em vigor* – que vinha a decrescer gradualmente desde 2010 – em 2018 observa-se um ligeiro crescimento 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 (0,1 pp.), desce em 2022 (75,9%) e estabiliza em 2023.

²⁰ 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 (fonte DGERT), no total de TCO (fonte GEP.QP - Q. 31-A). Note-se que nesta cobertura estão incluídos, apenas, os TCO abrangidos por convenções (AC, AE e CC), existindo, contudo, a cobertura de TCO feita por outros IRCT (principalmente: PCT, PE e AA).

O número de TCO abrangidos por convenções *em vigor* passa de 1.979.197, em 2014, para 2.502.867 em 2023, o que corresponde a um aumento de 523.670 trabalhadores (e a um crescimento de 26,5%) (ver também anexo quadro 4).

**Gráfico 10 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2023),
Continente**

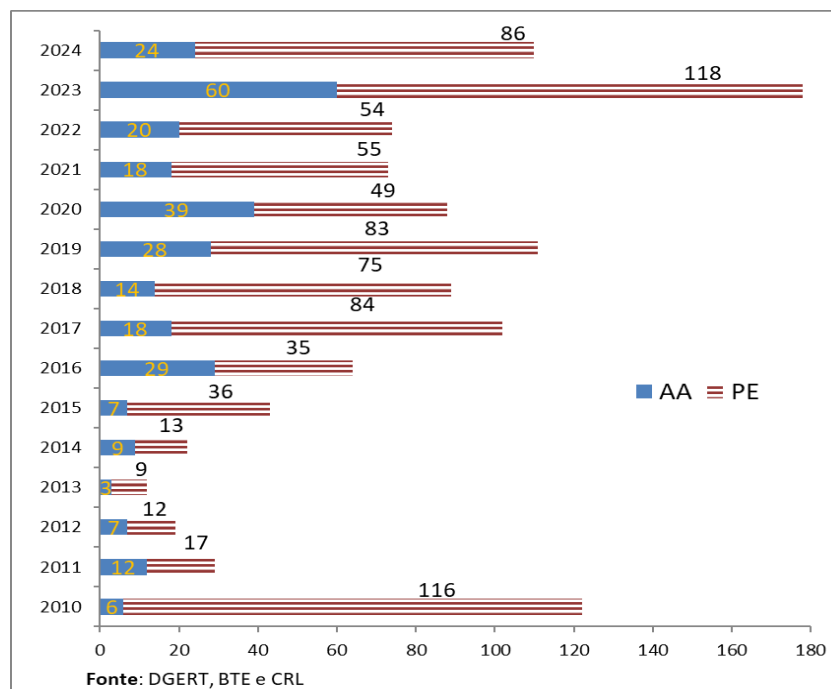


b) Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

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 no período em análise (cf. gráfico 11).

Entre 2016 e 2020, é notório o espaço conquistado pelos AA, em especial em 2016 (29), 2020 (39) e 2023 (60); em 2024, registaram-se 24. A PE é o instrumento dominante para o alargamento do âmbito de aplicação das convenções, destacando-se os valores de 2010 (116), 2023 (118) e 2024 (86). Em 2024, decresceu o número de AA e de PE face ao ano anterior.

Gráfico 11 - Evolução do n.º de AA e PE publicados entre 2010 e 2024, no Continente



II. Ao nível das portarias de extensão, é digna de nota a grande flutuação observada entre 2010 e 2024, para a qual concorrem, para além do número de convenções publicadas em cada ano, as alterações relativas aos critérios legais aplicados ao procedimento de extensão de convenções coletivas.

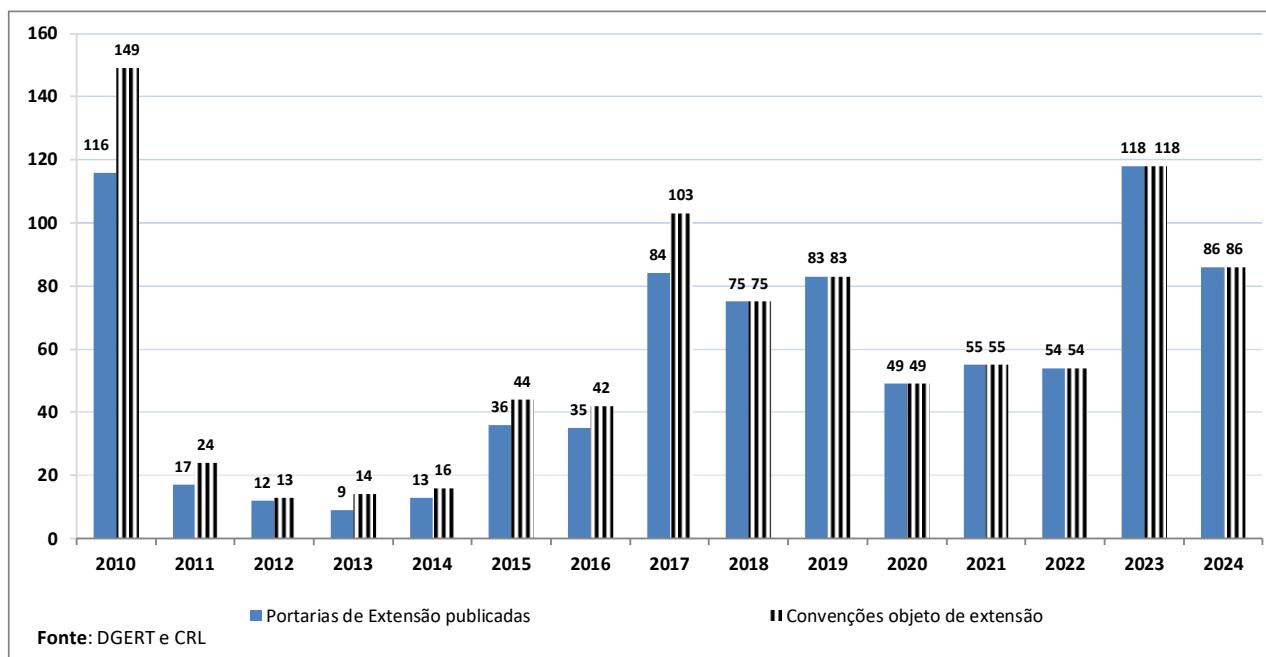
Com efeito, a quebra observada a partir de 2011 coincidiu com a assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*; seguiu-se-lhe a definição de um conjunto de diretrizes em Resolução de Conselho de Ministros (RCM), que delimitaram a competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, CT) e contribuíram para a redução do número de PE publicadas²¹.

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 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

²¹ 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.

2017, que diminui ligeiramente nos anos seguintes, mais do que duplica em 2023²² (comparativamente a 2022), enquanto em 2024 os valores descem e aproximam-se dos de 2019.

Gráfico 12 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2010 a 2024)



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

²² Ver *infra* o ponto 4.1.2.1. – PE emitidas. As PE publicadas em 2024 estenderam 68 CC, 10 AC e 8 AE.

portaria mencionar as delimitações do seu âmbito subjetivo, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo setor²³.

Quadro 7 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2010 a 2024)

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	2024
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos) (*)	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97	55	76	97	112	116
Oposições à extensão (**)	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43	21	14	16	36	26
Port. Extensão publicadas	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54	118	86
Convenções objeto de extensão	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83	49	55	54	118	86

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

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

c) Portarias de Condições de Trabalho

A emissão de portarias de condições de trabalho (PCT) é muito limitada. Nos últimos anos apenas tem sido publicada a PCT para os trabalhadores administrativos, não abrangidos por regulamentação coletiva específica. Na realidade, em cinco dos 15 anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2024, foi publicada uma PCT, a qual constitui uma revisão parcial das PCT publicadas nos últimos anos²⁴, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição, diuturnidades e tabela salarial.

Quadro 8 - PCT publicadas entre 2010 e 2024

Portarias de Condições de Trabalho publicadas e número de trabalhadores abrangidos (Continente)															
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nº de PCT *	2	0	1	0	0	1	0	0	1	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	104.250

Fontes: DGERT e BTE online. * Só tem sido atualizada a PCT para os trabalhadores administrativos.

²³ Por exemplo, Portaria n.º 84/2023, de 15 de março, extensão do CC ANIL/SETAAB – BTE 39/2023.

²⁴ 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.

d) Cessação de vigência das convenções coletivas

I. As duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no art. 502. , 1, CT, revogação e caducidade, são aqui abordadas, no período de 2010 a 2024.

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 caducidade²⁵. Essa prática foi retomada em 2019 e 2020. Em 2021, ocorreu, apenas, a notificação de dois pedidos de publicação de aviso para cessação da vigência de convenção coletiva²⁶ (quadro 9). 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.  CT (em especial nos respetivos n.às 3 a 7), por força da Lei n.é 11/2021, de 9 de mar o²⁷, que se manteve em vigor até março de 2023. Em 2024, foi publicado um aviso de cessação de vigência da convenção cuja caducidade foi reconhecida por decisão judicial transitada em julgado²⁸ [art. 502. , 1, b), iii), CT].

Cumpra recordar que, nos últimos anos, 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. 501. , 6, CT, embora, na falta de publicação, só seja oponível aos trabalhadores se o empregador os informar por escrito²⁹.

A Lei n.é 13/2023, de 3 de abril, veio acolher este entendimento jurisprudencial, ao concretizar que, decorrido o período de sobrevivência previsto no art. 501. , 3, 5 e 6, CT, a caducidade produz efeitos: no dia seguinte   publicação do aviso de cessação da vigência ou decorridos 90 dias após a comunicação   contraparte e   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.é, 6, em conjugac o com os arts. 480.  e 502. , 9, CT).

²⁵ 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".

²⁶ As extinções foram motivadas por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

²⁷ Segundo os arts. 2. , 1, e 3.  da Lei n.é 11/2021, de 9 de março, a suspensão excecional 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.  CT).

²⁸ Na sequência de sentença transitada em julgado, foi publicado o Aviso sobre data de cessação de vigência CC ATP-Associação Têxtil e Vestuário de Portugal/FESETE – BTE 9/2024, CC publicado no BTE - 42/2006 ( ltima alteração BTE 22/2011), que declara que o CC "cessou a sua vigência a partir de 1-12-2015."

²⁹ Nesse sentido, ver Acórdãos do STJ: de 11-12-2019 (proc. n.  404/17.0T8STB.E1. S1, JÚLIO GOMES), e proc. n.  14752/16.2T8PRT.P1. S1, RIBEIRO CARDOSO); de 16-12-2020 (proc. n.  8952/16.2T8STB.E1. S1, CHAMBEL MOURISCO).

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 publicitação de aviso em BTE.

Quadro 9 - Cessação de vigência das convenções: avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva e acordos de revogação (2010 a 2024)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES																
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Pedidos de publicação de aviso para cessação de vigência das convenções																
Deferidos	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	6	0	0	0	1	26
Indeferidos	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	13
Extintos*	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	2	0	0	0	9
Acordos de revogação publicados																
Ac. de revogação	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	2	1	15

Fonte: DGERT

(*) Extintos por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

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
(2010 a 2024), por CAE**

Setores de atividade abrangidos por convenções objeto de avisos de caducidade (2010 a 2024)		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	0	0	0
C	Indústrias Transformadoras	3	8	2
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2	0	2
H	Transportes e armazenagem	10	10	3
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	0
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1
K	Atividades financeiras e de seguros	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	0	0	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	0
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0
P	Educação	1	0	1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6	0	6
R	Atividades artísticas, de 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		26	18	18

Fonte: DGERT e CRL

Notas: Dados acumulados desde 2010; em 2022 e 2023 não foram publicados avisos de caducidade.

Em 2024, foi publicado um aviso de caducidade, com efeitos a 1/12/2015, sem que tenha sido publicada nova convenção (Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a ATP – Assoc. Têxtil e Vest. de Portugal e a Feder. dos Sind. dos Trab. Têxteis, Lanifícios, Vest., Calçado e Peles de Portugal – FESETE).

IV. Em 2024, foi publicado um novo acordo de revogação no setor dos transportes³⁰, perfazendo um total 15 acordos celebrados entre 2010 e 2024, repartidos por cinco setores de atividade [cf. art. 502.º, 1, al. a), CT]³¹. Estes acordos deram origem a nove convenções novas.

Quadro 11 - Acordos de revogação publicados em BTE e com celebração de nova convenção (2010 a 2024), por CAE

Setores abrangidos por convenções objeto de acordos de revogação (2010 a 2024)		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	7	3
K	Atividades financeiras e de seguros	2	2
P	Educação	2	2
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	1
Totais		15	9

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

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 IRCT³² é acompanhada nos relatórios da DGERT³³ e, por isso, os apuramentos deste ponto correspondem aos dados coligidos a partir daqueles relatórios.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores a 2024, foi de 21,6 meses (revelando que a média das tabelas salariais revistas tinham uma desatualização superior a um ano, quase dois anos). Este valor traduz uma ligeira subida comparativamente ao ano anterior (19,7 meses), mas abaixo do valor registado em 2022 (29 meses) e semelhante aos valores de 2021 (21,4) e 2020 (22,5).

Num outro prisma, o período de eficácia das convenções será desenvolvido no capítulo relativo ao *âmbito temporal de aplicação* (ver *infra* 4.3.5.3).

³⁰ Em 2024, foi publicado um acordo de revogação, celebrado entre a EVA – Transportes, SA e a FECTRANS, que revoga o AE celebrado entre a EVA – Transportes e a FESTRU, cuja última alteração ocorreu em 15/06/2006, BTE 22/2006.

³¹ Acordo de revogação EVA/FECTRANS – BTE 8/2024 revoga AE - BTE 38/1991 (e alterações subsequentes, último BTE 22/2006).

³² 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).

³³ Cf. DGERT, *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada em cada ano*, em <http://dgert.gov.pt>.

O gráfico 13 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais, em convenções coletivas publicadas anualmente (918.433 trabalhadores em 2024). Apenas são consideradas as convenções que regulam a matéria remuneratória 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 deflacionada³⁴. 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 remunerações³⁵.

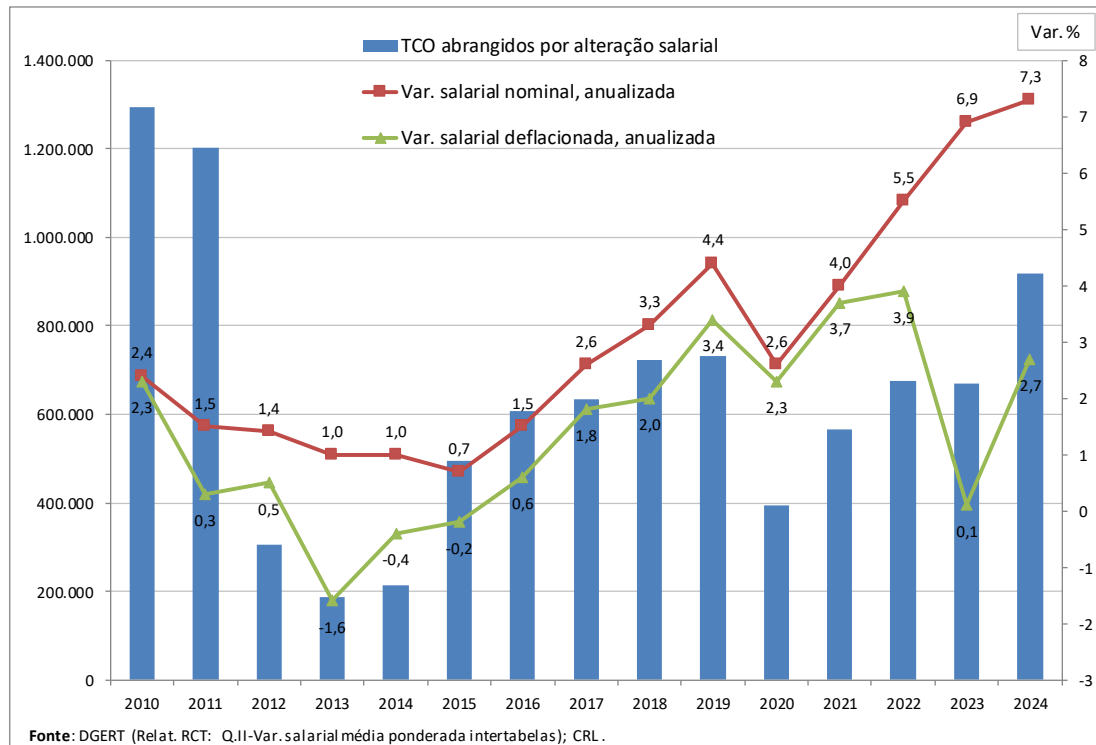
34 O indicador “variação média do IPC, total com habitação”, do INE, permite apurar o valor real das tabelas salariais ao retirar ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC. VMPI: Variação Média Ponderada (pelo número de trabalhadores de cada IRCT) Intertabelas (salariais, do ano vigente e do antecedente).

35 Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho”, 2024:

“- *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 2024)



A variação salarial nominal é positiva em 2024, e tem vindo a crescer desde 2021. No gráfico anterior são também visíveis as fortes oscilações salariais ocorridas no período em análise. Com efeito, o pico mais baixo, com variações reais negativas, ocorreu entre 2013 e 2015, durante o período da *Troika*. Nos anos de 2020 e 2023, este valor também baixou (2,3% e 0,1%, respetivamente) – o que se relaciona, provavelmente, com a evolução da inflação, que atingiu 4,3% em 2023 (cf. *supra* gráfico 3). É ainda de assinalar a publicação de diversas convenções coletivas cujas tabelas salariais não eram revistas há vários anos.

O ano em análise é o mais elevado ao nível de crescimento nominal dos salários (7,3%) e, em termos reais, subiu significativamente (de 0,1% em 2023 para 2,7% em 2024), e são abrangidos por alteração salarial 918.433 TCO (o terceiro valor mais elevado deste período).

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 variação média intetabelas nominal e deflacionada, com base nos acréscimos médios do IPC, os quais são apurados a partir das datas de produção de efeitos das tabelas salariais de

2024 e das respetivas tabelas antecedentes. No conjunto dos setores de atividade, a variação real continuou positiva (2,7%), e acima da verificada em 2023 (0,1%)³⁶.

Quadro 12 - Variação salarial nominal anualizada e real, 2024

Setor de Atividade (CAE, rev.3)		2024		
		Total de convenções publicadas: 293		
		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	19.909	7,5	2,5
B	Indústrias extrativas	0	0,0	0,0
C	Indústrias transformadoras	294.631	7,3	3,1
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0,0	0,0
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	2.590	4,9	0,5
F	Construção	17.875	13,9	9,2
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	170.917	6,1	1,2
H	Transportes e armazenagem	41.126	6,9	2,9
I	Alojamento, restauração e similares	97.412	8,6	1,5
J	Atividades de informação e de comunicação	11.880	6,1	1,4
K	Actividades financeiras e de seguros	17.035	4,3	-0,2
L	Atividades imobiliárias	0	0,0	0,0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.857	6,7	2,3
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	50.998	6,7	2,8
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	0	0,0	0,0
P	Educação	512	5,1	0,7
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	84.336	6,6	2,1
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	2.180	2,9	0,5
S	Outras atividades de serviços	925	8,5	3,3
^z zonas brancas'	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	104.250	8,6	5,5
Total		918.433	7,3	2,7

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 2024, é também recolhida pela DGERT a partir das tabelas salariais convencionadas, e pode ser consultada no quadro seguinte. A remuneração mínima tende a coincidir com a RMMG (820€ em 2024). Refira-se ainda o impacto do aumento da RMMG na estrutura salarial convencional, uma vez que "Ao aumentar a RMMG o valor aproxima-se do salário médio, mas como este não acompanha os acréscimos da RMMG, as categorias profissionais da metade inferior de uma

36 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) nos IRCT depositados na DGERT. Quando o cálculo é tecnicamente inviável (1ª convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial), os relatórios da DGERT não apresentam as remunerações médias das convenções.

tabela salarial são alcançadas pela RMMG, em numerosos IRCT” (DGERT, Relatório sobre RCT, 2024, p.17). Já na repartição por setor de atividade, a remuneração média oscila entre 850,18€ e 1.534,78€ e a remuneração máxima oscila entre 1.086,50€ e 7.785,58€.

Quadro 13 - Remuneração base convencional média, máxima e mínima dos IRCT publicados em 2024, por CAE

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2024			
		Total de convenções publicadas: 293			
		TCO	Remuneração base convencional (€)		
			média	máxima	mínima *
A	Agricultura	19.909	850,18 €	2.885,00 €	820,00 €
B	Indústrias extractivas	7.000	..	1.200,00 €	820,00 €
C	Indústrias transformadoras	294.817	944,08	5.105,00 €	820,00 €
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	2.859	1.374,29 €	6.147,00 €	820,00 €
F	Construção	17.875	946,69 €	1.350,00 €	820,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	170.917	926,97 €	3.295,00 €	820,00 €
H	Transportes e armazenagem	52.758	1.236,75 €	7.785,58 €	820,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	97.430	874,47 €	3.609,00 €	820,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	11.880	1.162,17 €	4.725,50 €	820,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	18.054	1.423,26 €	3.440,14 €	820,00 €
L	Atividades imobiliárias	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.857	974,51 €	1.530,00 €	825,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	50.998	905,91 €	2.286,00 €	820,00 €
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	32	..	1.086,50 €	820,00 €
P	Educação	26.428	1.034,02 €	5.063,38 €	820,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	113.243	1.035,37 €	5.769,18 €	820,00 €
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2.280	1.534,78 €	5.379,00 €	820,00 €
S	Outras atividades de serviços	44.933	897,36 €	4.004,00 €	820,00 €
Zonas Branca	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	104.250	1.004,17 €	1.297,00 €	820,00 €
Total		1.037.520	977,07 €		

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 (820,00€ em 2024); Não são apresentadas as remunerações médias das convenções quando o seu cálculo é inviável (1ª convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial).

3.5 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva

3.5.1 Conciliação e mediação

É comum a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas ser assegurada por conciliação ou mediação³⁷, acompanhada pela DGERT³⁸. O próximo quadro apresenta a atividade ocorrida entre 2010 e 2024, 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 de pendentes, ao longo de todo o ano, e o dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro.

Em 2024, por comparação com o ano anterior, assinala-se o crescimento do número de processos de conciliação entrados, que foi acompanhado pelo aumento do número de processos concluídos, e mais de metade (54%) terminaram por acordo (os restantes 46% foram concluídos sem acordo).

No que toca aos processos de mediação, o seu número mantém-se bastante baixo, assinalando-se o facto de dois dos processos concluídos em 2024 terem alcançado acordo.

Quadro 14 - Conciliações e Mediações (2010 a 2024)

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
2024	70	32	27	59	12	2	10	12

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

(*) 2024: 70 processos de conciliação abertos e a decorrer ; (**) 3 processos de mediação abertos e a decorrer.

³⁷ Os processos de arbitragem são muito residuais.

³⁸ 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 arbitral³⁹ – 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 fundamentado⁴⁰.

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 se se verificar a possibilidade de as partes chegarem a acordo para revisão da convenção coletiva. Durante a 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 (cf. art. 13.º, 2, Lei n.º 93/2019).

A Lei n.º 13/2023, de 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 introduzido pela Lei n.º 13/2023).

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

40 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.

Desde 2019 não foi publicado⁴¹ qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que se integram na série (ver quadro 15)⁴². Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018⁴³.

Quadro 15 - Decisões arbitrais (2010 a 2024)

Decisões arbitrais																
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Voluntária	0	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	0	3
Necessária	0	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	0	3

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

Em 2012: Decisão arbitral obrigatória revista.

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

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

43 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 2024

4.1 Caracterização geral da contratação coletiva em 2024

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

I. Como houve ocasião de demonstrar no ponto 3, os dados da contratação coletiva publicados em 2024 revelam um decréscimo do número de convenções coletivas na ordem dos 2% face ao ano anterior (293 convenções em 2024 e 299 em 2023). Para esta ligeira redução concorrem as primeiras convenções (-21%) e revisões parciais (-16%); pelo contrário, as revisões globais tiveram um aumento de 60%. Por outro lado, a repartição de cada subtipo, em relação ao total, é ligeiramente diferente face a 2023: primeiras convenções 6% (8% em 2023); revisões parciais 62% (73% em 2023) e revisões globais 31% (19% em 2023). É sabido que a configuração anual do tipo e subtipo de convenções pode influenciar os conteúdos versados em cada ano. Desse facto se dará nota no ponto 4.3.

No plano tipológico, também se verificaram alterações em 2024, na comparação com 2023. Com efeito, o número de AE diminuiu em 4% (149 em 2024; 156 em 2023) e de AC em 16% (27 em 2024; 32 em 2023). Mas, em contrapartida, cresceu o número de CC em 5% (117 em 2024; 111 em 2023). Em virtude deste decréscimo, essencialmente, de AE e AC, alterou-se ligeiramente o peso relativo entre AE (51%), CC (40%) e AC (9%), se compararmos com os dados de 2023 (AE = 52%, CC = 37%, AC = 11%).

De outra parte, e pese embora a descida de instrumentos negociais, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2024 subiu (933.270 trabalhadores) relativamente a 2023 (731.372 trabalhadores). Para este dado contribuiu a preponderância dos CC (842.269 trabalhadores), cuja cobertura é, naturalmente, maior face às convenções de âmbito empresarial: AE (68.057) e AC (22.944) (quadro 16). A este valor acresce o número de trabalhadores potencialmente cobertos pela PCT do setor administrativo (104.250 em 2024). Convém recordar que, de acordo com os apuramentos realizados pela DGERT, está acautelada a contabilização desses trabalhadores apenas uma vez, independentemente do número de convenções paralelas publicadas em 2024 pelo mesmo empregador, não havendo por isso uma sobre contagem.

Quadro 16 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2024 e 2023)

CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2024					2023			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	0	15	4	19	2	17	5	24
Revisão parcial	18	76	89	183	27	110	81	218
Revisão global	9	58	24	91	3	29	25	57
Total	27	149	117	293	32	156	111	299
Trabalhadores potencialmente abrangidos	22.944	68.057	842.269	933.270	18.923	65.457	646.992	731.372

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

II. No conjunto de IRCT publicados em 2024, o quadro seguinte mostra uma diminuição do número de convenções relativamente a 2023 (de 299 para 293) e, principalmente, do número de AA (de 60 para 24) e de PE (de 118 para 86).

Quadro 17 - IRCT publicados em 2024, 2023 e 2022 (por tipo)

IRCT negociais publicados em 2024			2023	2022
tipo	Nº	%	Nº	Nº
Acordo Coletivo	27	6,7%	32	31
Acordo de Empresa	149	36,9%	156	112
Contrato Coletivo	117	29,0%	111	97
SubTotal	293	72,5%	299	240
Acordo de Adesão	24	5,9%	60	20
(1) Total	317	78,5%	359	260
IRCT não negociais publicados em 2024			2023	2022
tipo	Nº	%	Nº	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,0%	0	0
Portaria de Extensão	86	21,3%	118	54
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,2%	1	1
(2) Total	87	21,5%	119	55
TOTAL (1) + (2)	404	100%	478	315

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

III. O quadro seguinte assinala um ligeiro acréscimo do total de convenções paralelas⁴⁴ (91 em 2024, 86 em 2023). Em termos relativos, o seu peso é também maior: corresponde a 31,1% do universo em 2024 (293 convenções), enquanto em 2023 correspondia a 28,8% num total de 299 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 18 - Convenções paralelas publicadas em 2024 e 2023 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS, 2024			2023 (299)
<i>Total de convenções publicadas:</i>	293	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	3,4%	11
Acordo de Empresa	53	18,1%	49
Contrato Coletivo	28	9,6%	26
TOTAL	91	31,1%	86

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 150 ou mais trabalhadores).

V. O quadro 19 apresenta a distribuição setorial (CAE, rev.3) da negociação coletiva. Destaca-se, desde logo, o predomínio dos setores habituais, CAE: “H- Transportes e armazenagem” (72 convenções = 24,6%), C- Indústrias transformadoras” (65 convenções = 22,2%) e “G- Comércio” (35 convenções = 11,9%), que, conjuntamente, representam 59% das convenções publicadas em 2024 (em 2023 foram 60%). Por outro lado, apenas os setores “D”, “L”, “T” e “U” não têm convenções publicadas neste ano.

VI. Verifica-se, por outro lado, que das 293 convenções, 149 são AE (dos quais, 42,2% (63) no setor dos Transportes e 21,4% (32) na Indústria) e 117 são CC (dos quais, 26,5% (31) no setor da Indústria e 25,6% (30), no Comércio). Cumpre também referir que são justamente os CC da Indústria,

⁴⁴ Consideram-se paralelas as convenções com conteúdo materialmente idêntico, celebradas pelo mesmo empregador, mas com associações sindicais diferentes.

Comércio e Alojamento e Restauração que absorvem o maior número de trabalhadores abrangidos (quadros 19 e 20).

VII. Comparativamente ao ano anterior, em 2024, assinala-se o crescimento da negociação coletiva nos setores: “Q” 111%; “N” 55%; e “P” 50% e “I” 8%. E, em sentido contrário, um decréscimo do número de convenções publicadas nos setores: “O” -66%; “E” -43%; “R” -37,5%; “J” -17%; assinala-se que nos setores “D” e “L” não se registou qualquer convenção, ao contrário de 2023.

Quadro 19 - Convenções publicadas em 2024 e 2023 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2024						2023
Total de Convenções publicadas:						299
Setor de Atividade (CAE rev.3)		AC	AE	CC	Total	Total
A	Agricultura	1	1	5	7	7
B	Indústrias extrativas	0	0	1	1	0
C	Indústrias transformadoras	2	32	31	65	63
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	2
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gest. resíduos e despoluição	3	9	0	12	21
F	Construção	0	0	1	1	1
G	Comércio por grosso e a retalho; repar. de veículos autom. e motociclos	4	1	30	35	35
H	Transportes e armazenagem	5	63	4	72	82
I	Alojamento, restauração e similares	0	4	9	13	12
J	Atividades de informação e comunicação	1	2	2	5	6
K	Atividades financeiras e de seguros	9	12	1	22	21
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	1
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	2
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1	2	14	17	11
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	0	1	0	1	3
P	Educação	0	3	6	9	6
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	1	11	7	19	9
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	4	1	5	8
S	Outras atividades de serviços	0	4	4	8	9
T	Ativ. famílias empregadoras de pes. doméstico e de prod. para uso próprio	0	0	0	0	0
U	Ativ. dos organismos internac. e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0
TOTAL		27	149	117	293	299

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 2023, porquanto (quadro 20):

- a) Em 2024, o total de trabalhadores abrangidos foi de 933.270 (aumentou 201.898 relativamente a 2023, um acréscimo de 27,6%). Este aumento foi mais expressivo no setor “P- Educação”, duplicou o número dos trabalhadores potencialmente abrangidos (de 13.133 para 26.358); no setor “C- Indústrias Transformadoras” (de 165.116 para 294.817) e no setor “Q- Atividades de saúde humana e apoio social” (de 94.323 para 156.616).
- b) Em contrapartida, desceu o número de trabalhadores nos setores “F- Construção (de 37.914 para 17.875); “M- Atividades de consultoria, científicas e técnicas” (de 24.895 para 1.857) e “S- Outras atividades de serviços” (de 45.949 para 2.630).
- c) Os setores “H-Transportes e armazenamento”, “C-Ind. Transformadoras” e “G-Comércio”, em conjunto representam 172 convenções e 59% do universo (2023, 60,2%).

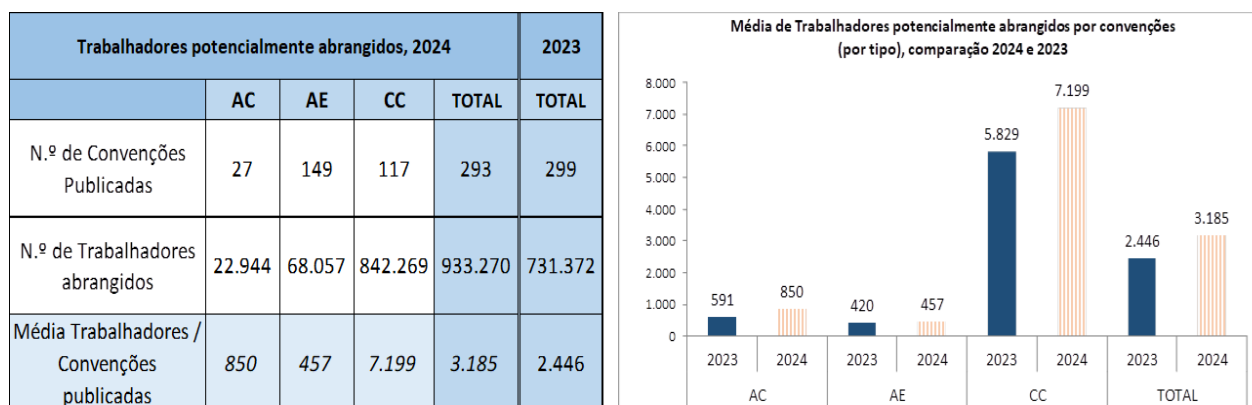
Quadro 20 - Número de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2024 e 2023 (por setor de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2024							2023
Total de Convenções publicadas: 293							299
Setor de Atividade (CAE rev.3)		AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	181	462	19.266	19.909	2,1%	14.589
B	Indústrias Extrativas	0	0	7.000	7.000	0,8%	0
C	Indústrias Transformadoras	170	11.046	283.601	294.817	31,6%	165.116
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	590
E	Captção, trat. e distrib. de água; saneam., resid. e despol.	595	2.264	0	2.859	0,3%	3.609
F	Construção	0	0	17.875	17.875	1,9%	37.914
G	Comércio por gro. e a ret.; repar. veículos auto. e motoc.	109	975	169.833	170.917	18,3%	106.902
H	Transportes e armazenagem	5.768	36.524	10.466	52.758	5,7%	52.802
I	Alojamento, restauração e similares	0	806	96.624	97.430	10,4%	102.977
J	Atividades de informação e comunicação	5.987	1.835	4.058	11.880	1,3%	9.752
K	Atividades financeiras e de seguros	5.427	7.734	3.893	17.054	1,8%	17.156
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	247
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.857	1.857	0,2%	24.895
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	661	250	50.087	50.998	5,5%	39.215
O	Administração Pública e Defesa; Segur. Social Obrig.	0	32	0	32	0,00%	164
P	Educação	0	85	26.273	26.358	2,8%	13.133
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	4.046	4.672	147.898	156.616	16,8%	94.323
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desport. e recreat.	0	816	1.464	2.280	0,2%	2.039
S	Outras Atividades de serviços	0	556	2.074	2.630	0,3%	45.949
T	Ativ. famílias empreg. de pes. domést. e ativ. p. uso próp.	0	0	0	0	0,0%	0
U	Ativ. dos organ. Intemac. e outras inst. extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		22.944	68.057	842.269	933.270	100%	731.372

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 subida média dos trabalhadores abrangidos por convenção, que passa de 2.446 trabalhadores, em 2023, para 3.185 em 2024.

Quadro 21 - Número médio de Trabalhadores potencialmente abrangidos por tipo de Convenção publicada (2024 e 2023)



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 decréscimo de 2023 para 2024, que se traduziu numa diminuição de 27% de PE (de 118 para 86) e de 60% de AA (de 60 para 24). Neste ponto, analisam-se com detalhe estes dois instrumentos relativamente ao ano em referência.

4.1.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2024

I. Em 2024, as 86 portarias de extensão respeitam os critérios enquadrados pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁴⁵:

- 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 e AC tem uma expressão residual.

Quadro 22 - Tipo de Convenções estendidas (2024 e 2023)

2024		2023
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM n.º 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	10	7
Acordo de Empresa	8	4
Contrato Coletivo	68	107
TOTAL	86	118

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

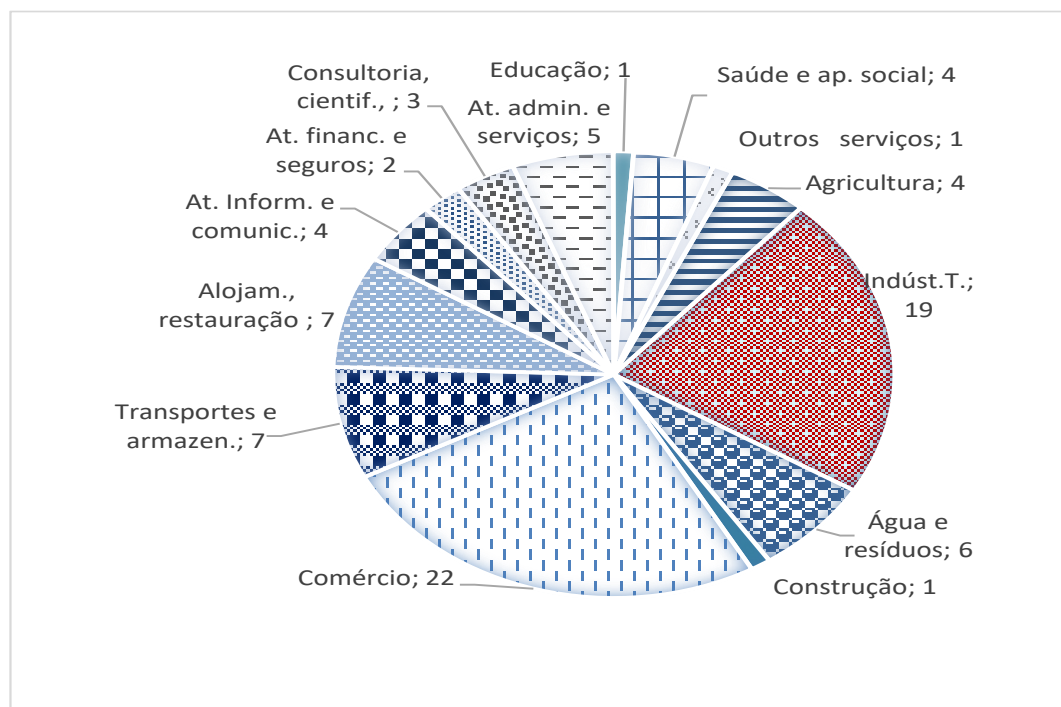
III. Destacam-se alguns aspetos relevantes quanto às PE de 2024:

- A maioria das extensões continua a incidir sobre revisões parciais das convenções (61 em 86); não há primeiras convenções estendidas e as restantes são revisões globais;

⁴⁵ 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, Relatório Anual N. C. 2021, pp. 79 a 83; Relatório Anual N. C. 2022, pp. 80-84, e Relatório Anual N. C. 2023, pp. 81-85.

- ii. São maioritárias as situações de extensão de convenções publicadas em 2024 (54 em 86, o que corresponde a 68%), as restantes extensões referem-se a convenções publicadas em 2023 (32%);
- iii. Na fase procedimental de pronúncia dos interessados, localizam-se 16 PE com oposição à extensão, oito do lado sindical, quatro do lado patronal e quatro PE em que a oposição foi suscitada por ambos, em regra, fundada na existência de convenção aplicável;
- vii. As portarias de extensão repartem-se pelos 21 setores de atividade da CAE, representados graficamente (gráfico 14), com o habitual predomínio da indústria (C) (19) e do comércio (G) (22).

Gráfico 14 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2024 por CAE (86 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 um mês⁴⁶ e os 30 meses⁴⁷ anteriores à publicação da portaria correspondente.

V. No quadro 23, analisa-se o universo de PE publicado em BTE, em 2024, 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 5,7meses⁴⁸; 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 4,6 meses⁴⁹.

Quadro 23 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE – e entre a produção de efeitos da tabela salarial da Convenção e da PE (2024)

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 - (em 2024)																	
Nº de meses :		-7	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	30	Total (de PE)
Nº de P.E.	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	0	0	0	2	25	21	7	22	3	1	3	1	1	0	86
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	1	11	3	12	8	11	9	12	3	3	5	6	1	0	1	86

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 (última alteração) 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.

46 Portaria n.º 147/2024, 05-04, extensão do CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023.

47 Portaria n.º 246/2024, 10-10, extensão do CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024.

48 Este intervalo médio foi de 5,1 meses em 2023; 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.

49 Tem-se registado oscilação nesse intervalo: 2023/5 meses; 2022/5,3 meses; 2021/6,6 meses; 2020/6,4 meses; 2019/4,9 meses; 2018/6,7 meses; 2016/10 meses.

4.2 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho

I. As entidades do setor público podem revestir diferentes formas e constituir relações de trabalho sujeitas à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou ao Código do Trabalho. Para efeito deste relatório, dentro do perímetro de entidades do setor público, interessam-nos as empresas públicas cujas relações coletivas de trabalho são reguladas pelo 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, como sejam os institutos públicos de regime especial, fundações públicas de direito privado e entidades reguladoras independentes, entre outros sujeitos públicos, como os consórcios administrativos. Estas entidades públicas do segmento empresarial, 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 deste capítulo é delimitado pela contratação coletiva celebrada pelos empregadores públicos enunciados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, na sua atual redação, relativa ao Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE)⁵⁰. Estas entidades, quando regulam as suas relações laborais 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 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 coletiva⁵¹.

IV. A Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2024 (Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro) reproduz, no essencial, o regime de abertura à contratação coletiva preceituado na LOE 2023, como foi mencionado no contexto normativo. 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

⁵⁰ Cf. Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro (art. 2.º).

⁵¹ Cf. Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023, pp. 87-88, e Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, pp. 85-86.

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 IRCT (arts. 23.º e 27.º LOE 2024; e art. 127.º, 7, DL n.º 17/2024, diploma que regula a execução orçamental).

V. Como habitualmente, a contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no setor público empresarial⁵², o que justifica um enfoque particular nas empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2024. Para o efeito recorre-se à listagem de empresas do setor público empresarial inscrita no SIOE, gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁵³, apurando as empresas do setor público empresarial (SPE), i.e., setor empresarial do Estado (SEE/central) e setor empresarial local (SEL) (+ de 50% de participação), a 31/12/2024.

O quadro seguinte apresenta os principais apuramentos quanto à negociação coletiva celebrada em 2024, no Setor Público Empresarial (SPE), com um total de 82 IRCT, correspondendo a 72 convenções (66 AE e 6 AC) e 10 acordos de adesão⁵⁴. Verifica-se, assim, um decréscimo do número de IRCT na ordem dos 37% (131 em 2023 e 82 em 2024), com uma redução expressiva dos acordos de adesão⁵⁵, embora tenha havido um aumento no número de empresas abrangidas (de 63 em 2023 para 86 em 2024).

Em 2024, verificou-se que 10 empresas celebraram simultaneamente convenções coletivas e acordos de adesão, tendo sido contabilizadas uma vez.

⁵² Ver quadro/lista de Convenções coletivas no âmbito do SPE (e número de empresas abrangidas).

⁵³ O total de entidades indicadas no SIOE (em 31/12/2024) é de 161 para a Administração Central (SEE), 207 para a Administração Local (SEL). No apuramento dos 50% de capital público pode ser considerada a soma de várias participações públicas do SEE, SEL e SER, na mesma empresa.

⁵⁴ Não foi incluído o acordo de adesão ASF/STAS – BTE 38/2024 ao AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (ASF - Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões; entidade administrativa independente, do perímetro público, mas não do SPE).

⁵⁵ O universo de AA publicados em 2024 é analisado no ponto 4.1.2. Ver quadros/listas de Convenções do SPE e de acordos de adesão, em anexo.

Quadro 24 - Setor Público Empresarial: número de IRCT publicados e de empresas abrangidas, em 2024 e 2023

Ano	IRCT do SPE publicados				Empresas do SPE abrangidas			
	Acordo Adesão (AA)	Acordo Coletivo (AC)	Acordo Empresa (AE)	Total	Total	AA	AC	AE
2024	10	6	66	82	86	0	58	28
2023	53	7	71	131	63	4	22	37

Fontes: DGAEP ; CRL (<https://www.dgaep.gov.pt> ; <https://www.crlaborais.pt> ; <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

A não coincidência entre o número de IRCT publicados e de empresas abrangidas resulta do facto de cada empresa poder outorgar vários IRCT (em 72 convenções celebradas, 40 são paralelas) e existirem dois acordos coletivos outorgados por várias empresas: o “AC CHU-Coimbra e outros” (32 empresas); no “AC Águas do Norte e outros” (16 empresas), conforme resulta do quadro seguinte.

Na repartição setorial, os transportes (CAE “H”) continuam a ter a primazia (21 empresas outorgantes e 43 convenções), com destaque para as 27 convenções (AE) outorgadas por 4 empresas (Carris: 10, TAP: 8, Portugalia: 5, Carristur: 4). Assinala-se, também, a publicação de 12 convenções da CAE “E” (captação, tratamento e distribuição de água, saneamento e resíduos), onde se incluem 3 AC paralelos outorgados por 16 empresas (‘Águas do Norte e outras’) e 5 convenções na CAE “Q” (saúde), sendo que um AC (‘CHU. Coimbra e ...’) abrange 32 empresas e uma empresa (‘ULSAS’) outorga 5 convenções.

Das 86 empresas do SPE que outorgaram convenções, em 2024, a larga maioria integra-se no setor Público Empresarial do Estado (73 empresas; 43 convenções). Seguem-se as empresas do setor empresarial local (12 empresas; 27 convenções) e uma empresa do setor empresarial regional que celebrou 2 convenções⁵⁶.

Quanto ao período de eficácia das convenções, a sua amplitude é muito variável, oscilando entre 5 e 178 meses nas revisões globais (38) e entre um e 67 meses nas revisões parciais (27).

À semelhança das edições anteriores, no próximo capítulo aprofunda-se o estudo do conteúdo da contratação coletiva publicada em 2024, onde também se insere este grupo de convenções.

⁵⁶ De acordo com o Decreto-lei n.º 133/2013, 3 de outubro, o setor público empresarial abrange o setor empresarial do Estado e o setor empresarial local (art. 2, n.º 1); e sob a epígrafe *setores empresariais regionais e locais*, o art. 4.º do mesmo DL dispõe: “Além do Estado, apenas dispõem de setores empresariais próprios as Regiões Autónomas, os municípios, associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia (...).” Para efeitos estatísticos, o Glossário do SIOE distingue o âmbito da Administração em Central, Regional e Autárquica ou Local [SIOE glossario thesaurus 15dez2014.pdf](#) (p. 8).

Quadro 25 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial, 2024

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec.	Outorgantes patronais	Outorgantes sindicais	Âmbito de Administ.	Nº de Conv. p/ Empresa	Nº de Empres. p/ Conv.	Período eficácia (meses)
1	AE	Revisão global	H	CARRIS	ASPTC	Local	10	1	20
1	AE	Revisão global	H	CARRIS	SITese	Local			19
1	AE	Revisão global	H	CARRIS	SITRA	Local			19
1	AE	Revisão global	H	CARRIS	SNMOT	Local			33
3	AE	Revisão global	H	CARRIS	FECTRANS	Local			33
5	AC	Revisão parcial	Q	CHU - Coimbra	SIM	Central	1	32	58
5	AE	Revisão global	E	EMAS - Beja	STAL	Local	1	1	99
5	AE	Revisão global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	Central	5	1	68
5	AE	Revisão global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	Central			40
5	AE	Revisão global	R	OPART	CENA-STE	Central	1	1	5
7	AE	Revisão global	E	EMARP	SINTAP	Local	2	1	12
7	AE	Revisão global	E	EMARP	STAL	Local			28
7	AE	Revisão global	H	TAP	SITEMA	Central	8	1	84
7	AE	Revisão global	H	TAP	SNPVAC	Central			35
8	AE	Revisão global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	Central			7
8	AE	Revisão parcial	E	CMPEAE	SINTAP	Local	1	1	7
9	AE	Revisão global	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	Central			34
9	AE	Revisão global	H	TAP	SIMA	Central			37
9	AE	Revisão global	H	TAP	SITAVA	Central			37
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SPAS	Central	5	1	0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SINTAP	Central			0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	STFPSSRA	Central			0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SITAS	Central			0
11	AE	Revisão global	A	Docapesca	SINDEPESCAS	Central	1	1	14
13	AE	Revisão parcial	E	EPAL	SITese	Central	1	1	9
14	AE	Revisão parcial	E	Águas de Fafe	SINTAP	Local	1	1	14
15	AE	Revisão global	Q	ULSAS-saude	STE	Central			178
15	AE	Revisão parcial	J	EMPORDEF	SITAVA	Central	1	1	57
16	AE	Revisão parcial	H	TAP	SPAC	Central			8
16	AE	Revisão parcial	K	CGD	SNQTB	Central	1	1	18
18	AC	Revisão parcial	E	Águas do Norte	SIEAP	Central	3	16	10
18	AC	Revisão parcial	E	Águas do Norte	SINTAP	Central			10
18	AC	Revisão parcial	E	Águas do Norte	STAL	Central			10
18	AE	Revisão parcial	E	MAI AMBIENTE, EM	SINTAP	Local	1	1	9
19	AE	Revisão parcial	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	Central			3
19	AE	Revisão parcial	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	Central	2	1	9
19	AE	Revisão parcial	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	Central			9
20	AE	Revisão parcial	E	Águas Públicas Serra	SINTAP	Local	1	1	17
22	AE	Revisão parcial	J	RTP	FE	Central	1	1	9
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	Local	2	1	0
26	AE	Revisão global	H	TAP	SERS	Central			41
27	AC	Revisão parcial	H	APA	SINTAP	Central	1	6	21
30	AE	Revisão global	C	INCM	FIEQUIMETAL	Central	3	1	11
30	AE	Revisão global	C	INCM	SITese	Central			11
30	AE	Revisão global	C	INCM	SINTTAV	Central			12
30	AE	Revisão global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	Local	1	1	16
31	AE	Revisão global	H	SATA Internacional	SNPVAC	Regional	2	1	35
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL	Local			0
33	AE	Revisão global	H	CARRIS	SITese	Local			8
33	AE	Revisão global	H	CARRIS	SITRA	Local			8
33	AE	Revisão global	H	CARRIS	SNMOT	Local			8
34	AE	Revisão global	H	CARRISTUR	ASPTC	Local	4	1	43
34	AE	Revisão global	H	CARRISTUR	SITRA	Local			12
34	AE	Revisão global	H	CARRISTUR	SNMOT	Local			12
34	AE	Revisão parcial	H	SATA Internacional	SPAC	Regional			59
39	AE	Revisão global	H	CP comboios	ASCEF	Central	3	1	13
39	AE	Revisão parcial	H	CP comboios	SFRCI	Central			13
39	AE	Revisão parcial	H	CP comboios	SMAQ	Central			14
41	AE	1ª convenção	H	Metro - Mondego	STRUP	Central	2	1	0
41	AE	Revisão parcial	H	TUB	STAL	Local	1	1	17
41	AE	Revisão parcial	Q	UCS	SIMA	Central	1	1	67
42	AE	Revisão global	H	CARRIS	ASPTC	Local			10
42	AE	Revisão global	H	CARRIS	FECTRANS	Local			10
42	AE	Revisão global	H	TTSL	STFCMM	Central	2	1	20
43	AE	Revisão parcial	R	GesLoures	SINTAP	Local	2	1	11
44	AE	Revisão global	H	CARRISTUR	FECTRANS	Local			16
45	AE	Revisão global	H	TTSL	SITRA	Central			21
45	AE	Revisão parcial	R	GesLoures	CESP	Local			43
46	AC	Revisão global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF	Central	1	4	66
46	AE	Revisão parcial	H	Metro - Mondego	STRUP	Central			1
47	AE	Revisão parcial	H	TAP	SITEMA	Central			10
47	AE	Revisão parcial	H	TAP	SITAVA	Central			9
Total	Convenções no SPE: 72			Empresas do SPE abrangidas (nas convenções: AE e AC):			86		

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 2024

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. No ano de 2024 deu-se especial atenção às alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 e à forma como foram acolhidas nos instrumentos publicados, como se pode ler no ponto próprio.

Como habitualmente, nalguns temas procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2024 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, atendendo aos 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 aos novos riscos psicossociais, onde se inclui o assédio e ao princípio da igualdade e não discriminação e também da conciliação.

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

Como vem sendo habitual, apresentam-se aqui todas as referências encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzem meros ajustamentos, resultantes de revisões parciais, através de nova redação ou aditamento de novo

número em cláusulas já existentes. Por esta razão, apresenta-se o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

II. Em termos gerais, a fisionomia das convenções publicadas em 2024 apresenta semelhanças quanto aos anos anteriores. Os cinco temas mais presentes disciplinam aspetos relativos a retribuição e outras prestações pecuniárias (99%), por vezes associadas ao desenho das categorias profissionais, e também a vigência e âmbito geográfico da convenção coletiva (75% e 70%, respetivamente). Outro eixo estrutural da contratação coletiva respeita à definição da duração e gestão do tempo de trabalho, tratada em cerca de metade do universo. De resto, este grupo de matérias acompanha a tendência de 2023, ainda que com diferentes pesos relativos.

Por outro lado, temas como meios de vigilância eletrónica, horário concentrado e encerramento temporário de estabelecimento ou diminuição de laboração surgem residualmente nas convenções (4% ou menos), o que acompanha a tendência do ano anterior. Sublinha-se ainda que os meios de vigilância eletrónica, já sendo matéria residual em 2023, regista ainda menos ocorrências nas convenções de 2024.

Em 2024, há alguns temas em crescimento, como o regime de teletrabalho (19%), meios de comunicação eletrónica (17%) e adesão individual à convenção coletiva (16%), e também o dever de abstenção de contacto, onde o número de ocorrências duplicou, muito embora o seu peso relativo face ao universo de convenções seja relativamente modesto (8%). Outras subidas significativas verificam-se no tratamento do regime jurídico da avaliação de desempenho, resolução de conflitos/comissão paritária, admissão de trabalhadores.

No que toca às descidas, as mais acentuadas em termos absolutos situam-se nos direitos de personalidade, na igualdade e não discriminação, na referência ao trabalho de menores⁵⁷ e no contrato de trabalho a termo (o seu peso relativo varia entre 10% e 22%). As matérias da greve e meios de vigilância eletrónica perderam peso em termos absolutos, e em termos relativos ficaram reduzidas a 5% e 1%, respetivamente, no cômputo geral das convenções.

Considerando a repartição das matérias versadas nas convenções por tipo de convenção, verifica-se que há temas predominantemente tratados em AE, como é o caso do regime de adesão individual, a avaliação de desempenho, os meios de comunicação eletrónica, a remissão para protocolos e regulamentos e alguns regimes de gestão dos tempos de trabalho como turnos, regimes de disponibilidade ou horários flexíveis. Já as convenções de âmbito setorial concentram a maior parte

⁵⁷ Indissociavelmente ligado à subida da escolaridade obrigatória para os 12 anos, o que leva a que a entrada no mundo laboral apenas excecionalmente suceda antes da maioridade.

dos regimes de banco de horas e de horário concentrado, a transmissão de estabelecimento ou as regras sobre o trabalho de menores.

Colocando o enfoque na repartição por subtipos de convenções, as revisões parciais concentram a sua negociação essencialmente nas matérias relativas a retribuições e outras prestações pecuniárias e ao âmbito temporal e geográfico da convenção; como habitualmente, a regulação das demais matérias que conformam as relações laborais de um determinado universo são primordialmente tratadas em primeiras convenções coletivas e revisões globais.

III. Em 2024, deve destacar-se o conjunto de previsões que melhoraram as condições salariais e outras prestações pecuniárias (289 em 293). Houve uma atualização salarial alargada à maioria das unidades de negociação, primordialmente revisões parciais (172 em 179 contemplam atualização salarial), que beneficiou de um crescimento das tabelas salariais. Paralelamente, a revisão de categorias profissionais, muitas prevendo alterações salariais, tem uma forte expressão (168 em 293).

Por outro lado, existe um conjunto de convenções cujas atualizações salariais se projeta para além de 2024. Em alguns casos, publica-se a tabela para 2025 e para 2026⁵⁸; noutros, indexa-se a evolução dos salários dos anos subsequentes ao Índice de Preços no Consumidor, sem habitação (IPC)⁵⁹; noutros, ainda, indexam-se os aumentos para 2025 e 2026 à taxa de inflação do ano anterior⁶⁰; e noutros, as tabelas para os anos seguintes estão condicionadas à eventual correção em função da taxa de inflação/índice de preços ao consumidor (IPC)⁶¹.

Verifica-se também 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 resultados⁶² e regras de progressão associadas, amiúde, a regimes de avaliação de desempenho (40 em 293).

Em síntese, em 2024, 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 remuneratórios do trabalhador.

58 AE CMPEAE/SINTAP – BTE 8/2024 (cl. 5.7ª), AE CELBI/SIFOMATE – BTE 33/2024 (Preâmbulo) e CC AHRESP refeitórios/SITESE – BTE 42/2024 (Anexo 1).

59 AE TST/SITRA – BTE 30/2024 (cl. 86.ª).

60 AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 56.ª).

61 AE BIOTEK/COFESINT – BTE 31/2024 (cl. de salvaguarda); AE SECIL/FEVICOM – BTE 41/2024 (cl. 24.ª); CC CNEF/SIPE – BTE 43/2024 (cl. 71.ª).

62 CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 42.ª e Anexo 4).

Quadro 26 - Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo (2024 e 2023)

TEMAS	TIPO			Total	2023
	AC	AE	CC		Total
	27	149	117	293	299
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	11	74	39	124	104
<i>Adesão individual</i>	5	40	3	48	25
<i>Admissão</i>	11	72	29	112	84
<i>Âmbito geográfico</i>	20	107	78	205	154
<i>Assédio moral</i>	8	49	28	85	76
<i>Atividade sindical</i>	12	76	37	125	105
<i>Avaliação de desempenho</i>	5	60	8	73	40
<i>Categorias profissionais</i>	16	101	51	168	183
<i>Cedência ocasional</i>	5	13	7	25	17
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	7	50	33	90	98
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	9	37	17	63	49
<i>Comissão de serviço</i>	6	37	11	54	48
<i>Conciliação</i>	8	45	19	72	0
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	8	23	22	53	55
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	7	32	25	64	74
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	5	38	12	55	24
<i>Descanso semanal</i>	8	63	34	105	110
<i>Deslocações</i>	12	61	35	108	101
<i>Direitos de personalidade</i>	4	28	16	48	71
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	7	65	32	104	89
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	3	5	3	11	7
<i>Evolução Profissional</i>	4	65	26	95	95
<i>Faltas</i>	14	72	43	129	138
<i>Feriados</i>	11	70	29	110	97
<i>Férias</i>	11	78	30	119	110
<i>Formação profissional</i>	9	73	27	109	92
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	0	12	3	15	24
<i>Igualdade e não discriminação</i>	8	35	21	64	89
<i>Licenças</i>	7	44	18	69	58
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	8	56	28	92	86
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	4	41	4	49	17
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	2	0	2	11
<i>Mobilidade funcional</i>	8	42	25	75	71
<i>Outros Vínculos Laborais</i>	1	5	10	16	0
<i>Parentalidade</i>	13	60	33	106	101
<i>Período Experimental</i>	7	48	31	86	72
<i>Poder disciplinar</i>	3	46	25	74	68
<i>Prestações sociais complementares</i>	15	71	12	98	79
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de outros</i>	6	41	18	65	74
<i>Protocolos /regulamentos</i>	5	51	13	69	46
<i>Regalias anteriores</i>	6	31	19	56	59
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	9	70	35	114	83
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	4	7	5	16	7
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	27	148	114	289	296
<i>Segurança e saúde</i>	12	73	32	117	99
<i>Tempo de trabalho</i>	9	79	45	133	111
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	24	21	49	35
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	8	24	34	19
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	10	47	26	83	73
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	1	1	3	5	5
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	5	34	10	49	45
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	12	46	28	86	71
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	8	67	29	104	87
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	11	85	33	129	100
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	9	78	24	111	96
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	4	13	5	22	10
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	4	45	4	53	47
<i>Trabalhador estudante</i>	6	43	16	65	72
<i>Trabalho de menores</i>	4	9	16	29	39
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	13	15	28	36
<i>Vigência</i>	19	112	89	220	174

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

Quadro 27 - Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo (2024 e 2023)

TEMAS	Subtipo			Total	2023
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	19	183	91		299
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	11	27	86	124	104
<i>Adesão individual</i>	7	12	29	48	25
<i>Admissão</i>	19	8	85	112	84
<i>Âmbito geográfico</i>	19	101	85	205	154
<i>Assédio moral</i>	11	5	69	85	76
<i>Atividade sindical</i>	19	15	91	125	105
<i>Avaliação de desempenho</i>	15	10	48	73	40
<i>Categorias profissionais</i>	17	61	90	168	183
<i>Cedência ocasional</i>	3	0	22	25	17
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	7	11	72	90	98
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	14	16	33	63	49
<i>Comissão de serviço</i>	9	0	45	54	48
<i>Conciliação</i>	9	1	62	72	0
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	8	3	42	53	55
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	6	6	52	64	74
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	3	11	41	55	24
<i>Descanso semanal</i>	14	11	80	105	110
<i>Deslocações</i>	8	28	72	108	101
<i>Direitos de personalidade</i>	7	3	38	48	71
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	16	7	81	104	89
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de</i>	1	0	10	11	7
<i>Evolução Profissional</i>	17	9	69	95	95
<i>Faltas</i>	14	35	80	129	138
<i>Feriados</i>	15	8	87	110	97
<i>Férias</i>	19	11	89	119	110
<i>Formação profissional</i>	17	9	83	109	92
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	2	0	13	15	24
<i>Igualdade e não discriminação</i>	8	8	48	64	89
<i>Licenças</i>	6	4	59	69	58
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	12	7	73	92	86
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	7	5	37	49	17
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	0	2	2	11
<i>Mobilidade funcional</i>	9	3	63	75	71
<i>Outros Vínculos Laborais</i>	2	6	8	16	0
<i>Parentalidade</i>	12	22	72	106	101
<i>Período Experimental</i>	15	11	60	86	72
<i>Poder disciplinar</i>	8	5	61	74	68
<i>Prestações sociais complementares</i>	7	33	58	98	79
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de</i>	9	0	56	65	74
<i>Protocolos /regulamentos</i>	13	5	51	69	46
<i>Regalias anteriores</i>	8	6	42	56	59
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	19	10	85	114	83
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	5	0	11	16	7
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	19	179	91	289	296
<i>Segurança e saúde</i>	18	10	89	117	99
<i>Tempo de trabalho</i>	19	23	91	133	111
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	6	4	39	49	35
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	2	6	26	34	19
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	10	9	64	83	73
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	5	5	5
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	7	0	42	49	45
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	17	9	60	86	71
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	19	3	82	104	87
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	19	23	87	129	100
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	12	31	68	111	96
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	3	6	13	22	10
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	9	12	32	53	47
<i>Trabalhador estudante</i>	6	6	53	65	72
<i>Trabalho de menores</i>	2	1	26	29	39
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	2	3	23	28	36
<i>Vigência</i>	19	110	91	220	174

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*⁶³.

II. 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 convenção⁶⁴. 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)⁶⁵. 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 110 (19 e 91, respetivamente) de um universo de 293 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2024;
- 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 organizacional;
- 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 convenção⁶⁶. Isto quer dizer que o número máximo apurado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas: um total de 110 convenções, em 2024.

⁶³ Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

⁶⁴ Por isso, os requisitos sobre identificação das partes e da convenção não serão analisados (arts. 492.º, 1, e 494.º, 4, CT).

⁶⁵ Ver *infra* 4.3.5, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas.

⁶⁶ Por exemplo, a previsão do cumprimento da convenção e resolução de conflitos coletivos, surge, nuns casos 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.

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. 492.º do CT, primeiras convenções e revisões globais (2024 e 2023)

Conteúdos recomendados pelo art.492.ºCT		1ªs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2023
		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	6	0	2	8	18	5	9	32	40	33
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	1	0	0	1	17	2	7	26	27	44
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho - segurança e saúde	13	0	4	17	58	9	21	88	105	76
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	13	0	4	17	48	8	22	78	95	78
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	15	0	4	19	58	9	24	91	110	81
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	4	0	1	5	3	4	7	14	19	12
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	0	0	1	1	7	0	0	7	8	11
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	4	0	1	5	4	2	0	6	11	1
n.º 2, i)	Condições de prestação em regime de teletrabalho	3	0	0	3	33	3	5	41	44	17
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar convenção	15	0	4	19	54	8	20	82	101	68
Universe de convenções analisadas		15	0	4	19	58	9	24	91	110	81

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

De seguida, analisa-se o modo como as convenções abordam as diversas matérias recomendadas pelo art. 492º, do CT.

– **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 voluntária⁶⁷, com a possibilidade de escolha de um destes mecanismos⁶⁸ ou a conjugação de vários deles⁶⁹.

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 arbitral⁷⁰.

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 laboral⁷¹ “em momento prévio a qualquer outro de resolução de conflitos”⁷².

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 social⁷³.

67 A duração da fase de resolução extrajudicial de conflitos é variável: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 3.ª, 5; 106.ª); AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 21/2024 (cl. 57.ª), AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 2.ª, 2) sobre vigência por um período máximo de 12 meses; enquanto CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 3.ª, 6), sobre vigência durante 18 meses.

68 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 3.ª, 5)) [(=) BTE 4/2023], em caso de denúncia da convenção, admite-se o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais” acordadas, no máximo durante 2 anos.

69 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 103.ª, 104.ª e 106.ª).

70 No setor segurador, por exemplo, AE MÚTUA/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 3.ª, 5 e Anexo VI) e AE CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 3.ª, 9 e Anexo VII): o objeto da arbitragem restringe-se às matérias em conflito e a decisão da comissão arbitral deve integrar os pontos já acordados 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.

71 AE ULSAS/SINTAP – BTE 9/2024 (cl. 31.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.

72 Ver AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 81.ª) [(=) BTE 37/2023]; CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2023 (cl. 106.ª) [(=) BTE 4/2023]; e o AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 21/2024 (cl. 57.ª) [(=) BTE 22/2023].

73 AE SATA INTERNACIONAL /SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 67.ª); AE PORTUGALIA/ SNPVAC – BTE 5/2024 [cl. 5.ª, 2, e)] e paralelos.

– “As ações de formação profissional⁷⁴, 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”⁷⁵. 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 2024, das 110 convenções apuradas (a totalidade das primeiras convenções e revisões globais), existem 27 que referenciam conteúdos como a formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação⁷⁶, segurança e saúde no trabalho⁷⁷, assim como adaptação a novas tecnologias, promovendo a adaptação do trabalhador à evolução tecnológica do posto de trabalho⁷⁸ e, nalguns casos, indicando as especificidades associadas a profissões regulamentadas⁷⁹.

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”⁸⁰, 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 empregador⁸¹ – que serão desenvolvidas em capítulo próprio⁸². Sendo de realçar que a maioria reproduz o texto da lei, ao fixar 40 horas de formação anual por trabalhador.

74 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.

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

76 AE CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 e paralelos (cl. 15.º, 4) e AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 13.º, 6).

77 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 12.º, 2).

78 AC Infraestruturas de Portugal/SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 14.º, 2).

79 Exemplo, nos transportes rodoviários, AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 12.º, 4); nos transportes aéreos, AE SATA/SNPVA – BTE 31/2024 (cl. 19.º, 1, 5); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 8/2024 e paralelo [cl. 8.º, l), m)].

80 AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 e paralelo (cl. 25.º, 5); AE TAP /SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 12.º, 12 a 16).

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

82 Cf. 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 2024, surgem diversas projeções da SST em primeiras convenções e revisões globais (26)⁸³, 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 4.3.14, 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 4.3.14.

- **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 2024, 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 proteção da parentalidade. As fortes conexões entre os dois domínios serão afloradas no ponto 4.3.8.

Uma primeira dimensão a registar é a da conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, refletida nas regras sobre organização do horário de trabalho⁸⁴, marcação de férias⁸⁵ e descanso semanal⁸⁶. Dentro desta dimensão, mas aferida pelo prisma da parentalidade, surgem as disposições habituais quanto à conciliação da parentalidade e a organização dos tempos de trabalho⁸⁷.

⁸³ Cf. CC AHETA/SITESE – BTE 33 (cls. 13.ª e 14.ª).

⁸⁴ AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 37.ª, 6) e paralelo; CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª, 8).

⁸⁵ Conciliação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar AE CP/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 40.ª, 5); AE CCP/FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 50.ª, 5).

⁸⁶ AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 31ª, 4): gozo do descanso semanal nos mesmos dias.

⁸⁷ AE Portugal/SNPVAC – BTE 5/2024 (Anexo II, 3.ª); CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (Anexo III, Cap. V).

É também comum a referência à igualdade no acesso ao emprego ou à progressão profissional⁸⁸, à formação e às condições de trabalho, em geral; por vezes, conjugadas com medidas de “ação positiva/afirmativa”⁸⁹. Algumas destas medidas têm a ver com a promoção de situações de igualdade material, tendo como propósito a proteção de trabalhadores portadores de deficiência⁹⁰, com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes atribuir condições de trabalho mais ajustadas⁹¹; e também para promover o enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais⁹².

Encontram-se ainda regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções⁹³ ou remunerações⁹⁴ (cf. 4.3.12).

Em 2023, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio 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). Esta matéria é também tributária da concretização dos princípios da igualdade e não discriminação.

— **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 dos 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*).

88 Exemplos: AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 15.ª) e CC APAT/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 3.ª).

89 AC Infraestruturas de Portugal/SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 93.ª) “Medidas de Ação Positiva 1- (...) não se considera discriminação a adoção de medidas de duração limitada que beneficiem certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situações de desigualdade que persistam na vida social. 2- (...) a empresa compromete-se a promover a contratação de deficientes, nos termos da legislação aplicável”.

90 Exemplo de igualdade para acesso a pessoas com deficiências, entre outros fatores: AE EMAS/STAL – BTE 5/2024 (cl. 22.ª).

91 Os CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª) e CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 continuam a promover a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em razão da idade, doença ou acidente.

92 Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 61.ª).

93 Por exemplo, AE MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 100.ª).

94 AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 7.ª, 6 e 7).

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 dados⁹⁵. No respeito dos direitos de personalidade, é comum a remissão para o regime legal⁹⁶. Este regime projeta-se na reserva e confidencialidade de mensagens⁹⁷ 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)⁹⁸, conforme desenvolvido em 4.3.9.

Já as cláusulas remuneratórias (incluindo retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) estão presentes em todas as convenções deste universo (110 convenções, em 2024) e normalmente vão para além da definição da retribuição por categoria e por profissões. Na verdade, 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 (106), do trabalho noturno (101), do trabalho por turnos (80), do regime de disponibilidade e prevenção (41) ou da isenção de horário (77). Em complemento da remuneração e do pagamento do subsídio de refeição, encontra-se a menção a componentes de retribuição em espécie⁹⁹, abarcando a comparticipação do alojamento do trabalhador e os seus consumos de água e energia¹⁰⁰ ou de apoios ao nascimento dos filhos¹⁰¹.

À semelhança do ano anterior, em 2024, existem várias disposições convencionais que abordam o itinerário retributivo do trabalhador, estabelecendo o recorte das categorias profissionais, que se conjugam com as relativas à promoção e progressão do trabalhador. Estes regimes podem estar associados a disposições transitórias¹⁰² ou a normas com eficácia retroativa¹⁰³, que visam, em última análise, a valorização salarial do trabalhador.

95 Desenvolvido em 4.3.10. Ver AE ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 9.ª), quanto à utilização de dados biométricos, assegurando a proteção de dados pessoais.

96 AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 25.ª, 7).

97 AE INCM/SITESE – BTE 30/2024 e paralelos (cl. 71.ª, 2.ª).

98 Ver ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 12.ª, 3).

99 Pagamentos em espécie, genericamente considerados, existem por exemplo no AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 36.ª, 1); pagamentos em espécie ligados ao subsídio de alimentação existem, por exemplo, no CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 41.ª, 1).

100 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 58.ª).

101 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 1 b)) e paralelo: “Apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno”.

102 Por exemplo, CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 92.ª).

103 AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 102.ª, 6 e 7) e paralelo.

- **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 2019¹⁰⁴. Em 2024, são 17 as convenções que tratam o tema, preservando os modelos já conhecidos de anos anteriores.

Na verdade, continua a observar-se a previsão expressa de mecanismos de auto-resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, definidos como competência da comissão paritária¹⁰⁵. 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 trabalho¹⁰⁶. E também se prevê o recurso à arbitragem voluntária¹⁰⁷.

- **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.].**

No exercício do direito à greve, a disposição legal que 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), opção preferencial à luz do art. 538.º, 1, CT.

Em 2024, encontram-se algumas referências sobre o direito à greve, mas apenas oito convenções definem os serviços mínimos a aplicar¹⁰⁸. O número de convenções publicadas em 2024, cujo CAE se

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

105 Assim, compete à comissão paritária: a conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador no CC ADPC/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 64.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 CCANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 63.ª, 4, b).

106 Com conteúdo idêntico ao observado em anos anteriores, ver as convenções outorgadas pelo SETAAB. Por exemplo, o AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 21/2024 (cl. 57.ª).

107 AC RIGHTSQUARE/SQTB – BTE 11/2024 (cl. 6.ª).

108AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 133.ª); CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 44.ª).

inclui no universo do art.º 537.º, 2, CT, que define as necessidades sociais impreteríveis, é de 63, abrangendo cerca de 55.314 trabalhadores, embora nem todos possam ser considerados para efeitos de prestação de serviços mínimos em caso de greve.

Nas restantes referências à greve (15 convenções) encontra-se:

- remissão para o regime legal¹⁰⁹ ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹¹⁰, por vezes associado à proibição do *lockout*¹¹¹;
- o reconhecimento do direito à greve, confirmando a obrigação de os trabalhadores assegurarem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações¹¹².
- **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 11 as convenções com disposições que indicam expressamente os efeitos da convenção que perduram na esfera jurídica do trabalhador em caso de caducidade¹¹³. Como se desenvolve no ponto 4.3.5.4, o recorte deste regime, enquadrado pelo art. 501.º, 8, CT, pode variar, no que toca aos direitos preservados bem como à duração da sua vigência¹¹⁴.

- **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, aditados posteriormente].

São 44 as primeiras convenções e revisões globais que tratam este tópico¹¹⁵. 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 trabalhador¹¹⁶, mas concretizando no texto da

109 AE AHBC/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 16.º).

110 AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 15.º).

111 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 18.º, b).

112 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 5.º, 2).

113 Exemplos: AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 69.º), em caso de caducidade, mantêm-se em vigor os efeitos já produzidos nos contratos, quanto a remuneração, categoria profissional, duração do tempo de trabalho, local de trabalho, férias, formação profissional e proteção social e AE MUDUM /STAS – BTE 28/2024 (cl. 3.º, 3), em caso de caducidade, e até entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor os efeitos quanto a promoções e progressões salariais, duração do tempo de trabalho; duração das férias; dispensas; subs. refeição; prémio de permanência; complemento ao subsídio por doença; seguro de saúde e de vida; plano individual de reforma.

114 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.

115 Ver *infra* 4.3.10.

116 AE CARRIS/SITRA – BTE 1/2024 e paralelos (cl. 21.º-A).

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 empregador¹¹⁷.

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 escrito¹¹⁸.

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 de teletrabalho, que a lei articula com a tutela da parentalidade e do trabalhador cuidador e que, também eles, estão refletidos nas convenções¹¹⁹.

- **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 66 convenções¹²⁰. Um grande número reproduz as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas da convenção)¹²¹ que se conjugam, amiúde, com outras atribuições concedidas a estes órgãos bipartidos. Dá-se nota das principais previsões encontradas:

- resolução de conflitos individuais¹²², incluindo sobre avaliação de desempenho¹²³;
- resolução de conflitos emergentes da aplicação da convenção ou dos contratos de trabalho por ela enquadrados¹²⁴;
- acompanhamento do plano de pensões¹²⁵;

117 AE CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 14.ª, 7 a 11).

118 AE AIG Europe/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª).

119 AE CP/ASCE – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8).

120 Versam também sobre a composição ou atribuições das comissões paritárias.

121 Por exemplo, CC ANEMEDE/SM – BTE 1/2024 (cl. 57.ª, 1) e AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 e paralelos [cl. 74.ª, 3, a), j)].

122 Para CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (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.

123 AE MAIAMBIENTE/SINTAP – BTE 18/2024 (Anexo II, art. 19.º): se o trabalhador não se conformar com a avaliação, pode solicitar parecer fundamentado, mas não vinculativo, da comissão paritária.

124 AC ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 2.ª, 3).

125 AE MÚTUA/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 55.ª): comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificar o seu cumprimento e gestão do respetivo fundo.

- esclarecimento de dúvidas quanto à conjugação de diferentes regimes convencionais¹²⁶;
- apreciação de questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial¹²⁷; revisão de categorias e conteúdos das profissões¹²⁸;
- apreciação de situações de subcontratação de mão de obra, incluindo em regime de trabalho temporário¹²⁹.

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 2024, foram publicadas cinco deliberações, a maioria no setor dos transportes aéreos¹³⁰.

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 2024

a) Enquadramento

No Relatório da Negociação Coletiva de 2023 houve ocasião de enunciar¹³¹ as principais alterações ao Código do Trabalho efetuadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. A partir da sua entrada em vigor, em 1 de maio de 2023, este diploma estabeleceu que os outorgantes de convenção dispunham 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) (cf. art. 35.º, 3, Lei n.º 13/2023). A lei concedia também 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).

126 AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 72.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.

127 No AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 [cl. 14.ª, n)] e paralelo, a criação de nova categoria profissional pressupõe a aprovação da comissão paritária.

128 Por exemplo, AE Autoestradas Norte Litoral/CESP – BTE 36/2024 (cl. 3.ª), CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 65.ª).

129 CC PORTUGALIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 16.ª) e paralelo: Por princípio a entidade empregadora não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário. Excetuam-se do atrás enunciado as situações imprevisíveis ou decorrentes de aumento de volume de trabalho. Contudo, aos trabalhadores contratados ao abrigo deste regime aplica-se a presente convenção.

130 Em 2024, as cinco deliberações de comissões paritárias são as seguintes: AE TAP/SNPVAC – BTE 33/2024; AE TAP/SNPVAC – BTE 21/2024; AE TAP/SPAC – BTE 16/2024; AE TAP/SPAC – BTE 24/2023; AE TAP/SPAC – BTE 16/2024; CC CNEF/FNE – BTE 25/2024. Recorde-se que desde 2016 foram publicadas: uma deliberação em 2016, cinco em 2018, seis em 2019, uma em 2020, cinco em 2021, uma em 2022 e oito em 2023.

131 Cf. Relatório da Negociação Coletiva, cap. II contexto Normativo, pp. 42 e ss.

Isto quer dizer que os IRCT que disciplinam, por exemplo, 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, deveriam adequar as suas disposições, sob pena de nulidade superveniente¹³² 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 viesse a ser admitido pelo novo quadro legal.

Face ao exposto, apresentam-se no quadro seguinte os apuramentos relativos aos textos das convenções coletivas de 2024 que incorporaram as referidas alterações legislativas ou, de alguma forma, reagiram às mesmas.

b) Apuramentos globais

I. O quadro seguinte apresenta o apuramento dos temas encontrados nas convenções de 2024 que, apesar de não esgotarem os regimes objeto de modificação legal por via da Lei n.º 13/2023, alargam o leque de matérias tratadas, comparativamente ao mesmo quadro apresentado em 2023. Isto significa que, aos temas enumerados em 2023, se acrescentam os temas sobre direitos, deveres e garantias das partes, cessação do contrato de trabalho e o regime do teletrabalho.

Todavia, importa referir que, mesmo nos casos em que encontram algum amparo nas convenções, as referências são escassas em muitas matérias. Esta realidade também pode ser justificada pelo facto de várias das alterações legislativas não terem como destinatário principal a regulamentação coletiva.

No cômputo geral, há 150 convenções (em 293, ou seja, 51%) que acolhem as alterações decorrentes da Lei n.º 13/2023, a propósito de uma ou mais matérias. No plano tipológico, as novas disposições convencionais surgem repartidas entre AE (62) e CC (52), com especial incidência nas revisões parciais (70).

Por outro lado, do quadro 29 retira-se que durante o ano de 2024 as normas convencionais conformes ao novo quadro legal abarcam diversas matérias, com particular destaque para os acréscimos

132 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.

remuneratórios do trabalho suplementar (123 ocorrências), tal como, de resto, se observou em 2023. Segue-se o regime de faltas (62), o trabalhador cuidador (27), o teletrabalho (19), a licença exclusiva da mãe e licença parental inicial (18), a licença exclusiva do pai (11) e a adoção (10). Os demais temas não atingem a dezena de ocorrências. Por outro lado, não foram encontradas regras sobre a denúncia da convenção coletiva e os regimes de arbitragem, de acordo com a formulação legal introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Quadro 29 - Efeitos da Lei n.º 13/2023 (Rev. CT) nas convenções coletivas, 2024

Alterações ao Código de Trabalho (Rev.CT - Lei 13/2023) nas convenções coletivas, 2024								
Total de convenções publicadas : 293								
subtemas	Artigos CT	tipos			subtipos			Total
		AC	AE	CC	1ª convençã	Revisão parcial	Revisão global	
Algoritmos / Inteligência Artificial	3º	2	2	3	0	5	2	7
Prestadores de serviços e outros vínculos	10º; 10ª-A	0	0	1	0	0	1	1
Dever de informação no contrato de trabalho	106º a 108º	1	0	4	0	3	2	5
Período experimental	111º, 112º e 114º	0	1	7	0	3	5	8
Direitos, deveres e garantias das partes	129º	0	0	1	0	0	1	1
Cessação do contrato de trabalho	143º, 144º, 166º-A, 344º e 345º, 400.º e 401.º	0	5	2	1	4	2	7
Teletrabalho	166º-A e 168º	0	10	9	2	8	9	19
Licença exclusiva da mãe e licença parental inicial	40º e 41º	1	4	13	0	11	7	18
Licença exclusiva do pai	43ª	1	3	7	0	8	3	11
Adoção	44º e 45º	0	6	4	0	7	3	10
Faltas	38º-A, 251º, 252º e 254.º	6	36	20	0	43	19	62
Trabalhador Cuidador	144º, 252º, 2 e 101.º-A ss.	1	15	11	2	16	9	27
Denúncia da Convenção Coletiva	500º e 501º	0	0	0	0	0	0	0
Arbitragens	501º-A a 513º	0	0	0	0	0	0	0
Trabalho Suplementar	268º, 2	9	62	52	8	70	45	123

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

II. No plano material, a grande maioria das normas assinaladas no quadro anterior corresponde à simples reprodução da lei. Tal sucede com o alargamento do dever de informação do empregador (art. 106.º CT)¹³³, incluindo a referência aos parâmetros subjacentes aos algoritmos criados para

133 Nos CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 e AIMMAP /SIMA – BTE 31/2024 (ambos cl. 12.ª), transcrevem-se as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 no art. 106.º CT; no CC AHRESP restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 7.ª), transcrevem-se as alterações do n.º 3 do art. 106.º para o texto da convenção. Já no caso do CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 4.ª, 4) e do AC Infraestruturas de Portugal/SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 3.ª, m)) há remissão para os deveres de informação previstos no CT.

tomada de decisões que possam afetar o acesso e manutenção do emprego [cf. art. 106.º, 3, s), CT, nova alínea introduzida pela Lei n.º 13/2023]¹³⁴ ou ao uso de inteligência artificial em geral¹³⁵, ou, ainda, quanto ao período experimental, onde se encontram alterações pontuais todas relacionadas com reduções/exclusões em conformidade com o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art. 112.º, CT¹³⁶.

III. Surgem agora três novos subtemas: direitos, deveres e garantias das partes, cessação do contrato de trabalho e teletrabalho. No primeiro caso, encontram-se algumas referências à garantia reconhecida ao trabalhador que impede o empregador de obstar ao exercício de outra atividade profissional, salvo motivos objetivos¹³⁷ (art. 129.º, 1, k), CT).

Quanto à cessação do contrato de trabalho, podemos identificar três subtemas: a proibição de sucessão de contratos de trabalho a termo que passou a impedir a nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize não apenas no mesmo posto de trabalho, mas também na mesma atividade profissional, sem que antes decorra pelo menos o período de um terço da duração do anterior contrato¹³⁸; a indemnização devida pela caducidade de contrato a termo certo ou incerto correspondente a 24 dias por cada ano de antiguidade¹³⁹; a dispensa de aviso prévio para a cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores com estatuto de vítima de violência doméstica¹⁴⁰.

No que toca ao teletrabalho, temos um exemplo relativo à previsão do n.º 2 do art. 166.º-A, CT, que alarga a possibilidade de teletrabalho, independentemente da idade, aos pais de filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação¹⁴¹. Já as alterações do art. 168.º, CT, relacionadas com equipamentos e sistemas, repercutem-se em várias convenções¹⁴².

134 Sobre o art. 106.º, 3, s), CT: CC AHRESP restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 7.º, 3, i)); CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 e AIMMAP/SIMA – BTE 31/2024, (ambos cl. 12.º, s)); AC Infraestruturas de Portugal/SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 3.º, m). Acolhem este regime legal, embora com diferente formulação: o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 24.º, 3 e 4) estende o dever de informação ao sindicato; e o AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 28.º) prevê que normativo interno possa detalhar a matéria.

135 O AC MEO/SINTABB – BTE 13/2024 (Protocolo 2024, cl. 16.º, 4) estabelece a obrigação de “Discutir e analisar as melhores práticas nacionais e internacionais sobre os impactos da Inteligência Artificial”; o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 24.º, 1) refere a importância do uso da inteligência artificial na atividade da empresa.

136 Exemplos: CC ANIL (Lanifícios)/SINDEQ – BTE 12/2024 (cl. 55.º, 3) e paralelo; CC ANIVEC/APIV/SINDEQ – BTE 17/2024 (cl. 9.º, 3) e paralelo.

137 CC APFS/STAD – BTE 8/2024 (cl. 11.º) transcreve o art. 129.º, 1, k), CT, na redação da Lei n.º 13/2023.

138 Duas ocorrências: CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 e CC AIMMAP/SIMA – BTE 31/2024 (ambos cl. 37.º, 1).

139 Duas ocorrências: CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 e AIMMAP/SIMA – BTE 31/2024, cláusulas, respetivamente, 45.º e 47.º.

140 AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 114.º, 5, e 115.º, 2) e AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 80.º, 5), e paralelos.

141 AE CP/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 8).

142 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 17.º, 6 e 7), AE CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.º-A, 6 e 7) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SINDEQ – BTE 17/2024 (cl. 27.º -A, 4) e paralelos.

IV. 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 –, reflete-se apenas numa convenção coletiva, no sentido de se esclarecer que tais situações estão fora do respetivo âmbito pessoal de aplicação¹⁴³.

V. Foi previamente referido que o pagamento do trabalho suplementar, cujo regime, em muitos casos, já era similar ao da nova lei, mesmo antes de esta entrar em vigor, é o mais versado. 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-A, CT¹⁴⁴), quer quanto à conciliação entre a vida profissional e pessoal (art. 252.º, CT)¹⁴⁵, quer noutros domínios (por exemplo, faltas por luto reguladas no art. 251.º, CT¹⁴⁶ ou prova do motivo justificativo de falta emitida pelos serviços digitais do SNS mediante autodeclaração de doença prevista no art. 254.º, CT¹⁴⁷). 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, verifica-se um aumento significativo de referências ao trabalhador cuidador (27 em 2024, por contraposição a cinco em 2023), assim como à licença exclusiva da mãe e licença parental inicial reformulada à luz da Lei n.º 13/2023 (18 ocorrências em 2024 que contrastam com quatro ocorrências em 2023) e adoção (10 ocorrências em 2024, quando em 2023 se identificou somente uma). Todavia, o número de referências à licença exclusiva do pai em conformidade com o novo regime legal diminuiu (passou de 20 ocorrências em 2023 para apenas 11 em 2024). Para mais desenvolvimentos, remete-se para o ponto relativo à igualdade e não discriminação nas relações laborais (ver *infra* 4.3.8).

¹⁴³ CC APROSE/STAS – BTE 19/2024 (cl. 2.ª, 1, b).

¹⁴⁴ Existem 49 ocorrências em 2024, como por exemplo, CC ADPC/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 51.ª, 3); AE AHBV-Carnaxide/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 55.ª).

¹⁴⁵ Há 22 ocorrências em 2024, como por exemplo, AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 16.ª, 2) e CC AES/FETESSE – BTE 43/2024 (cl. 51.ª) e paralelos.

¹⁴⁶ 28 ocorrências, exemplos: AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 26.ª, 2) e CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 39.ª, 1).

¹⁴⁷ Cinco ocorrências em 2024, exemplos: AE AIG Europe/STAS BTE – 28 (cl. 34.ª, 4) e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 29.ª, 2, e 35.ª, 5).

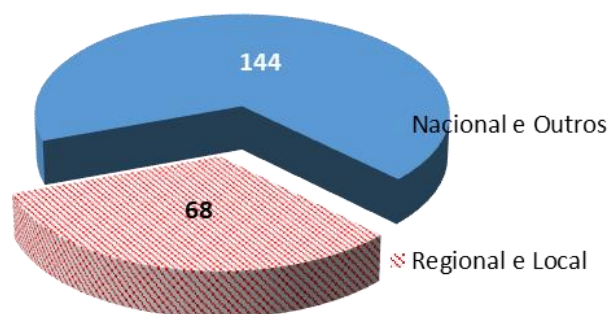
Saliente-se, de qualquer forma, que muitas convenções já atendiam¹⁴⁸ (e continuam a atender) à necessidade de conciliação para acompanhamento de ascendentes e equiparados, sem, todavia, reduzirem o âmbito de aplicação de tal regime ao conceito técnico-jurídico de trabalhador-cuidador. De facto, as convenções afluem 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, entre outros desenvolvidos no ponto relativo à igualdade e não discriminação nas relações laborais (ver *infra* 4.3.8.), a propósito da organização dos tempos de trabalho¹⁴⁹, em geral, ou como critério de preferência na autorização do trabalho a tempo parcial¹⁵⁰.

4.3.5 Aplicação das convenções

4.3.5.1 Âmbito geográfico de aplicação

É usual a indicação do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas constar dos preceitos iniciais da convenção, dando cumprimento ao art. 492.º, 1, CT. Em 2024, no binómio constituído por âmbito nacional ou continental *versus* âmbito local e regional, assinala-se a habitual vantagem do primeiro grupo, embora o gráfico e o quadro seguintes reflitam uma ligeiríssima subida das convenções de âmbito regional – em termos percentuais, 2024: 68%/32%; 2023: 69%/31%.

Gráfico 15 - Âmbito geográfico das Convenções (2024)



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

148 Nesse sentido, ver Relatório Anual da Negociação Coletiva 2022 e de 2023, respetivamente, p. 100 e p. 110, disponíveis em <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>.

149 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 45.ª, 4): dispensa prestação de trabalho suplementar por “motivos graves da vida pessoal ou familiar”, a solicitação do trabalhador.

150 CC CAP/SETAAB– BTE 7/2024 (cl. 77.ª, 1, n)) e CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 78.ª, 4 e 5, e 82.ª, 1, m) e o)): preferência no trabalho a tempo parcial/flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares.

**Quadro 30 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção),
2024 e 2023**

Âmbito geográfico das convenções - 2024					2023
Total de Convenções publicadas: 293					299
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional e Outros	16	66	62	144	124
Regional e Local	4	46	18	68	56
Total	20	112	80	212	180

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

Cumpre assinalar a presença de 12 convenções do setor dos transportes¹⁵¹, contabilizadas em *Nacional e outros*, cujo âmbito geográfico é mais amplo, prevendo a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional, quer no estrangeiro.

A diferença entre o total de convenções com referência ao seu âmbito geográfico e o total de convenções celebradas corresponde a parte das revisões parciais que omitem essa informação.

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.

¹⁵¹ Situação usual nos transportes aéreos, por exemplo, AE TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 2.ª) e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 1.ª). Ver também nos transportes marítimos: AE PROMARINHA/FESMAR – BTE 28/2024 (cl. 1.ª) e AC MATM-Açores. Marítima/FESMAR – BTE 22/2024 (cl. 1.ª).

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;
- 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 (novo n.º 5 do art. 497.º CT).

III. Em 2024, o número de situações em que a convenção se refere à possibilidade de adesão individual por trabalhador não sindicalizado é bastante superior ao que tem sido habitual e praticamente duplica face ao ano anterior¹⁵². Aliás, esta tendência de crescimento já se vinha observando desde 2023, conforme ilustra o quadro seguinte (48 em 2024; 25 em 2023; 15 em 2022). Em todo o caso, convém dar nota de que, neste apuramento, cerca de metade das convenções corresponde a instrumentos paralelos (com duas ou três convenções materialmente idênticas), dos quais 10 foram AE celebrados pelo mesmo empregador. Neste universo, mantém-se o predomínio de AE (40 em 48) e destaca-se o peso das revisões globais (29 em 48). No plano setorial, sobressaem os setores da banca e seguros (8) e dos transportes (27).

¹⁵² De resto, 2024, regista o maior nº de ocorrências desde 2015. Cfr. “Negociação Coletiva em Números – 2015 -2023”, <https://www.crlaborais.pt/inf-estatistica>.

Quadro 31 - Adesão individual nas convenções publicadas, por tipo e subtipo (2024, 2023 e 2022)

Adesão individual, 2024						2023	2022
Total de Convenções publicadas:						299	240
Subtipo:	Tipo:	AC	AE	CC	Total	Total	Total
1ª convenção		0	6	1	7	4	2
Revisão Parcial		3	7	2	12	14	8
Revisão Global		2	27	0	29	7	5
Total		5	40	3	48	25	15

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

IV. Em 2024, a modulação do regime convencional encontrado a propósito da escolha individual de trabalhador não filiado no sindicato outorgante da convenção é mais diversificado, se comparado com anos anteriores. Assinalam-se os traços mais relevantes:

- as convenções do setor segurador (CAE-K) continuam a remeter para o regime legal¹⁵³;
- cerca de metade 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 intenção¹⁵⁴;
- São várias as convenções (15 em 2024; face a uma em 2023) que acompanham os prazos de adesão plasmados no art. 497.º CT¹⁵⁵ (três meses após a entrada em vigor da convenção ou o início da vigência do contrato de trabalho). E, de outra parte, algumas convenções fazem depender a atribuição dos benefícios concedidos na convenção à sua adesão dentro do prazo legal¹⁵⁶ ou em prazo inferior (60 dias)¹⁵⁷;
- 20 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 (o que compara com cinco ocorrências em 2023). O valor dessa comparticipação, permitida pelo art. 492.º, 4, CT, corresponde a uma percentagem da retribuição mensal do trabalhador, comportando modulações bastante variáveis, quer na percentagem, quer na base de cálculo adotada. Assim, a comparticipação pode ser fixada

153 Por exemplo, AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 2.º, 3) e AC LUSITÂNIA/SINAPSA – BTE 34/2024 (cl. 1.º, 3 e 4) e paralelo.

154 Por exemplo, AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 24/2024 (cl. 77.º, 1.); AC ZURICH/SINAPSA – BTE 26/2024 (cl. 1.º, 4).

155 Assim sucede nos transportes aéreos, por exemplo, AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 1.º); AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 1.º) e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 1.º); e no setor da banca e seguros, por exemplo, AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 53.º); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 1.º, 3) e paralelo.

156 AE Europ Assistance – Seguros/STAS – BTE 5/2024 (cl. 53.º).

157 AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 55.º): pagamento de “prémio extraordinário de assinatura”, em 2024, aos trabalhadores filiados no STAS e aos trabalhadores não filiados que escolham a aplicação do presente AE nos 60 dias subsequentes ao início da respetiva vigência.

a partir ora da remuneração base do trabalhador, a pagar durante 15 meses (1%¹⁵⁸, 1,6%¹⁵⁹ ou 5%¹⁶⁰), ora da sua remuneração ilíquida, a pagar durante a vigência da convenção (0,4%¹⁶¹, 0,5%¹⁶² ou 1%¹⁶³), ora da sua retribuição mensal, também a pagar durante a vigência da convenção (0,65%¹⁶⁴ ou 0,7%)¹⁶⁵.

- Das 20 convenções que estabelecem o pagamento destas importâncias, 12 preveem a suspensão da adesão em caso de interrupção do pagamento da comparticipação estabelecida¹⁶⁶, uma vez que o seu pagamento constitui um pressuposto de aplicação daquele regime convencional.

Em síntese, no panorama dos IRCT publicados em 2024, o tema da escolha de convenção por trabalhador não sindicalizado ganha relevância, quer em termos numéricos, quer no recorte das normas convencionais que densificam o regime jurídico.

4.3.5.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Na análise dos períodos de eficácia das convenções, isto é, dos períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2024, constata-se que continua a dominar o grupo de convenções que é revista até aos 24 meses (77% de 274 convenções¹⁶⁷). De resto, o seu peso relativo é superior ao observado em 2023 (69% de 275 convenções), que por sua vez já fora bastante acima face a 2022 (58% de 223 convenções). Como contrapartida, regista-se a redução do peso percentual do grupo de convenções que teve um período de eficácia entre 24 e 48 meses (9% em 2024; 16% em 2023; 34% em 2022) (quadro 32); e também reduz ligeiramente o número convenções que não eram revistas há mais de 48 meses (9% em 2024; 10% em 2023; 4% em 2022). O último grupo

158 AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 2.ª).

159 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 1.ª) e AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 1.ª).

160 AE TAP/SERS e outros – BTE 26/2024 (cl. 1.ª, 11 e 12): a eficácia da escolha de aplicação de convenção fica dependente do pagamento de 5% da remuneração base mensal, a título de comparticipação nos encargos da negociação, na proporção de 1/3 a cada um dos sindicatos outorgantes.

161 AE CARRIS/SNMOT – BTE 1/2024 (cl. 76.ª, 2) e paralelos.

162 CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 2.ª, 2).

163 AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 58.ª, 2).

164 AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 24/2024 (cl. 77.ª), AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 51.ª-A), [(=) respetivamente BTE 33/2023 e 21/2023].

165 AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 4.ª); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 4.ª).

166 AE CARRIS/SITESE – BTE 1/2024 (cl. 76.ª, 5) e paralelos. Sentido idêntico AE TAP/SERS e outros – BTE 26/2024 (cl. 1.ª, 11 e 12), conforme acima explicado.

167 Neste grupo, em 2024, 34 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses; enquanto 87 convenções tiveram um período de vigência entre um e 11 meses (em 2023, respetivamente com 17 e 56 convenções). Concorreram para este crescimento várias unidades de negociação que outorgaram duas (CC APFS e AE TAP) ou três (AE CARRIS e CC AES) revisões parciais ou globais sucessivas ao longo do ano de 2024.

relativo à renovação de convenções que vigoravam há mais de 96 meses continua a ser residual (3% em 274 em 2023; 5% em 275 em 2023; 3% em 223, em 2022).

II. De outra parte, e como houve ocasião de assinalar anteriormente, continuam a dominar as revisões parciais. Todavia, o seu peso relativo é inferior comparativamente aos dois anos anteriores [67% dos textos revistos são revisões parciais (183/274) em 2024, face a 79% (218/275) em 2023 e 83% em 2022¹⁶⁸].

Quadro 32 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia (2024, 2023 e 2022)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2024										2023	2022
Total de convenções publicadas: 293										299	240
Duração (período de eficácia)	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão				
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global			
< 12 meses	7	1	24	12	40	3	71	16	87	83	57
12 < 24 meses	10	6	36	21	38	13	84	40	124	106	75
24 < 48 meses	0	0	6	13	5	2	11	15	26	45	75
48 < 96 meses	1	2	10	9	4	3	15	14	29	27	10
= > 96 meses	0	0	0	3	2	3	2	6	8	14	6
	18	9	76	58	89	24	183	91	274	275	223

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): 19% (em 274); “transportes e armazenagem” (H): 16%; e “comércio; reparação de veículos” (G): 10% (em 274). Tal significa que os setores C, H e G (respetivamente com 23%, 25% e 13%) continuam a concentrar a maioria de convenções revistas em 2024 numa percentagem idêntica à observada no ano anterior (61%/274 em 2024; 61%/275 em 2023). Por outro lado, no extremo oposto, a revisão da convenção a partir de 48 meses localiza-se, essencialmente, nos transportes (11 em 68 convenções); na indústria (9 em 63); no comércio e reparação de veículos (6 em 36); e nas atividades de saúde (5 em 10).

168 Cf. 4.1.

Quadro 33 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2024 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2024)							
CAE rev.3	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	1	5	1	0	0	7
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	19	33	3	6	3	64
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água	6	4	1	0	1	12
F	Construção	0	1	0	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	15	12	2	5	1	35
H	Transportes e armazenagem	17	28	12	10	1	68
I	Alojamento e restauração e similares	7	5	0	0	0	12
J	Actividades de informação e comunicação	1	2	1	1	0	5
K	Actividades financeiras e de seguros	2	17	1	1	0	21
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1	0	0	0	0	1
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	10	7	0	0	0	17
O	Administração pública, defesa e s.s. obrigatória	0	0	1	0	0	1
P	Educação	2	3	2	1	1	9
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	3	1	1	4	1	10
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	2	1	1	1	0	5
S	Outras actividades de serviços	1	5	0	0	0	6
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		87	124	26	29	8	274

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

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 2024, regista-se uma subida na ordem dos 240.000 trabalhadores abrangidos, em comparação com o ano anterior.

A renovação da convenção até aos 24 meses coincide com o período de vigência da maioria das convenções e abrange cerca de 78% dos trabalhadores do universo, uma proporção ligeiramente superior face a 2023 (75%). trabalhadores em 2022). Cresce também ligeiramente o intervalo entre 24 e 48 meses (de 8,2% para 13,7%). Já os intervalos maiores são apenas residuais e em rota descendente face ao ano anterior (quadro 34).

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas - Classificação por período de eficácia e por número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2024)

PERÍODO DE EFICÁCIA, 2024 (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2023
Total de Convenções publicadas: 293		%	299
< 12 meses	261.689	28,47%	196.459
12 < 24 meses	457.696	49,80%	315.052
24 < 48 meses	126.080	13,72%	55.356
48 < 96 meses	32.763	3,56%	52.715
> = 96 meses	40.890	4,45%	58.910
Total	919.118	100%	678.492

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

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

V. A definição do período de vigência da convenção constitui uma matéria usualmente prevista não só em revisões globais e primeiras convenções como também num grupo assinalável de revisões parciais. Em 2024, a sua disciplina encontra-se em 63% do universo de convenções coletivas (185/293 incluindo a convenção e/ou tabela salarial; em 2023, em 79% de 299 incluindo a convenção e/ou tabela salarial; em 2022, em 70% de 240)¹⁶⁹. 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 caducidade¹⁷⁰. 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)¹⁷¹.

VI. Tal como em anos anteriores, nem todas as matérias têm a mesma amplitude temporal no articulado da convenção. Com efeito, continuam a surgir convenções que determinam a eficácia retroativa das matérias remuneratórias estabelecidas na convenção, compreendendo a atualização da

¹⁶⁹ Ver tendência idêntica nos Relatórios da Negociação Coletiva de 2019, p. 103, e de 2020, pp. 132 e 133.

¹⁷⁰ Os apuramentos dos quadros 35 e 36 adotam critérios diferentes: o primeiro abarca toda e qualquer segmento relativo à disciplina do período de vigência da convenção e da tabela salarial e/ou matérias remuneratórias; enquanto o segundo se reporta, apenas, à definição do período de vigência da convenção, propriamente dito.

¹⁷¹ Nesse sentido, os AE LEICA/FEVICOM – BTE 2/2024 (cl. 2.ª); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 3.ª); AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 2.ª); AE SPdH/SITAVA – BTE 25/2024 (cl. 2.ª); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 2.ª, 4); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 2.ª).

tabela salarial e de outras componentes remuneratórias, umas a partir a janeiro de 2024¹⁷², outras de 2023¹⁷³ e outras de janeiro de 2022¹⁷⁴.

Embora menos comum, verifica-se a eficácia retroativa de outros tópicos associados à atualização do regime de progressões¹⁷⁵, anuidades e isenção de horário¹⁷⁶ ou da convenção coletiva no seu conjunto¹⁷⁷.

Nas matérias remuneratórias, continua a encontrar-se a previsão de regras ou critérios a aplicar para o futuro. Assim se verifica, porque ora se aprovam tabelas salariais plurianuais¹⁷⁸, ora se estabelece um aumento percentual convencionado¹⁷⁹, ora se determinam os critérios a atender na atualização salarial de anos subsequentes (resultados da empresa, evolução da inflação¹⁸⁰, da RMMG¹⁸¹ ou a conjugação de ambos¹⁸²). Em 2024¹⁸³, a previsão de normas com efeitos diferidos surge, de outra parte, quando a convenção define a subida de diversos níveis salariais de forma faseada (2023-

172 Eficácia a janeiro 2024 – CC FENAME/SITESE – BTE 23/2024 (cl. 4.ª), AE RTP/FE – BTE 22/2024 (cl. 1.ª).

173 Eficácia das tabelas salariais a julho 2023: CC APEL/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 3.ª; Anexo I) e CC AEBRAGA/CESMINHO – BTE 1/2024 (Anexos III, IV); janeiro 2023, por exemplo, AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 2.ª, 5) e AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 4.ª). Tabelas salariais para 2023 e 2024: CC CNEF/ASPL – BTE 8/2024 (Anexos III).

174 Por exemplo, AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE 11/2024 (Anexos II a V): atualização das tabelas salariais, ajudas de custo, subsídios para filhos, mensalidades de pensões, a partir de 2022. Eficácia das tabelas salariais a 2022: AE EXIDE/SIESI – BTE 3/2024 (cl. 2.ª) e AE 321 Crédito/SNQT B – BTE 3/2024 (Anexo II); e 2022 e 2023, o AE CGD/SNQT B – BTE 16/2024 (Anexo II).

175 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 40.ª, 3): a atualização das categorias profissionais produzirá os seus efeitos retroativos a 1 de novembro de 2023, e o tempo decorrido entre de 1 de janeiro de 2021 e 1 de novembro de 2023 será contabilizado para efeitos de escalonamento por antiguidade na categoria e na função.

176 AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 2.ª, 4-7): eficácia retroativa a 1.11.2023 de tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária (anuidades, isenção de horário de trabalho, e suplemento técnico) e as referentes à evolução na carreira profissional, aplicado apenas aos trabalhadores com vínculo contratual ativo com a TAP e filiados em sindicato outorgante na data de entrada em vigor do AE.

177 AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 3.ª, 4), publicado em fevereiro de 2024, faz retroagir os seus efeitos a setembro 2023.

178 Por exemplo: os CC APCOR/SINDEQ e CC APCOR/SINDCES – ambos BTE 40/2024, respetivamente (Anexos III-A e III-B) e (Anexos II-A e II-B) estabelecem tabelas salariais plurianuais para 2024 e 2025. O AC ZURICH/STAS – BTE 12/2023 (Anexo) e paralelo publicaram a tabela salarial para 2023 e 2024, prevendo que os aumentos de 2024 poderiam ser revistos, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano anterior, fosse superior a 1%, com um limite máximo de 4%. O que se veio a verificar e o AC ZURICH/STAS – BTE 26/2024 (anexo III) e paralelo atualizaram as tabelas salariais de 2023 e 2024 entre 4,08% e 6,96%.

179 AE CELBI/SIFOMATE – BTE 33/2024 (prémio): a tabela salarial de 2024 e cláusulas de expressão pecuniária são atualizadas em 2%, em janeiro de 2025.

180 CC CNEF/ASPL – BTE 8/2024 (cl. 71.ª): se a inflação se fixar acima de 3,5%, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2025/2026. No AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 56.ª): as tabelas salariais para 2024, 2025 e 2026 serão automaticamente atualizadas no mínimo à taxa de inflação média (INE) do ano imediatamente anterior.

181 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 73.ª) [(=) BTE 16/2023]: a revisão da tabela salarial é feita em função da evolução da RMMG, desde que o resultado operacional da empresa no ano anterior seja positivo e o incremento salarial não o torne negativo; o AE CMPEAE/SINTAP – BTE 8/2024 (57.ª-A e Anexo I), para os aumentos salariais dos anos 2024, 2025 e 2026, conjuga aumento percentual com critérios de valorização salarial associados ao aumento da RMMG.

182 AE T.S.T. - Transp. Sul. Tejo/SITRA – BTE 30/2024 (cl. 86.ª-A): a atualização salarial para 2025 e 2026 será feita em função do aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) ou, em alternativa, da percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor – taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

183 O AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT – BTE 31/2024 (cláusula de salvaguarda) refere os critérios de atualização salarial para 2025 e 2026.

2025)¹⁸⁴, ou quando o pagamento de certos apoios sociais só pode vigorar a partir de 2025¹⁸⁵ ou ainda quando a majoração da duração do período de férias tem efeitos apenas a partir de 2025¹⁸⁶.

Quadro 35 - Número de convenções com cláusulas relativas a vigência e/ou caducidade da convenção (por tipo e subtipo), 2024 e 2023

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2024						2023
Total de Convenções publicadas: 293					100%	299
tipo	subtipo				%	Total
	1ª convenção	Revisão parcial	Revisão Global	Total		
Acordo Coletivo	0	12	9	21	9,5%	14
Acordo de Empresa	15	39	58	112	50,5%	94
Contrato Coletivo	4	61	24	89	40,1%	67
Total	19	112	91	222	100,0%	175

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

VII. Em 165 das 293 convenções analisadas, é determinado o seu período de vigência (quadro 36), onde o arco temporal de >12 e <=24 meses continua a ser o mais usual – presente em 39% das convenções que regulam a matéria (64/165) –, seguido do intervalo entre >24 e <=36 meses (24%; 40/165). O período de validade inferior a 12 meses¹⁸⁷ encontra-se em 30 convenções, registando-se também instrumentos com períodos de vigência superior a 48 meses, mais concretamente 60 meses¹⁸⁸, onde o de maior duração é de 79 meses¹⁸⁹ (23 convenções). Comummente, assinala-se a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses¹⁹⁰.

184 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (Anexo II).

185 AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 2.ª, 3) refere que o apoio escolar e pré-escolar previsto pela cláusula 35.ª vigorará a partir de 1 de janeiro de 2025.

186 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 2.ª, 3 e 4): algumas matérias entram em vigor retroativamente a 1 de novembro de 2023 (tabelas salariais e “vencimento de senioridade” e ajuda de custo complementar) e outras (número de dias de férias) entram em vigor em 2025.

187 Por exemplo, CC ADCP/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 2.ª).

188 O período de vigência de 60 meses é uma solução comum no setor dos transportes. Por exemplo, AE CARRISTUR/FECTRANS – BTE 44/2024 (cl. 2.ª, 3.ª; 74.ª), AE CARRIS/SNMOT – BTE 1/2024 (cl. 2.ª), e também nalgumas empresas municipais, como sucede com o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 1.ª).

189 No setor dos transportes, AE Metro-Lisboa/FECTRANS – BTE 27/2023 (cl. 2.ª) estabelece a vigência da convenção até dezembro de 2030.

190 Por exemplo, CC ACISB/FEPCEs – BTE 1/2024 (cl. 2ª, 2): “2-A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.”

**Quadro 36 - Número de convenções publicadas com cláusulas sobre vigência da convenção
(classificação por prazo de vigência), 2024 e 2023**

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2024			2023
Total de Convenções publicadas: 293			(299)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	30	18,2%	31
> 12 e ≤ 24 meses	64	38,8%	57
> 24 e ≤ 36 meses	40	24,2%	23
> 36 e ≤ 48 meses	5	3,0%	13
> 48 meses	23	13,9%	17
CT	3	1,8%	8
prazo condicionado	0	0,0%	0
Total	165	100%	149

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

VIII. Continua a encontrar-se, em 2024, um conjunto de convenções que estabelece o respetivo período de vigência com possibilidade de renovação automática por idêntico período (56). Por vezes, a convenção adota o figurino legal que estabelece, a título supletivo, a vigência temporal de um ano, renovável por igual período (16) (art. 499.º, 2, CT)¹⁹¹. Surgem também períodos de dois (29)¹⁹², três (9)¹⁹³ e cinco anos (2)¹⁹⁴. Noutros casos, são fixadas durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações de menor duração: por exemplo, três¹⁹⁵ ou dois anos¹⁹⁶ para o prazo inicial, com renovações subsequentes de 12 meses (30 em 85 ocorrências); bem como de quatro¹⁹⁷, três¹⁹⁸ anos para o prazo inicial, com renovações subsequentes de dois anos (quadro 37).

191 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 2.ª).

192 Por exemplo, 24 meses: CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 2.ª, 1) CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 2.ª, 1).

193 Por exemplo, vigência de três anos: AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 2.ª), AE CASCO/FEVICOM – BTE 31/2024 (cl. 2.ª) e CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 2.ª, 1).

194 Por exemplo, período de vigência de cinco anos, AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 2.ª, 1) [(=) BTE 5/2023].

195 Por exemplo, três anos/um ano: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 2.ª), CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 3.ª).

196 Por exemplo, dois anos/um ano: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 3.ª), CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 2.ª), AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 2.ª, 4) e paralelo [(=) BTE19/2023].

197 Quatro anos/dois, anos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 2.ª).

198 Por exemplo, três anos/ dois anos: AE Mútua/SINAPSA – BTE 31/2024 e Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 3.ª) [(=) BTE 18/2023].

Quadro 37 - Convenções que estabelecem cláusulas sobre renovação automática (por prazo de renovação), 2024 e 2023

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2024			2023
Total de Convenções publicadas: 293			299
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
<12 meses	0	0,0%	1
12 meses	56	47,9%	49
18 meses	1	0,9%	0
24 meses	29	24,8%	21
36 meses	9	7,7%	4
60 meses	2	1,7%	2
CT	6	5,1%	7
até ser substituído	14	12,0%	8
Total	117	88%	92
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	57	48,7%	45
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	60	51,3%	47

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

IX. Desde 2021, os relatórios do CRL têm vindo a acompanhar os processos de suspensão temporária da vigência de convenção, consentida pelo art. 502.º CT¹⁹⁹, e que ocorreu no setor aéreo, essencialmente, em 2021, em virtude da pandemia COVID 19²⁰⁰. A dimensão temporária destes instrumentos estava plasmada no próprio texto que, nuns casos, previa a sua vigência até 2022, findo o qual caducaria e, noutros casos, definia o período de vigência até dezembro 2024.

No relatório relativo a 2023, deu-se nota da revogação de quatro daqueles acordos temporários de emergência de 2021²⁰¹ e a caducidade de um quinto instrumento. Em 2024, encontram-se oito convenções coletivas (revisões globais) que revogam expressamente os correspondentes acordos temporários de emergência de 2021, com efeitos a partir da entrada em vigor da respetiva convenção²⁰². Há uma nona revisão global que não refere a revogação do acordo temporário de

199 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.

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

201 A análise dos acordos revogados foi feita nos Relatórios da Negociação Coletiva de 2022, p. 118 e de 2023, pp. 119 e 120.

202 São os seguintes:

- AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 42.ª) (revisão global): revoga o AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE20/2010 e revisões subsequentes. Revoga também o acordo temporário de emergência BTE 9/2021 e quaisquer deliberações de comissões paritárias, acordos, regulamentos, protocolos, atas ou instrumentos contratuais, qualquer que seja a sua natureza, celebrados pelas partes.
- AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 42.ª) (revisão global): revoga o AE TAP/ SNPVAC – BTE8/2006 e revisões subsequentes. Revoga também o acordo temporário de emergência BTE9/2021 e outros protocolos e regulamentos internos (...).
- AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 93.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 regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, nomeadamente o AE TAP/SITEMA – BTE 44/2005 e revisões subsequentes. Revoga o acordo temporário de emergência BTE 7/2021.

emergência celebrado em 2021 e que caducaria a 31 de dezembro de 2024. Mas menciona expressamente que “Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados 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”²⁰³.

Tal significa, em síntese, que dos acordos de suspensão celebrados em 2021, seis foram revogados em 2023²⁰⁴, nove em 2024²⁰⁵ e dois tinham caducado em 2022. No quadro abaixo, verifica-se que parte das convenções anteciparam a revisão dos acordos de suspensão ora para 2023, ora para o primeiro trimestre de 2024. Há ainda um pequeno grupo que no próprio texto de 2021 previa a sua caducidade.

-
- AE TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 103.ª) (revisão global): revoga o AE BTE 19/2007 e revisões subsequentes. Revoga também o acordo temporário de emergência BTE 7/2021. revoga a regulamentação interna, os acordos e os protocolos aos quais este AE se sobreponha.
 - AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 103.ª) (revisão global): revoga o AE BTE 19/2007 e revisões subsequentes. Revoga também o acordo temporário de emergência BTE 7/2021. Revoga a regulamentação interna, os acordos e os protocolos aos quais este AE se sobreponha.
 - AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 50.ª) (revisão global): revoga o AE BTE 44/2005 e revisões subsequentes. Revoga também o acordo temporário de emergência TAP/SERS e outros – BTE 7/2021. Revoga a regulamentos, deliberações de comissões paritárias, os acordos e os protocolos (cl. 50.ª, 4). Os efeitos revogatórios ficam temporariamente suspensos relativamente ao pagamento retroativo a nov. 2023 sobre anuidades e IHT, até indicação da empresa (cl. 2.ª, 5).
 - AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 71.ª) revisão global): revoga o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 e protocolos e outros instrumentos negociais outorgados pelas partes, incluindo a revogação do acordo de suspensão parcial BTE 35/2021.

Com uma opção diferente, embora estabelecendo a revisão global dos respetivos AE, assinala-se o AE EasyJet Airlines Company/ SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 3ª, 2) e o AE Easyjet Airlines Company/SPAC – BTE 40/2023, que revogam todos os acordos e instrumentos anteriores, incluindo a sua revisão parcial que determinava o congelamento de salários. Mas, quanto a estes dois instrumentos, nunca foram publicados quaisquer acordos de suspensão, ver BTE 25/2021.

203 AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 2.ª, 1): o Acordo temporário de emergência - BTE 9/2021, estabelecia a respetiva caducidade em 31-12-2024 ou, se anterior, na data da entrada em vigor da revisão integral do AE (cl. 3.ª, 3, e 10.ª), o que veio a ocorrer no BTE 5/2024 (cl. 2.ª, 1). Existiu também o acordo de suspensão parcial BTE 36/2021 (único, 3) que suspendia a aplicação de diversas normas constantes do AE BTE 33/2009, mas a vigorar até 31-11-2021.

204 Através dos AE: TAP/SPAC – BTE 29/2023; PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 28/2023; SATA INTERNACIONAL /SPAC – BTE 20 /2023; RYANAIR/SPAC – BTE 20/2023.

205 Através dos AE: TAP/SITEMA – BTE 7/2024, TAP/SNPVAC – BTE 5/2024, TAP/SIMA – BTE 9/2024, PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024, TAP/SERS – BTE 26/2024; e os AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 42.ª); PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 2.ª, 1) e SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 1.ª).

Quadro 38 - Acordos de suspensão de vigência de convenção coletiva celebrados em 2021 e que foram revogados até 2024

CARACTERIZAÇÃO da convenção					Suspensão parcial da vigência de convenção art. 502.º CT			
BTE (n.º)	Tipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	R. específicos Transitórios e Temporais	observações	Convenção anterior, em vigor até 2021	revogação dos acordos suspensão ou caducidade publicados em 2021
BTE 3/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			(=) BTE 39/2020	revogado , revisao global BTE 28/2023
BTE 7/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SITAVA			altera BTE 29/2010	revogado , revisao global BTE 9/2024
BTE 7/2021	AE	H	TAP	SIMA			alteraBTE 8/2017	revogado , revisao global BTE 9/2024
BTE 7/2021	AE	H	TAP	SERS			altera BTE 23/2018	revogado , revisao global BTE 26/2024
BTE 7/2021	AE	H	TAP	SITEMA	X		alteraBTE 8/2017	revogado , revisao global BTE 7/2024
BTE 8/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			alteraBTE 25/2019	revogado , revisao global BTE 28/2023
BTE 9/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC			altera BTE 22/2018	revogado , revisao global BTE 7/2024
BTE 9/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SPAC			alteraBTE 40/2020	BTE 5/2024 revoga versoes anteriores da convenção (BTE 9/2021, caducidade em 31-12-2024 e 36/2021.)
BTE 9/2021	AE	H	TAP	SNPVAC			altera BTE 13/2019	revogado , revisao global BTE 5/2024
BTE 9/2021	AE	H	TAP	SPAC			alteraBTE 24/2018	revogado , revisao global BTE 29/2023
BTE 11/2021	AE	H	RYANAIR	SPAC	X		altera BTE 48/2019	revogado , revisao global BTE 20/2023
BTE 22/2021	AE	H	SATA Internacional	SPAC	X	Ac. suspensao BTE 22/2021, vigência de 2 anos (2021 e 2022) e caducaria. Na revisão do BTE 20/2023 considera "extinto o acordo de emergência"	alteraBTE 37/2019	BTE 20/2023 revoga versoes anteriores e refere extinção do acordo de emergencia (ver. parcial e texto consol.)
BTE 31/2021	AE	H	SATA Internacional	SITAVA	X	acordo de suspensao determina a sua caducidade em 31.12.2022, passando a vigorar versao do BTE 8/2010	alteraBTE 1/2013	caducidade a 31-12-2022 (BTE 31/2021 (CL.4.º))
BTE 31/2021	AE	H	SATA Internacional	SITAVA	X	acordo de suspensao determina a sua caducidade em 31.12.2022, passando a vigorar versao do BTE 8/2010	alteraBTE 8/2010	caducidade a 31-12-2022 (BTE 31/2021 (CL.4.º))
BTE 35/2021	AE	H	SATA Internacional	SNPVAC	X		alteraBTE 6/2020	revogado , revisao global BTE 31/2024
BTE 36/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SPAC	X		alteraBTE 40/2020	BTE 5/2024 revoga versoes anteriores (BTE 9/2021, caducidade 31-12-2024 e 36/2021.)
BTE 39/2021	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	X	O acordo suspensão foi prorrogado (BTE 10/2022) e 23/2022), são acordos parcelares	alteraBTE 25/2019	revogado , revisao global BTE 28/2023
Total							17	17

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

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 – 85 em 293 convenções em 2024 (98 em 299, em 2023 e em 2022, 58 em 240 convenções). De outra parte, existem 38 em 293 convenções que disciplinam as matérias da caducidade e da sobrevivência (34 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, incluindo a fase de resolução extrajudicial de conflitos, ou no mínimo 12 meses

(art. 501.º, 3, CT)²⁰⁶. Existem convenções próximas do figurino legal estabelecendo sobrevivência de 12 meses²⁰⁷. Outras reproduzem a formulação daquele preceito legal, mas referem que o período máximo, incluindo processo de negociação, é fixado em 18 meses de sobrevivência (1) (em conformidade com o previsto no art. 501º, 5, CT que prevê este limite máximo para as situações em que há interrupção da negociação por período superior a 30 dias e, consequentemente, suspensão do prazo de sobrevivência)²⁰⁸. Por vezes é referido que cabem neste período de 18 meses as modalidades de resolução extrajudicial de conflitos, incluindo a arbitragem voluntária, o que também decorre do preceito legal. Mas adita-se que a convenção inicial se mantém em vigor até ser revogada por outra convenção se não for viabilizada aquela arbitragem: nuns casos, por qualquer dos outorgantes²⁰⁹; mas noutro caso esse ónus recai apenas sobre os outorgantes do lado empregador (se for o sindicato que não queira aderir ou viabilizar a arbitragem voluntária, a convenção cessará a sua vigência, nos termos legais, decorridos 18 meses)²¹⁰ (ver quadros 39 e 40).

Um prazo com maior latitude continua a ir até 24 meses, no setor agrícola, sempre que as partes recorram às modalidades de resolução extrajudicial de conflitos, incluindo arbitragem voluntária, mas a convenção inicial mantém-se em vigor até ser revogada por outra convenção²¹¹, se não for viabilizada aquela arbitragem (ver quadro 40).

206 Por exemplo, AE The Navigator Company/FETESSE – BTE 17/2024 (cl. 2.ª, 6), AE INCM/SITESE – BTE 30/2024 (cl. 2.ª) e os AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 e PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024, (cl. 2.ª, 5, em ambos).

207 AE AE-IST/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 2.ª, 4): “Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses”. Regime idêntico no AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 3.ª, 5 e 6), mas prevendo que esgotado o prazo de sobrevivência de 12 meses, e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, cessam os efeitos do AE, salvo quanto à retribuição, categoria (e respetiva definição) e à duração do tempo de trabalho.

208 Ligeiramente diferente, o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 2.ª) e paralelos preveem sobrevivência de 18 meses, após a denúncia, mas as negociações não podem durar mais de 12 meses; findo este prazo, entra-se na fase de conciliação ou mediação, durante três meses, e, se não houver acordo, submetem à arbitragem voluntária. Ver em sentido idêntico o AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 2.ª, 2); e AE EMARP /SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 2.ª, 2) e paralelo.

209 AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 3.ª, 4 e ss.). Já o AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 2.ª, 4) - Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevivência do AE, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem consagrada no Anexo I, e (Anexo, n.º 8) “Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.” [(=) AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2023 (cl. 3.ª)].

210 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 3.ª, 5 a 9) e paralelo.

211 Nas convenções outorgadas pelo SETAAB o regime é (=) a 2022 e 2023: os CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024; AHSA/SETAAB – BTE 8/2024; CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (todos cl. 3.ª, 5 e 6) [(=) BTE 18/2021] “5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos. 6 - O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.”

Quadro 39 - Número de convenções com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2024 e 2023

SOBREVIGÊNCIA - 2024						2023
Total de Convenções publicadas: 293						(299)
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
24 meses	0	0	4	4	11,8%	7
24 meses+60 dias	1	0	0	1	2,9%	0
18 meses + 60 dias	0	0	0	0	0,0%	4
18 meses	2	10	1	13	38,2%	4
12 a 18 meses	0	0	1	1	2,9%	
12 meses+6 meses	0	2	0	2	5,9%	0
12 meses + 45 dias	0	0	0	0	0,0%	1
12 meses	0	3	0	3	8,8%	1
CT	1	7	0	8	23,5%	8
Até conclusão da arbitragem voluntária	0	1	0	1	2,9%	0
até nova convenção	0	1	0	1	2,9%	1
Outros	0	0	0	0	0,0%	2
Totais	4	24	6	34	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 2024, no conjunto das 21 convenções²¹² que preveem expressamente a caducidade, encontramos 14 cujas disposições indicam os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade (em 2023 seis convenções; em 2022 10 convenções).

Recorde-se que o art. 501.º, 8, CT, na redação conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, enumera as matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, na ausência de acordo das partes e desde que se trate de efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho. Em 2024, das convenções que tratam o tema, nenhuma reproduz integralmente aquele preceito legal²¹³.

²¹² A diferença de conteúdos conduz a subtotaís não coincidentes nos três grupos: sobrevivência, previsão expressa e referência aos efeitos da caducidade (quadro 40).

²¹³ Todavia, o AC RIGHTSQUA RE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 3.ª, 7) parece assumir que se aplica o catálogo legal, ao mencionar que “em caso de caducidade do AC, e até entrada em vigor de novo IRCT e sem prejuízo do disposto na lei”, manter-se-ão em vigor, pelo menos, as cláusulas relativas a: retribuição mensal efetiva; atualização das pensões de reforma e sobrevivência; plano complementar de pensões de contribuição definida; o serviço de assistência médico-social e inerentes contribuições.

Isto quer dizer que, em 2024, as convenções, em geral, reproduzem, de modo parcial, o elenco previsto no art. 501.º, 8, CT, relacionado, essencialmente, com aspetos remuneratórios, progressão e categorias profissionais e tempos de trabalho²¹⁴. Contudo, nalgumas situações, acrescentam tópicos como a formação profissional, férias e local de trabalho²¹⁵.

III. Em 2024, o tratamento desta matéria e a concessão dos benefícios inerentes continuam a ser usuais no setor segurador, muitas vezes concretizando, para além das questões remuneratórias e de progressão do trabalhador, um conjunto de complementos sociais típicos deste setor e que cobrem, na maioria dos casos, complementos de reforma, seguros de saúde e apoio escolar aos filhos²¹⁶, com regimes mais vantajosos do que os legais²¹⁷.

214 AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 3.º, 6) e CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 3.º, 11) referem a retribuição, categoria e respetiva definição e duração do tempo de trabalho. O AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 2.º, 6 a 9)[(=) BTE 44/2023] acrescenta a este elenco regimes de proteção social.

215 Por exemplo, o AE CEFOSEP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 69.º).

216 AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 2.º, 6): em caso de caducidade ou até nova convenção ou pelo prazo de 18 meses, após a caducidade, manter-se-ão os efeitos do AE quanto a progressões salariais; duração do trabalho e das férias; dispensas no Natal e na Páscoa; subsídio de refeição; prémio de permanência; apoio escolar e pré-escolar; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma. Sentido idêntico, o AC Liberty seguros/stas – BTE 7/2024 (cl. 3.º, 4), que adita complemento do subsídio de doença, mas não contempla a duração do trabalho. O AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 3.º, 3) [(=) BTE 7/2023] refere direito a férias; dispensas de Natal, de Páscoa e dia de aniversário; subsídio de refeição; prémio de permanência; complemento ao subsídio por doença; seguro de saúde e de vida; apoio escolar; plano individual de reforma.

217 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 3.º, 5 a 9) e paralelo, se a falta de adesão à arbitragem voluntária partir do lado empregador, o ACT mantém-se em vigor até à sua revogação total ou parcial por outra convenção; se ela for da responsabilidade do sindicato ou se este não indicar o árbitro de parte, o ACT cessará a sua vigência nos termos legais, findo o prazo máximo de 18 meses, incluindo a conciliação, mediação e arbitragem. Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão em vigor os efeitos do ACT sobre: promoções e progressão salarial; duração do trabalho e organização dos horários; duração das férias; dispensas no natal e páscoa; subsídio de refeição; prémio de permanência; opções ao prémio de permanência; complemento do subsídio por doença; seguro de saúde e de vida; apoio escolar; plano individual de reforma. O AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 3.º, 3) prevê que: “Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral” se manterão em vigor efeitos idênticos aos elencados nos AC da Lusitânia, apenas não considerando o apoio escolar.

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2024 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2024									
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	CADUCIDADE		
			Sec				Sobrevigência	Previsão expressa	Efeitos
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 5/2024;BTE	CT	0	0
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese	0	0	1	1
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	0	24 meses	0	0
7	AC	revisão parcial	K	Liberty Seguros	STAS	0	18 meses	1	1
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	BTE 7/2024;7/20	18 meses	1	0
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	BTE 7/2024;7/20	18 meses	1	0
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	0	CT	0	0
7	AE	revisão parcial	C	Casco Pet Portugal	FEVICOM	0	até nova convenção	0	0
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0	24 meses	0	0
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 5/2024;BTE	CT	0	0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SPAS	BTE 9/2024; 9/2024;	18 meses	1	0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SINTAP	BTE 9/2024; 9/2024;	18 meses	1	0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	STFPSSRA	BTE 9/2024; 9/2024;	18 meses	1	0
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SITAS	BTE 9/2024; 9/2024;	18 meses	1	0
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	0	CT	1	1
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	0	12 a 18 meses	1	1
15	AE	Revisão Global	Q	ULSAS-saude	STE	BTE 9/2024; 9/2024;	18 meses	1	0
17	AE	revisão parcial	C	The Navigator Company	FETese	0	CT	0	0
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	0	18 meses	1	1
19	AE	revisão parcial	S	AE-IST	SITese	0	12 meses	0	0
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	0	24 meses	0	0
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	BTE 25/2024; 31/2024	18 meses	0	0
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	0	24 meses	0	0
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	0	18 meses	0	0
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	0	0	1	1
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	0	0	1	1
30	AC	revisão parcial	G	BP - Portugal	COFESINT	0	24 meses+60 dias	1	1
30	AE	Revisão Global	C	INCM	FIEQUIMETAL	BTE 30/2024;30/	CT	0	0
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SITese	BTE 30/2024;30/	CT	0	0
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SINTTAV	BTE 30/2024;30/	CT	0	0
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL	BTE 25/2024; 31/2024	18 meses	0	0
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	BTE 33/2024; 33/2024	12 meses+6 meses	1	1
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	BTE 33/2024; 33/2024	12 meses+6 meses	1	1
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	0	18 meses	1	1
34	AC	revisão parcial	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	0	0	1	1
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	0	Até conclusão da arbitragem voluntária	1	1
47	AE	1ª convenção	Q	SCML	SNE	0	12 meses	1	1
47	AE	revisão parcial	Q	SCML	SEP	0	12 meses	0	0
TOTAL de Convenções:					38	16	34	21	14

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

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 2024, foi publicado um acordo de revogação do setor dos transportes [por via do art. 502.º, 1, al. a), CT]²¹⁸. Foi também publicado um aviso de cessação de vigência da convenção cuja caducidade foi reconhecida por decisão judicial transitada em julgado²¹⁹ [art. 502.º, 1, b), iii), 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.

²¹⁸ Ac. revogação EVA/FECTRANS – BTE 8/2024 revoga AE - BTE 38/1991 (e alterações subsequentes, último BTE 22/2006).

²¹⁹ Na sequência de sentença transitada em julgado, foi publicado o Aviso sobre data de cessação de vigência CC ATP-Associação Têxtil e Vestuário de Portugal/FESETE – BTE 9/2024, CC publicado no BTE 42/2006 (última alteração BTE 22/2011), que declara que o CC “cessou a sua vigência a partir de 1-12-2015”.

482.º, 5, do CT²²⁰, são identificadas quatro ocorrências maioritariamente associadas a regalias vencidas a favor de certo grupo de trabalhadores. A repartição de 2024 é apresentada no quadro seguinte.

Quadro 41 - Cláusulas de articulação, 2024

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2024 (4/293)									
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	Cláusulas	Observações/Regimes	Comparação com a convenção anterior
			Sec						
13	AC	Revisão Global	J	MEO	STPT	0	art. 482º, 5, a), CT	Cl. 57.º - período de trabalho noturno admite a aplicação de outros IRCT anteriores, mais favoráveis em vigor na empresa; ANEXO IX articulação com AE da PT Comunicações, quanto a Diuturnidades e complemento de pensões BTE 22/2008, até à conclusão da sua revisão.	(=) BTE 13/2023
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	0	art. 482º, 5, a), CT	Cl. 19ª, 1- limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC são 40H/semana conjugados com os CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 37/2023
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	0	art. 482º, 5, a), CT	Cl. 121ª- durante a vigência do CC, serão aplicadas ao subsetor viveirista as convenções outorgadas entre o SETAAB e a CAP, a AAR, a AABA e a AHSA.	(=) BTE 22/2023
46	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF	0	art. 482º, 5, a), CT	Cl. 99ª - trabalhadores que o auferiam, mantêm o direito ao prémio de produtividade previsto no AE REFER/SNTSF - BTE 2/2011 (cl 47.ª)	(=) BTE 22/2019

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

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 outros anos, as matérias sobre direitos decorrentes de convenções anteriores percorrem uma panóplia variada de temas. Os pontos relacionados com transição de categorias profissionais²²¹, reclassificação

220 Quanto à concorrência entre IRCT negociais, 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)].

221 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 58.ª, 1) - A reclassificação profissional dos trabalhadores deve fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais.

profissional²²², regime de progressão²²³ e critérios de subida de nível remuneratório²²⁴, são os mais comuns. Surgindo também regras de transição sobre os benefícios associados a regimes sociais complementares, como complementos de reforma²²⁵, e, também, embora com menor frequência, à duração do tempo de trabalho²²⁶. Em 2024, registam-se 62 convenções que disciplinam os regimes transitórios.

O quadro seguinte reflete a repartição destas normas por tipo e subtipo de convenções, onde se assiste a um crescimento em 2024, face a 2023. Em 2024, existiam 62 convenções que disciplinavam regimes transitórios, os quais estão presentes também em primeiras convenções, o que parece indiciar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT (quadro 42).

Quadro 42 - Número de convenções com regimes transitórios 2024 e 2023

Regimes Transitórios - 2024 (62/293)					2023
Total de Convenções Publicadas:					299
Subtipo / Tipo	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	0	12	2	14	6
Revisão Parcial	4	5	7	16	25
Revisão Global	5	20	7	32	16
Total	9	37	16	62	47

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

Nota: os dados de 2023 foram revistos, após a publicação do relatório correspondente.

4.3.5.6 Regulamentos e acordos complementares

I. O Código do Trabalho determina o carácter facultativo da figura do regulamento interno da empresa, embora admita que, sobre determinadas matérias, a sua elaboração seja tornada

222 CC AHRESP restauração e bebidas/SITESE – BTE 4/2023 (cl. 46.ª).

223 CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 69.ª e 70.ª): regime de progressão dos farmacêuticos, contagem dos pontos obtidos a partir de 2016.

224 AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 61.ª) e AC Águas do Norte/STAL – BTE 18/2024 (cl. 2.ª) e paralelos: mudança de nível dos trabalhadores cuja antiguidade seja igual ou superior a 10 anos em dezembro de 2023.

225 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 59.ª): complemento de reforma de trabalhadores reformados até 2018; AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 70.ª): atribuição de complemento de pensão de reforma a trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2001.

226 CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cls. 87.ª e 88.ª): manutenção do horário praticado antes da entrada em vigor da convenção.

obrigatória por convenção coletiva, impondo, assim, essa obrigação ao empregador (arts. 99.º, 4, e 104.º, 1, CT).

Os Relatórios do CRL têm vindo a dar nota de normas convencionais que remetem parte da sua regulamentação para outros instrumentos, como regulamentos internos ou outras figuras, 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 não são públicos.

As designações podem ser variadas: regulamento interno; regulamentação posterior; protocolo; normativos internos. E são considerados nesta categoria os protocolos 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 2024, foram apuradas 69 convenções que remetem a regulação de certos temas para outro instrumento, o que compara com 46 convenções em 2023. Tal crescimento deve-se, essencialmente, ao aumento do número de AE em 2024 (51 em 69 convenções), face a 2023 (31 AE em 46 convenções). Mas nem todas as cláusulas remissivas têm a mesma importância, não sendo 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 43).

Quadro 43 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2024 e 2023)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção - 2024					2023
Total de Convenções publicadas:				293	299
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	10	3	13	14
Revisão Parcial	1	1	3	5	2
Revisão Global	4	40	7	51	30
TOTAL	5	51	13	69	46

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 interno²²⁷. Assim acontece quando a convenção fixa os parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, situação usual no âmbito da avaliação de desempenho²²⁸; sempre que a convenção determina a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção²²⁹; ou ainda quando, na aprovação de nova convenção, se determina que o novo regime é mais favorável do que quaisquer outros normativos internos anteriormente aplicáveis, pelo que estes ficam globalmente revogados²³⁰. Mais raramente, surge a previsão de prevalência das regras do regulamento, no caso de serem mais favoráveis ao trabalhador²³¹.

IV. De outra parte, a contratação coletiva pode remeter para regulamentos internos como fonte de direitos dos trabalhadores (por exemplo, direitos sociais e/ou regalias²³²); e também como fonte de deveres dos trabalhadores (por exemplo, cumprimento do regulamento de utilização de fardamento e equipamento²³³, regulamento de alcoolémia/consumo de substâncias psicotrópicas²³⁴ ou normas de SST²³⁵); e ainda como fonte de deveres dos empregadores em geral²³⁶ (adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho²³⁷ e regras sobre mobilidade interna²³⁸).

227 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.

228 A avaliação de desempenho é remetida para regulamento interno, com indicação do que nele deve constar, no CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 10.ª, 4, 5).

229 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 2.ª, 7) prevê que “com a entrada em vigor do presente AE são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente acordo de empresa”.

230 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 98.ª).

231 AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 42.ª, 4): “sempre que a lei, regulamentos internos, ou acordos individuais em vigor disponham de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente AE, serão esses os regimes aplicáveis aos tripulantes de cabina”.

232 Por exemplo, AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cls. 105.ª e 106.ª): seguro de saúde e subsídio pré-escolar; e AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 2, b)): “apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno”; o AE SPdH/STAMA – BTE 25/2024 (cl. 52.ª, 1) e paralelos: “o subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios”.

233 AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 4.ª, v)): “cumprir as normas do regulamento de fardamentos” e AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 24.ª, 1, h)): “fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização”.

234 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 36.ª): consumo de álcool e/ou drogas; e CC ANIET/SETACCOP – BTE 21/2024 (cl. 45.ª): o procedimento de deteção “deve incluir a elaboração de um regulamento interno e deverá estar sob responsabilidade de um superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, e podendo trabalhador ter assistência de uma testemunha (...)”.

235 AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 60.ª, d)): política de prevenção e sensibilização de saúde estabelecendo um programa despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores.

236 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 15, b)) e paralelo.

237 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 11ª, j)), conforme o art. 127.º, al. k), CT.

238 O AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 3.ª, 2) prevê que os regulamentos pré-existentz façam parte do AE, só podendo ser alterados por acordo entre as partes, entre os quais o Regulamento de Mobilidade Interna (RMI), conforme al. c) do anexo ao clausulado geral; e AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 101.ª).

V. É usual a convenção coletiva estabelecer como competência do empregador a regulação de certas matérias através de Regulamento, como o regime de ajudas de custo de deslocações²³⁹ e em formação²⁴⁰, a regulação do exercício de cargos de chefia²⁴¹.

Para além destas matérias clássicas da regulamentação interna, começam a surgir outros temas como o uso da inteligência artificial nas relações laborais²⁴², ou a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral, como possíveis objetos dessa regulamentação²⁴³.

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 2024²⁴⁴, como se verificou nos anos de 2022 e 2023.

Relacionado com o teletrabalho e a utilização de ferramentas tecnológicas, surge também o tema do direito ao descanso e desconexão dos trabalhadores como figura a ser tratada por regulamento interno, dando-se conhecimento prévio aos sindicatos outorgantes²⁴⁵. Matéria conexa é a do direito à intimidade e uso de dispositivos digitais e de geolocalização no âmbito laboral²⁴⁶.

Embora se trate de caso isolado, registe-se que uma convenção remete para regulamento interno a prática de voluntariado social, a que se comprometem a empresa e os seus trabalhadores²⁴⁷.

Na diversidade de temas remetidos para regulamentação interna, sobretudo no setor da aviação, surgem ainda normas técnicas, como manuais de operação de voo ou regras estatutárias definidas pela empresa²⁴⁸.

Noutro plano, a convenção concretiza, com frequência, as modalidades de participação das estruturas de representação dos trabalhadores para além do que a lei exige (art. 99.º, 2, CT), estabelecendo que

239 AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 37.º): a Portugalia tem um regime próprio de ajudas de custo publicado em regulamento interno; o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 remete para o Regulamento de Ajudas de Custo e alojamento (cl. 1.º) e o AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 29.º, 10) remete para regulamento interno o pagamento de deslocações em serviço (transportes, alojamento, ajudas de custo ou despesas de transporte).

240 O AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 75.º, 1, a)) remete para o regulamento interno as ajudas de custo em matéria de formação.

241 AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 14.º): “A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos”.

242 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 28.º).

243 AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 23.º).

244 AE CITEFORMA/SITASE – BTE 16/2024 (cl. 25.º, 2); AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 35.º); e AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (Anexo II) especificamente para o *Smart Working*.

245 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 23.º).

246 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 23.º).

247 AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 95.º).

248 AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 4.º e 5.º).

os regulamentos devem ser enviados para conhecimento²⁴⁹, auscultação²⁵⁰ ou consulta prévia²⁵¹. Embora menos usual, a convenção pode remeter para regulamento interno o desenvolvimento ou densificação de regimes relativamente a temas nela previstos, com consulta prévia aos sindicatos²⁵² ou comissão de trabalhadores²⁵³.

VI. Em síntese, a convenção coletiva remete para um campo de intervenção complementar em vários domínios. É o caso dos temas clássicos como a segurança e saúde no trabalho, ou os regimes de avaliação de desempenho, mas também dos temas emergentes, como os relacionados com o teletrabalho, o dever de abstenção de contacto ou a utilização da inteligência artificial.

O quadro 44 sistematiza os principais tópicos mencionados nas convenções, em 2024.

Quadro 44 - Número de regulamentos e protocolos previstos nas convenções, por tópico (2024)

Regulamentos e Protocolos previstos nas convenções, por tópico, 2024																
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e Protocolos: 69/293																
Tipo de Convenção	Remissão para regulamentação posterior															Regulamento revogado em convenção
	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	Licenças para F.P.	Deslocações	Fardamento	Uso de ferramenta digital	Comissão Arbitral	Outras situações		
AC	0	2	2	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	2	3	5
AE	10	17	21	2	7	11	0	9	2	12	9	2	6	6	13	51
CC	4	6	4	0	4	5	2	1	1	0	0	0	0	0	0	13
Total	14	25	27	2	11	16	2	13	3	13	9	3	6	8	16	69

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

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

249 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 93.ª): dever de conhecimento prévio aos sindicatos outorgantes.

250 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 15.ª, 2).

251 AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 25.ª, 5) e AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 35.ª, 2).

252 No AE ULS AMADORA/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 12.ª, 4) e noutros AE outorgados por Unidades Locais de Saúde, o regulamento sobre o horário de trabalho deve ser precedido de “consulta às estruturas sindicais subscritoras” da convenção.

253 AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 30.ª, 2 e cl. 91.ª, 2): remete para regulamento interno, respetivamente, após consulta aos sindicatos, a matéria de transportes em serviço e, após consulta à Comissão de Trabalhadores, as condições de utilização e o regime de funcionamento do infantário.

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 em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho, duração do período anual de férias, feriados e ausências equiparáveis e dever de abstenção de contacto²⁵⁴); e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, regimes de disponibilidade/prevenção, trabalho suplementar, isenção de horário de trabalho, trabalho por turnos e trabalho noturno e mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores).

Como já houve ocasião de salientar, o universo de convenções publicadas decresceu ligeiramente, de 299 convenções em 2023, para 293 em 2024, mas aumentou o número de revisões globais (de 57 em 2023 para 91 em 2024), o que justifica o aumento de ocorrências encontrado a propósito dos tempos de trabalho, que sobem de 111 em 2023 para 133 em 2024. Deste universo, o número de convenções que abordam a duração do tempo de trabalho (PNT) é 118 em 2024, que compara com 87 em 2023.

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, a par dos feriados e direitos de ausência equiparáveis.

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do período normal de trabalho (PNT), traduzida no limite máximo do PNT diário e/ou semanal, consta habitualmente do clausulado das primeiras convenções e revisões globais publicadas. Assim sucede também em 2024 (98% de 110) (em 2023, 95% de 77/81), 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 45 (apenas 10, tal como no ano anterior).

²⁵⁴ Este ponto passou a ser integrado na matéria relativa ao tempo de trabalho no Relatório de 2023, por corresponder a um mecanismo tutelar do direito ao descanso.

Quadro 45 - PNT tempo completo, 2024 e 2023 (por subtipo)

PNT tempo completo 2024			2023
Número de convenções publicadas: 293			299
subtipo	Nº convenções	N.º total de convenções	Nº convenções
1ª Convenção	19	19	23
Revisão parcial	10	183	10
Revisão global	89	91	54
Total	118	293	87

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 que definem o PNT semanal (65, ou seja, 56% de 116 convenções com definição do PNT semanal, por contraposição a 62% em 85 convenções em 2023) adota a duração máxima de 40 horas semanais, coincidente com o limite legal (art. 203.º CT). Por seu turno, em 2024, cerca de 24% das convenções com definição do PNT semanal determina uma duração semanal inferior a 40 horas para todos os trabalhadores²⁵⁵. Neste contexto, a duração máxima mais frequentemente definida para o PNT semanal corresponde a 35 horas, em vigor nas convenções celebradas no setor dos seguros²⁵⁶ e bancário²⁵⁷, mas também por entidades públicas empresariais²⁵⁸, sobretudo empresas municipais²⁵⁹, instituições privadas de solidariedade social²⁶⁰, educação²⁶¹ e centros de formação profissional²⁶², e uma fundação na área da cultura²⁶³. Contudo, também se encontram algumas convenções a prever uma duração máxima do PNT semanal de 37,5²⁶⁴, 38²⁶⁵, 38,5²⁶⁶ e 39²⁶⁷ horas.

255 Das 116 convenções que estabelecem a duração semanal do trabalho, há 28 que preveem uma duração semanal inferior à lei (40 horas) para todos os seus trabalhadores, abrangendo 31.523 pessoas. Refira-se que há situações de horários inferiores à lei, mas que não cobrem todos os trabalhadores abrangidos pela convenção. Note-se ainda que esta contabilização se refere apenas à contratação coletiva celebrada em 2024, não espelhando o total de convenções que se encontram em vigor.

256 Entre outras, AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 18.º, 1); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 18.º, 1); AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 18.º, 1).

257 AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE 11/2024 (cl. 28.º, 1).

258 Por exemplo, AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 41.º), embora se admita a extensão para as 40h/semana quando os trabalhadores se encontrem em digressão e se preveja um PNT semanal de 30 horas (extensível até 35 horas) para os coralistas (cl. 127.º, 1).

259 V.g., AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 32.º, 1); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 26.º).

260 Cf. AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 30.º, 1).

261 CC CNEF/FENPROF – BTE 31/2024 (cl. 18.º).

262 Ver AE CITEFORMA/SITese – BTE 16/2024 (cl. 27.º, 1); AE CEFOSAP/SITese – BTE 5/2024 (cl. 24.º).

263 AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 16.º).

264 Cf. AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 24.º) e paralelos; AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 32.º, 1).

265 Cf. AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 24.º); AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 100.º do Anexo IV).

266 Ver AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT – BTE 31/2024 (cl. 29.º); AE BIOTEK_Pasta.Papel/FIEQUIMETAL – BTE 31/2024 (cl. 29.º).

267 AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 19.º, 1) e paralelo; CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 24.º, 1).

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 abrangidos²⁶⁸, sendo em regra definido um PNT inferior para os trabalhadores administrativos²⁶⁹. Também são frequentemente salvaguardados os PNT de menor duração já praticados antes do início de vigência da convenção²⁷⁰.

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 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 meia, enquanto as convenções que preveem um PNT semanal de 38h semanais definem um PNT diário de 7h36²⁷¹. Por sua vez, aquelas que consagram um limite semanal de 38,5 ou 39 horas ao PNT ou definem um limite máximo de oito horas/dia²⁷² ou não fixam um limite máximo diário²⁷³. Com efeito, algumas convenções apenas regulam os limites ao PNT semanal, sem referência ao PNT diário²⁷⁴ e outras preveem limites diários superiores a oito horas, mas num contexto de cálculo médio do tempo de trabalho (adaptabilidade)²⁷⁵, matéria desenvolvida no ponto subsequente.

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 158.º CT)²⁷⁶, assinala-se o regime de jornada de trabalho a tempo parcial, que tem vindo a evoluir nos instrumentos convencionais (quadro 45) e a apresentar soluções diversificadas, dentro das margens de autonomia que a lei concede às partes. A importância que lhe tem sido conferida pelos outorgantes das

268 O AE INCM/SITESE – BTE 30/2024 (cl. 15.ª) e paralelos preveem PNT semanais entre as 35 e as 40 horas para diferentes categorias profissionais; o mesmo sucede com AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 26.ª) e paralelo; no AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 1 e 2), o PNT correspondente a 35 horas/semana é alargado para certas categorias profissionais.

269 O AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 16.ª, 1) prevê 35 horas para os trabalhadores administrativos e 39 para os demais; o AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 21.ª, 6) consagra PNT variáveis entre as 37,5 e as 40 horas semanais, “de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações”, sendo aplicável aos trabalhadores administrativos o limite máximo de 37,5 horas/semana; o CC ACISB/FEPACES – BTE 1/2024 (cl. 15.ª, 1) prevê 40 horas para os trabalhadores do comércio e 37,5 para os dos escritórios.

270 Por exemplo, AE CAIMA_Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 19.ª, 1); CC ACISB/FEPACES – BTE 1/2024 (cl. 15.ª, 1); AE Casco Pet Portugal/FEVICOM – BTE 7/2024 (cl. 27.ª, 1).

271 Ver exemplos referidos no parágrafo anterior.

272 Cf. CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 24.ª, 1).

273 Exemplos: AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT – BTE 31/2024 e AE BIOTEK_Pasta.Papel/FIEQUIMETAL – BTE 31/2024 (cl. 29.ª).

274 Por exemplo, CC ACISB/FEPACES – BTE 1/2024 (cl. 15.ª); AE Casco Pet Portugal/FEVICOM – BTE 7/2024 (cl. 27.ª); AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 18.ª, 1) em articulação com um regime de adaptabilidade.

275 Por exemplo, nos AE CAIMA_Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 19.ª, 1) e paralelo, o PNT diário não poderá exceder as 10 horas num contexto de cálculo médio do PNT.

276 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 do 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 do CT 2003).

convenções é visível no quadro 46, nos termos do qual, do total de primeiras convenções e revisões globais, cerca de 45% aborda o trabalho a tempo parcial, menos do que em 2023 (onde a percentagem ascendia aos 58%)²⁷⁷. Esta matéria relaciona-se também com a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, sendo tratada no capítulo respetivo quando o escopo da regulação convencional seja este.

Quadro 46 - Jornada de trabalho a tempo parcial, 2024 e 2023 (por subtipo)

Trabalho a tempo PARCIAL - 2024			2023
Número de convenções publicadas: 293			299
subtipo	Nº convenções	N.º total de convenções	Nº convenções
1ª Convenção	8	19	15
Revisão parcial	3	183	8
Revisão global	42	91	32
Total	53	293	55

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. Na maioria dos casos, adota-se o critério legal previsto no art. 150.º CT, ao mencionar-se simplesmente qualquer PNT semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, normalmente com reprodução da lei²⁷⁸.

Noutras situações, é fixada uma percentagem inferior a 90%²⁷⁹ ou 80%²⁸⁰ do PNT, ao abrigo do disposto no n.º 6 do art. 150.º do CT²⁸¹. 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

²⁷⁷ Na verdade, as ocorrências equivalem-se (55 em 2023; 53 em 2024), embora em termos percentuais diminua o peso relativo, dado que há um número superior de textos convencionais (1ª convenção e revisão global). Veremos, no futuro, se esta variação percentual se relaciona, casuisticamente, com as áreas económicas em que se inscrevem as convenções celebradas em cada ano, ou se consistirá numa tendência.

²⁷⁸ Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 31.ª, 1); CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 16.ª, 2); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 43.ª, 1).

²⁷⁹ AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 13.ª, 3).

²⁸⁰ AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.ª, 1); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 14.ª, 1).

²⁸¹ O AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 4.ª do RTTP) utiliza o referente de 50% em diversas combinações para o pessoal de voo.

fique aquém das 20²⁸² ou das 30 horas²⁸³, complementado, por vezes, com um número máximo de dias de trabalho por semana (cinco dias)²⁸⁴.

Em casos pontuais, estabelece-se igualmente um limite mínimo ao PNT em número de horas²⁸⁵. Neste contexto, encontramos ainda 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 (...)”²⁸⁶. Surge, esporadicamente, a referência à “semana de trabalho reduzida”, com a redução do PNT e respetivo enquadramento em quatro dias de trabalho semanal com uma redução salarial proporcional²⁸⁷. Pontualmente, são definidos limites à contratação a tempo parcial²⁸⁸.

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 situação de cuidadores²⁸⁹, matéria que será, todavia, tratada 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 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 ensino. Algumas reproduzem, no essencial, a lei quanto a este aspeto (art. 152.º CT), outras desenvolvem as referências legais²⁹⁰. Algumas convenções admitem genericamente que, por acordo, qualquer trabalhador possa passar a trabalhar a tempo parcial²⁹¹.

282 Cf. CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 30.ª-A, 10).

283 É o caso do CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª-A, 2).

284 AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 23.ª, 3 e 4), 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.

285 CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 30.ª-A, 10): 3 horas diárias.

286 O AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cls. 46.ª e 47.ª) adotou um modelo de contrato a tempo parcial denominado “8/12”, o qual prevê um período de atividade anual de oito meses e um período de inatividade de quatro meses, assim como o contrato “10/12”, nos termos da qual são definidos 10 meses de atividade.

287 Cf. AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 21.ª-B).

288 CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª-A, 8): “O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento: a) 50% para estabelecimentos com nove ou menos trabalhadores; b) 20% para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores”. Outros limites podem ser encontrados no CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 30.ª-A, 6 a 8).

289 Cf., a título de exemplo, o AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE11/2024 (cl. 38.ª) que autoriza a passagem a tempo parcial de trabalhadores “cujos ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento”; ou o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.ª, 2) que reconhece esta possibilidade a “Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados”.

290 Por exemplo, o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.ª, 2) identifica os trabalhadores com responsabilidades familiares; o mesmo sucede com o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 3.ª do RTP) que também os hierarquiza.

291 V.g., OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 43.ª, 4); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.ª, 4).

A regulação do regime aplicável aos trabalhadores a tempo parcial opera muitas vezes por remissão para a lei²⁹², com reconhecimento do princípio da igualdade de tratamento articulado com a aplicação de um princípio de proporcionalidade em matéria retributiva²⁹³, sem prejuízo do tratamento ocasional, neste contexto, do subsídio de refeição²⁹⁴, diuturnidades²⁹⁵ e trabalho suplementar²⁹⁶.

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 38% das convenções publicadas (114 em 293), traduzindo um aumento relativamente ao ano anterior (em 2023, 32% – 96 em 299 convenções) (cf. quadro seguinte). Consistentemente, constitui matéria de eleição de primeiras convenções e revisões globais, com uma presença residual em revisões parciais (apenas cinco em 183). Em linha com a tipologia de convenções publicadas em 2024, o regime das férias é abordado em 76 AE, 29 CC e 9 AC.

Quadro 47 - Férias 2024 e 2023 (por subtipo)

FÉRIAS - 2024			2023
Total de convenções publicadas: 293			(299)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	19	19	24
Revisão parcial	5	183	17
Revisão global	89	91	55
Total	113	293	96

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: *i)* um grupo de convenções reproduz o regime legal (art. 237.º e ss. do CT); *ii)* outro aumenta o número de dias de férias previsto na lei para todos os trabalhadores, sem requisitos adicionais; *iii)* outras convenções estabelecem soluções de majoração das férias anuais em função de fatores como a assiduidade, em moldes similares ao modelo plasmado no CT/2003, a antiguidade e/ou outros; *iv)* finalmente, um último grupo define um número de dias de férias acima do legalmente

292 Vd. AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 43.º, 2).

293 Por exemplo, AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 43.º, 3) e paralelo; AE RTP/FE – BTE 22/2024 (cl. 18.º, 8); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 73.º, 2).

294 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 67.º, 2, e 49.º, 7).

295 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 65.º, 3); AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 21/2024 (cl. 19.º, 3) e paralelo.

296 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 31.º, 2); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 30.º, 2); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 34.º, 2).

previsto acompanhado de perda de dias em caso de ausências ao trabalho. Seguindo esta estrutura²⁹⁷, podemos, então, 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 úteis²⁹⁸, sem previsão de qualquer majoração²⁹⁹ (25 convenções em contraste com 40 convenções em 2023);

ii. o segundo grupo consagra um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores, sem requisitos adicionais (27 em 2024, por contraposição a 31 em 2023). Nestes casos, a duração das férias anuais varia entre 23 e 27 dias úteis: 23 dias úteis (quatro convenções)³⁰⁰, 24 dias úteis (duas convenções)³⁰¹, 25 dias úteis (14 convenções)³⁰², 26 dias úteis (três convenções)³⁰³, 27 dias úteis (uma convenção)³⁰⁴ e 42 dias de calendário (três convenções)³⁰⁵;

iii. O terceiro grupo consagra um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função da antiguidade, da assiduidade e/ou de outros fatores como a avaliação de desempenho, a idade ou o momento de gozo das férias (62 convenções):

— 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade³⁰⁶, da antiguidade na empresa³⁰⁷, da avaliação de desempenho³⁰⁸ ou do momento de gozo das férias³⁰⁹;

297 Ver quadro seguinte, que identifica as convenções que regulam a temática das férias, com e sem majoração. Nele se incluem os grupos i, ii e iii.

298 O regime legal também é reproduzido quanto às férias no ano da contratação.

299 Assim, entre muitas outras, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 19.º); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 44.º, 1); CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 19.º).

300 V.g., AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 27.º, 3) e paralelo; AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 45.º, 1); CC AIPAN/FESAHT – BTE 39/2024 (cl. 34.º, 1).

301 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 43.º, 1) e AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 41.º, 1).

302 Por exemplo, AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 46.º, 1); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 29.º, 1); AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 38.º, 1).

303 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 22.º, 1); AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 51.º) e paralelo.

304 AE AE-IST/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 25.º, 7).

305 Por exemplo, PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5 (Anexo II, cap. VII, 38.º, 1).

306 A título exemplificativo, AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 21/2024 (cl. 35.º, 3); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 74.º, 4); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 46.º, 4), combinado com o critério da antiguidade e o do momento do gozo das férias; o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 25.º) admite a majoração em função da assiduidade, combinada com a idade do tripulante e a antiguidade na empresa.

307 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 68.º, 2 e 3): acresce um dia útil por cada 10 anos de antiguidade, critério combinado com a assiduidade (cl. 46.º, 3); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 46.º, 2): concede adicionalmente um, dois, três ou quatro dias de férias após, respetivamente, após 10, 20, 30 ou 40 anos de antiguidade, critério que se conjuga com o da assiduidade (cl. 46.º, 4) e com o momento do gozo das férias (cl. 46.º, 3); AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 38.º, 7): um dia adicional por cada 10 anos de antiguidade, combinado com o critério da avaliação de desempenho (cl. 38.º, 4) e o do momento do gozo das férias (cl. 38.º, 5).

308 Cf. AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 38.º, 4): considera também a antiguidade e o momento de gozo das férias.

309 Exemplos: CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 52.º, 2): o período de férias regra de 22 dias úteis é aumentado para 23 dias úteis, “desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio”; AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 38.º, 5); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 46.º, 3), combina outros critérios referidos nas notas anteriores.

– 23 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função da assiduidade³¹⁰ ou do momento do gozo das férias³¹¹;

– 25 dias, com a possibilidade de aumento, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da antiguidade³¹², da assiduidade³¹³ e/ou da idade³¹⁴;

– 26 dias, com possibilidade de majoração em função da assiduidade³¹⁵.

iv. No quarto e último grupo, são incluídas as convenções que consagram um período máximo 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 injustificadas ou mesmo de ausências justificadas³¹⁶, 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 o trabalho a tempo parcial e intermitente³¹⁷.

Quadro 48 - Número de convenções que regulam Férias, por n.º de dias – Sem e Com Majoração

Férias e majorações, convenções em 2024		
Total de convenções publicadas:		293
Total de convenções que regulam férias:		113
N.º de dias	Sem majoração	Com majoração
22	25	31
23	4	8
24	2	0
25	14	19
26	3	4
27	1	0
42	3	0

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

310 CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 44.ª, 1 e 2).

311 Por exemplo, AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cls. 31.ª, 1 e 31.ª-A, 1) e paralelos; AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 55.ª, 3 e 5).

312 Exemplos: AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 72.ª, 2); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 46.ª, 2); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 67.ª, 2, d)) combinado com a idade.

313 Exemplos: AE CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 (cl. 29.ª, 7) e paralelos; AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 46.ª, 2); AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 50.ª, 2).

314 Cf. AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 48.ª) e paralelos: os dias de férias variam entre os 25 dias (até aos 30 anos de idade) e os 28 dias (após os 60 anos); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 67.ª, 2), combinado com a antiguidade; AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 29.ª, 2).

315 AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 19.ª, 1 e 2): aumento até ao limite máximo de 29 dias úteis “no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos: a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta; b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas; c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas”.

316 Cf. O AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 40.ª, 1 e 2) e paralelos consagram o direito a 26 dias úteis de férias, com possibilidade de redução até três dias por falta de assiduidade aplicável em caso de qualquer falta injustificada, mas também de algumas ausências justificadas segundo certa proporção aí definida; o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 52.ª, 2) e paralelo partem dos 25 dias úteis e reduzem dias se for dada falta injustificada ou em função do número de faltas justificadas; o AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 38.ª do Anexo II) atribui aos pilotos o direito a 42 dias de calendário de férias, mas admite a redução deste período por absentismo, quando ultrapassado certo número de dias de ausências justificadas por doença, gravidez, acidente, etc., efetuada na base de 1/12 do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas certas margens definidas no n.º 6, e preservando sempre 30 dias de férias (=22 dias úteis); em termos similares, AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (cl. 39.ª) e, com algumas variantes, AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 23.ª).

317 Cf. AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 72.ª, 3): o gozo de dias de férias é calculado proporcionalmente nestes contratos.

III. Outros aspetos referentes ao direito a férias que merecem a atenção das convenções, justificando ligeiros ajustamentos ao regime legal (*maxime* arts. 240.º e 241.º), relacionam-se com o gozo das mesmas, matéria que é frequentemente considerada, assim como com o subsídio de férias³¹⁸. No que respeita ao gozo das férias, o aspeto mais considerado é a respetiva marcação³¹⁹, incluindo o gozo interpolado³²⁰, mas também encontramos, por exemplo, a regulação do cúmulo de férias de dois anos civis³²¹ ou a interrupção das mesmas³²². É habitual a referência ao gozo simultâneo do período de férias por trabalhadores do mesmo agregado familiar³²³ e ao rateamento dos períodos mais pretendidos³²⁴, embora, em regra, sem especificidades de relevo relativamente ao enquadramento legal³²⁵.

c) Feriados e ausências equiparáveis

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 (35% das convenções, 102 convenções em 293) e o feriado municipal (32% das convenções, 94 em 293)³²⁶, conquanto se encontrem algumas a prever feriados adicionais³²⁷. Por comparação com 2023, verifica-se um ligeiro aumento do número de convenções que reconhecem

318 Por exemplo, o AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 43.º, 4 a 6) regula o momento do pagamento e a inclusão do subsídio de turno e respetivo cálculo; em termos similares, o AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 52.º) e o AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 48.º), entre outros.

319 Por exemplo, indicações detalhadas encontram-se no AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cls. 39.º e 40.º do Anexo II); o AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 48.º) regula a marcação de férias de trabalhadores em regime de turnos; o CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 44.º-A) prevê a possibilidade de gozo de férias no dia do aniversário.

320 V.g., o AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 40.º, 1, do Anexo II) admite o gozo “até quatro períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias”.

321 Por exemplo, o CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 48.º, 2) que permite a acumulação no mesmo ano de férias de dois anos para “os trabalhadores que exerçam a actividade no Continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental”; o AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 58.º, 2) admite o gozo das férias “no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste”, quando o gozo no ano em que se vencem cause “grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo”.

322 Exemplo: o AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 58.º, 2) admite a interrupção das férias por falecimento de certos familiares.

323 Cf., entre muitas outras, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 20.º, 4); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 49.º, 5); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 47.º, 5).

324 Vd., a título exemplificativo, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 20.º, 3); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 46.º, 3).

325 Por vezes, encontra-se um regime mais favorável ao trabalhador, na medida em que o direito ao gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar não aparece dependente da ausência de prejuízo sério para a empresa ou de justificação similar, como sucede, por exemplo, no CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 20.º, 4) e no AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 31.º-A, 4) e paralelos; CC AORP /FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 50.º, 4).

326 Exemplos: CC ACISB/FEPCES – BTE 1/2024 (cl. 27.º); CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 25.º, 4); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 18.º, 2 e 3); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 24.º).

327 Por exemplo, o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 73.º, 2) considera “feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal”; o AE CELBI/SIFOMATE – BTE 33/2024 (cl. 32.º) inclui nos feriados “24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa”; o AE AHBV – Carnaxide/SNPB – BTE 34/2024 (cl. 44.º, 2) considera feriado “o dia 24 de dezembro ou outro dia com significado local”.

os feriados municipais (29% das convenções em 2023) e a terça-feira de Carnaval (28% das convenções em 2023).

Várias convenções consagram ainda direitos de ausência, que não relevam para o período anual de férias, nem para o apuramento do subsídio de férias, com enquadramento diverso do feriado (“tolerância de ponto”, “dispensa”), mas com resultado similar, por ocasião do Natal³²⁸, da Páscoa³²⁹, da passagem de ano³³⁰, do aniversário do trabalhador³³¹ ou outros³³².

d) 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, o art. 199.º-A 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. Em 2024, o número de convenções que regula esta matéria aumenta de forma significativa, quando comparado com 2023. Com efeito, 22 convenções regulam este tema em 2024, enquanto em 2023 somente 10 convenções o faziam, como é visível no quadro 49. Destas, três são primeiras convenções, seis são revisões parciais e 13 são revisões globais. A maioria (16) regula esta matéria pela primeira vez. O tipo convencional que apresenta o maior número de ocorrências é o AE (13), seguido pelo CC (5) e pelo AC (4).

328 Por exemplo, o AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 40.º, 1) dispõe que “para além dos feriados obrigatórios e do feriado municipal (...), há ainda a observar a dispensa de assiduidade, aos trabalhadores que pratiquem horários regulares, no dia 24 de dezembro”; o AE AAC/CESP – BTE 14/2024 (cl. 43.º, 2, ii) e o AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 37.º, 1) conferem tolerância de ponto no dia 24 de dezembro.

329 Exemplos: o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 37.º, 1) dispensa os trabalhadores “do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa”. Em termos similares, AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 24.º, 1) e AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 33.º, 1, a)).

330 Entre outros, o AE AAC/CESP – BTE 14/2024 (cl. 43.º, 2, ii) e o AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 37.º, 1) conferem tolerância de ponto no dia 31 de dezembro.

331 Por exemplo, o AC NORMAX/FEVICOM – BTE 4/2024 (cl. 47.º-A); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 66.º, 3); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 51.º, 2, d)).

332 O AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 29.º, 2) prevê “dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, no dia 18 de janeiro («dia do vidro»)”.

Quadro 49 - Número de convenções que regulam o dever de abstenção de contacto, por tipo, 2024, 2023 e 2022

Dever de abstenção de contacto					2023	2022
Total de Convenções publicadas:	293				299	240
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Dever de abstenção de contacto	3	6	13	22	10	8

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

III. Contrariamente ao que sucedeu em 2023, a maioria das convenções não regula o dever de abstenção de contacto/ direito à desconexão no âmbito do teletrabalho. Verifica-se uma clara tendência no sentido de alargar este direito a todos os trabalhadores, independentemente da modalidade contratual que os vincula ao empregador³³³, conquanto persistam algumas convenções que mantêm tal ligação³³⁴.

Note-se que a terminologia e a perspetiva adotadas pelo legislador também encontram mais amparo nas convenções publicadas em 2024 do que sucedeu no ano anterior. Com efeito, é agora mais frequente a referência ao dever de abstenção de contacto³³⁵ – colocando o enfoque no dever do empregador –, embora a terminologia mais simbólica relativa à “desconexão” continue a ser frequente³³⁶. Outras convenções referem-se à “pausa digital”³³⁷ ou ao “direito ao desligar digital”³³⁸.

Encontramos ainda convenções que abordam a questão no âmbito da utilização de ferramenta digital, sem adotarem este tipo de terminologia mais simbólica³³⁹.

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 privacidade³⁴⁰, com reconhecimento da legitimidade do trabalhador se recusar a atender o contacto

333 Por exemplo, AC RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 16.ª, e)); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.ª); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 26.ª).

334 Assim, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 40.ª, 1, b)); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 19.ª, 9); AE CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.ª-A, 9).

335 Por exemplo, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 40.ª, 1, b)); AC RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 16.ª, e)); CC CNEF/FENPROF – BTE 31/2024 (cl. 25.ª-A) articulado com um “direito a desligar” do lado do trabalhador.

336 Por exemplo, AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 19.ª, 9); AE CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.ª-A, 9); CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 10.ª, 7).

337 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (art. 5.º do Anexo XII).

338 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.ª); AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 14.ª).

339 Assim, por exemplo, AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 23.ª).

340 Cf. AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 27.ª que remete para a cl. 26.ª).

tentado pelo empregador fora do seu horário de trabalho³⁴¹. Algumas convenções limitam todos os contactos fora do horário do trabalho³⁴², enquanto outras adotam uma abordagem mais genérica ao salvaguardarem o descanso diário, semanal, feriados e férias³⁴³.

V. O art. 199.º-A CT exclui do dever de abstenção de contacto “as situações de força maior”, sem desenvolvimentos adicionais. A concretização deste conceito indeterminado pode ser encontrada em poucas convenções (apenas quatro), que o definem como “exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela”³⁴⁴ ou com formulação mais detalhada no caso do setor aéreo³⁴⁵.

VI. 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”³⁴⁶, tal como é explicado no ponto relativo ao teletrabalho, para o qual se remete.

4.3.6.3 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. A propósito dos esquemas de organização do tempo de trabalho, aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível disciplinados no Código do Trabalho enquanto 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).

Em termos metodológicos, a análise terá por base o recorte legal das três figuras, independentemente da designação adotada nas diferentes convenções³⁴⁷, pelo que cabe assinalar os traços essenciais de cada instituto:

341 Por exemplo, AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 17.º, 9); AE CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.º-A, 9).

342 *Vd.* AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 14.º); AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (cl. 22.º, 2).

343 *Cf.* AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 26.º, 1), embora o elenco não seja taxativo.

344 AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 19.º, 2); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 26.º, 2). Em termos similares, o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.º, 3) admite o contacto “Somente por exigências imperiosas referentes ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, e atendendo à natureza das respetivas funções”.

345 *Cf.* AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 12.º RUPT), definindo-se ainda que “[c]aso a TAP pretenda implementar outro meio que se afigure adequado/equivalente para contactos com o tripulante de cabine e que permita o registo e a confirmação do notificado, tal meio terá de ter um período experimental e dependerá sempre de acordo expresso com o SNPAC. Em qualquer caso, até acordo expresso, nenhum outro contacto (...) será considerado vinculativo”.

346 *Cf.* AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 23.º, 2); AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.º, 4).

347 A experiência tem demonstrado que esta recondução a um dos regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear.

- 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 horas³⁴⁸ 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. No que toca 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 podem estabelecer 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 gestão do tempo de trabalho, designadamente, o trabalho suplementar. Esta articulação pode também surgir com o trabalho por turnos e o trabalho noturno.

De outra parte, e seguindo a tendência observada em Relatórios relativos aos anos anteriores, continua a observar-se alguma padronização de regimes convencionais, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes na negociação coletiva.

³⁴⁸ 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.

Ainda no que toca ao regime legal da adaptabilidade e do banco de horas, afigura-se importante assinalar que:

- Para a adaptabilidade e o banco de horas há regras diferentes consoante o regime resulte de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva ou de acordo com o trabalhador, apesar de esta dicotomia nem sempre encontrar paralelo nas convenções;
- A lei prevê a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos, solução que designa por adaptabilidade grupal (art. 206.º do CT) e banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT).

Por outro lado, a partir dos textos das convenções tem-se vindo a constatar ao longo de cerca de uma década que a configuração destas figuras assume fisionomias diversas, consoante se encontre previsto apenas um desses regimes ou se contemple mais do que um (trata-se predominantemente da adaptabilidade e do banco de horas, uma vez que o horário concentrado tem uma presença exígua).

No quadro seguinte sobressai o crescimento destas duas figuras, em 2024, por comparação com os últimos cinco anos, com prevalência das convenções que apenas regulam o regime de adaptabilidade.

Quadro 50 - Número de convenções que regulam Adaptabilidade e Banco de Horas (por tipo) 2019 a 2024

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS, 2024					2023	2022	2021	2020	2019
Total de Convenções publicadas:				293	299	240	208	169	240
Conteúdos convencionados	tipo								
	AE	AC	CC	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Adaptabilidade e Banco de Horas	4	1	16	21	15	9	16	9	10
Adaptabilidade (apenas)	20	3	5	28	20	18	10	18	17
Banco de Horas (apenas)	4	1	8	13	4	8	15	3	11
Total	28	5	29	62	39	35	41	30	38
Adaptabilidade e Banco de Hora face ao universo de convenções do ano				21%	13%	17%	20%	18%	16%

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

b) Adaptabilidade

I. Em 2024, assiste-se a um aumento do número de unidades de negociação que tratam o regime de adaptabilidade na ordem dos 33%, comparativamente a 2023 (49 em 2024; 35 em 2023), embora a larga maioria das convenções sejam revisões parciais e globais que ora replicam o regime constante da versão anterior da convenção [22 o regime (=) à versão anterior da convenção]; ora alteram

ligeiramente o regime anterior [seis convenções³⁴⁹]. Ainda assim, cumpre assinalar que a figura é introduzida pela primeira vez em três revisões globais, para além das primeiras convenções³⁵⁰. A previsão dos modelos de adaptabilidade continua a repartir-se essencialmente entre AE (23 em 49) e CC (21 em 49), conforme consta do quadro seguinte, onde também é visível o crescimento do número de ocorrências face a 2023.

Quadro 51 - Número de IRCT publicados com cláusulas sobre Adaptabilidade, 2024 e 2023

Adaptabilidade, 2024		2023
Total de Convenções publicadas:		299
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	2
Acordo de Empresa	24	15
Contrato Coletivo	21	18
Total	49	35

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

O estudo anual desta figura tem revelado uma tendência para a definição de soluções convencionais próprias, com maior ou menor afastamento do regime legal, sendo escassas as convenções que se limitam a repetir as regras do Código do Trabalho³⁵¹, ainda que os ajustamentos possam ser marginais ou que a adaptabilidade surja de modo meramente implícito, a propósito do período normal de trabalho³⁵².

Por essa razão, a padronização de regimes, que traduz o esforço de adaptação das regras às realidades e interesses próprios das empresas e setores³⁵³, surge refletida numa diversificação de conteúdos e na procura de equilíbrios específicos. As partes tanto estabelecem combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência, etc.) como acrescentam, por vezes, outros elementos (por

349 CC AES/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 22.ª) e paralelos; TAP/SITEMA (cl. 34.ª e 35.ª); AE CAIMA Celulose/FIEQUIMETAL e (cl. 19.ª e 52.ª); AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 30.ª).

350 CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 18.ª, 5 e 6); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª); CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 15.ª).

351 Reproduzindo o modelo constante do art. 204.º CT, ver CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 10.ª).

352 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 21.ª, 3) e paralelos.

353 Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB, incluindo: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª) [(=) BTE 4/2023; CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª)].

exemplo, compensação de despesas suportadas pelo trabalhador em virtude do alargamento da jornada diária e o pagamento de acréscimos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos³⁵⁴).

II. São conhecidas as dificuldades em delimitar o regime de adaptabilidade conforme dispõe o figurino legal, na medida em que várias situações parecem combinar elementos do regime de adaptabilidade e do banco de horas, ou a introdução de mecanismos específicos³⁵⁵. No que toca à sua inserção sistemática, as soluções são variadas. A figura tanto surge no quadro da definição do PNT³⁵⁶, como em cláusula própria com designações variáveis³⁵⁷.

Na sua operacionalização, há convenções que exigem, como pressuposto de aplicação do regime de adaptabilidade, a existência de acordo com o trabalhador³⁵⁸, aproximando-se da modalidade individual, tal como apresentada no Código do Trabalho (art. 205.º), apesar da sua fonte convencional-coletiva.

Quanto aos destinatários abrangidos, podem ser todos os trabalhadores da empresa ou limitar-se a certos grupos de trabalhadores, de acordo com as funções exercidas³⁵⁹. Noutros casos, a convenção particulariza as situações que justificam o recurso ao regime de adaptabilidade³⁶⁰.

Cabe notar que alguns textos convencionais articulam a previsão de modelos de adaptabilidade com a regulação de certos aspetos gerais do estatuto dos trabalhadores, conjugando, por exemplo, o regime de adaptabilidade com o conteúdo do dever de informação do empregador³⁶¹.

III. Relativamente à amplitude horária, o CT permite que as convenções coletivas alarguem o PNT até quatro 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 2024, localizam-se seis convenções que permitem a aplicação de ambos os limites máximos legalmente permitidos (aumento de 4h/dia e de 60h/semana³⁶²). Nos demais casos, a amplitude da

354 Por exemplo, AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 20.ª, 10) [(=) BTE 37/2023]: pagamento de subsídio nos períodos de alargamento de horário.

355 AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 20ª) [(=) BTE 17/2019].

356 Por exemplo, CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª); CAIMA Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 29/2024 (cls. 19.ª; 52.ª) e paralelos.

357 Adaptabilidade, períodos normais de trabalho, horário especial de trabalho, adaptabilidade na organização da duração do trabalho.

358 Exigem acordo escrito do trabalhador: CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 8.ª, 4); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 12.ª). Em sentido idêntico, o AC RIGHTSSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 3) [(=) BTE 32/2017] admite que o empregador possa comunicar ao trabalhador o fim do regime de adaptabilidade com a antecedência de 30 dias.

359 AE CAIMA Celulose /SIMA – BTE 27/2024 e (cls. 19.ª; 52.ª) [(=) BTE 21/2023]: adaptabilidade só aplicável a trabalhadores de escritório.

360 CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 19.ª, 1 e 3): “circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado”.

361 Cf. os CC AES/FETESE, AES/STAD AES/SITESE – todos BTE 4/2024 [(cl. 9.ª, 2, i) e 22.ª]: exigem ao empregador a comunicação escrita do início e termo do período de referência a cada trabalhador; na ausência de comunicação, considera-se que o período de referência é de um mês (no mesmo sentido BTE38/2017).

362 CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 18.ª, 5); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª, 1, a)); CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 18.ª, 2 e 3); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 25.ª, 1); CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 10.ª).

duração máxima das jornadas diária e semanal assume diversas combinações. Algumas convenções optam por admitir acréscimo de 2 horas da jornada diária, conjugado com um PNT semanal até 50h³⁶³ (12 em 49 convenções), aproximando-se do art. 205.º, 2, CT quanto à adaptabilidade assente em acordo com o trabalhador. Noutros casos, o alargamento do PNT diário oscila entre: 1³⁶⁴, 2³⁶⁵ e 2,5³⁶⁶, 3³⁶⁷ e 4³⁶⁸ horas, conjugadas com um PNT semanal até 35³⁶⁹, 39³⁷⁰, 40³⁷¹, 45³⁷², 48³⁷³ ou 60³⁷⁴ horas.

Nas limitações ao regime de adaptabilidade surge a conjugação com o regime do trabalho suplementar, onde se considera, nas situações de alargamento da jornada diária, que o acréscimo que exceda duas³⁷⁵ ou três³⁷⁶ horas será pago nesses termos (quadro 52). Um outro IRCT determina a aplicação do regime do trabalho suplementar quando a jornada diária exceda as oito horas³⁷⁷.

IV. 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 quatro meses (art. 207.º, 1, CT) ou, para certos setores, de seis meses (art. 207.º, 2, CT).

363 Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª) [(=) BTE 4/2023].

364 AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 25.ª, 2): 1h/dia.

365 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª): 2h/dia.

366 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 12.ª, 1): 2,5h/dia.

367 AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 34.ª).

368 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 10.ª): 4h/dia e 50h/semana.

369 AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024: 35h/semana.

370 Os AE CAIMA Celulose /SIMA – BTE 27/2024 e CAIMA Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 29/2024 (cl. 19.ª) [Altera BTE 19 e 21/2023, que previa 40h/semana]. Ver também AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – 23/2024 (cl. 20.ª, 1 a 3) [(=) BTE 37/2023] e AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 26.ª): limite 39h/semana e 2h/dia.

371 AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 25.ª, 2) e AE AENL/CESP – BTE 36/2024 (cl. 15.ª, 6); 40 H/semana.

372 AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 16/2024 (cl. 28.ª, 1 a 5): 45h/semana.

373 AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – 23/2024 (cl. 20.ª) [(=) BTE 37/2023] e CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª, 5); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 20.ª) [(=) BTE 4/2023]: 48h/semana.

374 AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 21.ª, 5): 2h/dia e 60h/semana, mas, no termo do período de referência (oito semanas), as horas que ultrapassem a média das 40 horas semanais serão remuneradas como trabalho suplementar.

375 AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 29.ª, 2 e 30.ª, 2) e AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 25.ª e 26.ª).

376 CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 25.ª, 6).

377 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 17.ª, 3) [(=) BTE 40/2017 (cl. 16.ª, 3)].

Em 2024, a maioria das convenções fixa um período de referência de duração inferior a um ano³⁷⁸ com amplitudes que oscilam entre os dois³⁷⁹, três³⁸⁰, quatro³⁸¹, cinco³⁸², seis meses³⁸³ e nove meses³⁸⁴. Predominam os períodos de referência de quatro meses e também de seis meses (12 em 49 convenções). Outras convenções não definem de forma expressa os limites e remetem para a lei³⁸⁵.

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 2024.

Quadro 52 - Número de convenções que regulam a Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2024)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE, 2024										
Valores máximos de PNT e período de referência										
Total de Convenções publicadas: 293										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 49										
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	10	2	23	13	6	1	26	17	3	2

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

V. 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 empregador³⁸⁶, 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

378 Período de referência de 12 meses: AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª, 1); AE AENL/CESP – BTE 36/2024 (cl. 15.ª, 6).

379 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 34.ª, 1); CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 15.ª); CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 16.ª).

380 Por exemplo, AE CARRIS/SITESE – BTE 1/2024 (cl. 21.ª, 3) e paralelos; CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª) [(=) BTE 14/2023]: três meses.

381 CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 12.ª); AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 3, b)); MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 19.ª, 5).

382 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª, 2) [(=) BTE 4/2023]; CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª, 1).

383 Por exemplo, período de referência de seis meses: CC AES/FETESSE, AES/STAD e AES/SITESE BTE 4/2024 (cl. 22.ª), CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 18.ª, 2 a 5); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 19.ª e 22.ª) [(=) BTE 4/2023]].

384 CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cl. 10.ª e 10.ª-A, b)).

385 CC AICCOPN/SETACOPP – BTE 13/2024 (cl. 8.ª, 4).

386 Nesse sentido (decisão do empregador), AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª, 1).

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 (cf. art. 217.º, 2, CT).

Nos regimes de adaptabilidade, as opções quanto à antecedência para determinação dos horários são diversificadas. Ora se repete a solução legal³⁸⁷, ora se consagra uma antecedência na fixação do horário de cinco dias³⁸⁸, oito dias³⁸⁹, 14 dias³⁹⁰ ou 21 dias³⁹¹. A este propósito podem surgir prazos mais reduzidos, mas exigindo-se o acordo do trabalhador para essa redução³⁹², por vezes exigindo-se, paralelamente, a consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, dentro do pré-aviso definido³⁹³.

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 semanais³⁹⁴.

VI. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo que no final do período de referência o total de horas trabalhadas não ultrapasse, em termos médios, o PNT. Usualmente, a convenção fixa os limites máximos para a redução diária (frequentemente, duas horas³⁹⁵), conjugada, amiúde, com a possibilidade de redução em dias ou meios-dias de descanso, mantendo o direito ao subsídio de refeição³⁹⁶, ou através do acréscimo de dias de férias (sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias)³⁹⁷, a fixar por acordo entre trabalhadores e empregador³⁹⁸.

Outra matéria regulada é a que se prende com as situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estão plenamente compensadas, determinando-se que serão

387 AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 34.ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª) e CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª, 12).

388 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª, 6).

389 AC Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 20.ª, 7) [(=) BTE 37/2023]; AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª).

390 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 48.ª) [(=) AC MEO/STPT – BTE 13/2023]; CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª) e CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª, 11) [(=) BTE 4/2023].

391 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 17.ª).

392 CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 19.ª, 4): acordo escrito.

393 Exigindo a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores com pré-aviso 15 dias: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª, 11) [(=) BTE 4/2023] e CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª).

394 CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE e AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 20.ª, 12): apresentação da conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido do trabalhador.

395 Por exemplo, AC Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 20.ª, 5) [(=) BTE 37/2023].

396 Por exemplo, redução do PNT semanal em meio-dia ou dia inteiro ou dias de férias, por acordo: ver CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cls. 10.ª e 10.ª-A, b)). Referindo expressamente que é mantido o subsídio de refeição: AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 34.ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 42.ª); CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 30.ª); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/ 2024 (cl. 24.ª) e paralelo; CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.ª, 3); RIGHTSSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 3, c)) [(=) BTE 32/2017].

397 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª, 4) [(=) BTE 4/2023]; CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª, 3 e 4) [(=) BTE 4/2023].

398 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 48.ª, 7).

pagas como trabalho suplementar³⁹⁹. 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 trabalhador⁴⁰⁰.

Igual solução se encontra para as hipóteses em que a compensação não possa ter lugar por força da cessação do contrato de trabalho: o crédito de horas a favor do trabalhador é pago como trabalho suplementar⁴⁰¹ enquanto se for a favor do empregador é descontado em singelo⁴⁰². Há casos em que se prevê o pagamento pela remuneração horária do crédito de horas quer a favor do empregador, quer do trabalhador⁴⁰³.

VII. Já foi assinalado em relatórios anteriores que é rara a compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade⁴⁰⁴. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais⁴⁰⁵, ou elencando as despesas que admitem o reembolso. Nesse âmbito, prevê-se o pagamento de transporte ao trabalhador⁴⁰⁶, alimentação⁴⁰⁷, e, bem assim, creches e outras despesas de apoio ao agregado familiar⁴⁰⁸.

VIII. 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 –, progenitores de menor com idade inferior a três anos (em relação à adaptabilidade grupal) – art. 206.º, 4, b) e c), CT –, trabalhadores-estudantes, quando o horário coincida com as atividades letivas – art. 90.º, 6 e 7 –, e também o trabalhador menor – art. 74.º CT]⁴⁰⁹.

399 Por exemplo, CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cl. 10.ª-A, d)); “d) No termo de cada período de referência, eventuais saldos de horas não regularizados serão pagos com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar se favoráveis ao trabalhador, e perdidos a favor deste quando favoráveis ao empregador”; CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª, 10) [(=) BTE 4/2023].

400 CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 8.ª, 4); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª, 6).

401 CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 42.ª, 5); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 25.ª, 11); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª, 10).

402 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª, 7).

403 CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 8.ª, 4, d)).

404 Mantém-se o caso do AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – 23/2024 (cl. 20.ª) [(=) BTE 37/2023] e CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª, 6): pagamento de subsídio de base mensal, nas semanas de alargamento de horário.

405 O CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª, 7) refere-se à compensação económica; os CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª, 6) e CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 17.ª, 1, e)) preveem o “pagamento de acréscimo de despesas”.

406 CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 42.ª, 6); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 20.ª, 8).

407 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.ª, 7).

408 Convenções celebradas pelo SETAAB, por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.ª, 7) [(=) BTE 4/2023] e CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.ª, 7): pagamento de alimentação, transportes, creche/ATL e cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

409 A dispensa do regime de adaptabilidade grupal, constante do art. 206.º CT, foi alargada com a Lei n.º 13/2023, 04-03. Excetuam-se da aplicação deste regime os trabalhadores nas seguintes situações: a) abrangidos 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) com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou c) 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.

Algumas convenções reproduzem o texto legal⁴¹⁰. Sendo também usual a previsão de esquemas de tutela dos trabalhadores que se integrem num mesmo agregado familiar⁴¹¹, associados à organização e gestão dos tempos de trabalho, conforme é desenvolvido *infra* no ponto 4.3.8.

IX. A propósito da limitação das margens diárias e semanais do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade, foi referida a articulação com o trabalho suplementar, no sentido de que as horas trabalhadas a mais, que ultrapassem o limite do PNT diário⁴¹² ou semanal⁴¹³ fixado para o período de referência, sejam pagas como trabalho suplementar. Embora com menos frequência, cabe mencionar que se encontram soluções assentes na articulação do regime de adaptabilidade com o do trabalho por turnos⁴¹⁴.

c) Banco de horas

I. Nos termos da lei (art. 208.º CT), o banco de horas corresponde à possibilidade de fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho. 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 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.

Na repartição por tipo de convenção, a figura do banco de horas tem sido tratada maioritariamente em contratos coletivos, embora, em 2024, o seu número seja bastante superior a 2023 (34 em 2024, que compara com 19 ocorrências em 2023).

410 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 48.º, 4).

411 Dispensa do regime de adaptabilidade de um dos trabalhadores do mesmo agregado familiar: AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 25.º, 7), CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.º) [(=)4/2023], CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 36.º, 8) e AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 29.º, 7).

412 São remuneradas como trabalho suplementar as horas de alargamento do PNT diário que ultrapassem 2h/dia nos CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.º, 5) [(=) BTE 4/2023], CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 18.º, 5) [(=) BTE 4/2023]. Situação comum ao AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 26.º) e AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 16/2024 (cl. 29.º), que preveem um acréscimo diário de 3h/dia no regime do BH.

413 AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 21.º, 6).

414 Adaptabilidade em escalas ou turnos: ver AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 24.º) e AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 34.º).

**Quadro 53 - Número de convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo),
2024 e 2023**

Banco de Horas, 2024		2023
Total de Convenções publicadas:		299
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	1
Acordo de Empresa	8	5
Contrato Coletivo	24	13
Total	34	19

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtss.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 todo o caso, como já houve ocasião de recordar, 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 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”⁴¹⁵; ou “compensação da jornada de trabalho”⁴¹⁶; “regime de tempo de trabalho específico”⁴¹⁷).

É usual as convenções admitirem a utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (quase sempre sujeita à anuência do empregador), retirando, deste modo, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização. Assim acontece em 2024 onde cerca de metade das convenções que versam a matéria (14 em 28) admitem que a iniciativa para a aplicação do banco de horas tanto pode partir do empregador como do trabalhador, embora o prazo de comunicação para utilização do banco de horas possa ser diferente⁴¹⁸ e, invariavelmente, seja exigida a anuência do empregador.

⁴¹⁵ CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 e CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024. (cl. 27.ª)

⁴¹⁶ AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 48.ª) [(=) BTE 2/2022], que deixou de figurar na revisão global da convenção BTE 7/2024.

⁴¹⁷ AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 49.ª).

⁴¹⁸ Prazo de antecedência de comunicação do BH diferenciado consoante a iniciativa é do empregador ou do trabalhador, por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 32.ª, 6 e 7) [empregador (2 dias) e trabalhador (5 dias)]; CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 38.ª, 5 e 6) [empregador (1 dia) e trabalhador (7 dias)]; CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 2) [empregador (3 dias) e trabalhador (5 dias)].

Assim, encontram-se situações em que o banco de horas depende apenas de iniciativa do empregador⁴¹⁹. Mas abundam os casos que admitem ou a sua aplicação por iniciativa do trabalhador, com o acordo de empregador⁴²⁰, ou que fazem depender o banco de horas do acordo (escrito) do trabalhador⁴²¹ ou estabelecendo a possibilidade de iniciativa do regime da parte do trabalhador⁴²².

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”⁴²³, exigindo-se, nalguns casos, que estes motivos sejam devidamente fundamentados e comprovados⁴²⁴, alargando-se, assim, o perímetro de dispensas estabelecido na lei [cf. arts. 58.º, 1; 74.º, 1; 87.º, 1, al. a); 90.º, 6, CT].

A maioria das convenções não faz depender a aplicação do regime do banco de horas da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Mas existem situações que o preveem, fazendo depender a sua aplicação da observância de fundamentos (a invocar pelo empregador) tais como: a redução, acréscimo ou picos de trabalho previsíveis⁴²⁵, crise empresarial que possa colocar em perigo a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho⁴²⁶ ou período de vindimas⁴²⁷. Uma convenção admite “outras situações acordadas” entre o empregador e o trabalhador⁴²⁸ e outras fundadas na conciliação da vida profissional com a vida familiar⁴²⁹.

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)⁴³⁰. Assim sucede em oito das 34 convenções que preceituam sobre o banco

419 CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.º, 1 e 4): BH por decisão unilateral do empregador em certas circunstâncias relacionadas com a suspensão da produção para reparação de equipamentos ou instalações ou situações que possam colocar em risco a própria viabilidade da empresa; CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 20.º, 1 e 2): instituição do BH pelo empregador e só pode ser recusada pelo trabalhador “por motivo de força maior devidamente justificado”.

420 Por exemplo, CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.º, 4): “O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias”. Em sentido idêntico, CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE e AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 20.º, 8).

421 Por acordo escrito com trabalhador, mas por iniciativa do empregador: AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 49.º, 1 e 2) e CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 9.º, 1).

422 AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 30.º, 2.4) e AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 25.º, 6): BH por iniciativa do empregador ou do trabalhador (dependendo de acordo do empregador), com pré-aviso de 5 dias.

423 4 CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.º, 5) [(=BTE 4/2023)]; CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.º, 5).

424 Solicitação de dispensa pelo trabalhador de trabalho em BH por motivos atendíveis fundamentados e comprovados, cabendo ao empregador validar ou recusar essa dispensa: CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.º, 7) e CC AHP - ASS. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 [cl. 10.º-B, I) e m)].

425 CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.º, 1); e AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 35.º, 1).

426 CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.º, 1).

427 CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.º, 2): o PNT pode ser aumentado até 4h/diárias e atingir 60 H/semanais, com o limite de 160H/ período dois meses (vindimas).

428 AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 35.º, 5).

429 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 49.º, 3): a redução do PNT para compensação das horas prestadas em acréscimo pode ser por motivos de conciliação da vida pessoal do trabalhador. O CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.º, 1, b)) admite a instituição de um BH, tendo em vista a conciliação com vida familiar do trabalhador.

430 Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art. 208.º, 3, CT).

de horas em 2024⁴³¹. As restantes fixam limites inferiores para a jornada diária e semanal e também para o limite anual, para todas elas ou apenas para parte⁴³². Estes limites podem ter combinações variadas: duas horas de acréscimo por dia e 50 horas limite de horário semanal⁴³³; uma hora de acréscimo por dia ou 5 horas de acréscimo semanal⁴³⁴; até duas horas diárias, com o limite de 50 semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses por ano civil⁴³⁵; até duas horas diárias, com o limite de 50 horas de trabalho semanal e 200 de acréscimo anual⁴³⁶; ou 52⁴³⁷ horas por semana e também três horas/dia conjugada, ou não⁴³⁸, com limite semanal⁴³⁹. Quanto aos máximos anuais oscilam entre as 150⁴⁴⁰, 160⁴⁴¹, 175⁴⁴² e 180 horas⁴⁴³, mas a maioria fixa 200 horas (19 em 34)⁴⁴⁴.

O quadro seguinte representa os acréscimos ao período normal de trabalho diário e semanal, a par do volume horário anual afeto ao banco de horas, em 2024.

431 Por exemplo, CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 21.ª, 2) [(=) BTE 29/2023]; CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 5); CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª).

432 Por exemplo, AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 49.ª): máximos 10h/dia e 50h/semana.

433 Por exemplo, CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE e AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 – BTE 9/2024 (cl. 20.ª): 2h de acréscimo por dia, com o limite de horário semanal de 50h e limite de acréscimo anual de 200h.

434 Limites dos acréscimos 1H-dia/ 5H-semana, sendo este acréscimo aferido semestralmente e não podendo ultrapassar 100h/semestre: AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (Anexo V); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 18.ª, 9; Anexo IX) e AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª).

435 CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 26.ª, 1).

436 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª).

437 CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª-A).

438 O CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.ª) [(=) CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023]: alargamento da jornada diária até 3h, sem definir limite semanal.

439 AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 30.ª, 2.1): alargamento da jornada diária até 3h, com limite de 50 horas semanais.

440 O CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.ª, 2) fixa, como regra, acréscimo de 2h/dia, 50h/semana, 150h/ ano; todavia, estes limites podem ser aumentados até 4h/dia e 60h/semana no limite de 200h/ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

441 CC ANO/SITESE – BTE 45/2024 (cl. 22.ª-A) e CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.ª-A). Ver, ainda, o CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 2): acréscimo 4h/dia e 60h/semana, com o limite de 160 horas nos dois meses do período das vindimas.

442 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 24.ª, 1) [(=) BTE 4/2023]; CC AABA/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 24.ª, 1); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 37.ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 2).

443 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 49.ª).

444 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 3); CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.ª, 1) [(=) CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023].

Quadro 54 - Número de convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos), 2024

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2024								
Acréscimos								
Total de Convenções publicadas: 293								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 34								
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
17	3	9	3	17	8	4	6	19

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

Na configuração do banco de horas é comum fixar-se a possibilidade de o trabalho ser prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado⁴⁴⁵. Há, todavia, convenções que afastam liminarmente essa possibilidade (exceto quando o feriado seja dia normal de trabalho)⁴⁴⁶.

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 trabalho⁴⁴⁷.

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.

Neste tópico, o panorama continua a ser diversificado. Encontram-se previsões a estabelecer uma antecedência de um⁴⁴⁸, três⁴⁴⁹, cinco⁴⁵⁰, sete⁴⁵¹, oito⁴⁵² e 15⁴⁵³ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição da mesma em certas circunstâncias⁴⁵⁴.

445 Exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.º, 7) [(=) BTE 29/2020].

446 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.º, 1, c)): “O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia”. Em sentido idêntico, o AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 35.º, 3 e 4) proíbe o BH em qualquer dia de descanso semanal do trabalhador.

447 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.º, 3) [(=) BTE 4/2023]: por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

448 AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 18.º, 1; Anexo V) e AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.º). O CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.º, 2) [(=) CCANF/SIFAP – BTE 37/2023] refere uma antecedência de 24 horas.

449 CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 27.º, 3) e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 (cl. 27.º, 3).

450 CC AIMMP/SETACOP – BTE 32/2024 (cl. 20.º, 3); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 33.º, 7 e 9).

451 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 18.º, 9; Anexo IX).

452 AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 35.º, 5).

453 CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 26.º, 2): no BH a antecedência de comunicação aos trabalhadores corresponde a 15 dias, enquanto na mesma convenção, na adaptabilidade, o horário semanal é comunicado com uma antecedência de sete dias (cl. 25.º, 13).

454 Por exemplo, CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 e CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 (cl. 27.º).

Nalguns casos, os fundamentos que permitem a redução desse aviso prévio são indicados na convenção⁴⁵⁵. Noutros casos, a definição do período de antecedência e as formas de compensação são remetidas para acordo (escrito) entre o empregador e o trabalhador⁴⁵⁶.

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.

Das várias soluções negociadas entre as partes, continua a prevalecer a que reporta o período de compensação ao ano civil⁴⁵⁷, que algumas convenções permitem estender mais três⁴⁵⁸ ou seis meses⁴⁵⁹. Mas há também o estabelecimento de períodos de referência mais curtos: quatro⁴⁶⁰ ou seis meses⁴⁶¹.

Quanto às convenções publicadas em 2024, é possível traçar um perfil a este propósito que, no essencial, não se afasta do que se observou em anos anteriores:

- regista-se uma diversidade de soluções;
- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho⁴⁶²; nalguns casos, definindo-se o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou adição ao período de férias⁴⁶³;

455 CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.º, 3) [(=) CCANF/SIFAP – BTE 37/2023]: redução do pré-aviso para ulitimação de receituário urgente ou devido a atraso ou falta imprevista de outro trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço; CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.º, 3): “em situações de manifesta necessidade da empresa, o pré-aviso pode ser encurtado para 48 horas”, em vez dos cinco dias.

456 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 24.º, 3); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 37.º, 3); AE EMEM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 34.º, 6).

457 CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 12.º-A).

458 CC alojamentoAHRESP_alojamento/SITESE e CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 20.º, 5 e 10): 12 meses + 3 meses.

459 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.º, 11) [(=) BTE4/2023]: 12 meses + 6 meses.

460 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 (cl. 27.º, 4): 4 meses.

461 No setor segurador, AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (Anexo V, n.º 1), AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (Anexo IX, n.º 1). AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.º).

462 Em certos casos, esta regra é articulada com a previsão de que, existindo acordo entre trabalhador e empregador, o tempo de redução da atividade pode ser remido a dinheiro – CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 16.º) [(=) CC ANF/SIFAP – BTE 37/2023].

463 Adição ao período de férias: CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.º, 7).

- a redução do trabalho tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador⁴⁶⁴, como por escolha do trabalhador⁴⁶⁵, podendo a convenção definir o procedimento⁴⁶⁶ e exigindo-se, amiúde, a concordância da outra parte; ou a definir por acordo entre empregador e trabalhador⁴⁶⁷.

VI. Por outro lado, continua a ser comum a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período de referência, estabelecendo-se, em certos casos, que a definição do período de compensação pertencerá ao empregador e, noutros, a fixação por acordo⁴⁶⁸.

Apresentam-se, de seguida, as linhas de solução mais usuais:

- considera-se saldado a favor do trabalhador o número de horas não trabalhadas⁴⁶⁹, por razões não imputáveis ao trabalhador⁴⁷⁰, para os casos em que o banco de horas começou a ser utilizado através da diminuição da jornada sem que o tempo a menos tenha sido recuperado;
- se a falta de compensação decorrer de facto relativo ao trabalhador, a compensação poderá ser operada durante o ano civil subsequente, não contando nesse ano para efeitos das limitações horárias relativas ao banco de horas⁴⁷¹;
- 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 convenção, ora em singelo⁴⁷², ora admitindo o pagamento como trabalho suplementar⁴⁷³, ou com o pagamento majorado onde a convenção fixa a majoração percentual⁴⁷⁴;

464 Por exemplo, CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 27.ª), CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 (cl. 27.ª) [(=) BTE 22/2023 e 29/2023]: na falta de acordo, a redução da jornada deve ser marcada pela entidade empregadora (pré-aviso de quatro dias).

465 A compensação pode ser por iniciativa do empregador ou do trabalhador (pré-aviso de cinco dias): CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 20.ª, 5 e 6); CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª, 8).

466 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 32.ª, 6 e 7): compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador, na semana seguinte ou, na sua falta, por iniciativa da empresa (em qualquer caso com pré-aviso de dois dias).

467 Definição da forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo por acordo: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 24.ª, 2) [(=) BTE 4/2023] e CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.ª, 5).

468 No CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.ª, 5), por acordo, pode fixar-se: a) redução equivalente em tempo; ou b) aumento do período de férias; ou c) pagamento em dinheiro com acréscimo de 50%.

469 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 32.ª, 10 e 11): no final do primeiro trimestre do ano subsequente, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador; mas as horas prestadas em acréscimo não compensadas até esse período consideram-se compensadas a favor da empresa.

470 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 11 a 13) [(=) BTE 4/2023]: considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas, decorridos 12 meses + 6 meses. Solução idêntica em CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 25.ª, 6 e 7) e AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 25.ª, 6).

471 CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 2 cl. 12.ª, 14); CC alojamentoAHRESP_alojamento/SITESE e CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 20.ª, 5 e 10).

472 CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 22/2023 (cl. 27.ª, 4); AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (Anexo V).

473 CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE e AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 – BTE 9/2024 (cl. 20.ª, 5) e AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 30.ª, 2) c).

474 Várias modalidades de pagamento majorado do crédito de horas do trabalhador, se não for compensado em tempo durante o período de referência: AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª, 1, f)) (+20%); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 9.ª, 7) (+100%); CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 20.ª, 8) (+100%); CC ADCP/SETAAB

- quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, as situações encontradas estabelecem, amiúde, a obrigatoriedade de pagamento em singelo⁴⁷⁵ ou majorado⁴⁷⁶.

VII. Ainda a propósito dos modelos de compensação, subsiste 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 complementar⁴⁷⁷, trabalho que, à luz do disposto no art. 226.º, 3, CT, já não seria, em princípio, considerado suplementar.

VIII. 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 acesso⁴⁷⁸; bem como a articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴⁷⁹.

IX. Em 2024, 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 via grupal aos demais trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica. Trata-se de uma percentagem mais exigente do que a que decorre da lei (art. 208.º-B, 1, conjugado com o art. 206.º, 1, CT)⁴⁸⁰. Outros instrumentos preveem a possibilidade de alargamento do regime de banco de horas aos demais trabalhadores seguindo o figurino legal, ou seja, quando pelo menos 60% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica se encontram abrangidos pela convenção, mediante filiação ou por escolha da mesma⁴⁸¹.

– BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 13) e CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cl. 10.ª-B, i)) (+50%); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 33.ª, 12 e 15) (+25%). Estes valores de majoração aplicam-se em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador; mas, se o saldo for a favor da empresa, a compensação é feita pelo valor hora da remuneração base. Noutras situações, as horas prestadas em acréscimo do tempo, não compensadas no período de referência (12 meses +6 meses), são pagas ao trabalhador com acréscimo: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 11 a 13) [(=) BTE 4/2023] e CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cl. 10.ª-B, j)) (+50%); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (Anexo IX, 6) e AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª, 1, f)) (+ 20%).

475 Pagamentos em singelo: CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 26.ª, 10); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 35.ª, 9-11).

476 Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, o saldo a seu favor é pago com majoração: CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE – BTE 24/2024 (cl. 10.ª-B, i)) (+50%); CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE e AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 20.ª, 12) (pago como TS). Em ambas as situações, se o saldo for a favor da empresa, é descontado pelo valor hora da remuneração base.

477 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 20.ª) [(=) BTE 4/2023].

478 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 15) [(=) BTE 4/2023]; regime semelhante está previsto para o instituto da adaptabilidade. De modo diferente, os CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.ª, 12 e cl. 10.ª, 2 e 3) e CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.ª, 9 e cl. 17.ª) obrigam o empregador a fornecer a conta corrente ao trabalhador no BH, mas não no regime de adaptabilidade.

479 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 21.ª, 6 e 7) [(=) BTE 4/2023]: redução da semana em meio-dia, mantendo direito ao subsídio de almoço; no CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 13.ª, 9), o trabalhador só mantém o direito ao subsídio de refeição se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador.

480 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 25.ª) [(=) BTE 4/2023]; e CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 38.ª).

481 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 18.ª, 10).

d) Horário concentrado

Em 2024, existiram cinco convenções (igual número em 2023) que estabelecem a possibilidade de concentração do horário em quatro dias na semana, com o aumento da jornada de trabalho diária até quatro horas. Mas, nalguns casos, a mesma convenção prevê a possibilidade de organização de horário concentrado em dois ou três dias consecutivos, seguidos de dois dias de descanso, solução consentida pela alínea b) do n.º 1 do art. 209.º CT.

Conforme resulta do quadro seguinte, a mesma convenção regula as figuras do banco de horas e da adaptabilidade⁴⁸².

Quadro 55 - Convenções que regulam o Horário Concentrado (2024)

CARATERIZAÇÃO						ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	HORARIO CONCENTRADO - 2024					
Nº BTE	Tipo	Subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos			Cl.	Limites máximos PNT_Dia_HC	Limites máximos PNT_Semana_HC	Período de referência	OBS	Convenção anterior
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITESE	10.º, 2 e 3	13.º	11.º	12	40	45 dias	Por acordo, 4d/semana ou 3 d.consecutivos/2 d descanso ou 2 d. consecutivos/2 d. descanso	(=) BTE 7/2023
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojamento	SITESE	15.º	16	18.º	12	40	45 dias	Por acordo, 4d/semana ou 3 d.consecutivos/2 d descanso ou 2 d. consecutivos/2 d. descanso	novo BTE 21/2022
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITESE	16.º	20.º	17.º	12	40	45 dias	Por acordo, 4d/semana ou 3 d.consecutivos/2 d descanso ou 2 d. consecutivos/2 d. descanso	novo BTE 26/2022
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	28.º, 3		28.º, 1; 38.º, 7	7	35H	4 semanas /45 dias	a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares, duas modalidades: 4 d/semana ou 3d consecutivos, em média, respeito do PNT no periodo de referência	novo BTE 18/2022
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	34.º	35.º	33º; 36.º		40	45 dias	4d/semana ou 3d consecutivos	novo BTE 33/2023
TOTAL												5	

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

Na maioria dos casos, o horário concentrado parece poder aplicar-se, mediante acordo entre trabalhador e empregador, à comunidade de trabalhadores de uma unidade organizacional⁴⁸³.

Solução diferente encontra-se numa convenção do setor segurador onde o regime de horário concentrado constitui uma das modalidades de “Regime especial de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares”, sendo apenas concedido a pedido do trabalhador por razões de

⁴⁸² Recorde-se que o art. 209.º, 2, CT, impede a aplicação em simultâneo da adaptabilidade e do horário concentrado.

⁴⁸³ CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 11.º) e os demais CC outorgados pela AHRESP.

assistência ou acompanhamento a ascendentes que careçam apoio, por doença ou acidente (mesmo que o ascendente não pertença ao agregado familiar do trabalhador) e pelo período em que seja necessário conceder apoio⁴⁸⁴ (cf. *infra* 4.3.8.3 - Conciliação entre a vida familiar e profissional).

Quanto à jornada diária e semanal, encontram-se figurinos um pouco diferentes da lei, prevendo que a duração do PNT semanal é, em média, de 40 horas num período de referência de 45 dias, mas estabelecendo vários modelos de gestão do horário⁴⁸⁵. No quadro acima, uma convenção estabelece menor duração da jornada diária e semanal (sete e 35 horas, respetivamente).

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 2024, o regime surge em 86 das 293 convenções coletivas, com maior incidência nos AE (46 em 86). Por comparação com 2023, verifica-se um ligeiro aumento, quer em termos absolutos (quadro 56), quer relativos (29% em 2024, por contraposição a 24% em 2023, do universo do ano). Trata-se de uma matéria que é objeto preferencial de primeiras convenções (17 em 19 convenções) e de revisões globais (60 em 91).

Quadro 56 - Número de convenções que regulam Isenção de Horário de Trabalho (2024 e 2023)

Isenção de Horário de Trabalho 2024		2023
Total de Convenções publicadas:	293	299
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	12	9
Acordo de Empresa	46	38
Contrato Coletivo	28	24
Total	86	71

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

484 AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cls. 28.ª e 38.ª, 7): admite o horário organizado em quatro dias da semana, a pedido do trabalhador, mantendo o PNT de 35H/semana, em termos médios.

485 No CC AHRESP_refeitórios/SITese – BTE 4/2024 (cl. 11.ª) e nos demais CC outorgados pela AHRESP, o horário concentrado, a definir por acordo, com um acréscimo ao PNT diário até quatro horas diárias no máximo, pode assumir uma de três modalidades: i) quatro dias de trabalho, com três dias de descanso consecutivo; ii) três dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso; iii) dois dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso.

II. Quanto ao âmbito de aplicação da figura, parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º, 1, CT⁴⁸⁶. Contudo, por vezes, as convenções definem de forma restritiva as categorias profissionais a quem se pode aplicar o regime de IHT. Algumas delas são claramente subsumíveis ao elenco legal enquanto noutras esse enquadramento não é tão evidente⁴⁸⁷. Diferentemente, outros instrumentos convencionais enumeram as exceções ao regime legal⁴⁸⁸. Noutros casos, são adicionadas novas situações ao catálogo da lei, ao abrigo das margens de adaptação permitidas pelo art. 218.º, 2, CT⁴⁸⁹, ou então complementa-se aquele elenco com uma cláusula geral⁴⁹⁰, chegando mesmo a permitir-se a aplicação do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo⁴⁹¹ ou, ainda, remete-se para deliberação do conselho de administração⁴⁹² ou similar⁴⁹³. Pontualmente, impõe-se mesmo o regime de isenção a certas categorias profissionais⁴⁹⁴.

III. A maioria das convenções prevê a celebração de acordo (61 em 86), muitas exigem acordo escrito de forma expressa⁴⁹⁵ ou por remissão para o CT⁴⁹⁶, embora algumas se limitem a referir a

486 Exemplos: CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 31.ª-A, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 30.ª, 1).

487 Por exemplo, o CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 17.ª, 1) refere somente os diretores técnicos e farmacêuticos; o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 16.ª) e paralelos admitem a IHT apenas para técnico superior, coordenador técnico e encarregado geral operacional; segundo o CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 1), a IHT só se aplica a “trabalhadores classificados com as categorias de gerentes, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção, motorista de pesados, técnico de gás, instalador de gás, motorista de ligeiros, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás e leitor de contador de gás”.

488 Cf. CC AES/FETESE – BTE 43/2024 (cl. 21.ª) e paralelos: poderão ser abrangidos por IHT aqueles que se encontrem “nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P”.

489 Exemplos: AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 54.ª). O CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.ª, 1, b)) adita a situação de: “tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento”, que se aproxima da prevista na al. b) do n.º 1 do art. 218.º CT, mas não é totalmente coincidente; o CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 1) adita o “Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da atividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar” regime de IHT, nomeadamente, “as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias” e autonomiza o teletrabalho, sendo que este último já poderia ser subsumido à situação de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia. O AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 33.ª) adita às situações legalmente previstas as seguintes: “trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, coordenação, supervisão e chefia de equipa em regime de comissão de serviço”, bem como “funções de coordenação funcional”.

490 Cf. AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 48.ª, 1) e paralelo: além dos cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, também se pode aplicar a IHT a todos “aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho”. No AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.ª, 2): “(...) trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, independentemente do grupo profissional onde estejam integrados”; em sentido idêntico, AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 19.ª, 1).

491 Cf. AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 32.ª, 1); AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 26/2024 (cl. 12.ª, 1): “Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador”.

492 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, f)): a IHT aplica-se “em casos em que as funções profissionais, pela sua natureza, justifiquem tal aplicação, mediante deliberação do conselho de administração”.

493 AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 35.ª, 1) e paralelo: “Por deliberação da direção nacional da CVP e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário os trabalhadores aos quais tal regime se mostre mais adequado para o desempenho das respetivas funções”.

494 Cf. AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 21.ª, 2) para os técnicos superiores I e II.

495 Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.ª, 1); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 1); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 21.ª, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 30.ª, 1).

496 Por exemplo, o AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 48.ª, 2) e paralelo estabelecem que a IHT “depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral”. Em termos similares, CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 17.ª, 2).

necessidade de acordo sem exigirem, de forma explícita, a formalização do mesmo⁴⁹⁷ ou “requerimento das entidades empregadoras”⁴⁹⁸. Pontualmente, a par do acordo do trabalhador, também se exige um parecer dos representantes sindicais⁴⁹⁹. Uma convenção mantém a obrigatoriedade de comunicação à ACT, regime que foi eliminado pelo CT 2009⁵⁰⁰.

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 prevendo, portanto, a criação de outros regimes por IRCT. A maioria das convenções admite as várias modalidades de IHT previstas na lei⁵⁰¹, incluindo a isenção modelada, regulada no art. 219.º, 1, al. c), embora em alguns casos esta última seja excluída⁵⁰² ou se considere apenas a modalidade de isenção total (não sujeição aos limites do PNT)⁵⁰³. Noutras situações, reconhece-se somente a isenção modelada (que implica a observância do PNT acordado)⁵⁰⁴. A IHT pode coexistir com a definição de horários normais de trabalho⁵⁰⁵ e não se confunde com a figura do horário flexível⁵⁰⁶, conquanto se possam encontrar convenções que aproximam estes dois institutos⁵⁰⁷.

V. Nos termos legais, a IHT não prejudica os dias de descanso semanal, feriados e descanso diário (art. 219.º, n.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 com poder de decisão autónomo).

Estes limites também são referenciados nas convenções quanto ao respeito dos dias de descanso e feriados⁵⁰⁸ – conquanto, por vezes, se mencione somente os feriados obrigatórios⁵⁰⁹ –, assim como ao descanso diário (art. 214.º CT)⁵¹⁰, refletindo-se ainda na qualificação do trabalho prestado nesses

497 *Vd.* CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 15.ª, 1).

498 Assim, CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 31.ª-A, 1).

499 Exemplo: CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 15.ª, 2).

500 CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 40.ª, 2).

501 Exemplos: o CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 2); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 28.ª); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 48.ª, 1).

502 *Cf.* AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 28.ª, 3); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, f, i)).

503 *Cf.* CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 19.ª, 2); AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 12.ª, 1).

504 *Cf.* CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.ª, 2); AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 16.ª, 2) e paralelos; AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 17.ª, 2) no caso apenas dos “serviços operacionais”. Parece ser também esse o sentido do AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 47.ª, 2), ao determinar que os trabalhadores IHT não estão sujeitos aos limites máximos dos PNT, sem prejuízo da observância do PNT semanal.

505 *Cf.* AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 16.ª, 3) e paralelos. Daí várias convenções referirem, neste contexto, a necessidade de cumprimento do dever de assiduidade. *V.g.*, AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 33.ª, 3); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, f, iii)).

506 *Cf.* AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 18.ª, 4).

507 *Veja-se* o AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 17.ª, 2) que, para a modalidade de IHT modelada, permite uma gestão flexível e compensação das horas de trabalho prestadas.

508 Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.ª, 3); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 28.ª, 3); AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 28.ª, 3).

509 *Cf.* CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 3); CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 31.ª-A, 4); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 30.ª, 2).

510 Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.ª, 3); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 3); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 28.ª, 3).

períodos como suplementar⁵¹¹. Em algumas situações pontuais, o descanso diário é ampliado (12 horas) relativamente ao referente legal (11 horas)⁵¹².

Por fim, encontramos situações mais isoladas em que são definidos limites máximos em termos de horas de trabalho, à semelhança do que sucede com o trabalho suplementar, conquanto estes limites previstos para o TS não sejam aplicáveis à IHT como foi afirmado pelo STJ no Acórdão uniformizador de jurisprudência n.º 6/2012, de 25 de junho. Assim, encontramos uma convenção a definir um limite anual, a partir do qual é devida uma contrapartida remuneratória adicional⁵¹³; outra consagra limites máximos ao PNT diário de trabalhador IHT na modalidade supletiva de isenção total⁵¹⁴. Uma terceira convenção consagra limites diários, semanais e mensais⁵¹⁵.

VI. Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde uma contrapartida remuneratória específica nos termos do art. 265.º, 1, CT. Trata-se de uma matéria cuja regulação é conferida pelo CT preferencialmente aos IRCT, definindo, na falta de previsão convencional, um regime supletivo que, por sua vez, também serve de referência para a contratação coletiva (uma hora de trabalho suplementar por dia nas modalidades de isenção total e parcial e duas horas de trabalho suplementar por semana na modalidade de isenção modelada).

A retribuição do regime de IHT continua a ser, de facto, um campo de eleição na regulação da figura e surge em 88% das convenções (76 em 86 que disciplinam este assunto). Assim, a propósito da determinação da retribuição por IHT é usual alguma diversidade de opções. Por vezes, é acolhido o regime legal (art. 265.º, 1, CT)⁵¹⁶, especificando algumas convenções que essa remuneração deve ser considerada nos subsídios de férias e de Natal⁵¹⁷. Outras, pelo contrário, excluem-no expressamente⁵¹⁸.

511 Exemplos: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.º, 2, f), v)); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.º, 2 a 4); AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 47.º, 4) e paralelo.

512 Cf. AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 19.º, 2) e AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 19.º, 2) e paralelo: o período de descanso interjornadas é alargado para 12 horas na modalidade de isenção total. O CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 30.º, 3) aplica o mesmo intervalo mínimo à modalidade de isenção modelada.

513 Cf. CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 30.º, 2): “A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano”.

514 O AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 12.º) define um limite de duas horas diárias além do PNT que, uma vez ultrapassado, conduz à qualificação do trabalho como suplementar.

515 Cf. AE C.C.P./FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 37.º, 4): 2h/dia, 10h/semana e 20h/mês.

516 Exemplos: AE C.C.P. /FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 37.º, 3); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 40.º, 1); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 27.º, 2); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 55.º). O AE CEFOSEP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 28.º, 4) reconhece o “direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia”, sem definir de modo expreso diferenciações consoante a modalidade de IHT aplicável. O mesmo sucede com o CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 31.º-A, 3).

517 Exemplos: AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 56.º, 2); AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (Anexo II); AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 26/2024 (cl. 20.º, 3); AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cls. 53.º, 66.º e 74.º). O AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 60.º) desconsidera a remuneração especial por IHT apenas para efeitos de pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado.

518 CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 28.º, 2). O AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (Anexo I), define essa exclusão apenas para efeitos de subsídio de Natal.

As soluções referentes à contrapartida remuneratória da IHT distintas do regime legal podem ser organizadas nos seguintes grupos:

- estabelecimento de uma percentagem fixa da retribuição mensal, que pode corresponder a um valor mínimo comum a todas as modalidades de IHT⁵¹⁹;
- previsão de percentagens variáveis, diferenciadas, em função da modalidade de isenção⁵²⁰;
- aplicação do regime de trabalho suplementar, seguindo o modelo legal, mas com majoração⁵²¹;
- definição de um acréscimo que tem por referente o valor hora normal⁵²².

Algumas convenções identificam as categorias profissionais que podem renunciar a esta contrapartida retributiva, replicando ou desenvolvendo o disposto no art. 265.º, 2, CT⁵²³. 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 contexto⁵²⁴. Há convenções que afastam ainda a possibilidade de cúmulo remuneratório com o subsídio de trabalho noturno⁵²⁵.

VII. O tópico referente à cessação do regime de IHT é abordado em 22 convenções (face a seis convenções em 2023) que adotam soluções variadas: (i) denúncia pelo empregador⁵²⁶ ou denúncia por ambas as partes⁵²⁷, observando-se um período de pré-aviso que varia entre 30 dias e três meses; (ii) cessação por acordo das partes⁵²⁸; (iii) sujeição a um termo resolutivo renovável⁵²⁹. Limites à denúncia podem ser encontrados apenas numa convenção que não permite a cessação do regime de IHT no ano

519 Por exemplo, CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 22.ª): acréscimo de 20% sobre a retribuição mensal; AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 12.ª, 3): acréscimo de 22%; CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 15.ª, 2): subsídio de 20% ou 25% da remuneração base mensal, consoante a categoria profissional; CC ANAREC/FEPACES – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 2): acréscimo de 20%, com o mínimo correspondente a duas horas de TS quando se trate de isenção total ou parcial.

520 Exemplos: CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 30.ª, 1); AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (Anexo II.II); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 41.ª, 1); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 56.ª, 1); AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 30.ª).

521 Por exemplo, AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 71.ª): “abono mensal correspondente a 22 horas de TS, no mínimo de 20% da retribuição”. O AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 28.ª, 4) prevê um montante mínimo correspondente a 1H/TS por dia, à semelhança do regime legal, mas alarga-o à IHT modelada (situação em que o CT apenas prevê o pagamento de 2H/TS por semana). Em termos similares, CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 15.ª, 2).

522 Cf. CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 15.ª, 1): contrapartida “correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia”.

523 CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 15.ª, 3); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 30.ª, 3); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 40.ª, 2).

524 Cf. AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 41.ª, 2 e 3, e 66.ª); AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 43.ª, 2 e 3).

525 Cf. AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 30.ª, 2); o AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 17.ª, 3).

526 No AE AWP P&C /STAS – BTE 41/2024 (cl. 30.ª, 2 e 3), o regime de IHT cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com pré-aviso de três meses, sendo que “os quantitativos pagos a título do respetivo suplemento serão convertidos em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros”; nos AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 22.ª, 1) e AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 43.ª, 3) prevê-se uma antecedência de três meses, assim como no AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 41.ª, 2) na falta de acordo; já o AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 48.ª, 3) prevê um pré-aviso de 60 dias.

527 Assim, AC RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 32.ª, 5): se o acordo for omissivo, a IHT pode terminar por denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses; CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 10.ª, 6): acordo IHT cessação nos “termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias”.

528 CC CNIS/FNE – BTE 14/2024 (cl. 99.ª, 3).

529 AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 35.ª, 3): duração máxima de IHT de 12 meses “cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações”.

anterior àquele em que o trabalhador completa a idade de reforma⁵³⁰. Várias convenções limitam-se a remeter essa matéria para o acordo escrito de IHT⁵³¹.

f) Trabalho suplementar

I. Nos termos do art. 226.º, 1, 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 deste preceito legal.

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).

Tal como foi explicado no Relatório de 2023, a Lei n.º 13/2023 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 seu pagamento passou a ser majorado em 50% pela primeira hora ou fração desta, em 75% por hora ou fração subsequente em dia útil e em 100% para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso ou feriado. Esta mudança legislativa refletiu-se nas convenções de 2023 e agora também nas de 2024, uma vez que nas 129 convenções que tratam o tema, há 26 que já preveem esta diferenciação, na esteira da Lei n.º 13/2023, a que acresce um conjunto de 60 convenções que estabelece o pagamento de acréscimos horários de 50%-75%-100%, ou valores superiores, para qualquer hora de trabalho⁵³².

Cumprir recordar que, 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, 3, j), CT), o que se tem verificado com muita frequência, como se verá *infra*.

No plano quantitativo, em 2024, o trabalho suplementar continua a destacar-se no universo de revisões globais (87 em 91 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.

⁵³⁰ AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 22.º, 2).

⁵³¹ Cf. AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 16.º, 3) e paralelos. Tal também sucede com o AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 32.º, 5), embora preveja um regime supletivo referido *supra*.

⁵³² Em bom rigor, a larga da maioria das convenções já praticavam acréscimos remuneratórios acima dos valores consagrados no Código do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, como se tem vindo a dar nota nos relatórios do CRL, desde 2015.

Na distribuição por tipo de convenção, cerca de 64% são AE (84 em 129 convenções que regulam o tema), seguindo-se 34 CC (26% de 129) e somente 12 AC (9%), contrariamente ao que sucedeu em 2023, ano em que se verificou uma repartição equilibrada entre CC (43) e AE (50).

Quadro 57 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo) (2024 e 2023)

TRABALHO SUPLEMENTAR, 2024			2023
Total de IRCT negociais publicados (AC+AE+CC): 293			299
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª convenção	19	14,7%	24
Revisão Parcial	23	17,8%	24
Revisão Global	87	67,4%	52
Total	129	100%	100

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

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 convenções⁵³³, frequentemente com referência à necessidade de determinação prévia pelo empregador⁵³⁴. Algumas delas também reproduzem parte das exceções elencadas nos n.ºs 2 e 3 do art. 226.º CT⁵³⁵, incluindo a isenção de horário de trabalho⁵³⁶, ou remetem para as mesmas⁵³⁷. Contudo, há muitas convenções que optam pelo conceito mais restrito de trabalho extraordinário (trabalho prestado fora ou para além do PNT⁵³⁸): por vezes, as convenções adotam mesmo esta terminologia⁵³⁹ (que foi abandonada pelo legislador laboral, no setor privado, com o DL n.º 421/83, 2/12), enquanto noutros casos se reportam ao trabalho suplementar conquanto a definição apresentada corresponda, de facto, ao conceito de trabalho extraordinário⁵⁴⁰.

533 Por exemplo, CC ACISB/FEPCES – BTE 1/2024 (cl. 16.ª); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.ª, 1); CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 15.ª, 1).

534 Por exemplo, AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 35.ª, 1); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 58.ª, 1); AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 37.ª, 1), aditando os casos de força maior. O AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 12.ª, 2) exige mesmo solicitação por escrito. Em sentido diferente, o AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 43.ª, 1) reconhece TS “ainda que não ordenado por superior hierárquico”.

535 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 28.ª, 3); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 11.ª, 3); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 42.ª, 3); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 24.ª, 2).

536 Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.ª, 2 a 4); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 50.ª, 3 e 6); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 28.ª, 2); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 11.ª, 2).

537 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 36.ª, 1).

538 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.

539 Por exemplo, AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 31.ª, 1); AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 33.ª).

540 Por exemplo, AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 26.ª, 1) e paralelos; AE Porto Santo Line – TM/FESMAR – BTE 26/2024 (cl. 14.ª, 1); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.ª, 1); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 27.ª, 1).

III. Quanto às condições de prestação do trabalho suplementar, repete-se, frequentemente, a motivação prevista na lei (art. 227.º, 1 e 2, CT)⁵⁴¹ ou remete-se para esta⁵⁴², embora, de forma pontual, se encontrem formulações aparentemente mais restritivas⁵⁴³ ou, pelo contrário, a previsão de motivos adicionais que não são, necessária e cabalmente, subsumíveis às condições previstas no CT⁵⁴⁴. Pontualmente, exige-se consulta prévia das ERCT⁵⁴⁵.

IV. A menção à obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar é igualmente frequente⁵⁴⁶, assim como à possibilidade de invocação de motivo atendível para dispensa da respetiva prestação (art. 227.º, 3, CT). Encontram-se, contudo, algumas derrogações à regra legal da obrigatoriedade, com previsão do carácter facultativo da respetiva prestação⁵⁴⁷. Por outro lado, certas convenções concretizam o conceito indeterminado “motivo atendível”⁵⁴⁸ ou remetem, em caso de desacordo, para audição dos representantes sindicais⁵⁴⁹.

541 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 30.º); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 33.º); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 24.º, 3 e 4).

542 Exemplos: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 25.º, 3); CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cl. 18.º, 2); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 22.º, 2).

543 Por exemplo, o CC NORQUIFAR – Químicos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 14.º, 2) só admite TS “em casos inteiramente imprescindíveis e justificados”; em termos similares, o CC ADCP/SITese – BTE 19/2024 (cl. 14.º, 1) e AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 22.º, 1), referem, como regra, a abolição do TS, só admitido “em casos inteiramente imprescindíveis e justificados”; o AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 43.º, 2) só o admite “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, na estrita e justificada medida de satisfação da necessidade da sua realização”; o CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 24.º, 3) concretiza os casos considerados de força maior: “a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes”; o CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 28.º, 2) enumera as situações de admissibilidade.

544 Por exemplo, o AC RIGHT SQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 41.º) permite o recurso ao TS para “funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands (...)”; o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (art. 7.º, 2 e 3, do Anexo IX) e paralelo admitem a substituição de trabalhadores em regime de turnos através do recurso ao TS, na ausência de outras alternativas; o AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 34.º, 2, c)) e paralelo aditam às condições legais o TS prestado para “garantia da segurança operacional”.

545 CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 28.º, 2): “devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista”. Em termos similares, CC ACIRO/SITese – BTE 26/2024 (cl. 28.º, 2).

546 CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.º, 5); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 32.º); AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 35/2024 (cl. 14.º, 3).

547 Cf. CC ADCP/SITese – BTE 19/2024 (cl. 14.º, 1); CC NORQUIFAR - Químicos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 14.º, 2); CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cl. 18.º, 1). O CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 24.º, 2) exige acordo, exceto nos casos de força maior; o AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.º, 2) exige acordo somente a partir das 100H de TS. O CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 17.º, 3) parece restringir a admissibilidade de recusa do trabalhador às situações de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

548 Cf. AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.º, 6), referindo-se a “motivos fundamentadamente graves da sua vida pessoal ou familiar”; AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 45.º, 4) e paralelos.

549 O CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 24.º, 5) refere motivos poderosos e remete, em caso de desacordo, para audição do delegado sindical.

Outras mencionam 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)⁵⁵⁰ ou remetem para lei⁵⁵¹, enquanto algumas convenções procedem a um alargamento das exceções (v.g., assistência inadiável ao agregado familiar⁵⁵², residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado⁵⁵³, participação na vida cívica e sindical⁵⁵⁴, trabalhador(a) com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica⁵⁵⁵, trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos⁵⁵⁶, trabalhadores com filhos ou equiparados com idade inferior a 24 meses⁵⁵⁷ ou durante todo o período de aleitação⁵⁵⁸, trabalhador cujo estado de saúde é precário e aquele que atingiu 30 anos de serviço ou 50 de idade⁵⁵⁹ e nos “30 dias após licença de luto”⁵⁶⁰).

Duas convenções incluem neste leque de trabalhadores dispensados de trabalho suplementar o trabalhador cuidador⁵⁶¹, 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 licença parental⁵⁶², em vez de incluírem todos os progenitores que têm filhos com menos de 12 meses.

Rara é a fixação de um pré-aviso a dar pelo empregador para prestação de trabalho suplementar⁵⁶³.

550 *Vd.*, por exemplo, CC ACISB/FEPES – BTE 25/2024 (cl. 35.ª); AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 29.ª, 5); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 25.ª, 2).

551 AC RIGHTSSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 40.ª, 7); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 35.ª, 7).

552 *V.g.*, CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 32.ª); CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 29.ª, a)); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 25.ª, 1, b)).

553 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 32.ª, c)); AC RIGHTSSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 40.ª, 6, c)).

554 Cf. AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 25.ª, 1, a)); AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 17.ª, 2, b)); AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 33.ª, 3, a)).

555 *Vd.* CC ACISB/FEPES – BTE 25/2024 (cl. 39.ª); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.ª, 7).

556 AE INCM/SITESE – BTE 30/2024 (cl. 22.ª, 2, e)).

557 AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 27.ª, 5); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.ª, 7).

558 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.ª, 7).

559 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 58.ª, 3, d) e e)).

560 AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 24.ª, 2, e)).

561 Assim, CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.ª, 2); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.ª, 7).

562 CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.ª, 2).

563 Cf. CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.ª, 6): o empregador deve comunicar a realização do TS com a antecedência de 48 horas, salvo situações de força maior ou estado de necessidade. Já o AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 27.ª, 3) recorre ao conceito indeterminado “antecedência possível”.

V. No que respeita aos limites de duração do trabalho suplementar, 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 horas⁵⁶⁴ (68 em 87 convenções que fixam os limites anuais). Pontualmente, este limite é também aplicado ao trabalho a tempo parcial⁵⁶⁵, sem adaptações, embora seja mais frequente, nesta modalidade contratual, a determinação de tal limite por referência a um critério de proporcionalidade⁵⁶⁶. Também é possível encontrar uma combinação de ambos os limites, remetendo para acordo individual ulterior⁵⁶⁷. Outras convenções estabelecem um limite máximo inferior a 200 horas por ano, mas acima do limite legal⁵⁶⁸, enquanto algumas convenções (AE) reproduzem os limites legais aplicáveis de acordo com a dimensão da empresa em causa (150 horas)⁵⁶⁹ ou aplicam ao universo dos seus associados (CC) os limites máximos legais previstos para as médias e grandes empresas (150 horas)⁵⁷⁰. Algumas convenções remetem para os limites legais⁵⁷¹. Apenas duas convenções preveem um limite máximo inferior ao legal (120 horas)⁵⁷².

Relativamente aos limites diários, todas as convenções que regulam este aspeto⁵⁷³ reproduzem o disposto na lei, ou seja, definem um limite de duas horas por dia normal de trabalho⁵⁷⁴, o mesmo sucedendo com os limites aplicáveis em dia de descanso e feriados (um número de horas igual ao PNT diário ou a meio PNT se corresponder a meio-dia de descanso)⁵⁷⁵.

564 Cf., por exemplo, CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.º, 6); AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 26.º, 3) e paralelos; CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 31.º, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 34.º, 1).

565 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 58.º, 11).

566 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 31.º, 2); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 34.º, 2).

567 O CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 33.º, 7) aplica o princípio da proporcionalidade, mas admite que por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador o limite possa ir até às 200 horas. Em termos similares, AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 21.º, 2) e paralelos.

568 Por exemplo, o AE CEFOSEP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 27.º, 2) e o CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 50.º, 8) preveem 175 horas/ano, independentemente da dimensão da empresa; o AE AENL/CESE – BTE 36/2024 (cl. 17.º, 3) prevê 190 horas; o AE C.C.P./FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 40.º, 5, a)) define 180 horas.

569 Exemplos: AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 31.º, 2); AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.º, 2).

570 Cf. CC NORQUIFAR - Químicos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 14.º, 3); CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 28.º, 5).

571 Cf. AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.º, 9).

572 CC ACISB/FEPES – BTE 25/2024 (cl. 16.º, 3); CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 17.º, 2).

573 Algumas remetem para a lei. Por exemplo: AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.º, 9). Outras não o regulam.

574 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 31.º, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 34.º, 1); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 25.º, 4).

575 V.g., AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 26.º, 1, c)); AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 40.º, 1, c)); AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 21/2024 (cl. 15.º, c) e d)).

São poucas as convenções que fixam, adicionalmente, limites semanais ou mensais: 10⁵⁷⁶ ou 12 horas⁵⁷⁷ por semana⁵⁷⁸, 16⁵⁷⁹ horas por mês e 48 horas semanais em média calculada num período de referência de 12 meses⁵⁸⁰. 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 excepciona 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. Uma convenção prevê limites máximos globais, ou seja, ao nível da instituição⁵⁸¹.

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 viabilidade⁵⁸². Outras concretizam as situações que autorizam a ultrapassagem desses limites à luz das necessidades do específico setor de atividade⁵⁸³. Menos comum é a previsão de alargamento dos limites definidos mediante audição das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁵⁸⁴.

VI. A dimensão retributiva do trabalho suplementar constitui um ponto importante da negociação convencional, sendo abordada em 84% das convenções (108 em 129). 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 remuneração base acrescida das

576 Exemplos: AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 24.º, 3); AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 31.º, 5).

577 CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 34.º, 5) e AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 45.º, 2), ambas para trabalho no serviço de urgência.

578 O CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 4) define um limite mensal máximo que inclui o TS em 50 horas.

579 AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 26.º, 2 e 3) deve “procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas”, a par da proibição ao seu recurso sistemático.

580 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 22.º).

581 AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE11/2024 (cl. 40.º, 3): “a nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de TS correspondente a 20% do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2”.

582 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 31.º, 1); AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 26.º, 2).

583 Exemplos: AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 54.º, 5): “em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Portugaláia ou para a sua viabilidade”; AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 27.º, 5) e paralelos: “serviço de desempanagem de viatura e falta a rendição”, “Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e respetivas bagagens” e “Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos”; AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 31.º, 6): “situações excecionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação ferroviária”.

584 AE CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 (cl. 26.º, 4) e AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 26.º, 4) e paralelos: “Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior, deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação”.

diuturnidades⁵⁸⁵ – situação mais frequente –, como pode integrar outras prestações retributivas⁵⁸⁶. Podem, igualmente, ser consagradas soluções mistas⁵⁸⁷.

Também encontramos preceitos convencionais que incluem expressamente a contrapartida por trabalho suplementar para efeitos de retribuição de férias e subsídios de férias⁵⁸⁸, assim como convenções que a excluem do cálculo destas prestações e do subsídio de Natal⁵⁸⁹.

No que respeita ao aspeto central, relativo aos acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela prestação de trabalho suplementar⁵⁹⁰, procede-se a uma distinção entre o trabalho prestado em dia útil e em dias de descanso semanal (complementar ou obrigatório) ou feriado, sendo igualmente relevante para este efeito saber se o trabalho suplementar foi prestado para além das 100 horas anuais. Como se sabe, 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. Até às 100 horas anuais, o acréscimo mínimo imposto por lei, em dia útil, é de 25% pela 1.ª hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente. Se o trabalho suplementar for prestado em dia de descanso ou feriado, o acréscimo será de, pelo menos, 50%.

Podemos, neste domínio, organizar as convenções em cinco grupos:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho (considerando a alteração legislativa operada pela Lei n.º 13/2023)⁵⁹¹, ou remissão para o CT⁵⁹²: i) até às 100 horas anuais, 25% na 1ª hora e 37,5% a partir da 2.ª hora, em dia útil, e 50%/hora prestada em dia de descanso semanal ou feriado; ii) ultrapassadas as 100 horas anuais, 50% na 1ª hora e 75% a partir da segunda hora, em dia útil, e 100%/hora prestada em dia de descanso semanal e em feriado (15 convenções);

585 Por exemplo: AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 60.ª); AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 44.ª, 3) e paralelos; CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 31.ª, 2); AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 67.ª).

586 V.g., CC APHORT/SITESE – BTE 38/2024 (cl. 47.ª).

587 Por exemplo, o AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cls. 43.ª, 3, e 47.ª, 2) define, como regra, para efeitos de cálculo da contrapartida devida por TS a retribuição base + diuturnidades, mas exceciona a remuneração devida por TS prestado em dia de descanso ou feriado que segue um regime mais favorável ao trabalhador.

588 Cf. AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 74.ª).

589 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 72.ª e 73.ª); AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 32.ª, 3); Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 48.ª, 7, a)).

590 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.

591 Por exemplo, CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 24.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 62.ª); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 74.ª).

592 Exemplos: CC ACISB/FEPCEs – BTE 25/2024 (cl. 17.ª); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 53.ª).

- fixação de acréscimos iguais aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012 (que a lei agora impõe somente quando são prestadas mais de 100 horas/ano) para todas as situações: 50%, na 1ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriado (31 convenções)⁵⁹³;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam, total ou parcialmente, entre os dois regimes legais antes mencionados (59 convenções, por exclusão das outras categorias)⁵⁹⁴;
- remissão para o regime fixado no Código do Trabalho com um acréscimo percentual definido para todos os casos (nas convenções identificadas, tal acréscimo correspondente a 25%) (duas convenções)⁵⁹⁵;
- 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 125%⁵⁹⁶ (18 convenções), 150%, verificadas certas condições⁵⁹⁷ (duas convenções), e 200%⁵⁹⁸ (11 convenções), podendo variar entre 100%/125% e 200% em algumas situações⁵⁹⁹. No que respeita ao pagamento da primeira hora em dia útil, existem acréscimos de 75%⁶⁰⁰ (nove convenções), 100%⁶⁰¹ (10 convenções). Encontramos ainda uma convenção a estabelecer o pagamento de 250% por trabalho suplementar acima do limite anual das 200 horas⁶⁰².

593 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 74.ª) e paralelo, com garantia do pagamento mínimo de uma hora, independentemente da duração do trabalho prestado, nos casos de TS que “não tenha ligação com o PNT”; CC AHRESP_refeitórios/SITESE – BTE 4/2024 (cl. 17.ª); AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 63.ª), admitindo, contudo, o pagamento a 100% do TS “prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriado”.

594 Por exemplo, AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 68.ª); AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 21.ª); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 37.ª).

595 Cf. AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 23.ª, 2); AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 31.ª, 1).

596 Exemplos: AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 3), aplicando-se um acréscimo adicional de 25% a partir das 100h/ano; CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 31.ª, 1, c)); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 26.ª, 6) e paralelos, mas apenas para TS prestado em dia feriado.

597 Exemplo: AC RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 72.ª, 4), apenas se exceder sete horas por dia; AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 60.ª, 3), somente na parte em que exceda o n.º de horas de um dia normal de trabalho.

598 Exemplos: CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 17.ª, 5, b) e 28.ª); AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 5), impondo-se ainda o pagamento de um montante mínimo, uma vez que “o trabalhador terá sempre direito a meio-dia ou um dia de retribuição sempre que trabalhe, respetivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias”; AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 47.ª, 1), com o mínimo de cinco horas, aumentando o acréscimo após oito horas de trabalho; CC NORQUIFAR - Químicos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 14.ª, 4, d)) somente para o trabalho prestado em dias feriados ou aos domingos; AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 49.ª, 3) e paralelos apenas para trabalho prestado além do PNT (oito horas).

599 AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 35.ª) e paralelo: 125% para os dias de descanso e 200% em dia feriado; AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cls. 51.ª, 4 e 52.ª, 1): 100% para dias de descanso, podendo ascender a 150% caso seja ultrapassado o PNT diário, e 200% para feriados.

600 Exemplos: AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 3), pela 1.ª hora ou fração desta, aplicando-se um acréscimo adicional de 25% a partir das 100h/ano; AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 34.ª) e paralelo para as horas suplementares diurnas; AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 1): acréscimo de 75% nas primeiras duas horas e 100% nas seguintes.

601 Por exemplo, CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 17.ª, 5, a) e 28.ª); AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 3), pela 2.ª hora ou fração desta, aplicando-se um acréscimo adicional de 25% a partir das 100h/ano; AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 60.ª, 1); AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 1): acréscimo de 100% a partir da 3.ª hora.

602 AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 2).

Como foi referido no ponto I, os acréscimos remuneratórios constantes do art. 268º do CT estão abrangidos pelo “princípio do tratamento mais favorável” (art. 3º, n.º 3, al. j), CT). 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 2024, espelhada no quadro 58, demonstra o respeito pelo princípio do tratamento mais favorável, à semelhança do que sucedia em 2023, na relação entre estas fontes de direito. Porquanto:

- a maioria das convenções que disciplina a remuneração do trabalho suplementar fixa acréscimos remuneratórios acima da lei (89 em 108);
- apenas 15% do universo das convenções que regulam a matéria remuneratória referente ao trabalho suplementar reproduz a lei (16 em 108).

Quadro 58 - Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos), 2024

TRABALHO SUPLEMENTAR, 2024				
Acréscimos remuneratórios				
Total de Convenções publicadas: 293				
Total de Convenções que regulam TS: 129				
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
<= 37,5%	15	12	(=) 50%	11
> 37,5% e < 50 %	3	2	>50% e < 75 %	4
50%	57	18	75%	3
> 50% e < 60 %	0	2	>= 100 % < =200 %	80
> 60 % < 100 %	9	47	CT e Outros	10
100%	10	13		
150%	0	0		
CT e Outros	13	13		
Total	107	107	Total	108

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 transporte⁶⁰³ e à alimentação⁶⁰⁴. Em certos casos, o tempo de transporte e/ou de refeição são igualmente qualificados como trabalho suplementar⁶⁰⁵.

603 Por exemplo, CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 33.ª); Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 60.ª, 6, b)); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 62.ª, 6).

604 Exemplos: CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 32.ª); AE SECIL/SINDEQ – BTE 41/2024 (cl. 17.ª do Anexo III); AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 72.ª, 2 e 5); Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 64.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 62.ª, 4 e 5).

605 Por exemplo, Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cls. 64.ª, 4, e 65.ª, 5).

Encontramos ainda soluções que articulam contrapartidas remuneratórias com descanso compensatório, em diversas combinações⁶⁰⁶.

VII. 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), o trabalhador tem direito às horas de descanso em falta a gozar num dos três dias úteis seguintes; por outro, sempre que há trabalho suplementar 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 regime legal no seu todo⁶⁰⁷ ou quanto ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório⁶⁰⁸. Contudo, algumas regulam um regime mais favorável aos trabalhadores, impondo a necessidade de se respeitar o descanso diário de 11⁶⁰⁹ ou 12 horas⁶¹⁰ 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 feriados⁶¹¹. Em sentido menos favorável, por vezes, define-se um período mais longo do que o legalmente previsto (três dias úteis) para o gozo do descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório⁶¹², e/ou admite-se a sua substituição por acréscimo remuneratório⁶¹³.

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 frequente⁶¹⁴,

606 Cf. AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 21.ª, 4): em alternativa ao pagamento em dinheiro, a compensação do TS pode “ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador”.

607 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 35.ª); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 23.ª, 3).

608 V.g., AE CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 (cl. 26.ª, 8) e paralelos; CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 15.ª, 4), admitindo-se aqui que, por acordo, o gozo possa ocorrer noutro dia.

609 Exemplo: AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 42.ª, 7).

610 Cf. AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 43.ª, 4).

611 A ambos, por exemplo, CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 14.ª, 5); aos feriados, AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 31.ª, 4), CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 19.ª, 4) e AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 45.ª, 1).

612 Por exemplo, no AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 45.ª, 1) permite-se o descanso “num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes”; AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 55.ª, 2); AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cls. 19.ª, 4, e 41.ª, 1).

613 Assim, AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 41.ª, 3); CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 19.ª, 5); CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 19.ª, 9, d)).

614 V.g., AE EMAS-Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 43.ª, 8): prestação do TS “confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, correspondente a 25% das horas realizadas, que se vence quando perfizer o número de horas igual ao PNT diário, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes”; em termos similares, AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 27.ª, 3 e 4): TS prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, “direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas TS realizadas”, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao PNT e deve ser gozado nos 90 dias seguintes; e AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 39.ª, 5). Solução idêntica ver CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 19.ª, 9, a)) mas limitada a empresas com seis ou mais trabalhadores.

complementada muitas vezes com a admissibilidade da respetiva substituição por acréscimo remuneratório⁶¹⁵.

VIII. 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 trabalho⁶¹⁶, horários flexíveis⁶¹⁷, regimes de disponibilidade, adaptabilidade ou bancos de horas, articulação presente em diversas convenções⁶¹⁸. A articulação com o trabalho por turnos também encontra amparo em algumas convenções⁶¹⁹.

Por outro lado, no que toca à contrapartida remuneratória devida ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, várias convenções definem valores específicos para os casos em que o mesmo é prestado em período noturno, 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 lei⁶²⁰. 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”)⁶²¹.

g) Trabalho por turnos e trabalho noturno

I. A noção de trabalho por turnos consta do art. 220.º do Código do Trabalho 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,

615 Por exemplo, AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 39.ª, 4); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 15.ª, 3).

616 Ver ponto II *supra*.

617 Por exemplo, AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 18.ª, 4); AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 10.ª, 2). Veja-se, para mais desenvolvimento, *infra* 4.3.6.al. i)

618 Veja-se o disposto nas alíneas referentes a estas matérias e no ponto II da presente alínea.

619 Exemplo: AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 8).

620 Por exemplo, CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 31.ª, 1, b)): o TS noturno em dia útil terá um acréscimo de 100% da retribuição; AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 72.ª, 1, b)): acréscimo em dia útil entre 87,5% e 118,75%; AE SECIL/SINDEQ – BTE 41/2024 (cl. 17.ª do Anexo III): acréscimo de 100% para TS noturno em dia normal de trabalho e de 150% em dia de descanso/feriado; AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 34.ª, b)) e paralelo: acréscimo de 125%; AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cls. 51.ª, 4, e 52.ª, 1): o TS noturno em dia de descanso é pago com acréscimo de 250%, com o mínimo de oito horas, e em dia feriado aplica-se o mesmo acréscimo, mas com um mínimo de cinco horas.

621 Assim, o CC NORQUIFAR - Químicos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 14.ª, 4, b) e d)) considera trabalho noturno para este efeito aquele que é prestado entre as 20h00 e as 24h00 (acrécimo de 125%) e as 0h00 e as 8h00 (acrécimo de 200%); o AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 21.ª, 3) qualifica como noturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 8h00.

incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”⁶²².

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.

O trabalho por turnos surge associado a situações de laboração contínua⁶²³ 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 2024, encontram-se 111 convenções que versam o tema do trabalho por turnos, verificando-se um acréscimo em relação a 2023 (96 convenções). Na regulação desta matéria, em 2024, destacam-se as revisões globais (68 convenções em 111) – enquanto em 2023 o tema era abordado maioritariamente em revisões parciais (43 em 96) – e a predominância dos AE (78 em 111), em continuidade com o cenário de 2023 (eram 64 AE em 96 convenções).

⁶²² As definições de trabalho e de trabalhador por turnos encontram amparo no art. 2.º, 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”.

⁶²³ 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.

Quadro 59 - Número de convenções que regulam o trabalho por turnos, segundo tipo e subtipo (2024 e 2023)

Trabalho por turnos, 2024					2023
Total de Convenções publicadas:				293	(299)
subtipo	tipo:	AC	AE	CC	Total
1ª convenção		0	10	2	12
Revisão Parcial		3	21	7	31
Revisão Global		6	47	15	68
Total		9	78	24	111

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

No que se reporta ao trabalho noturno, em 2024, encontramos 104 convenções a regular a matéria (eram 87 em 2023), distribuídas por 19 primeiras convenções, 82 revisões globais e apenas três revisões parciais, proporção similar à de 2023 (21 primeiras convenções, 52 revisões globais e 14 revisões parciais). Também aqui se destaca a predominância de AE (67 em 104) tal como em 2023 (45 em 87).

Quadro 60 - Número de convenções que regulam o trabalho noturno, segundo tipo e subtipo (2024 e 2023)

Trabalho noturno, 2024					2023
Total de Convenções publicadas:				293	(299)
subtipo	tipo:	AC	AE	CC	Total
1ª convenção		0	15	4	19
Revisão Parcial		0	1	2	3
Revisão Global		8	51	23	82
Total		8	67	29	104

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

III. Contrariamente ao que sucede com a definição de trabalho por turnos⁶²⁴, atenta a respetiva origem europeia, e como foi explicado no ponto I, as convenções dispõem de uma significativa margem de determinação do conceito de trabalho noturno, margem esta que é efetivamente aproveitada pela autonomia coletiva, dando origem a um leque muito variado de classificações. A maioria das convenções, 40 – eram 48, em 2023 –, mantém o conceito mais amplo que correspondia à noção legal

624 A definição legal é replicada em diversas convenções, como por exemplo, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (art. 2.º do Anexo III); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 20.ª, 1), e adaptada noutras (v.g., CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 28.ª, 2, c)), AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 19.ª, 2)).

supletiva até ao início de vigência do CT2003 (entre as 20h00 e as 7h00)⁶²⁵, enquanto 22 convenções adotam o conceito legal supletivo (entre as 22h00 e as 7h00)⁶²⁶, podendo coexistir dois conceitos diversos para diferentes situações⁶²⁷. As restantes optam por configurações variáveis em que o período noturno se inicia antes das 22h00 e/ou termina antes ou depois das 7h00: entre as 20h00 e as 6h30⁶²⁸ ou as 8h00⁶²⁹, entre as 21h00 e as 7h00⁶³⁰, entre as 22h00 e as 8h00⁶³¹, podendo esta qualificação variar de acordo com os meses do ano⁶³². Também encontramos situações em que se mantém um número de horas de trabalho noturno equivalente ao do conceito legal supletivo, conquanto distribuídas de forma diversa (das 23h00 às 8h00)⁶³³. Por outro lado, localiza-se um número relevante de convenções que adotam um conceito de trabalho noturno menos favorável para os trabalhadores do que o conceito legal supletivo em diferentes configurações e setores (em 2023, estas soluções concentravam-se no setor aéreo): entre as 22h00 e as 5h00⁶³⁴, entre as 23h00 e as 6h29⁶³⁵, entre as 23 e as 7h⁶³⁶, entre as 20 ou as 21 e as 7h00⁶³⁷, das 00h00 às 7h00⁶³⁸ ou das 2h00 às 7h00⁶³⁹.

A par do conceito de trabalho noturno, o legislador define trabalhador noturno 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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 224.º, 1,

625 Exemplos: AE Docapesca/SINDEPESCA – BTE 11/2024 (cl. 23.ª); CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 16.ª); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 37.ª); AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 28.ª) e paralelos. No AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 23.ª, 2) e AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 24.ª), entre outras convenções, adita-se que também será noturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

626 Cf. CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 14.ª); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 45.ª); AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 32.ª). No AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 33.ª) e paralelo adita-se que também será noturno o trabalho prestado depois das 7h, em prolongamento de trabalho noturno.

627 Algumas convenções do setor da saúde, como por exemplo, CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 32.ª, 2) e AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 43.ª, 2), a par da qualificação como trabalho noturno do prestado entre as 22h e as 7h, reconhecem um conceito mais amplo (entre as 20h e as 8h) para certas categorias profissionais integradas em serviços de urgência, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde. O CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 25.ª) considera trabalho noturno o prestado entre as 2h-7h para a generalidade dos trabalhadores e o prestado das 20h-7h para os “trabalhadores administrativos, comercial e manutenção”.

628 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 34.ª).

629 Exemplos: AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 27.ª, 1) e paralelos; AE CARRIS/SNMOT – BTE 33/2024 (cl. 27.ª, 1) e paralelos.

630 Exemplos: AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 29.ª); AE Metro - Mondego/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 27.ª).

631 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 18.ª, 2); AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 18.ª).

632 Por exemplo, o CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (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. Em termos similares, CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 33.ª).

633 CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 25.ª).

634 AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 29.ª) e paralelos.

635 AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 5.ª, al.cc), do Anexo II - RUPT); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 6.ª, 32, Anexo II - RUPT); AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 4.ª, 34, RUPT).

636 CC ANASEL/SITESE – BTE 24/2024 (cl. 17.ª).

637 Por exemplo, das 20 às 7: ADCP/SETAAB – BTE 20 (cl. 14.ª, 2, b); das 21 às 7: Metro-Mondego/STRUP – BTE 41 (cl. 37.ª).

638 CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 24.ª); CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 44.ª, 1).

639 CC AHRESP_alojamento/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 25.ª), salvo para os “trabalhadores administrativos, comercial e manutenção”, das 20h-7h, como mencionado *supra*.

CT)⁶⁴⁰. Esta abertura da lei à autonomia coletiva não encontra desenvolvimentos relevantes nas convenções de 2024, surgindo várias réplicas do texto legal⁶⁴¹, mas raras soluções divergentes⁶⁴².

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.

Em 2024, 100 convenções regulam o pagamento de trabalho noturno (por comparação com 80 convenções em 2023), embora algumas o façam somente no contexto específico do trabalho suplementar⁶⁴³ ou então do trabalho por turnos (ver *infra*).

Na maioria dos casos, o montante do subsídio corresponde ao previsto na lei (90 convenções em 100)⁶⁴⁴. Contudo, nove convenções estabelecem majorações remuneratórias superiores à lei que variam entre 30% e 60%⁶⁴⁵. Em alguns casos, estas majorações são graduadas consoante os períodos noturnos em que é prestado trabalho⁶⁴⁶.

Pontualmente, também se encontra a opção por redução equivalente do tempo de trabalho por acordo das partes⁶⁴⁷.

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 mais de 77% das convenções (86 em 111) concede subsídio de turno, assumindo estas modulações

640 Esta classificação é autónoma da de trabalho noturno e tem associados efeitos importantes quanto à segurança e saúde dos 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).

641 Cf., entre outros, AE SCLM/SIM – BTE 33/2024 (cl. 43.º, 3); AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 24.º, 3).

642 Encontramos duas soluções mais restritivas em comparação com a lei. O CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 45.º, 2) considera como trabalhador noturno o que desenvolve a sua atividade em período exclusivamente noturno ou em pelo menos um terço da sua carga de trabalho anual no período 22h-7h.

643 Ver alínea respetiva.

644 Exemplos: CC ACISB/FEPCES – BTE 25/2024 (cl. 19.º, 2); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 57.º); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 41.º) e paralelos.

645 Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 55.º): acréscimo de 30%; CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 16.º, 3): acréscimo de 45%; CC AHRESP_restauração e bebidas/SITSE – BTE 9/2024 (cl. 24.º, 2): acréscimo de 50%; CC ANASEL/SITSE – BTE 24/2024 (cl. 17.º), 2: acréscimo de 60%.

646 Por exemplo, CC AHRESP_refeitórios/ SITESE – BTE 4/2024 (cl. 18.º, 2): 25% no trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00 e 50% das 24h00 às 07h00; CC APFS/STAD – BTE 8/2024 (cl. 26.º): 30% no trabalho prestado entre as 0 e as 6 horas e 25% para o restante; CC AHRESP_alojamento/SITSE – BTE 9/2024 (cl. 25.º, 3): trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, acréscimo de 25% para trabalho prestado entre as 20h e as 00h do mesmo dia e de 50% entre as 0h e as 7h.

647 AE CEFOSAP/SITSE – BTE 5/2024 (cl. 52.º, 2); CC AHRESP_restauração e bebidas/SITSE – BTE 9/2024 (cl. 24.º, 3).

convencionais variadas. Verifica-se um ligeiro aumento, quer em termos relativos, quer em termos absolutos, por comparação com 2023 (75% das convenções atribuíam este subsídio, 72 em 96).

A atribuição de um subsídio de turno verifica-se nos turnos rotativos⁶⁴⁸ e raramente nos fixos⁶⁴⁹, exigindo-se, para este efeito, frequentemente, a inclusão de turno noturno⁶⁵⁰, a existência de descansos semanais variáveis⁶⁵¹ ou de laboração contínua⁶⁵². Algumas convenções seguem o disposto no Despacho normativo n.º 182/77, de 16 de setembro⁶⁵³, e à exigência do carácter 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”⁶⁵⁴.

No que respeita ao montante do subsídio de turno, este pode ser determinado a partir de uma percentagem da remuneração base⁶⁵⁵ – que pode incluir diuturnidades⁶⁵⁶ –, a qual pode variar em função do número de turnos⁶⁵⁷, da natureza fixa ou variável dos dias de descanso⁶⁵⁸ ou do carácter permanente ou não do funcionamento dos serviços⁶⁵⁹, assim como da rotação semanal ou superior à semana⁶⁶⁰. Noutros casos, é definida uma base de indexação específica para o efeito, com variação percentual relacionada com os fatores referidos⁶⁶¹. Noutras convenções, é, simplesmente, estabelecido o pagamento de um valor fixo mensal⁶⁶², o qual também pode variar em função dos

648 Por exemplo: CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 53.ª, 1); CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª, 9); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 22.ª, 1, a)) e paralelos; AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 58.ª); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 1); CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 16.ª, 1).

649 Cf. AE Estoril Sol (III)/ SITESE – BTE 3/2024 (Cláusulas de expressão pecuniária 2023).

650 Por exemplo, CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 3); AC ARB – Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 40.ª, 1); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 22.ª, 4) e paralelo; AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 22.ª, 7); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cls. 30.ª, 2, viii) e 52.ª).

651 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.ª, 3, e Anexo V); AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 24.ª, 5). Ver também nota seguinte.

652 O AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.ª) faz depender a atribuição deste subsídio da laboração contínua e da “folga rotativa”.

653 Publicado no BTE n.º 29 de 1977 e no DR, I Série-A, de 16 de setembro de 1977.

654 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 22.ª, 1, b)) e paralelos.

655 Por exemplo, o AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.ª) prevê 25% da remuneração base mensal, o mesmo sucedendo com o AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 22.ª, 4) e o CC ANIET/SETACCOP – BTE 21/2024 (cl. 39.ª, 7); o CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª, 9) prevê 20% da retribuição base.

656 V.g., AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 22.ª, 2) e paralelos; AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.ª, 3).

657 O AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 22.ª, 2) e paralelos preveem 3,64% em regime de dois turnos e 5,46% em regime e três turnos com três ou mais variantes; o AE SECIL/FEVICOM – BTE 41/2024 (cl. 33.ª do Anexo III) considera o número de turnos e o carácter rotativo do dia de descanso em várias combinações; o CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 3) atende ao regime de dois ou três turnos, ambos com trabalho, pelo menos, parcialmente noturno.

658 Por exemplo, no AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 58.ª) a percentagem varia entre 7,5% e 22,5%, dependendo do tipo de folgas, da laboração contínua/descontínua e da rotação; no AC Autoestradas do Atlântico/SETACCOP – BTE 26/2024 (cl. 50.ª), o carácter fixo ou variável dos dias de descanso é relevante para a fixação do acréscimo remuneratório, a par do número de turnos; no AE Nova DS Smith/FIEQUIMETAL – BTE 29/2024 (cl. 58.ª, 1) assume importância o carácter fixo ou variável dos dias de descanso, assim como o regime de laboração contínua.

659 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.ª, 2, e Anexo V), prevê uma percentagem mais elevada para a laboração contínua; sentido idêntico AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 58.ª) e AE Nova DS Smith/FIEQUIMETAL – BTE 29/2024 (cl. 58.ª, 1).

660 Cf. AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 58.ª).

661 AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT – BTE 31/2024 (cls. 64.ª e 65.ª).

662 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 75.ª) fixa 175,00€ de subsídio de turno devido “por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês” e nos restantes casos pago proporcionalmente; o CC ADIPA (Grossistas)/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 31.ª, 7) fixa um complemento de retribuição de 54,75€; o CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 16.ª, 1) determina um subsídio de turno no valor de 58€/mês.

mesmos fatores⁶⁶³. Há muitas convenções que preveem, expressamente, que este pagamento é devido durante 12 meses⁶⁶⁴, enquanto outras também o incluem no subsídio de férias⁶⁶⁵ e, com menos frequência, no subsídio de Natal⁶⁶⁶.

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 noturno⁶⁶⁷. Noutros casos, uma das parcelas é absorvida pela outra: não haverá lugar a subsídio de trabalho noturno sempre que o subsídio de turno seja mais vantajoso⁶⁶⁸ ou, então, situação mais frequente, nunca haverá lugar ao pagamento de trabalho noturno, o qual é absorvido pelo subsídio de turno⁶⁶⁹. Há convenções que também estabelecem que o subsídio de turno não será devido a quem beneficie da contrapartida remuneratória da isenção de horário de trabalho⁶⁷⁰.

Em regra, o pagamento do subsídio de turno coincide com o período da sua prestação, prevendo-se, com frequência, que o direito ao mesmo só se mantém enquanto o trabalhador praticar um regime de turnos⁶⁷¹. Há, porém, convenções que integram o valor do subsídio de turno na remuneração do trabalhador, mesmo após a sua saída deste regime, sempre que se verifique uma ou várias das seguintes circunstâncias: trabalho por turnos durante um período prolongado de anos consecutivos ou interpolados⁶⁷², por vezes combinado com o facto de a mudança decorrer do interesse da empresa⁶⁷³ ou com a idade do trabalhador⁶⁷⁴; ou razões médicas⁶⁷⁵; ou reclassificação motivada por

663 Por exemplo, no AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 60.ª), os montantes fixos variam em função da amplitude e da frequência de prestação de trabalho em período noturno.

664 Cf. AE Estoril Sol (III)/ SITESE – BTE 3/2024 (Cláusulas de expressão pecuniária 2023, nota 2); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 72.ª, 3, e 73.ª, 3).

665 Cf. AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cls. 59.ª e 65.ª); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 5) “sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efetivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias”; AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 32.ª, 5 a 7) e paralelo; AE AAVI/CESP – BTE 25/2024 (cl. 16.ª-A); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (Anexo II, 8.7) e paralelos.

666 Cf. AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.ª, 6); AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cls. 59.ª e 66.ª); AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 32.ª, 7) e paralelo; AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (Anexo II, 8.7) e paralelos; AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (Anexo II).

667 Exemplos: AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.ª, 4); CC ADCP/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 16.ª, 2).

668 AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 58.ª, 2); AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cl. 12.ª, 6): o subsídio de turno inclui a retribuição por trabalho noturno, “salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença”.

669 Exemplos: CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 4); AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 67.ª, 2) e paralelo, com algumas exceções; CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 20.ª); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 40.ª, 2).

670 Cf. AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 13.ª, 5).

671 Exemplos: CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 17.ª, 3); AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 32.ª, 4) e paralelo; AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 13.ª, 8).

672 Cf. AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 57.ª, B, 2), desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos; AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 49.ª, 5) para os trabalhadores que completaram cinco anos consecutivos de laboração em regime de turnos.

673 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 75.ª, 5, a) e b)) e paralelo; AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.ª, 4, a)), critério combinado com o interesse da empresa na passagem ao horário normal; AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cl. 14.ª, 1 e 6), e paralelo; AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 60.ª, 3 e 5) que atende também à amplitude do horário por turnos em certos casos.

674 Cf. AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 60.ª, 4).

675 Exemplo: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.ª, 4, c)); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 75.ª, 5, d)) e paralelo; AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cl. 14.ª, 1) e paralelo.

acidente de trabalho ou doença profissional⁶⁷⁶; ou quando haja mudança do número de turnos ou a cessação do regime de turnos por iniciativa da empresa⁶⁷⁷. A par do subsídio de turno, adita-se a obrigação de pagar certas ajudas de custo, como despesas de transporte⁶⁷⁸ ou, mais frequentemente, de refeição⁶⁷⁹.

VI. Relativamente à aplicação do regime de trabalho por turnos, as convenções definem escalas anuais⁶⁸⁰, semestrais⁶⁸¹, trimestrais⁶⁸² ou mensais⁶⁸³, e, por vezes, exigem a consulta prévia das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores para a respetiva organização ou alteração⁶⁸⁴ ou resolução de eventual litígio correlacionado⁶⁸⁵, a par de um determinado aviso prévio⁶⁸⁶. Pontualmente, exige-se o acordo do trabalhador para a aplicação do regime de turnos⁶⁸⁷. Pouco comum é a regulação da possibilidade de extensão do regime de turnos aos restantes trabalhadores, mimetizando-se o regime da adaptabilidade grupal previsto no art. 206.º CT⁶⁸⁸. A troca de turno é frequentemente admitida verificadas certas condições destinadas a assegurar o cumprimento da lei e a inexistência de prejuízo para o empregador⁶⁸⁹.

Como foi referido *supra* no ponto relativo ao subsídio de turno, encontram-se modalidades de turnos fixos e rotativos⁶⁹⁰, 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

676 Exemplo: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 58.º, 4, b)); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 75.º, 5, c)) e paralelo; AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 60.º, 4).

677 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (art. 12.º, 2, do Anexo IX) e paralelo.

678 Vd. CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 37.º, 3), referindo-se ao trabalho noturno.

679 Exemplos: AE SECIL/FEVICOM – BTE 41/2024 (cl. 19.º do Anexo III); CC CNIS/FNE – BTE 14/2024 (cl. 70.º, 7, do Anexo V); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (Anexo II, 9).

680 Por exemplo, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (art. 3.º, 7, do Anexo III); AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 20.º, 8) e paralelo; AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 8.º, 1, do Anexo IV).

681 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.º, 6, a)).

682 Exemplo: AE AHBV – Carnaxide/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 22.º, 2).

683 Exemplos: AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 9.º do RUPT); MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.º, 6, b)); AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 8.º, 2, do Anexo IV)) para as unidades de cuidados intensivos; AE AENL/CESP – BTE 36/2024 (cl. 16.º, 2).

684 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (art. 5.º, 1, do Anexo IX) e paralelo; CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 43.º, 2); AE TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 34.º, 2, e)).

685 AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 10.º, 2, do Anexo IV).

686 Por exemplo, entre muitos outros, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (art. 3.º, 7, do Anexo III): até 10 de dezembro do ano anterior; CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.º, 4): antecedência mínima de 20 dias; CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.º, 3): antecedência de sete dias.

687 Exemplos: CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 79.º, 1); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (art. 3.º do Anexo IX).

688 Nestes termos, CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 29.º, 4): “A empresa pode aplicar o regime de turnos ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos nos termos do número 2”.

689 Ver, entre muitos outros, AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 32.º, 6, do Anexo II); AE AENL/CESP – BTE 36/2024 (cl. 16.º, 4); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.º, 13).

690 Exemplos: CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.º, 1); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.º, 1); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 38.º, 1).

escala pode incluir dois⁶⁹¹, três⁶⁹² ou quatro⁶⁹³ turnos, com acréscimos remuneratórios diferenciados (ver *supra*).

Note-se que o trabalho por turnos coexiste com regimes flexíveis de tempo de trabalho, sobretudo com a adaptabilidade⁶⁹⁴.

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 convenções⁶⁹⁵, prevendo algumas delas exceções a este regime⁶⁹⁶ ou ajustamentos do mesmo⁶⁹⁷. 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)⁶⁹⁸. Nesta situação, o dia de descanso semanal pode ser gozado em dia fixo ou variável, sendo frequente a imposição de que tal descanso coincida periodicamente com o sábado e/ou domingo⁶⁹⁹. Pontualmente, prevê-se o direito ao gozo consecutivo dos dias de descanso semanal e complementar⁷⁰⁰.

691 Cf. AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 23.ª, 1) e paralelos.

692 Exemplo: o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, viii)) admite dois ou três.

693 Exemplo: AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.ª, 1).

694 Exemplos: CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª, 3) em relação aos turnos rotativos; CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.ª, 2 e 5); AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 20.ª, 2 a 4) e paralelo.

695 Por exemplo, AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (art. 3.ª, 4, do Anexo III); CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 30.ª, 6); AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 27.ª, 3 e 4) e paralelos. Trata-se, todavia, de réplicas da norma legal.

696 O CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.ª, 7) admite que tal não suceda em “situações devidamente justificadas (...) e desde que se verifique o acordo do trabalhador”; o AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 30.ª, 1, k)) e paralelo excecionam “situações devidamente justificadas pela CVP e com salvaguarda do período de descanso diário”; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 19.ª, 4, b)) admite “mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um repouso mínimo”; em termos similares, o AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 27.ª, 3 e 4), exigindo todavia acordo prévio e escrito.

697 Por exemplo, o AE AENL/CESP – BTE 36/2024 (cl. 16.ª, 3) prevê que o “trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas”, o que não coincide necessariamente com o gozo do dia de descanso semanal; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 19.ª, 4, a)) admite que o repouso que está associado ao descanso semanal possa ser reduzido para oito horas, e o mesmo sucede no AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 27.ª, 4).

698 Cf., entre outros, AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.ª, 10) e AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, ii)). O AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 35.ª, 1, b)) clarifica que “Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho”, o que pode consubstanciar um regime mais favorável do que o legal à luz da interpretação realizada pela jurisprudência maioritária do preceito legal.

699 Por exemplo, CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.ª, 12): “direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo e sempre que possível, os dias de descanso dessa semana recaem no domingo e no sábado”; AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 35.ª, 1, I)): “direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo”; AE RTP/FE – BTE 22/2024 (cl. 32.ª, 4): “o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas”; AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 30.ª, 1, I)) e paralelo: “os turnos devem ser organizados de maneira a que o dia de descanso semanal e complementar sejam coincidentes com o sábado e domingo, pelo menos de 7 em 7 semanas”.

700 Cf. AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 39.ª, 3, b)); AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 17.ª, 6) e paralelos.

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 CT⁷⁰¹.

VIII. Em conexão com a SST, importante por força do impacto que o trabalho noturno e o regime de turnos podem assumir neste domínio, algumas convenções regulam o procedimento para solicitar alteração da modalidade de horário por motivos de saúde⁷⁰². Também é reconhecido, pontualmente, o direito (ou prioridade) à mudança para uma modalidade horária sem trabalho noturno ou turnos a partir de certa idade e/ou anos de trabalho noturno/turno⁷⁰³, assim como é atribuída preferência a certos coletivos, como o trabalhador-estudante⁷⁰⁴ por razões distintas, ou define-se um direito de preferência geral para todos os trabalhadores em regime de turnos⁷⁰⁵.

IX. Na utilização de certos equipamentos sociais como infantários é dada preferência, com frequência, aos trabalhadores por turnos com o escopo de facilitar a conciliação entre este exigente regime de organização do tempo de trabalho e a vida familiar⁷⁰⁶.

h) Regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade

I. Entende-se por regime de prevenção, chamada ou disponibilidade a situação em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário⁷⁰⁷, ou seja, para prestar trabalho suplementar⁷⁰⁸. Consideram-se somente as situações em que o trabalhador não está obrigado a

701 Por exemplo, CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 43.º, 8): direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, o qual será considerado tempo de trabalho efetivo; em termos similares, AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 20.º, 5) e paralelo; AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.º, 4), entre outros.

702 AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024 (cl. 20.º, 9) e paralelo; AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.º, 16); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.º, 14).

703 Cf. AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 27.º, 3) e paralelos: “Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno”; o AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.º, 14 e 15) refere-se a trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 19.º, 9) determina que a “empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos de idade não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa”.

704 Por exemplo, AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cls. 19.º, 7, e 77.º); AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 70.º, 2, d)); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 115.º, 2, h)).

705 Exemplos: CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 43.º, 10); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 38.º, 2). Também o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 56.º, 13) dispõe que “Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime”.

706 Ver AE SPdH/S.I.A. – BTE 25/2024 (cl. 60.º, 4) e paralelos; AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 91.º, 4) e paralelo; AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 79.º, 4).

707 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; em 2023, p. 177 - <https://www.crlaborais.pt/>.

708 Esta ligação é feita em várias convenções. Cf., a título exemplificativo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.º, 1); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 78.º, 7, e 79.º, 6), ao aplicarem o regime de descanso do TS; AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.º, 4, b)), ao aplicar a retribuição devida por TS sempre que o trabalhador é efetivamente chamado a prestar trabalho.

permanecer no local de trabalho, uma vez que, caso tal suceda, estaremos perante tempo de trabalho à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE)⁷⁰⁹ e da interpretação conforme do art. 197.º CT. Recorde-se que o regime de disponibilidade é estabelecido no âmbito da autonomia coletiva, a qual utiliza as designações “prevenção”, “chamada” e “disponibilidade” nem sempre com um sentido coincidente, havendo, por isso, que atender ao alcance preciso da denominação no contexto de cada convenção individualmente considerada⁷¹⁰.

A lei não regula estes regimes, mas são óbvias as ligações à duração e organização dos tempos de trabalho, em particular ao conceito de tempo de trabalho⁷¹¹ – várias convenções qualificam expressamente estes períodos como tempo de descanso⁷¹² –, às regras relativas aos limites ao período normal de trabalho, ao trabalho suplementar e ao trabalho por turnos⁷¹³. 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 trabalho⁷¹⁴.

II. Em 2024, verificou-se um ligeiro aumento do número de convenções que regulam estes regimes (53 convenções em 2024, por contraposição a 47 convenções em 2023), predominando o tratamento ao nível da empresa (44 AE em 53 convenções) tal como já sucedia em 2023 (33 em 47 convenções). Contrariamente ao que acontece noutras matérias, verifica-se que este tema é tratado frequentemente em revisões parciais (12), que alteram sobretudo a componente retributiva dos regimes de disponibilidade, a par de 32 revisões globais e nove primeiras convenções. Os setores dominantes são “Transportes e Armazenagem” (30 em 53) e “Indústrias transformadoras” (11 em 53).

709 Cf., *v.g.*, Casos Simap (proc. C-303/98), Jaeger (proc. C-151/02) - <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=pt>.

710 Por exemplo, o CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 35.ª) regula regimes de chamada e também de prevenção, atribuindo-lhes, segundo parece, um sentido não totalmente coincidente. Também o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 78.ª e 79.ª) configura regimes de disponibilidade a par dos de prevenção.

711 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., além dos referidos *supra*, entre outros, Casos Grigore (proc. C-258/10), Matzak (proc. C-518/15), MG (Proc. C-214/20).

712 Por exemplo, AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 1) e paralelos; e AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 1).

713 Cf. AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cls. 15.ª e 18.ª).

714 Por exemplo, o CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 8) não considera o trabalho prestado em dia útil por trabalhador em regime de prevenção como suplementar se estiver em causa um trabalhador com isenção total de horário de trabalho.

Quadro 61 - Número de convenções que regulam a prevenção ou disponibilidade (por tipo) 2024 e 2023

Prevenção ou disponibilidade, 2024		2023
Total de Convenções publicadas:	293	299
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	6
Acordo de Empresa	44	33
Contrato Coletivo	5	8
Total	53	47

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

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 riscos⁷¹⁵ e de repor as condições de normal funcionamento do serviço ou de equipamentos⁷¹⁶. No geral, acompanham-se de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- âmbito pessoal de aplicação circunscrito a certas áreas de atividade ou funções⁷¹⁷, embora tal não suceda com todas as convenções⁷¹⁸;
- exigência de acordo expresse, muitas vezes escrito, do trabalhador (oito convenções)⁷¹⁹;

⁷¹⁵ Por exemplo, o CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 35.ª) refere-se a “acto médico assistencial de urgência” e a “acto médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade”; o AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 47.ª, 2) reporta-se a intervenções de carácter urgente e indispensáveis ao serviço e, no Anexo VII (art. 2.º), a “situações de avarias”.

⁷¹⁶ Cf. AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 1) e paralelos: “serviços 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”; AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª): “execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes”; AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 28.ª, 4): “atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento ou utilização das estruturas, designadamente das infraestruturas rodoviárias ou para resolver situações que afetem a economia da empresa e que não possam ou não devam esperar pela respetiva assistência durante o período normal de trabalho”; AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 1): “serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho”.

⁷¹⁷ Por exemplo, AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 3) e paralelos; AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (Anexo VII, art. 2.º); AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 13/2024 (cl. 24.ª).

⁷¹⁸ Por exemplo, o AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª) refere apenas “em caso de necessidade”.

⁷¹⁹ Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 35.ª, 3); AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 2); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 5).

- possibilidade de dispensa temporária ou definitiva (sete convenções), concedida, em regra⁷²⁰, por razões de caráter pessoal ou familiar⁷²¹, desde que daí não resultem prejuízos graves e fundamentados para a laboração/serviços⁷²² ou desde que seja respeitado um determinado aviso prévio⁷²³;
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço⁷²⁴, com indicação das regras para a respetiva elaboração⁷²⁵;
- obrigação de comparência ao serviço num período determinado⁷²⁶;
- previsão de prestação de trabalho presencial, remota ou mista⁷²⁷.

IV. A previsão da remuneração dos trabalhadores em disponibilidade é outro aspeto relevante que faz parte da fisionomia deste regime na maioria das convenções (39 de 53 convenções). Usualmente, trata-se de um subsídio/abono de disponibilidade/prevenção⁷²⁸ com formas variáveis de determinação do respetivo valor⁷²⁹, nomeadamente, em função dos dias em que o trabalho é prestado⁷³⁰ e do caráter presencial ou remoto da prestação⁷³¹, podendo assumir natureza fixa ou

720 O AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 3) refere somente a existência de motivo justificado. Por sua vez, o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 8) admite que a dispensa resulte de mera vontade do trabalhador, desde que não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

721 O AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 114.ª, 8), enumera as situações que legitimam a recusa: faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar, licença parental, faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim e acidente de trabalho; o AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 28.ª, 9) refere-se a “caso de força maior, nomeadamente, por motivos de saúde ou para assistência urgente e inadiável ao agregado familiar”.

722 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª, 14); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 47.ª, 3), aditando que, em caso de recusa, deverá entregar a devida fundamentação por escrito ao trabalhador e às ERCT.

723 Cf. CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 4).

724 Cf. AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 2); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 7) e paralelos; AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª, 2); CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 3). 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, AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 20.ª) e AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 60.ª).

725 Exemplo: CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 5 e 9); AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 97.ª); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 28.ª, 5 e 6); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 5 a 7).

726 Por exemplo, o CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 35.ª, 3), o AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 39.ª, 1) e o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª) preveem o período máximo de 45 minutos; o CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 2) define 60 minutos para assistência presencial e 30 minutos para a remota; o AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 114.ª, 5) estabelece uma hora.

727 Admitindo as duas modalidades, INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 2) e paralelos; AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 9).

728 Cf. AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 78.ª e 79.ª); INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 11) e paralelos; AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 54.ª).

729 Por exemplo, no AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 78.ª e 79.ª) prevê-se montantes fixos para o subsídio de disponibilidade em função da categoria profissional e, para o subsídio de prevenção, um acréscimo de 100% do valor hora; o AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 24.ª) adota solução similar com montantes fixos por categoria profissional; no AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 4) estabelece-se, em regra, uma retribuição de 2,80€ por hora, à semelhança do que sucede com o INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 11) e paralelos, ao preverem 1,50€ por cada hora de prevenção; no AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 54.ª) o subsídio é calculado com base no valor hora do salário mínimo nacional; no CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 7) prevê-se um montante mensal fixo de 50,00€; no AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 98.ª, 1) prevê-se o pagamento mensal de um valor correspondente a 20% da remuneração mensal mínima.

730 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 79.ª, 3 e 4).

731 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 18).

móvel⁷³². Muitas convenções esclarecem que este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal⁷³³, enquanto outras consagram o regime oposto⁷³⁴. Há convenções que determinam a respetiva exclusão no cálculo da retribuição horária⁷³⁵ e outras que reconhecem o direito ao subsídio de refeição nos períodos de prevenção⁷³⁶.

Quando há trabalho efetivo na sequência de solicitação por parte do empregador durante o período de disponibilidade, prevê-se o seu pagamento como trabalho suplementar⁷³⁷ e noturno (se for o caso)⁷³⁸ ou com majoração específica⁷³⁹, estabelecendo-se, por vezes, o pagamento de um período/montante mínimo⁷⁴⁰. Há, contudo, soluções que adiam o pagamento do trabalho suplementar para a terceira prestação de trabalho verificada no mesmo mês, considerando que as primeiras prestações estão cobertas pelo regime de prevenção⁷⁴¹. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do tempo de deslocação⁷⁴², amiúde de forma majorada⁷⁴³, ou dos encargos com o transporte⁷⁴⁴, sendo este, por vezes, assegurado pelo próprio empregador⁷⁴⁵, a par do pagamento das refeições⁷⁴⁶. Pontualmente, é regulado o pagamento do regime de prevenção para trabalhadores com isenção de horário de trabalho⁷⁴⁷.

732 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 54.ª).

733 Por exemplo, AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cls. 78.ª, 2, 73.ª, 3, 72.ª, 3); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 54.ª, 4); CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 7); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 64.ª, 4).

734 Cf. AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 71.ª, 2).

735 AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 64.ª, 4).

736 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 67.ª, 4, b)).

737 INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 12) e paralelos; AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 (cl. 18.ª, 3); CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 8).

738 Exemplos: INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 12) e paralelos; AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 15).

739 Exemplos: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 37.ª, 2, h) e i)); AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 79.ª, 5); AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 4, b)) que adita ao valor devido por TS um prémio “equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações”; CC APHP/SINDEPOR – BTE 28/2024 (cl. 37.ª, 3): “a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10%”.

740 Por exemplo, INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 14) e paralelos; CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 8); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª, 5, c)): “Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora como TS”.

741 Cf. AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 114.ª, 6 e 7).

742 INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 13) e paralelos; AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 16).

743 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 32.ª, 5): pagamento de uma hora TS para deslocações, independentemente do tempo de deslocação efetivo.

744 V.g., AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 4, d)); CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 10); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 64.ª, 5).

745 Exemplos: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (Anexo VII; art. 4.ª, 2); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 59.ª, 12); AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 31.ª, 4).

746 Cf. AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 4, d)); AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 72.ª, 3); AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 47.ª, 2).

747 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 8) referida *supra*.

Neste contexto, também se regulam os descansos compensatório devidos pela prestação de trabalho efetivo⁷⁴⁸. Numa convenção prevê-se a compensação por redução equivalente do tempo de trabalho como uma alternativa ao pagamento como trabalho suplementar⁷⁴⁹.

V. A cessação destes regimes está prevista em algumas convenções, que admitem a denúncia por qualquer uma das partes⁷⁵⁰ ou pelo empregador⁷⁵¹ com aviso prévio. Em certos casos, também se estipula um termo aplicável ao regime de prevenção⁷⁵².

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 Código do Trabalho apenas no contexto da tutela da parentalidade (art. 56.º CT), 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 encontra, aliás, amparo em algumas convenções⁷⁵³. 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. Note-se que, neste domínio, o art. 3.º, 3, b), 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 a aplicação do horário flexível fora do contexto da parentalidade e de forma abrangente para certas

748 Exemplos: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 44.ª, 4, c)); INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 12 e 15) e paralelos. Neste último caso, se o descanso diário “for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho”.

749 Vd. AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 39.ª, 6), exigindo-se o acordo do trabalhador para este efeito.

750 Exemplos: o AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 19.ª, 5 e 6) admite denúncia com a antecedência mínima de 30 dias; em termos similares, CC APIFARMA/SITSE – BTE 43/2024 (cl. 30.ª, 6), AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 39.ª, 5) e CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 35.ª, 3), embora este último se refira especificamente ao trabalhador.

751 Cf. AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 28.ª, 8).

752 O AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 39.ª, 3) prevê um termo de seis meses, “sem prejuízo de eventuais renovações”, conquanto a mesma cl., no seu n.º 5, também adite a cessação por denúncia das partes (“A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias”).

753 Exemplo: AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cls. 37.ª e 38.ª) e paralelo.

categorias profissionais⁷⁵⁴ ou determinadas atividades⁷⁵⁵, embora, frequentemente, o façam depender de autorização prévia do empregador⁷⁵⁶ ou de acordo individualizado⁷⁵⁷, o qual pode exigir prévia solicitação escrita por parte do trabalhador⁷⁵⁸. Também pode ser determinado pelo empregador⁷⁵⁹. Os IRCT ocupam, assim, neste domínio, 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 estar também vocacionadas para a ponderação de interesses dos trabalhadores, designadamente o regime do banco de horas⁷⁶⁰, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador. 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 adaptabilidade⁷⁶¹. Em algumas convenções, *maxime* no setor aéreo, encontramos soluções, em regra, mais restritivas que autorizam somente alguma flexibilidade na hora de entrada ou no intervalo de almoço compensada no mesmo dia de trabalho⁷⁶² ou num período mais alargado⁷⁶³, designadas como “tolerância”, e que podem coexistir com o regime de horário flexível⁷⁶⁴.

III. No que toca aos horários flexíveis, o quadro seguinte regista o tratamento desta matéria em 49 convenções coletivas de 293 em 2024, o que se traduz num ligeiro aumento comparativamente a 2023 (2023, 45 em 299). Portanto, em 2024, 16,7% das convenções regulam os horários flexíveis por comparação com 15% em 2023. Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa na regulação desta matéria (em 2024, encontramos 27 AE em 49 convenções, enquanto em 2023, eram 26 AE em 45 convenções), assim como de 1.ªs convenções e, sobretudo, de revisões globais.

754 Por exemplo, o AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 24.ª, 7) e paralelo admitem aplicar este regime a todos os trabalhadores administrativos. Em termos similares, AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 92.ª) e AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 24.ª, 7).

755 Por exemplo, o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª) refere “certas atividades definidas pela empresa”, à semelhança do CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 21.ª, 1); o AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 28.ª) admite o horário flexível “[n]os serviços que praticam horários regulares”.

756 Cf. AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 13) e paralelos.

757 Cf. AE Docapesca/SINDEPESCA – BTE 11/2024 (cl. 18.ª, 2), exigindo ainda comunicação aos sindicatos; CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 18.ª, 10); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 13) e paralelos; AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 20.ª, 6).

758 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 2), referindo-se à flexibilidade no intervalo descanso/almoço.

759 AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 28.ª, 3) e paralelo; AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 20.ª, 1); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 24.ª, 1), aditando que, depois de fixados, a respetiva alteração só pode ocorrer após audição das ERCT.

760 Ver *supra*, 4.3.6.3 alínea c) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais.

761 Ver convenções referidas *infra* que definem o cômputo do trabalho prestado por referência ao mês.

762 AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 46.ª, 4): a Portugalá pode autorizar a flexibilidade até 1h30m na entrada, até 30m antes ou 1h hora depois do início do dia de trabalho, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de 10m na saída para refeição, a compensar no início do segundo período de trabalho.

763 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 43.ª): as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam os 60m/mês nem 30m/dia, desde que compensadas, sendo que o cômputo dos 60m termina no final de cada ano civil.

764 Cf. AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 38.ª); AE SPdH/SITAVA – BTE 25/2024 (cl. 35.ª).

Quadro 62 - Número de convenções que regulam os horários flexíveis (2024 e 2023)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2024					2023
Total de Convenções publicadas:				293	299
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	7	0	7	10
Revisão Parcial	0	0	0	0	10
Revisão Global	5	27	10	42	25
TOTAL	5	34	10	49	45

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

IV. O nível de detalhe da regulamentação dos horários flexíveis é muito variável. Encontra-se, 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., “Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios”⁷⁶⁵). Noutros casos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de vários aspetos de regime⁷⁶⁶. Noutras situações, a convenção remete para o empregador a determinação da amplitude a condições aplicáveis a este regime de tempo de trabalho⁷⁶⁷.

VI. Os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura são os habituais, embora em 2024 se note uma menor variabilidade de regimes quando comparados com a regulação analisada em 2023:

- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁷⁶⁸;
- amplitude das plataformas fixas (períodos de presença obrigatória) e das faixas variáveis⁷⁶⁹;

⁷⁶⁵ CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 27.ª, 2, c)). Em termos similares, por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 23.ª, 2, c)) e AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 20.ª).

⁷⁶⁶ Exemplos: AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 46.ª, b)); AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª).

⁷⁶⁷ Assim, por exemplo, AE SPdH/SITAVA – BTE 25/2024 (cl. 35.ª) e paralelo. Já o AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 46.ª, b)) regula, com maior detalhe, os deveres do empregador neste domínio, determinando que horário flexível conste obrigatoriamente de tabelas mensais afixadas em local visível, com os trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem o respetivo período fixo de permanência obrigatória.

⁷⁶⁸ Por exemplo, AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 46.ª, b)): entre as 8h e as 19h de 2ª a 6ª-feira, salvo em dias de espetáculos que poderá ocorrer entre as 10h e as 0h, de 2ª-feira a domingo; AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 2) e paralelos: entre as 8h e as 20h, solução adotada no AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)).

⁷⁶⁹ Por exemplo, o AE PORTWAY/SINTAP – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 1) prevê duas plataformas fixas: entre as 10h e as 12h30m e entre as 14h30m e as 17h, indicando duas horas para a flexibilidade de entrada e saída; o AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 2) e paralelos estabelecem duas plataformas fixas entre as 10h e as 12h30m e entre as 14h30m e as 16h; em termos similares, o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)) determina a presença obrigatória das 10h às 12h e das 14h30m às 16h30m. Já o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 3, a)) e paralelos mencionam apenas a duração global das plataformas fixas (quatro horas) e o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª, 1, a)) e paralelo referem somente um período fixo de presença obrigatória sem o definir em concreto.

- intervalo mínimo de descanso na mesma jornada de trabalho entre 30 minutos⁷⁷⁰ e uma hora⁷⁷¹;
- limitação do PNT diário⁷⁷²;
- limitação do n.º de horas consecutivas de trabalho⁷⁷³;
- período de referência dentro do qual deve ser feita a compensação, o qual varia entre o próprio dia/semana⁷⁷⁴, o mês⁷⁷⁵ (solução mais frequente), ou mês subsequente⁷⁷⁶;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁷⁷⁷, por vezes com especificidades para trabalhadores portadores de deficiência⁷⁷⁸;
- condicionamento à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços⁷⁷⁹, incluindo as relações com o público⁷⁸⁰;
- 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 obrigatória⁷⁸¹.

VII. Com o horário flexível não existe trabalho suplementar em situações de variação na

770 Exemplos: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª, 1, d)); AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 1, d)); CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 21.ª, 1, d)).

771 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 24.ª, 2). O AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 3) prevê um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas.

772 Exemplo: o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 3, b)) e paralelos preveem uma duração máxima diária de nove horas; o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b), iii)) admite um limite de 10 horas de trabalho diário, especificando-se aqui que tal limite já inclui o trabalho suplementar; o AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 38.ª) define um limite máximo de 12 horas.

773 O AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª, c)) define o limite de seis horas consecutivas, o mesmo sucedendo com o AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 1, e)). Já o AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 29.ª, 1, e)) e paralelo preveem um limite máximo de cinco horas consecutivas.

774 O CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 21.ª, 1, e)) admite que o período de referência possa ser o dia, a semana ou o mês.

775 Exemplos: AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 3, c)) e paralelos; AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 6) e paralelos; AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 29.ª, 1, f)) e paralelo; AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 38.ª).

776 O AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 6) e paralelos permitem que o crédito de horas seja transportado, até certo limite, para o mês subsequente. O AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)) admite, em caso de impossibilidade prática, que o crédito seja transferido para a primeira semana do mês seguinte.

777 Por exemplo, AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 4) e paralelos; AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 11) e paralelos; AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 29.ª, 3 e 4) e paralelo. Em termos gerais, ou há marcação de falta por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho ou 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.

778 Cf. AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 5) e paralelos; AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 29.ª, 1, f)) e paralelo; AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 38.ª).

779 Exemplos: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª, 2); AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 14.ª, 2) e paralelos; AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 28.ª, 3); AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 18.ª, 10) e paralelos.

780 Cf. AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b), i)).

781 Exemplo: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 30.ª, 2, b)); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 29.ª, 1) e paralelo.

organização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, sem prejuízo da obrigação de estes trabalhadores prestarem trabalho suplementar quando solicitado⁷⁸².

4.3.7 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.3.7.1 Enquadramento geral

I. Este capítulo procura desenvolver a diversidade de matérias associadas à formação profissional e ao estatuto do trabalhador-estudante, em complemento da breve sistematização do capítulo 4.3.3, onde se percorreu o catálogo de recomendações constantes do n.º 2 do art. 492.º CT, incluindo a previsão de “ações de formação” ajustadas às necessidades do trabalhador e empregador⁷⁸³ (alínea b)) (ver arts. 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A CT)⁷⁸⁴.

II. Em 2024, são 118 as convenções coletivas que regulam a qualificação dos trabalhadores, o que corresponde a 40% do total das 293 (que compara com 104 em 299, em 2023). No quadro seguinte, observa-se o predomínio dos AE (78), seguindo-se os CC (31) e poucos AC (9). Este crescimento, na ordem dos 13%, deve-se, essencialmente, ao aumento do número de AE que tratam o tema, em 2024, que compensa o ligeiro decréscimo observado nos CC (menos cinco, em relação a 2023) (ver quadro abaixo).

Quadro 63 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante, por tipo, 2024 e 2023

Formação Profissional e Trabalhador-Estudante 2024					2023 (299)			
Total de Convenções publicadas:		293						
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	6	38	14	58	4	32	24	60
Formação Profissional (apenas)	3	35	13	51	1	23	8	32
Trabalhador-Estudante (apenas)	0	5	4	9	2	6	4	12
Total	9	78	31	118	7	61	36	104

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

782 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 43.ª, 1, e)).

783 Cf. 4.3.3.

784 Ver Relatório. N.C. em 2016, pp. 126 e ss., em 2017, pp. 167 e ss., em 2018, pp. 164 e ss., em 2019, pp. 150 e ss., em 2020 pp. 183 e ss., em 2021, pp. 174 e ss., em 2022, pp. 174 e ss. e em 2023, pp. 185 e ss. <https://www.crlaborais.pt>.

III. A regulação das matérias associadas à formação profissional dos trabalhadores surge habitualmente em primeiras convenções e revisões globais. Assim acontece também em 2024, onde estes dois subtipos estão presentes em 91% das primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2024 (100 de 109 convenções), com predomínio das revisões globais, cujo número no total do ano é bastante superior. Quanto ao estatuto do trabalhador-estudante, o número de ocorrências é menor, mas o peso relativo das revisões globais vai na mesma linha, assumindo um papel de destaque no total de convenções que abordam o tema (82% – 55 em 67) (quadro 64).

Quadro 64 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e trabalhador-estudante (por subtipo), 2024 e 2023

Formação Profissional (FP) e Trabalhador-Estudante (TE), 2024						2023		
Total de Convenções publicadas:					293	299		
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	17	89%	6	32%	19	23	16	24
Revisão parcial	9	5%	6	3%	183	16	14	218
Revisão global	83	91%	55	60%	91	53	42	57
Total	109	36%	67	22%	293	92	72	299

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

4.3.7.2 Formação Profissional

I. É usual as convenções referenciadas incluírem no elenco dos direitos e deveres das partes: o dever de o empregador garantir a formação profissional (80 convenções)⁷⁸⁵, a que corresponde, do lado dos trabalhadores, o direito⁷⁸⁶ e também o dever de frequentar ações de formação⁷⁸⁷ (59 convenções) [cf. 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 58 ocorrências⁷⁸⁸. Noutros casos, são valorizadas as competências e qualificações dos

785 Exemplo: CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 18.ª, 1, d; 21.ª, 1).

786 Exemplos: AE CARRIS/ASPTC e paralelos – BTE 1/2024 (cls. 4.ª, e 15.ª, 2).

787 Exemplos: CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cls. 8.ª, e), 9.ª, 1, d)); AE TAP/SNPVAC – BTE/2024 (cl. 4.ª, m)) e todos os instrumentos outorgados pela TAP e pela Portugaláia.

788 Exemplos: AE MUTUA/SINAPSA – BTE 29/2024 (cls. 9.ª, 3 e 11.ª, 3) e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 11.ª, 1 a 3; 15.ª, f), k) e 16.ª, j)).

trabalhadores para exercerem funções de formador no seio da empresa⁷⁸⁹, prevendo-se, por vezes, a remuneração dessa atividade⁷⁹⁰.

II. Na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁷⁹¹. Assim se verifica enquanto critério de acesso⁷⁹², nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras⁷⁹³, ou de preferência na sua admissão⁷⁹⁴. Por vezes consagra-se expressamente um dever de o empregador assegurar ao trabalhador formação inicial⁷⁹⁵. Existem também convenções que admitem a realização de estágios prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais, impondo um limite máximo à sua duração⁷⁹⁶.

III. A formação relaciona-se também com a regulação da contratação de trabalhadores menores de 18 anos⁷⁹⁷ 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). Neste domínio, as convenções replicam basicamente as regras legais nos seus diferentes aspetos: quanto às atribuições do empregador⁷⁹⁸, incluindo a obrigação de garantir exames médicos que salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor (cf. art. 72.º CT)⁷⁹⁹; e quanto à imposição que recai sobre o trabalhador em frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁸⁰⁰.

IV. Na formação profissional contínua, o recorte legal vai no sentido de incentivar o envolvimento do empregador, do trabalhador⁸⁰¹ e das suas estruturas de representação coletiva⁸⁰². O seu envolvimento pode ocorrer aquando da definição dos planos de formação.

789 Esta é uma solução muito comum no setor dos transportes – ver, por exemplo, AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 37.º, 5 e 48.º); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 78.º, 2); AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 9.º, 3) –, surgindo também no setor social – AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 26.º) e bombeiros.

790 O pagamento ao trabalhador pressupõe o exercício efetivo da função de formador, mas a base de pagamento pode ser diversa. AE AHBV-Carnaxide/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 62.º, 4): prémio de formação de 25% do vencimento base; AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (cl. 48.º): 20€/dia por formação prática, 50€/dia por formação teórica. O AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 11.º, 8) prevê o pagamento de uma retribuição definida no regulamento interno da empresa.

791 Exemplo: CC CAP/SETAP – BTE 7/2024 [cl. 8.º, 1, d)].

792 Exemplo: AE PORTUGALIA/SPAC – BTE 5/2024 [cl. 10.º, 3, a)] e todas as convenções celebradas pelo SPAC e pelo SIPLA.

793 Exemplo: AE SPdH /SITAVA – BTE 25/2024 (Anexo I – ex.: Técnico Superior - cl. 3.º).

794 Exemplo: AC AUTO-ESTRADAS DO ATLÂNTICO/SETACCOP – BTE 26/2024 (Anexo II).

795 AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 19.º, 2).

796 Exemplo: AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 8.º, 1) e AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 6.º).

797 Exemplo: CC NORQUIFAR/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 31.º, 1).

798 Exemplos: CC UMP /FNE – BTE 15/2024 (cl. 122.º) e AE Fundação José Saramago /CESP BTE 42/2024 (cl. 49.º).

799 Exemplo: CC ACISBL/FEPCES – BTE 1/2024 (cl. 42.º, 2).

800 Exemplo: CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 68.º).

801 AE EMPORDEF /SITAVA – BTE 15/2024 (cl. 16.º, 3): os trabalhadores têm o direito a ser informados sobre as ações de formação profissional.

802 Exemplo: AE EMAS/STAL – BTE 5/2024 (Anexo V, art. 7.º) e AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo V, art. 8.º).

A lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional e, as mais das vezes, a convenção segue o recorte legal. Assim se verifica quando refere que o desenvolvimento da formação deve atender às “caraterísticas do setor de atividade”, à qualificação dos trabalhadores e à dimensão da empresa (art. 131.º, 9, CT); ou quando dá primazia à definição da formação profissional por acordo⁸⁰³ ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁸⁰⁴ ou à que o trabalhador venha a prestar no âmbito de um processo de mobilidade⁸⁰⁵. A enumeração dos conteúdos de formação coincide, maioritariamente, com o elenco constante do art. 133.º CT: línguas estrangeiras⁸⁰⁶, formação tecnológica⁸⁰⁷, tecnologias de informação e comunicação⁸⁰⁸, formação setorial⁸⁰⁹, segurança e saúde no trabalho⁸¹⁰ (ver gráfico seguinte). Nalguns casos, encontram-se situações particulares, como, por exemplo, “o elenco das matérias relevantes para progressão profissional que podem ser desenvolvidas neste âmbito”⁸¹¹.

V. Cumpre também assinalar que começam a desenvolver-se, com algum detalhe, os contextos de formação à distância através de plataformas de *e-learning*⁸¹². Em certos casos, a formação em regime de *e-learning* constitui a regra, sendo muito pontual a formação presencial⁸¹³. Nestas situações, as convenções definem alguns critérios que devem reger a formação *e-learning*, como o período de duração máximo em que deve decorrer a formação⁸¹⁴, o horário em que a formação pode decorrer e como são computados os tempos dentro e/ou fora do PNT⁸¹⁵, bem como a preservação dos tempos de descanso obrigatório e a sua duração diária e semanal⁸¹⁶, prevendo-se, por vezes, o pagamento das horas de formação assistidas fora do horário de trabalho por decisão do empregador⁸¹⁷.

803 Exemplo: AC ARB >Vale de Sorraia/ SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 74.ª, 1).

804 Exemplo: AE MUTUA/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 9.ª, 4) e AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 9.ª, 4).

805 Exemplo: AE AIG EUROPE/STAS BTE 28/2024 (cl. 17.ª, 4).

806 Exemplo: AE CARRIS/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 15.ª, 4).

807 Exemplo: CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 12.ª, 3)

808 Exemplo: AC Infraestrutura de Portugal/SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 14.ª, 2).

809 Exemplo: AE SATA/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 19.ª, 1).

810 Exemplo: SPdH/SAI e paralelos – BTE 25/2024 (cl. 36.ª, 1).

811 AE CASCO PET POTUGAL/FEVICOM – BTE 7/2024 (cl. 11.ª b)); CC ANF/SNF – BTE 23/2024 (cl. 7.ª, a)); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 9.ª).

812 AE TAP/SENPAVAC – BTE 7/2024 (RUPT, cl. 38.ª) e AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 12.ª, 3, 4).

813 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 12.ª, 3 e RUPT, cl. 38.ª), esta última cláusula dispõe: “1- Apenas será planeada nas instalações da empresa a formação que, por decisão da mesma ou nos termos da legislação em vigor, tenha carácter presencial obrigatório. A restante formação será, sempre que possível, facultada por *e-learning* (...)”.

814 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 12.ª, 3 e RUPT, cl. 38.ª).

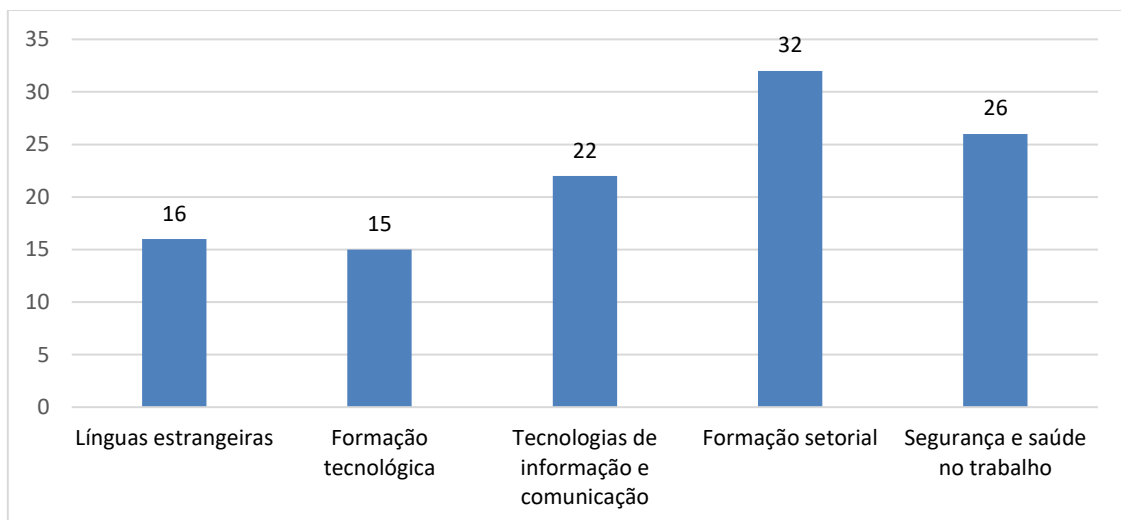
815 Exemplo: CC TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 8.ª, 4): “A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho”, mas com limites para a duração da formação diária; AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 38.ª): sempre que possível decorrerá dentro do horário de trabalho.

816 No setor aéreo, no horário por turnos, as convenções referem a obrigação de respeito do intervalo de descanso do trabalhador, quer diário, quer semanal, mesmo quando se trata de formação em regime de *e-learning* – este é o caso do AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 9.ª, 11-13) e AE TAP/SIMA e TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 12.ª, 12 e 16).

817 Exemplo: AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 8.ª, 7): “Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso”.

VI. Relacionado com as formas de trabalho à distância ou em regime de teletrabalho, continua a surgir a referência à formação profissional “para uso de ferramenta digital em contexto laboral”, de forma a evitar o risco de fadiga e a incentivar o respeito pela separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho⁸¹⁸. Algumas formulações referem-se mesmo ao “direito ao desligar digital no âmbito da relação laboral” de todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho⁸¹⁹.

Gráfico 16 - Formação Profissional 2024 – Conteúdos do Artigo 133.º



Fonte(s): CRL / BTE online/GEP

VII. Desde há vários anos, e com alguma expressão nos instrumentos publicados em 2024 (19 em 118), certas unidades de negociação têm vindo a apostar na frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC)⁸²⁰, privilegiando, outras, a formação profissional que permita a obtenção de certificados de aptidão profissional⁸²¹, no âmbito do sistema nacional de qualificações⁸²², conforme prevê o art. 131.º, 3 a 6, CT.

VIII. Por sua vez, a relevância da formação na progressão profissional tem merecido a atenção da contratação coletiva, assumindo diferentes projeções.

818 AC Liberty Seguros STAS– BTE 9/2024 (cl. 22.ª) e AE AWP P&C/STAS– BTE 41/2024 (cl. 14.ª, 1).

819 AE AIG EUROPE/STAS– BTE 28/2024 (cl. 21.ª, 4): a empresa deverá desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite, nomeadamente, o risco de fadiga.

820 Exemplo: CC CAP/SETAP– BTE 7/2024 [cl. 8.ª, 4 e 7)] e outras convenções do setor agrícola; AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 15ª, 11) e paralelos.

821 Exemplo: CC ANIECA/FECTTRANS– BTE 20/2024 (cl. 4.ª).

822 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 76.ª).

Nuns casos, menciona-se que a formação é condição para a progressão do trabalhador, e requisito de elegibilidade para acesso a concursos internos para categorias superiores⁸²³ ou critério a atender em futura progressão na carreira profissional, em geral⁸²⁴; noutros, constitui fator preferencial no preenchimento de vagas quando há mais de um candidato empresa⁸²⁵. Embora menos usual, a convenção estabelece a concessão de um acréscimo salarial, de acordo com diferentes requisitos e valores (formação profissional pós-laboral superior a 20 horas, pagamento (+ 0,5%)⁸²⁶; conclusão de formação profissional e obtenção de certificado de aptidão profissional (CAP), pagamento (+ 10%)⁸²⁷. Em síntese, existem diversas convenções onde a formação profissional é relevante na progressão, na carreira ou na posição salarial do trabalhador.

IX. Por outro lado, também em 2024, abundam os instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para a reconversão profissional do trabalhador⁸²⁸, fundada em vários motivos: condições de saúde que imponham limitações no exercício da função⁸²⁹; adaptação às novas tecnologias⁸³⁰; reestruturação dos serviços⁸³¹ ou mobilidade funcional⁸³²; excesso de trabalhadores na função ou extinção de equipamentos⁸³³.

X. No que toca à gestão dos tempos de trabalho, por regra, a formação deve ocorrer durante

823 AE SPdH/SITAVA (Anexo I - cl. 11.ª, 4) – BTE 25/2024: a frequência, com aproveitamento, de formação profissional proporcionada pela empresa constitui requisito para evolução de nível. Este critério é comum à maioria das profissões constantes nos AE do setor dos transportes aéreos, em 2024.

824 Exemplo: AE Viking Cruises Portugal /FESMAR– BTE 10/2024 (cl. 88.ª, 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. AC MEO/SINTTAV– BTE 13/2024 [cl. 16.ª, 3, b) i)]: a carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito, implicando que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativa (...) esta formação pode ter “reflexo a sua evolução na carreira profissional”.

825 Exemplos: CC UMP/FNE – BTE 15/2024 (cl. 132.ª, 5); AE EXIDE/SIESI – BTE 22/2024 (cl. 92.ª, 4) e AE AHBV-Carnaxide/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 62.ª, 4); AE TAP/SIMA e TAP/SITAVA– BTE 9/2024 (cl. 21.ª, 1); AC CASCO PET/FEVICOM– BT E7/2024 (cl. 12.ª, 5): o trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, considerado com interesse, tem preferência no preenchimento de vagas ou na evolução na carreira.

826 CC ACRAL/CESP – BTE 20/2024 (Anexo IV, nota).

827 Exemplos: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 72.ª, 6) e CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 22.ª, 12).

828 Exemplo: CC ANIVEC/AIV/FESETE – BTE 18/2024 [cl. 80.ª, c)].

829 Exemplo: CC ANAREC/FEPCEs – BTE 18/2024 (cl. 81.ª).

830 Exemplo: AE EMAS/STAL– BTE 5/2024 [Anexo V, art. 2.ª, 1, b)]; AE AIG EUROPE/STAS– BTE 28/2024 (cl. 22.ª) “1- Nos processos de transformação digital, a empresa informará o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais”; a empresa terá de ministrar a “formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os obrigatoriamente das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretenda implementar internamente”.

831 Por exemplo, AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 31.ª): “em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação”. Também no AE EMAS/STAL– BTE 5/2024 [cl. 13.ª, 4, f)] se diz que sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho, deve informar as comissões sindicais e intersindicais para efeitos de dar parecer.

832 Exemplos: AE EMPORDEF/SITAVA– BTE 15/2024 [cl. 15.ª, c)]; AE AWP P&C/ STAS – BTE 41/2024 (cl. 16.ª, 4).

833 AE Portugalá/SIPLA – BTE 8/2024 (Anexo I, cl. 25.ª e 26.ª): (25.ª) “1- A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria”, o SPAC será consultado sobre a definição desses parâmetros. São nomeados para a formação os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno) e, na falta de voluntários, a nomeação será feita por ordem inversa.

o horário de trabalho⁸³⁴ (35 convenções) quando promovida pelo empregador⁸³⁵. Esta previsão está também mencionada em boa parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas⁸³⁶. Nestas circunstâncias, é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço efetivo⁸³⁷. Quanto à formação ministrada fora do horário de trabalho (17 convenções)⁸³⁸, pode regular-se, por exemplo, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁸³⁹. Há ainda oito referências à possibilidade de a formação ocorrer em dia de descanso⁸⁴⁰.

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 de trabalho habitual constituem, regularmente, um encargo do empregador⁸⁴¹. Se os custos da formação profissional forem avultados, podem ser acordados pactos de permanência⁸⁴² com o período de validade que poderá coincidir, ou não, com o da validade dos títulos obtidos⁸⁴³ (art. 137.º CT). Em 2024, a duração mais usual é de três anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁸⁴⁴.

XII. Esta previsão é muito vulgar nas profissões regulamentadas, isto é, aquelas em que é necessário título profissional específico para acesso à profissão ou para a própria manutenção do respetivo exercício se o título tiver um período de validade limitado onde se fixa que o valor a pagar pelo trabalhador é proporcional ao período em falta até ao termo da data de validade do título⁸⁴⁵. Se o contrato de trabalho cessar antes, por motivos imputáveis ao trabalhador, este obriga-se a

834 Exemplos: AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 13.º, 5) e AE CARRISTUR/FECTTRANS– BTE 44/2024 (cl. 70.º, 5).

835 Exemplo: AE ANEMEDE/SDMP – BTE 1/2024 [cl. 18.º, 1, d)].

836 Formação profissional no âmbito do crédito das 40 horas anual, ver: AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 9.º, 6 a 8) e AE CARRIS/ASPTC– BTE 1/2024 e paralelos (cl. 15.º, 7, 13). De modo mais vantajoso, o CC ACRAL/CESP – BTE 10/2024 (cl. 76, 2.º) 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.

837 Exemplos: AE DHL/SITAVA– BTE 18/2024 (cl. 23.º, 6); convenções outorgadas pela TAP.

838 Exemplo: CC APM-RedeMut/SINAPE– BTE 15/2024 (cl. 20.º, 2).

839 Exemplos: AE EMARP/STAL– BTE 7/2024 (Anexo V, 1.º, 5) e AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 9.º, 6 a 8).

840 Exemplo: AE PORTUGALIA/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 25.º, 4).

841 Exemplo: CC TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 9.º, 4).

842 Exemplos: AE CARRISTUR/SITRA – BTE 34/2024 e paralelos (cl. 70.º); AE Portugal/SIPLA – BTE 8/2024 (cl. 10.º, 1 a 3) e paralelo [(=) BTE 47/2018], que estipula pactos de permanência e prevê a possibilidade de pagamento para desobrigação de permanência.

843 Exemplo: AE SCML/SIM– BTE 33/2024 (cl. 30.º, 1).

844 Ver também o CC ANEMEDE/SDM – BTE 1/2024 (cl. 24.º, 2) e o AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 30.º), que preveem o pagamento do valor das despesas de formação, caso seja incumprido o prazo de permanência e proporcionalmente ao tempo em falta. No caso do AE Easyjet Airline Company/SNPVAC – BTE 8/2024 (cl. 32º) e da formação dos tripulantes de cabine, em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, nos primeiros seis meses, há lugar ao pagamento de 900€ à Easyjet.

845 Exemplo: CC CARRISTUR/ SNBP– BTE 34/2024 e paralelos (cl. 70.º, 3).

reembolsar o empregador das despesas suportadas⁸⁴⁶.

XIII. Na formação por iniciativa do trabalhador, há a possibilidade de o empregador a apoiar, desde que se inclua no âmbito das suas funções ou atividade⁸⁴⁷; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art. 92.º CT)⁸⁴⁸, por vezes com ampliação dos períodos de licença admitidos⁸⁴⁹. Algumas convenções definem alguns parâmetros sobre os conteúdos ou as entidades que podem ministrar a formação⁸⁵⁰, incluindo associações sindicais do setor, desde que certificadas⁸⁵¹.

XIV. Existem, por outro lado, 26 convenções que abordam a temática da formação profissional na perspetiva da “Igualdade e não discriminação” que se projeta em cinco vertentes: igualdade no acesso à formação profissional⁸⁵²; medidas de ação positiva para promover a requalificação profissional de trabalhadores com competências desajustadas para reforçar a sua empregabilidade⁸⁵³; reconversão de trabalhadores portadores de doença, vítimas de acidente de trabalho⁸⁵⁴ ou com capacidade de trabalho reduzida⁸⁵⁵.

XV. Os planos de formação também constituem uma matéria referenciada em algumas convenções, reproduzindo, em regra, o art. 131.º CT. Das 29 ocorrências relativas a este assunto, 24 referem a participação dos representantes dos trabalhadores⁸⁵⁶.

846 Exemplo: AE CARRIS/SNMOT – BTE 13/2023 e paralelos (cl. 15.º, 6).

847 Exemplo: AE TTSL/SITEMAQ – BTE 42/2024 (cl. 13.º, 3 e 7).

848 Exemplo: AE Fundação José Saramago/CESP – BTE 42/2024 (cl. 32.º, 1).

849 Por exemplo, os AE GROQUIFAR/SINDEQ (produtos farmacêuticos) BTE 17/2024 (cl. 44.º, 2), CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 23.º) e AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 29.º, 2) concedem uma licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano, desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço, enquanto o art. 92.º CT prevê a possibilidade de licença sem vencimento de 10 dias anuais.

850 CC ANF/SIFAP – BTE 8/2024 (cl. 57.º): o trabalhador pode beneficiar semestralmente de dois dias para FP no horário de trabalho, se autorizada p/ empregador e promovida por: Associação Nacional das Farmácias, Ordem dos Farmacêuticos ou estabelecimento de ensino superior que confira a licenciatura em ciências farmacêuticas. No AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 93.º, 1 a 5), a formação profissional pode ser selecionada pelo trabalhador, mas só é elegível a formação ministrada pelo Instituto de formação bancária ou pelos sindicatos subscritores do AC.

851 A formação pode ser ministrada pelas associações sindicais: AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 93.º, 1 a 5), CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 21.º) e AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 27.º, 7).

852 Exemplo: AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 12.º).

853 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 10.º).

854 Exemplo: AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 64.º, 5).

855 Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 116.º) e CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.º): 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.

856 No AE AWP P&C/ STAS – BTE 41/2024 (cl. 7.º, 10, 11), o sindicato, a comissão sindical ou os delegados sindicais, podem emitir pareceres sobre os planos de formação.

4.3.7.3 Trabalhador-estudante

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 68 convenções que tratam a matéria, em 2024, verifica-se uma certa semelhança com as formulações de anos anteriores. Continua a simples remissão para o CT⁸⁵⁷, a reprodução do conceito legal⁸⁵⁸, como também o desenvolvimento de alguns segmentos do regime legal.

III. Percorrendo as previsões relativas à duração e organização do tempo de trabalho (cf. art. 90.º CT), existem as formulações habituais:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁸⁵⁹ ou, não sendo possível, dispensa até seis horas semanais⁸⁶⁰, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia;
- a falta para prestação de prova de avaliação, nos termos do art. 91.º CT⁸⁶¹;
- a redução do horário de trabalho para trabalhadores que frequentem currículo académico ou de formação, sem prejuízo da remuneração⁸⁶²;
- a concessão de dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁸⁶³;
- a facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de trabalho suplementar, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado⁸⁶⁴;

857 Exemplos: AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 59.º) e AE METRO MONDEGO/STRUP – BTE 41/2024 (cl. 55.º).

858 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 86.º).

859 Exemplos: AE CAIMA_Celulose/FIEQUIMETAL – BTE 27/2024 (cl. 18.º, 1) e paralelos.

860 Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 [cl. 52, 1 a)].

861 Exemplo: CC AHETA/SITISE – BTE 33/2024 (cl. 94.º, 1).

862 Por exemplo, CC ACISB/FEPCES – BTE 1/2024 (cl. 41.º, 1): os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração. Em sentido idêntico, mas fixando “até ao limite de cento e vinte horas anuais”, CC ACIRO/SITISE – BTE 26/2024 (cl. 50.º, 1 e 2), que também tem um regime específico para aqueles trabalhadores que “frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado”.

863 Exemplos: CC UMP/FNE – BTE 15/2024 [cl. 126.º, 1, a)] e AE SECIL/FEVICOM – BTE 41/2024 [cl. 57.º, 5, a)].

864 Exemplos: AE DHL/SITAVA – BTE 18/2024 (Anexo V - cl. 90.º, 6, 7, 8) e CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 [cl. 93.º, 1, j) e k)].

- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁸⁶⁵;
- o gozo de licença anual sem retribuição, até 10 dias úteis, sem perda de qualquer outra regalia⁸⁶⁶.

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 estudo⁸⁶⁷. 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 trabalhador⁸⁶⁸.

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 adquiridas⁸⁶⁹.

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 escolar⁸⁷⁰ 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”⁸⁷¹, ressalvados os casos em que resulte de causa não imputável ao trabalhador⁸⁷². A falta de aproveitamento ou assiduidade pode ser fundamento para o empregador retirar essas regalias ao trabalhador-estudante.

865 Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 [cl. 52.º, 1 c)].

866 Por exemplo, o AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 77.º, 7) fixa a antecedência exigida para o gozo dessa licença.

867 Exemplo: AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 62.º, 1). CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 50.º, 6): o empregador custeará as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que se integrem no âmbito das atividades específicas da empresa e haja acordo.

868 Por exemplo, AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cls. 107.º, 1, a 111.º): comparticipação em 50% do valor pago.

869 Exemplo: CC UMP/ FNE – BTE 15/2024 (cl. 128.º).

870 AE SECIL/FEVICOM – BTE 41/2024 (cl. 57.º, 17): apoio da empresa a trabalhadores-estudantes pressupõe comprovativo de inscrição, frequência e aproveitamento.

871 Exemplo: AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS BTE 11/2024 (cl. 77.º, 8) que admite que estas regalias podem ser retiradas.

872 Exemplos: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 52.º, 4) e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 52.º, 4).

4.3.8 Igualdade e não discriminação 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 primórdios⁸⁷³, tendo este último princípio dado origem a uma das primeiras diretivas neste domínio⁸⁷⁴. O desenvolvimento de outras vertentes da igualdade de género ocorreu ainda na década de 70⁸⁷⁵, estimulada 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 Amesterdão (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 diretivas⁸⁷⁶. Em 2009, o Tratado de Lisboa introduziu uma cláusula horizontal com vista a integrar a luta contra a discriminação em todas as políticas e medidas da UE (art. 10.º TFUE⁸⁷⁷), dando início ao princípio do *mainstreaming*. A Carta dos Direitos Fundamentais da UE reforçou este quadro tuitivo (cf. arts. 20.º a 26º e 33.º). E, mais recentemente, com 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, deu-se mais um passo na luta contra a discriminação em contexto laboral, ao formalizar-se, de modo

873 Cf. art. 119.º TCEE, que, hoje, se encontra no art. 157.º TFUE.

874 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.

875 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 a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

876 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.

877 “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”.

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 e segs. do CT. O CT procede 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. 35º-A CT.

II. Como foi referido no Relatório de 2023, a reforma operada pela Lei n.º 13/2023 transpôs para a ordem jurídica interna a 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, cuja identificação e sistematização pode ser consultada no Relatório de 2023, para o qual se remete⁸⁷⁸.

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. 3º, 3, CT [als. a) e b)], só autorizando a autonomia coletiva a dispor das mesmas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

A matéria do assédio é tratada, na sequência da opção de sistematização adotada em 2023, no contexto dos riscos psicossociais, inserido no capítulo da SST, pelos motivos explicados no Relatório de 2023. Note-se, contudo, que o assédio pode ser discriminatório e apresenta, por isso, uma forte ligação com este tema, até por força da respetiva sistematização legal que é acolhida em muitas convenções.

No presente ponto, adota-se a seguinte estrutura de análise: em primeiro lugar, analisa-se a regulação geral da igualdade e não discriminação nas convenções, seguida da conciliação entre vida familiar e vida profissional. Esta última envolve duas vertentes distintas, ainda que parcialmente sobreponíveis. Por um lado, analisam-se os conteúdos relativos apenas à tutela da parentalidade e, por outro, os conteúdos promotores da conciliação, de carácter geral, que não se restringem à proteção na parentalidade, mas que abarcam outras relações familiares ou de cuidado, quer no âmbito do

⁸⁷⁸ Ver Relatório 2023: Contexto normativo (pp. 40 ss.) e O princípio da igualdade nas relações laborais (Nota prévia – pp. 194-195).

trabalhador cuidador, quer de situações equiparadas⁸⁷⁹. De qualquer forma, há que recordar que estas categorias autonomizadas para efeito de análise são todas elas parcialmente sobreponíveis entre si, desde logo porque a conciliação também inclui a parentalidade (ainda que não seja redutível a esta) e ambas têm impacto na igualdade e não discriminação.

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 se manteve em 2024. Assim, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação, conciliação ou parentalidade) aumentou ligeiramente para 129 (em 2023 eram 120 e em 2022 eram apenas 109, incluindo este último ano a regulação do assédio, cuja sistematização foi alterada em 2023, como referido *supra*). A regulação destas matérias encontra-se com particular incidência ao nível dos AE (73), seguidos dos CC (42) e dos AC (14). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (106), e embora, num primeiro olhar, pareça decrescer o número de convenções que regulam o tópico da igualdade e não discriminação em geral (2024 – 64; 2023 – 89), este resultado pode decorrer somente do diverso enquadramento realizado em 2024 dos conteúdos convencionais nesta matéria, ou seja, da desagregação dos temas “parentalidade” e “conciliação”.

Quadro 65 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2024 e 2023)

Igualdade e não discriminação e Parentalidade, 2024					2023
Total de Convenções publicadas:				293	299
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	14	73	42	129	120
<i>Conciliação</i>	8	45	19	72	0
<i>Igualdade e não discriminação</i>	8	35	21	64	89
<i>Parentalidade</i>	13	60	33	106	101

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

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 (ponto I, *in fine*). Cumpre aditar, neste contexto, que o CT também contém disposições específicas sobre a tutela

⁸⁷⁹ Note-se que, até agora, a categoria designada como “Parentalidade” absorvia todos os mecanismos de conciliação. Daí que a indicação de zero ocorrências na categoria “Conciliação” em 2023 deva ser interpretada neste contexto, ou seja, as ocorrências relativas à conciliação foram todas enquadradas na “Parentalidade”, mesmo quando os sujeitos destinatários das mesmas não eram filhos ou equiparados.

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), que são parcialmente reproduzidas em várias convenções⁸⁸⁰. Podem também ser encontradas algumas referências pontuais às vítimas de violência doméstica, ainda que com mera repetição parcial da lei⁸⁸¹.

Em 2024, maioritariamente, as convenções incluem a obrigação de não discriminação numa cláusula autónoma⁸⁸², embora também seja comum a sua inclusão no elenco de deveres do empregador⁸⁸³. Raramente, aparece no elenco de garantias dos trabalhadores⁸⁸⁴ e uma convenção inclui tal previsão no catálogo de deveres dos trabalhadores⁸⁸⁵. Também se verifica uma preocupação acrescida com a linguagem inclusiva⁸⁸⁶. Numa situação pontual, encontra-se remissão para as normas internacionais e compromissos assumidos com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores⁸⁸⁷.

Esporadicamente, são referenciadas as principais modalidades de discriminação (direta e indireta)⁸⁸⁸, e é referida a possibilidade de justificação do comportamento através do designado critério ocupacional genuíno que encontra amparo no art. 25.º, 2, CT⁸⁸⁹. 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 imperativas⁸⁹⁰). Algumas convenções aplicam a proibição de discriminação a fatores que não se integram no elenco tradicional de fundamentos proibidos de discriminação (*v.g.*, aspeto físico⁸⁹¹).

880 Exemplos: AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 41.ª, 6, a)) e paralelo reproduzem parcialmente o art. 88.º CT.

881 Cf. AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 16.ª); CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 47.ª).

882 Exemplos: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 22.ª); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 12.ª); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 7.ª).

883 Exemplos: CC AES/FETSE – BTE 4/2024 (cl. 9.ª, 1, p)) e paralelos; AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V, n)); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 13.ª, 2) em relação ao processo de recrutamento.

884 CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 17.ª, m)).

885 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 4.ª, i)).

886 Por exemplo, entre várias convenções, o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 67.ª) clarifica que sempre que “se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos”; em termos próximos, CC NORQUIFAR - Farmacêuticos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 1.ª, 4). O AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 64.ª) é mais abrangente, ao determinar que aquelas expressões “se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais”.

887 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 10.ª).

888 Cf. AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V, al. o)); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 11.ª, 1); CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 14.ª, 2); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 79.ª, 2).

889 Exemplos: AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 7.ª, 3); AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 6.ª, 3); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 11.ª, 2).

890 Exemplo: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 16.ª, 2).

891 *Vd.* AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V, al. p)).

Uma convenção vai para além do regime legal, promovendo a elaboração de planos para a igualdade de género⁸⁹². Outras preveem regimes mais favoráveis para certas categorias vulneráveis de trabalhadores, como aqueles com capacidade de trabalho reduzida⁸⁹³, com deficiência ou doença crónica⁸⁹⁴, ou mais velhos⁸⁹⁵. Estes regimes prendem-se, com preferências de admissão⁸⁹⁶, formação profissional⁸⁹⁷, condições de trabalho⁸⁹⁸, modalidades contratuais⁸⁹⁹ e regimes de tempo de trabalho⁹⁰⁰.

É, em particular, referida a igualdade em matéria de retribuição (“para trabalho igual, salário igual”), normalmente com explicitação de alguns dos fatores proibidos de discriminação⁹⁰¹ ou, mais raramente, com enfoque especial no género⁹⁰². A conciliação ligada à parentalidade como fator discriminatório também é autonomizada em poucas convenções, designadamente em matéria remuneratória⁹⁰³. Por vezes, prevê-se que as ausências ligadas ao gozo de certos direitos parentais e equiparadas a trabalho efetivo não podem constituir fundamento de discriminação, inclusive para

892 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 10.ª, 4).

893 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª); CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 56.ª).

894 Atribuem preferência na admissão a pessoas com deficiência, o CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (Anexo I, II-1.5) e o AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 93.ª) que admite ações afirmativas neste contexto. O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 71.ª, b)) refere-se à “reabilitação de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho”.

895 Por exemplo, há várias convenções a libertarem os trabalhadores do regime de turnos a partir de certa idade e/ou anos de trabalho em turnos (v.g., AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.ª, 14) para os trabalhadores com mais de 55 anos). O CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 34.ª, 6) dispensa os médicos a partir dos 55 anos do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios. Note-se que a idade também é referida em algumas convenções como justificando a capacidade de trabalho reduzida (v.g., CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª).

896 Ver exemplos das notas anteriores.

897 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª). O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 71.ª, c)) refere a “a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especiais”.

898 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª).

899 Por exemplo, o AE CP-Comboios/ASCEF– BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho ou a trabalho à distância aos “trabalhadores portadores de deficiência (60% atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto”.

900 Por exemplo, o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 18.ª, 1, b)) e paralelos referem-se a horário de trabalho específico para trabalhadores com deficiência ou doença crónica; o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª) refere a “adaptação de horário” para trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida; em termos similares, o AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 18.ª, 7, b)) refere-se à adoção de horários adequados aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

901 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 57.ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 54.ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 47.ª).

902 Cf. CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.ª, a)).

903 *Vd.* CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 104.ª, 2).

efeitos remuneratórios⁹⁰⁴, adotando-se um conceito amplo de retribuição⁹⁰⁵ que encontra respaldo no art. 157.º TFUE e no art. 2.º, alínea e), da Diretiva n.º 2006/54/CE supramencionada.

4.3.8.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (cf. 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 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), que alargou o respetivo âmbito para além da parentalidade em benefício dos cuidadores.

A proteção do trabalhador cuidador foi realizada pelo legislador nacional em paralelo com a proteção já conferida no contexto da parentalidade, ou seja, conferindo ao primeiro uma proteção similar àquela que já era atribuída aos progenitores e equiparados. Por isso, a análise da contratação coletiva segue a mesma estrutura para ambos os casos, com um pronto prévio em que se analisa os sujeitos abrangidos pela proteção convencional.

Na análise do conteúdo das convenções seguir-se-á esta estrutura: enquadramento geral (II); âmbito subjetivo (parentalidade e/ou trabalhador cuidador e/ou outros) (III); regimes flexíveis de prestação de trabalho (IV); dispensa de certos regimes de tempo de trabalho (V); direitos de ausência (VI); prestações remuneratórias especiais (VII); proteção em matéria de cessação do contrato (VIII).

II. Várias convenções enunciam o objetivo geral ou o dever do empregador de organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador⁹⁰⁶.

904 Cf. AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cls. 91.ª e 92.ª). Também no AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 6.ª, 5) e paralelos “todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos”. O AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 3.ª, 2, c)) e paralelo determinam que o gozo das licenças parentais não afeta a concessão da “gratificação de balanço”; em termos similares para o prémio de assiduidade, o AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 25/2024 (cl. 89.ª, 5, ij).

905 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 92.ª, 2): “entende-se por «retribuição» toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, prémio de carreira, subsídios de férias e de Natal, ajudas de custo, abono para falhas, subsídio de turno e subsídio de refeição”.

906 Exemplos: AE CITEFORMA/SITese – BTE 16/2024 (cl. 21.ª); CC AARIBATEJO /SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 10.ª, 3).

No que respeita 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 (51) e na regulação do direito a férias (56).

Quadro 66 - Número de convenções que regulam a conciliação da vida familiar e profissional, 2024

Conciliação da Vida Familiar e Profissional, 2024					
Total de Convenções publicadas: 293					
Adaptabilidade	Trabalho suplementar	Horários flexíveis	PNT	Férias	Trab. a tempo parcial
7	51	10	4	56	19

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

Com efeito, é frequente a previsão de regras relativas 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 férias (tal como decorre do art. 241.º, 7, CT)⁹⁰⁷ – por vezes com regime mais favorável do que o legal⁹⁰⁸ –, descanso semanal (em consonância com o art. 232.º, 4, CT)⁹⁰⁹ e horário de trabalho (art. 212.º, 2, b))⁹¹⁰. Raramente, admite-se também a transferência de local de trabalho por motivos de conciliação⁹¹¹.

907 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 46.º, 4); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 42.º, 4); CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 30.º, 10). O AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 28.º, 3) reconhece aos trabalhadores do mesmo agregado familiar “o direito de gozarem, pelo menos 50% das férias, em simultâneo”. Quanto à marcação de férias, além da regra frequente da marcação dos mesmos períodos para membros do agregado familiar, o AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 25.º, 5) admite que “todos os tripulantes que tenham filhos entre os 6 e os 16 anos com frequência escolar têm direito a solicitar férias escolares com um mínimo de 7 dias de calendário e um máximo de 14 dias de calendário nos períodos oficiais de férias escolares”. Solução similar no AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (cl. 40.º, 3, Anexo II).

908 Por exemplo, o AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 38.º, 3) impõe o gozo obrigatório, sem a salvaguarda de exceções relacionadas com prejuízo grave para a empresa. Por sua vez, o CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 25.º, 7) não parece exigir a pertença ao mesmo agregado familiar (“Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente”).

909 Exemplos que visam assegurar a coincidência de descanso semanal de membros do mesmo agregado familiar: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 40.º, 3); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 36.º, 2); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 44.º, 3).

910 Por exemplo, o CC APAT – Transitários/ SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 38.º, 1) determina que “A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.” Em relação ao trabalho em regime de turnos, vd. CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 29.º, 9): “Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes”.

911 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 34.º, 5) admite a transferência decorrente da necessidade de o “trabalhador prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar”.

Esporadicamente, encontram-se normas a dispor que o gozo de certos direitos de conciliação não afeta a majoração da duração das férias reconhecida pela convenção⁹¹², evitando-se, assim, soluções potencialmente discriminatórias em função do género.

III. No que respeita ao âmbito de aplicação dos direitos relativos à conciliação, encontramos muitas referências à proteção da parentalidade⁹¹³, algumas alusões ao trabalhador cuidador⁹¹⁴ e situações que envolvem um coletivo aparentemente mais alargado, tendo em conta que não se exige que o trabalhador tenha o estatuto de cuidador informal não principal⁹¹⁵.

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)⁹¹⁶. Tais referências, em especial as duas primeiras, são bastante frequentes⁹¹⁷.

Por vezes, o regime convencional é mais favorável ao trabalhador do que o regime legal, alargando o leque dos sujeitos com direito ou preferência de acesso a este regime⁹¹⁸ e/ou consagrando um direito similar para horário concentrado⁹¹⁹. Ocasionalmente, encontram-se outras soluções que admitem a

912 Assim, o AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 29.º, 8, g), h), i)) e paralelos, desconsiderando as faltas para “assistência à família, até ao limite do legalmente previsto”, “Licença de parto” e “Licença ao abrigo da parentalidade”; AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 52.º, 4): não determinam a redução do número de dias de férias as ausências ao trabalho previstas no art. 65.º CT referentes ao regime da parentalidade.

913 Exemplos: AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 10.º) e AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 82.º) e paralelos com remissão para a lei; CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 50.º).

914 Exemplos: CC AIMMP/SETACOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 37.º e 38.º); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 16.º, 2); AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cls. 30.º, 2, h) e do RPP 6.º, 2, e 9.º, 2, relativas a faltas e à licença do cuidador); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 32.º, n)) e paralelos, referindo-se à licença do trabalhador cuidador; AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 8.º do RPP) que também reproduz a licença do cuidador prevista no art. 101.º-B CT, mas com um agravamento procedimental, ao impor um aviso prévio de 45 dias em vez dos 10 dias legalmente previstos.

915 Por exemplo, o AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 35.º, 6, a)) e paralelo permitem a jornada contínua “No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente, nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta”; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho, entre outros, a “cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada”; o CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 29.º, 9), em relação ao trabalho em regime de turnos, determina que “Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes”; o AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE11/2024 (cl. 38.º) autoriza a passagem a tempo parcial de trabalhadores “cujos ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento”; o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.º, 2) reconhece esta possibilidade a “Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados”.

916 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, I), iv)) até aos três anos da criança.

917 Exemplos: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, I), ii), iii), iv)); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (art. 7.º, 1, do Anexo I cl. 72.º); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 76.º, 1, q), e 82.º, 2, h)); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cls. 37.º e 38.º) em relação ao trabalhador cuidador.

918 Exemplos: o AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (art. 8.º do Anexo I – Regulamento Interno) reconhece o direito a trabalhar a tempo parcial também a “trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados”; o AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 38.º, 1) reconhece o direito a trabalho a tempo parcial ou horário flexível a “trabalhador cujos ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento”, não tendo de pertencer ao mesmo agregado familiar; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho ou de trabalho à distância, entre outros, aos trabalhadores “que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos” (aumentando a idade legalmente prevista da criança), aos “cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada”.

919 AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 38.º).

jornada contínua⁹²⁰. Nalguns casos, estabelece-se preferência na atribuição do trabalho a tempo parcial a favor do trabalhador com responsabilidades familiares em cumprimento do disposto no art. 152.º CT⁹²¹.

V. Quanto à dispensa de certos regimes de tempo de trabalho, encontram-se variadas disposições convencionais que reproduzem a lei em matéria de dispensa de trabalho suplementar (art. 59.º⁹²², 101.º-G⁹²³ CT), de trabalho noturno (art. 60.º CT)⁹²⁴, de algumas formas flexíveis de organização do tempo de trabalho (art. 58.º CT)⁹²⁵, em especial o banco de horas⁹²⁶. Outras fazem-no de forma, aparentemente, mais restritiva⁹²⁷.

Pontualmente, consagram-se regimes mais favoráveis do que a lei em relação à dispensa de trabalho suplementar⁹²⁸, trabalho noturno⁹²⁹ ou do regime de adaptabilidade⁹³⁰. 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 trabalhadores⁹³¹.

VI. Relativamente aos direitos de ausência, as convenções, normalmente, reproduzem o catálogo legal de licenças, dispensas e faltas legalmente previstas para efeitos de conciliação, sem aditamentos relevantes⁹³², remetem para a lei (tendência que se acentuou em 2024)⁹³³, ou combinam as duas modalidades anteriores⁹³⁴.

920 Exemplos: AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 35.º, 6, a)); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, l), v)).

921 Por exemplo, AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 42.º, 3); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.º, 2); AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 3.º do RTTP).

922 Exemplos: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, l), vi)); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 12.º, 2); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 50.º, 9).

923 Por exemplo, CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2).

924 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, l), vii)); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 57.º, 3).

925 Cf. CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 82.º, 1, p)).

926 Cf. CC AHRESP_refeitórios/ SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.º, 11).

927 Por exemplo, o AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 41.º, 6) e paralelo dispensam da prestação de TS as “mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses”, sem incluir os trabalhadores do sexo masculino com filhos da mesma idade, tal como refere o art. 59.º CT.

928 Entre outros exemplos, o AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.º, 7) alarga a dispensa prevista no art. 59.º CT aos trabalhadores com filhos ou equiparados até aos 24 meses de idade ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica e ainda durante todo o período de aleitação; o CC ACISB/FEPES – BTE 25/2024 (cl. 39.º) também dispensa de TS os trabalhadores “com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica”, conquanto não refira os trabalhadores com filhos menores de 12 meses; o AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 27.º, 5) dispensa os trabalhadores com filhos com idade inferior a dois anos; o AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 22.º, 2, e)) dispensa “o trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos”; o CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2) inclui na dispensa os “trabalhadores em gozo de licença parental”.

929 O AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 38.º) admite a dispensa de trabalho noturno para trabalhadores com responsabilidade familiares.

930 No AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (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 puerpera para este efeito) ou de os trabalhadores terem filhos até 12 meses de idade.

931 Exemplos quanto à adaptabilidade: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.º, 8), CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.º, 8), AE CEFOSAP/SITese – BTE 5/2024 (cl. 25.º, 7).

932 Exemplos: CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 80.º ss.); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cls. 105.º ss.); CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 72.º).

933 Exemplos: CC CNEF/ASPL – BTE 8/2024 (cl. 34.º-A); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 6.º, 1) e paralelos; AE C.C.P./FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 9.º).

934 Exemplos: CC AARIBATEJO /SETAAB – BTE 23/2024 (cls. 64.º ss.); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 75.º ss).

É de assinalar a preocupação em atualizar a regulação convencional destas matérias à luz da reforma operada pela Lei n.º 13/2023. Por exemplo, na adoção da nova forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe (42 dias)⁹³⁵ e/ou da licença exclusiva do pai (28 dias consecutivos de licença obrigatória, acrescidos de sete dias seguidos de licença facultativa)⁹³⁶. Também é reconhecida a possibilidade de gozo da licença parental inicial em regime de tempo parcial, modalidade introduzida pela Lei n.º 13/2023⁹³⁷.

Contudo, várias convenções mantêm a forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe, assim como da licença parental exclusiva do pai, anterior à Lei n.º 13/2023 (= seis semanas e 20 dias úteis, respetivamente)⁹³⁸ ou mesmo uma duração inferior da licença, a par de outros aspetos de regime já modificados antes de 2023⁹³⁹.

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 pai⁹⁴⁰, mas também quanto à duração da licença parental inicial⁹⁴¹, às faltas para assistência a filho⁹⁴² e à licença parental complementar⁹⁴³. Clarificam-se igualmente alguns aspetos relativos à articulação das licenças com as férias⁹⁴⁴.

Em situações pontuais, as convenções atribuem aos trabalhadores direitos de ausência não reconhecidos por lei: dispensas adicionais para o pai após o nascimento da criança⁹⁴⁵, para ambos os

935 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 79.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 80.ª); CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 83.ª, 2); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 79.ª, 2).

936 Cf. CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 81.ª); CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 85.ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 81.ª); AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 82.ª).

937 Cf. CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 82.ª, 4 e 5); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 78.ª, 4 e 5).

938 É o caso do AC NORMAX/FEVICOM – BTE 4/2024 (cl. 48.ª-A) em relação à licença exclusiva do pai, e ainda do CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cls. 108.ª e 110.ª) e do CC AARIBATEJO /SETAAB – BTE 23/2024 (cls. 67.ª, 2, e 69.ª), em relação a ambas, embora este último simultaneamente remeta para o CT.

939 Cf. O CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 51.ª), que se refere a 10 dias úteis de licença exclusiva do pai, mantém várias normas com conteúdo similar às que constavam do CT antes das alterações operadas pela Lei n.º 120/2015. O CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 42.ª, 1, d)) refere-se a uma licença, paga, exclusiva do pai de 15 dias úteis (regime modificado pela Lei n.º 90/2019), embora não seja claro se se pretende assegurar o seu pagamento nos 15 dias (“É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos...”).

940 Por exemplo, o CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 50.ª, 1, 4) atribui ao pai uma licença exclusiva obrigatória de 28 dias úteis e facultativa de sete dias úteis, enquanto a lei se refere a dias consecutivos; o mesmo sucede com o CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 82.ª) e o CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 50.ª, 1, 4).

941 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.ª, 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.”

942 O AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 2.ª, 5, do RPP) alarga o regime legal a menores de 13 anos; o AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 2, a)) justifica, “sem perda de vencimento, um dia suplementar por cada filho menor de 12 anos que faça parte do agregado familiar, após esgotar o limite legal permitido”.

943 O AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 6.ª, 1, do RPP) alarga o regime legal a menores de sete anos, embora, em contrapartida, alargue o período de aviso prévio de 30 (= art. 51.º, 5, CT) para 45 dias (n.º 5).

944 AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 5.ª do RPP): “Sempre que o tripulante o desejar tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental”. Em termos próximos, AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 80.ª, 2).

945 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 2, b)): o pai tem direito a um dia adicional de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho, que acresce à respetiva licença exclusiva.

progenitores no primeiro ano da criança⁹⁴⁶, assim como dispensas parciais no dia de aniversário do filho⁹⁴⁷.

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 lei⁹⁴⁸.

Finalmente, cumpre salientar que algumas normas convencionais contabilizam expressamente certos períodos de ausência para efeitos de subsídio de Natal⁹⁴⁹ ou de alimentação⁹⁵⁰.

VII. A maioria dos direitos em matéria de parentalidade conferidos aos trabalhadores, assim como os direitos do 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 abril)⁹⁵¹. Algumas convenções preveem o adiantamento dos subsídios, caso não sejam imediatamente atribuídos⁹⁵², ou um complemento dos mesmos quando os respetivos montantes são inferiores a 100% da remuneração de referência do beneficiário⁹⁵³.

Várias convenções consagram ainda direitos a prestações especiais, tais como prémios ou subsídios de apoio à natalidade ou adoção⁹⁵⁴, apoio infantil ou escolar⁹⁵⁵, apoio para material escolar⁹⁵⁶ ou na

946 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 2, e)): dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

947 Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 28.ª, 2): “No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição”; em termos similares, AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 34.ª, 3).

948 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 5): ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios-dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a três meses, desde que solicitada com a antecedência de 5 dias úteis. O AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 78.ª, 3 e 4) regula esta modalidade, autorizando ausências até ao limite máximo de 3 dias/ mês, “com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho”.

949 CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 41.ª, 2): “(...) serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por (...) parto, de licença parental exclusiva e obrigatoria do pai (...)”.

950 CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 42.ª, 7): “: As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição”.

951 Este diploma regulamenta a proteção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

952 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 87.ª, 3).

953 AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 28.ª, 4): “A pedido do(a) trabalhador(a) pode a administração portuária, nos casos em que os subsídios previstos na lei, para as situações de gozo de licença parental inicial, exclusiva ou partilhada, sejam inferiores a 100% da remuneração de referência do(a) beneficiário(a), abonar uma compensação correspondente à diferença entre o valor pago pela entidade competente e a percentagem total (100%), até um limite de 150 dias”.

954 Exemplos: AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 51.ª); AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 9).

955 Por exemplo, o AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cls. 113.ª e 114.ª) e paralelo preveem uma comparticipação nas “despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas”; o AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 50.ª) prevê uma comparticipação anual das despesas com creches, infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário (filhos, enteados ou afilhados civis); em termos similares, AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 12 e 13), AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2024 (cl. 85.ª) e AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 54.ª).

956 AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 105.ª).

aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos⁹⁵⁷. Outras mantêm a retribuição em faltas justificadas que envolvem a sua perda à luz do regime legal⁹⁵⁸ ou nas ausências referidas no ponto anterior. Também se encontra a referência a políticas de apoio financeiro a filhos portadores de deficiência⁹⁵⁹.

VIII. Finalmente, em matéria de cessação do contrato de trabalho, encontramos a reprodução do regime legal, *maxime* a necessidade de comunicação à CITE do motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e a denúncia no período experimental de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental ou trabalhador cuidador, em conformidade com o disposto nos arts. 114.º, 5, e 144.º, 3, CT⁹⁶⁰.

Contudo, também há regulações convencionais mais favoráveis ao trabalhador do que o regime legal, embora raras, relativas às consequências da declaração de ilicitude de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante⁹⁶¹ e à denúncia sem aviso prévio do contrato por parte das trabalhadoras grávidas e até 12 meses após o parto⁹⁶².

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 a convenção 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

957 AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 103.º, 2, b)).

958 Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 81.º, a, r)): consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas “Por trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, até dois dias/ano civil para prestar assistência a pessoa cuidada, em caso de doença ou acidente desta”.

959 Exemplos: AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 70.º); AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 104.º, 1); AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 72.º, 1).

960 CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 15.º, o)); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 15.º, o)), sem referência ao trabalhador cuidador; CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 6.º, 15) com referência ao cuidador.

961 CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.º, 3): têm “(...) direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição”.

962 CC AORP/FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.º, 4): “As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito”.

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-se 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 de acesso 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. Em 2024, persiste a tendência de crescimento do número de convenções que trata a proteção de dados pessoais, nas suas diferentes dimensões, já observada em 2023. Continua a sobressair 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 (96 convenções). A previsão de regras sobre meios de vigilância a distância e os dados biométricos são tratados com menor frequência. Em contrapartida, a menção expressa aos meios de comunicação eletrónica subiu fortemente face a 2023 (21 em 2023 e 50 em 2024), associadas, nomeadamente, às regras sobre teletrabalho, cujo regime pressupõe naturalmente tal forma de comunicação.

No quadro seguinte verifica-se que, em 2024, estas matérias são tratadas essencialmente em primeiras convenções e revisões globais (92% de 96 convenções), pois a intervenção de revisões parciais neste domínio é meramente residual (revisões parciais, 2024, 8,3% em 96, enquanto em 2023 era de 10%

em 81). Por outro lado, destaca-se a relevância da negociação coletiva ao nível da empresa (72,9% - 70 em 96 convenções são AE e AC; os restantes 27,1% são CC).

Quadro 67 - Direitos e deveres das partes; em especial, Proteção de dados pessoais (2024 a 2023)

Proteção de dados pessoais, 2024	Subtipo			Total 2024 (293)	2023 (299)
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
Convenções com os subtemas (*)	17	8	71	96	81
<i>Direitos de personalidade em especial</i>	7	3	38	48	73
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	7	5	37	49	17
<i>Meios de vigilância a distância</i>	0	0	2	2	11
<i>Proc. individual e dados de trabalhadores e de outros</i>	9	0	56	65	74
<i>Dados biométricos</i>	1	0	2	3	10

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

(*) Total de convenções que referem pelo menos um dos subtemas (81 em 2023).

Tal como assinalado no relatório de 2023, 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 pessoal⁹⁶³ e do direito de consulta por parte do trabalhador⁹⁶⁴. 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 psicoativas⁹⁶⁵, bem como da confidencialidade destas informações⁹⁶⁶, onde as convenções impõem a privacidade quanto à realização dos testes e do

963 Cf., por exemplo, AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 e paralelo (cl. 18.ª).

964 O AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 [cl. 10.ª, 2, d)] admite a consulta do processo pelo próprio trabalhador ou pelo representante legal, com a sua autorização, dentro dos limites impostos na lei.

965 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2024 (Anexo VII, art. 10.ª 3) e paralelo.

966 Por exemplo, no AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 10.ª, 2) e no AE SCML/SIM – BTE 33/2024 [cl. 15.ª, 1, a)], exige-se que seja assegurada a confidencialidade, perante terceiros, do processo clínico, dos atos de diagnósticos e procedimentos. No AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo VII - arts. 6.º e 7.º), na vigilância da saúde no âmbito do consumo das substâncias psicoativas, assegura-se o sigilo profissional durante as consultas, bem como a garantia da confidencialidade das informações, cabendo ao médico do trabalho a avaliação da capacidade física e psíquica do trabalhador. No CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 11.ª), no âmbito da prevenção e controlo de alcoolemia e substâncias psicótropas, o empregador deverá manter a confidencialidade, privacidade no âmbito da proteção de dados pessoais do trabalhador em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados e respetiva Lei de Execução.

tratamento da informação. Também se encontram regimes especiais para a informação relativa à avaliação de desempenho dos trabalhadores⁹⁶⁷.

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 probidade⁹⁶⁸, reserva da intimidade da vida privada e de dados privados do trabalhador⁹⁶⁹, ou das regras previstas em sede de confidencialidade de mensagens e acesso a informação⁹⁷⁰. Esta imposição, relativa ao respeito pelos dados pessoais, coloca-se, de igual modo, quanto aos candidatos ao emprego⁹⁷¹ (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 trabalhador no contexto pessoal e familiar⁹⁷², através dos deveres de informação do empregador acerca dos sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade⁹⁷³.

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”⁹⁷⁴. Preocupação idêntica se observa relativamente ao trabalhador vítima de violência doméstica, registando-se a garantia de confidencialidade em caso de transferência realizada a seu pedido⁹⁷⁵.

967 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (Anexo I.- art. 18.º): o processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, ou seja, deve ser do estrito conhecimento dos intervenientes. Apenas o avaliador e avaliado poderão ter acesso ao respetivo processo de avaliação de desempenho.

968 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 [cl. 5.ª, c)], CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 [cls. 11.ª, 1, b) e 12.ª, 1, b)] e AE EASYJET/SNPVAC – BTE 8/2024 [cl. 18.ª, 1, b) e 19.ª, 1, 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.

969 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 [cl. 3.ª, 1, 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”.

970 AE CCP/FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 6.ª): impõe a confidencialidade das mensagens de natureza privada do trabalhador.

971 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (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.

972 CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL – BTE 17/2024 (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”.

973 AE CEFOSAP/SITESE– BTE 5/2024 (cl. 17.ª, 9 e 10); AE CITEFORMA/SITESE– BTE 16/2024 (cl. 25.ª, 6 e 7): dever de respeito da privacidade, dos tempos de descanso e repouso da família do trabalhador; AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cls. 26.ª, 27.ª, 1 e 28.ª): 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. Também quanto ao uso de inteligência artificial nas relações laborais: a entidade empregadora informará os trabalhadores quando sejam tomadas decisões que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana. Matéria que é remetida para regulamento interno.

974 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 6) em relação ao assédio; CC AHRESP – Restauração e Bebidas/ SITESE – BTE 9/2024 (cl. 43.ª, 3), em relação à prevenção da discriminação por possíveis resultados positivos de testes de álcool e/ou estupefacientes.

975 CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 47.ª, 4) e AE CP/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 16.ª, 3): é garantida a confidencialidade da situação da vítima de violência doméstica que motiva o pedido de transferência.

A comunicação eletrónica entre o empregador o trabalhador é, igualmente, regulada, impondo-se a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação⁹⁷⁶.

As convenções que se referem ao uso dos meios de vigilância a distância acompanham o figurino da lei, ora através de remissão, ora pela reprodução do art. 20.º CT⁹⁷⁷. Por fim, refira-se que a alusão aos dados biométricos se encontra, maioritariamente, a propósito do controle de assiduidade⁹⁷⁸. Existe um outro caso em que essa referência é feita em termos gerais, reproduzindo as exigências constantes no CT⁹⁷⁹.

4.3.10 Novas tecnologias e relações de trabalho

4.3.10.1 Nota prévia

I. A disciplina legal do regime jurídico do teletrabalho decorre dos arts. 165.º ss. CT e incorpora as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro⁹⁸⁰, e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

II. No essencial, o Código do Trabalho delimita os traços essenciais do regime de 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 possibilite a aplicação do regime à situação concreta (art. 165.º, 2 e 4, CT). Uma vez que, no geral, a lei consagra um regime de mínimos, no presente capítulo analisa-se em que medida a convenção modela o regime às especificidades do seu contexto organizacional ou simplesmente reproduz o teor da lei.

Cumprе recordar que a Lei n.º 83/2021 passou a subordinar o regime do teletrabalho ao “princípio do tratamento mais favorável”, plasmado no art. 3.º, 3, al. k), CT, aditando-o à lista de conteúdos a regular por convenção coletiva (art. 492.º n.º 2, al. i), CT). Paralelamente, regista-se um conjunto de alterações

976 AE RIGHTSQUARE/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 16.ª, 2).

977 O AE ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 8.ª).

978 Exemplo: CC ANIET/SETACCOP – BTE 21/2024 (cl. 41.ª).

979 AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 10.ª): n.º 1 “as partes devem, nos termos previstos 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 caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem”; n.º 2 “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”.

980 O regime do teletrabalho é igualmente aplicável à Administração Pública central, regional e local (cf. art. 5.º da Lei n.º 83/2021). Essa aplicabilidade já resultava do art. 68.º, 1, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: “[...] é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.”

que concorrem para o reforço da tutela do trabalhador, como foi desenvolvido no nosso Relatório de 2022⁹⁸¹.

Destacam-se, também, duas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 13/2023:

- alargamento do direito a teletrabalhar aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica independentemente da idade (art. 166.º-A, 2, CT); e
- modificação do regime da compensação devida ao teletrabalhador pelas despesas adicionais (art. 168.º CT), regulamentado pela Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, 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 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.

4.3.10.2 Teletrabalho

I. A disciplina do teletrabalho tem registado uma tendência de crescimento progressivo, a partir de 2022, coincidindo com a entrada em vigor da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. No arco temporal entre 2021 e 2024, sobressai o número de ocorrências registado em 2024, que é mais do dobro face ao anterior (55 em 2024; 24 em 2023), com particular incidência em revisões parciais e revisões globais (cf. quadro seguinte).

II. No plano tipológico, destacam-se os AE (38), seguidos de CC (12) e, por fim, AC (5); concentrados, maioritariamente, em revisões globais.

Quadro 68 - Número de convenções que regulam o teletrabalho por tipo, 2024, 2023, 2022 e 2021

Teletrabalho, 2024					2023	2022	2021
Total de Convenções publicadas:	293				299	240	208
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total	Total
Teletrabalho	3	11	41	55	24	27	6

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

981 Cf. Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, pp. 191 a 196.

III. Num outro prisma, o cotejo das previsões sobre o teletrabalho no caso das revisões, comparativamente à versão anterior da mesma convenção, permite verificar que a larga maioria das convenções ou regula o regime do teletrabalho pela primeira vez em 2024 (no caso de nove revisões parciais e 18 globais) ou o altera (no caso de duas revisões parciais e cinco globais). As restantes 17 revisões globais apresentam conteúdo igual à versão anterior de convenções que haviam sido publicadas em 2022 e 2023⁹⁸². No ano de 2024 surgiram três novas convenções versando o teletrabalho, como se vê no quadro acima.

IV. Por essa razão é fácil perceber que as soluções encontradas em 2024 vêm muito na linha das formulações publicadas nos dois anos antecedentes e desenvolvidas nos relatórios de 2022 e, particularmente, de 2023; o intuito dessas soluções é acomodar as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021 e também pela Lei n.º 13/2023⁹⁸³.

V. Por outro lado, em 2024, no universo de 55 instrumentos que abordam o tema, sobressai o peso das convenções paralelas (27 em 55), com particular incidência no setor dos transportes (15 em 21 convenções são paralelas)⁹⁸⁴. Há outros setores com dois ou três textos paralelos, como é o caso da banca e seguros⁹⁸⁵, indústria⁹⁸⁶ e águas⁹⁸⁷.

No gráfico seguinte, que mostra as convenções que tratam o teletrabalho por CAE publicadas nos três últimos anos, destaca-se o setor dos transportes (H); note-se, porém, que, no ano passado, metade dessas convenções corresponde a AE celebrados pela CARRIS e, destes IRCT, uma parte são textos paralelos; note-se ainda que há três revisões globais operadas em 2024, relativamente a convenções celebradas anteriormente no mesmo ano, entre a CARRIS e as mesmas partes sindicais⁹⁸⁸. Segue-se o setor da banca e seguros (K), educação (P) e indústria (C). De outra parte, a repartição setorial observada em 2024 apresenta algumas diferenças face aos dois anos anteriores.

982 Em 17 convenções com redação igual, apenas o CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 35.ª, c) é igual à versão anterior, publicada no BTE 16/2021, que se reporta, simplesmente, ao teletrabalho no âmbito do IHT.

983 Cf. Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, pp. 191 a 196; e em 2023, pp. 210 a 216.

984 Para além dos AE outorgados pela CARRIS, ver os AE SPdH/S.I. A; SPdH/SITAVA e SPdH/STAMA – BTE 25/2024 (cl. 19.ª, 3 e 4) e os AE TAP/SIMA e TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 86.ª).

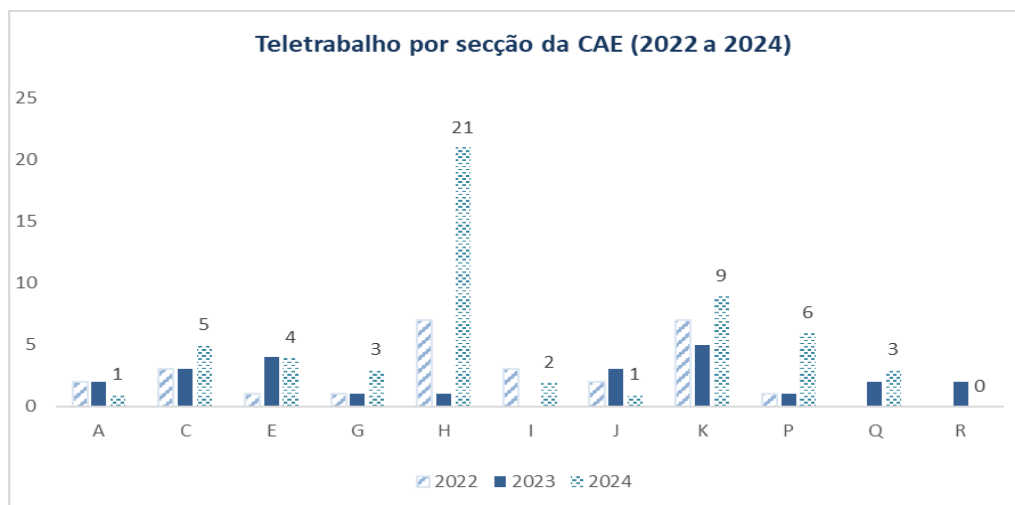
985 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 13.ª).

986 Ver, por exemplo, AE INCM/SITESE – BTE30/2024 (cl. 37.ª) e mais dois paralelos; e Groquifar químicos (3 convenções).

987 AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo XII).

988 Em 2024, foram publicados 10 AE da CARRIS, mas várias convenções são paralelas entre si: há cinco paralelos (BTE 1 e 3), a que se juntam mais três (BTE 33) e finalmente mais dois (BTE 42). A saber: AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024, revisto no BTE 42/2024 (cl. 21.ª-A); AE CARRIS/SITESE – BTE 1, revisto no BTE 33/2024 (cl. 21.ª-A) e AE CARRIS/FECTTRANS, publicado no BTE 3/2024 e revisto no BTE 42/2024 (cl. 21.ª-A).

Gráfico 17 - Número de convenções que tratam o teletrabalho, por secção da CAE, 2022, 2023 e 2024⁹⁸⁹



Fonte: BTE online – GEP e DGERT; apuramentos CRL

VI. Passando em revista o conjunto de convenções que tratam o tema, em 2024, verifica-se que várias convenções remetem para as normas estabelecidas no CT⁹⁹⁰, ou para regulamento interno⁹⁹¹; outras remetem simplesmente a definição das condições de aplicação do teletrabalho para o acordo escrito com o trabalhador, dentro dos parâmetros legais⁹⁹², e uma outra compromete-se a regular o regime posteriormente⁹⁹³. Pontualmente, o teletrabalho continua a surgir no âmbito das modalidades de isenção do horário de trabalho, solução permitida pelo art. 218.º, 1, c), CT⁹⁹⁴.

VII. Como inovação importante, e que traduz um esforço de modulação do regime em função de cada contexto organizacional, assinala-se a previsão de regimes de teletrabalho híbrido ou misto⁹⁹⁵, que estão presentes em 18 das 55 convenções que tratam o tema. Neste domínio, ora são definidas

989 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.

990 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 46.ª) e outros AE celebrados pela TAP; AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (cl. 13.ª); CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 (cl. 18.ª, 11); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 33.ª) e AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 76.ª-A).

991 AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 43.ª, 2); AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 35.ª).

992 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 33.ª) [(=) BTE 16/2023].

993 No AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (Anexo IX, protocolo 2024, 13) [(=) BTE 13/2023], os outorgantes comprometem-se a discutir e analisar as melhores práticas sobre “regras para desempenho do teletrabalho”. Por sua vez, o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo XII) disciplina o regime de teletrabalho, na sequência do compromisso assumido no AE EMARP/SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 116.ª).

994 Nesse sentido, CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 1) e CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 35.ª, c)).

995 AE INCM/SITese – BTE30/2024 (cl. 37.ª).

as várias modalidades deste modelo híbrido⁹⁹⁶, ora se remete a definição da modalidade para o acordo com o trabalhador⁹⁹⁷. A designação pode variar: “teletrabalho parcial”⁹⁹⁸, “regime de alternância”⁹⁹⁹. Com contornos um pouco diferentes do figurino legal, encontra-se também a figura do teletrabalho flexível¹⁰⁰⁰ e do “trabalho remoto”. Esta última refere-se a “trabalho fora do local de trabalho” sem aludir ou pressupor que o trabalho seja prestado com o recurso a tecnologias de informação e de comunicação – que, como se sabe, constitui um elemento essencial ao desempenho da atividade de teletrabalho – mas, em contrapartida, parece remeter para o estatuto legal do teletrabalho, em aspetos como o seguro de acidentes de trabalho, a comparticipação de despesas ou a igualdade de direitos destes trabalhadores¹⁰⁰¹.

VIII. Em 2024, as matérias versadas são semelhantes ao descrito no relatório de 2023, sendo raras as soluções que vão um pouco para além do texto da lei. Assim, surge:

– 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 teletrabalho¹⁰⁰², exigência que, recorde-se, deixou de figurar no CT (art. 166.º, 4) com as modificações introduzidas pela Lei n.º 83/2021. Noutros casos, são estabelecidas as regras sobre a visita às instalações do trabalhador, assumindo redação próxima do art. 170.º CT¹⁰⁰³;

– referência aos termos em que deve ser promovido o acompanhamento do teletrabalhador, devendo a empresa informar o trabalhador por escrito sobre os programas e sistemas adotados para

996 O AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo XII, art. 3.º) prevê a modalidade de teletrabalho misto: a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho; b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho; c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho.

997 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª e 61.ª, 1, h)). Ver também AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 2).

998 e AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª e 61.ª, 1, h)) refere-se a “teletrabalho permanente ou parcial”.

999 AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 35.ª, 2): “Considera-se regime de alternância o exercício de funções que intercala períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da empresa”.

1000 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 17.ª): teletrabalho flexível é o “(...) prestado pontualmente em apenas algum ou alguns dias da semana ou alguma ou algumas semanas por mês, acompanhado da prestação de trabalho presencial nas instalações da empresa nos restantes dias; (...) o trabalhador terá de o solicitar por escrito ao seu superior hierárquico, que emitirá um parecer para decisão ao nível da direção; a análise e decisão da direção obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e área em que está inserido e a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível”. Ver também AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 14.ª, 10).

1001 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 38.ª): por acordo, o trabalhador pode prestar “a sua atividade de forma remota, (em dia inteiro ou parte do dia, ou em alguns dias da semana) desde que atividade seja compatível com a prestação do trabalho fora do local de trabalho e o trabalhador possua meios e instrumentos de trabalho adaptados a essa atividade”.

1002 AE A CARAVELA/ SINTAP – BTE 18/2024 (cl. 14.ª, 6) e paralelo. O AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 17.ª, 2) exige ainda que o teletrabalho seja exercido no local de trabalho correspondente ao domicílio e residência do trabalhador constante do contrato de trabalho, salvo autorização prévia e escrita do empregador. De modo diferente, ver AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 2): o contrato de teletrabalho deve conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido. O contrato deve definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contacta presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

1003 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 39.ª, 5): sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

acompanhar à distância a sua atividade¹⁰⁰⁴, reafirmando-se o respeito pelos períodos de descanso do trabalhador resultantes do horário de trabalho acordado entre as partes¹⁰⁰⁵;

– desenvolvimento do conceito de atividade compatível com o teletrabalho, previsto no art. 166.º, 7, CT, com a identificação das áreas funcionais consideradas compatíveis e não compatíveis, prevendo também o procedimento de requerimento para aplicação do teletrabalho e quais os parâmetros a considerar para a sua aprovação¹⁰⁰⁶;

– 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]¹⁰⁰⁷;

– regras sobre a aplicação ao teletrabalhador do regime de segurança e saúde no trabalho¹⁰⁰⁸, incluindo a determinação expressa de cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 170.º-A CT)¹⁰⁰⁹; nalguns casos é regulada a visita dos técnicos de SST ao local onde o trabalhador presta a sua atividade, estando previstos exames periódicos aos trabalhadores em teletrabalho¹⁰¹⁰;

– referência ao respeito pela privacidade do trabalhador, proibindo o acesso por meios digitais a qualquer informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar¹⁰¹¹, nuns casos reproduzindo a lei (art. 170.º, 4 e 5, CT)¹⁰¹²;

1004 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 9): a empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

1005 AE CVP/FENPROF e AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 9.º, 9): o controlo da prestação do trabalho, por parte do empregador deve respeitar os princípios da proporcionalidade e transparência, sendo proibido impor conexão permanente, por meio de imagem ou som e devendo o empregador abster-se de contactar o trabalhador nos períodos de descanso

1006 AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo XII – art 1.º e 2.º): “Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica”; mas não considera compatíveis, as funções dos serviços de atendimento ao público presencial, as funções dos agentes de fiscalização, dos fiéis de armazém e das carreiras operacionais. O regime de teletrabalho começa com o requerimento pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente pedido de acordo de teletrabalho; e no processo de decisão são ponderados vários fatores: i) (in)compatibilidade das funções desempenhadas com o teletrabalho; ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados; iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida; iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos; v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas; vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho; vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial; viii) A (des)necessidade de recrutamento de novos trabalhadores(...).

1007 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.º, 6) [(=) BTE 7/2023: impõe a presença do trabalhador, no mínimo de dois em dois meses, conforme art. 169.º-B, 1, c), CT.

1008 AE CVP/FENPROF e AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 9.º, 11) e AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo XII): o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.

1009 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.º: “No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”.

1010 AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 39.º, 6): - “Nos termos da lei o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade (...)”. Regime idêntico em AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo XII, art. 4.º): “(...) com respeito pela privacidade do trabalhador, o empregador deve organizar os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de SST (...)”, por sua vez, o trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pela EMARP para avaliação e controlo das condições de SST sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador”.

1011 AE CVP/FENPROF e AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 9.º, 11) e AE CCL/SITSE – BTE 11/2024 (cl. 11.º-A, 10) e AE outorgados pela CARRIS (Cl. 21.º-A).

1012 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 39.º, 5): “Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador, conforme art. 170.º, 4 e 5, CT”.

– regras sobre a duração do acordo de teletrabalho¹⁰¹³ ou do prazo mínimo de antecedência para denúncia e cessação desta modalidade¹⁰¹⁴ (art. 167.º CT); prevendo, nalguns casos, as situações em que pode haver lugar a cessação do regime de teletrabalho se não forem cumpridos os requisitos consagrados na convenção¹⁰¹⁵;

– reconhecimento de que o sindicato pode proceder à divulgação de informações de interesse sindical ou profissional aos trabalhadores em teletrabalho em regime permanente ou em regime híbrido, através do correio eletrónico, lista disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante¹⁰¹⁶; e também o direito do teletrabalhador de participar na atividade sindical da empresa, nomeadamente nas reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores (conforme prevê o art. 169.º, 1, b), CT), bem como a receber a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, através do correio eletrónico da empresa, permitida pelo art. 465.º CT¹⁰¹⁷.

IX. 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 reproduzem o estabelecido no art. 166.º-A CT. Assim sucede, quando o “empregador não pode recusar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho” sempre que o trabalhador portador de deficiência ou doença crónica o solicite por escrito¹⁰¹⁸. Direito semelhante é reconhecido a pais de filhos menores de 12 anos¹⁰¹⁹, enquanto o 166.º-A, 2, CT, se refere

1013 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 20.ª, 14)) [(=) BTE 7/2023] e AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo XII, art. 3.º) e, aos trabalhadores já vinculados à empresa, a duração é de seis meses renováveis; AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 16.ª, 3): a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

1014 Dispõem sobre o prazo para denúncia do acordo de teletrabalho o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 ((cl. 20.ª, 15)) [(=) BTE 7/2023]: pré-aviso de 60 dias, conforme o art. 167.º, 5, CT; e o AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 16.ª, 3): ver nota anterior, antecedência mínima de 3 meses.

1015 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo XII, art. 4.º, 3): “O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pela EMARP para avaliação e controlo das condições de SST (...)”; “5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho”.

1016 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 61.ª, 1, h)): No exercício legal das atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos o direito de afixar no interior da empresa e em local disponibilizado para o efeito, bem como no portal interno da empresa informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho em, lista disponibilizada pela empresa.

1017 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 39.ª, 1): refere-se à igualdade de direitos e deveres do teletrabalhador “incluindo o acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, através do direito a participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa”; e a participação na eleição e participação nas estruturas de representação coletiva, podendo utilizar para esse efeito as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho, nomeadamente, para divulgação da informação prevista no art. 465.º, 1, CT; o AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 45.ª, 1, f) e g) e 3): prevê a possibilidade de distribuição da informação sobre a atividade sindical por correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, por lista disponibilizada pelo empregador e o exercício do direito à atividade sindical deverá aplicar-se aos teletrabalhadores, com as necessárias adaptações.

1018 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8): têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60% atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto.

1019 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8): têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho trabalhadores com 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

a filhos menores de três anos e até oito anos em certas condições¹⁰²⁰; 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 principal¹⁰²¹ (ver *supra* 4.3.8.).

Mas, nalguns casos, parece que a convenção vai para além daquela norma quando reconhece o direito ao regime de teletrabalho a todos os trabalhadores, devendo a recusa do empregador ser fundamentada¹⁰²².

X. A previsão dos encargos financeiros decorrentes da aplicação do teletrabalho e a suportar pelo empregador surge regulada em 28 das 55 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 variadas. 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 retribuição¹⁰²³ – na linha do disposto na Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro. Por vezes, a convenção prevê o pagamento dos valores constantes da portaria, majorados em 50%¹⁰²⁴; noutros casos, o empregador assume as

razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

1020 Reproduzindo o art. 166.º-A, CT, ver AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 21.º-A) e paralelos.

1021 AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 8): 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, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho, nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

1022 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 17.º, 2), CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.º-A, 2) e CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 10.º, 2): “Sempre que um trabalhador cujas funções, métodos de trabalho e recursos disponíveis” permitam a execução de funções em teletrabalho, a recusa da entidade empregadora ao requerimento do trabalhador “deverá ser devidamente fundamentada”.

1023 O AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 ((cl. 20.º, 12)) [(=) BTE 7/2023] prevê um subsídio diário no valor ilíquido de 2,00 €, por cada dia de teletrabalho efetivamente prestado; o AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 13.º, 2) e paralelo, 1,00€ por cada dia; o AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 17.º, 4) no valor fixo de 1,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado em regime de teletrabalho. Regime ligeiramente diferente resulta do CC AHETA/SITESE – BTE 33/2024 (cl. 10.º): “4-Cabe ao empregador facultar os meios adequados para o exercício do teletrabalho, salvo se o trabalhador na proposta de teletrabalho manifestar que assegura parte deles”. Mas a empresa assegurará sempre: a) Material de escritório; b) Ajuda de custo para fazer face ao aumento das despesas do domicílio relativas a eletricidade, água e comunicações, com os seguintes valores: – Consumo de eletricidade residencial 0,15 €/dia; – Consumo de internet pessoal ...0,60 €/dia; Computador ou equipamento informático equivalente pessoal... 0,75 €/dia”. Valores idênticos no CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/FIEQUIMETAL, – BTE 17/2024 (cl. 22.º, 2)

1024 O AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 14.º, 7 e 8) estabelece a compensação do trabalhador por “todas as despesas adicionais decorrentes da prestação das suas funções” (...) “em condições normais de mercado”, mas “até aos limites dos valores previstos nos termos dos números 2, 3 e 6 do art. 168.º do Código do Trabalho majorados em 50%”. Em sentido idêntico, veja-se o CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 33.º, 5 e 6), mas, neste caso, só é pago nos dias completos em teletrabalho, isto é, considera-se dia completo “períodos não inferiores a um sexto das horas de trabalho semanal”.

despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos¹⁰²⁵; e noutros, ainda, a convenção reconhece o direito a compensação, cujo valor será definido por acordo¹⁰²⁶. Embora menos comum, pode haver lugar ao pagamento de uma compensação mensal, a conceder 11 meses no ano, em caso de teletrabalho integral¹⁰²⁷. E, por fim, um AE prevê tanto o pagamento das despesas do teletrabalhador, como do trabalhador em regime presencial¹⁰²⁸.

Ainda a propósito dos encargos do empregador, continua a surgir amiúde a referência ao direito ao subsídio de alimentação do teletrabalhador¹⁰²⁹, apesar de a lei não exigir o seu pagamento (10 em 50 convenções referem-no expressamente e, na larga maioria das mesmas que versam o tema, refere-se que há igualdade de direitos dos teletrabalhadores, estando nalgumas convenções implícito o subsídio de refeição).

XI. 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 profissionais¹⁰³⁰, 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 digital¹⁰³¹.

1025 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 17.ª, 4 e 5) e CCL/SITESE – BTE 11/2024 (cl. 11.ª-A, 4 e 5): “4-O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho (...). 5-São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho(...), incluindo acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”.

1026 AE CVP/FENPROF e AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 9.ª, 4).

1027 CC CNEF/ASPL e CC CNEF/SPLIU – BTE 8/2024 (cl. 45.ª-A): “1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho”.

1028 AE INCM/SINTTAV – BTE 30/2024 (cl. 35, 36 e 37.ª) [(=) BTE 46/2022]. prevê o pagamento de 40€, a título de 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 integral; no caso do trabalho em regime híbrido, o valor mantém-se, independentemente da proporção de trabalho presencial ou remoto.

1029 Por exemplo, AE MUDUM/STAS – BTE 28 (cl. 17.ª, 8) e CC AIMMAP/SINDEL – BTE 19/2024 (cl. 47.ª, 1).

1030 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 ((cl. 20.ª, 8)) [(=) BTE 7/2023]: “3- Os regulamentos internos da empresa deverão especificar e determinar, de modo preciso, que tipo de uso pessoal é autorizado dos equipamentos disponibilizados, estabelecendo garantias que visem preservar a intimidade do trabalhador, estabelecendo nomeadamente os períodos, se for caso, em que os dispositivos poderão ser utilizados para fins privados e quais os respetivos critérios”.

1031 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 40.ª): “1 - (...) o regime de teletrabalho implica, para a empresa, os seguintes deveres especiais: a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade; b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso; c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador,...); d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho; e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada; f) Facultar ao trabalhador a

XII. 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, 9, CT). Em 2024, várias convenções remetem a densificação do regime de teletrabalho para regulamento interno (11 em 55)¹⁰³², com prévia auscultação das organizações representativas dos trabalhadores¹⁰³³ ou prevendo que o sindicato outorgante seja ouvido previamente à entrada em vigor do regulamento interno¹⁰³⁴. Neste âmbito, algumas convenções elencam o conjunto de matérias a densificar no regulamento interno¹⁰³⁵. 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 híbrido¹⁰³⁶.

XIII. O dever de abstenção de contacto do empregador (ou o direito a desligar da parte do trabalhador) 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 continua a ser forte a sua relação com operacionalização do regime jurídico 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 trabalhador¹⁰³⁷ e o respeito pela conciliação com a vida familiar¹⁰³⁸. Noutros casos, a convenção refere-se 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”¹⁰³⁹.

formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho. 2- (...) o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais: a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos (...); b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada; c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele; d) Observar as diretrizes do empregador sobre SST”.

1032 Por exemplo, AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (cl. 43.ª) e AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 35.ª).

1033 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 15.ª) e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 15.ª) [(=) BTE 18/2023].

1034 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 13.ª, 6).

1035 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 13.ª, 7): empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que aceita a adoção do teletrabalho, que deverá prever, nomeadamente: “a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador”(conforme as regras do ACT e da lei, quanto à organização do tempo de trabalho; b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho”.

1036 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 ((cl. 20.ª, 1)) [(=) BTE 7/2023]: o acordo escrito para a prestação subordinada de teletrabalho deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor.

1037 Por exemplo, AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 ((cl. 20.ª, 8)) [(=) BTE 7/2023] e CCL/SITese – BTE 11/2024 (cl. 11.ª-A, 9): reconhecem 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. Em sentido idêntico, AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (cl. 22.ª): “1- A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados. 2- A empresa reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação com a vida pessoal e familiar”.

1038 AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (cl. 22.ª, 2).

1039 AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 21.ª, 4) [(=) BTE 7/2023], redação semelhante no AE GENERALI/SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 21.ª, 2).

4.3.11 Avaliação de desempenho

I. É cada vez mais usual as convenções coletivas regularem a avaliação de desempenho, implementando, através de normas convencionais, o que tradicionalmente era entendido como uma prerrogativa estritamente gestonária do empregador. Na realidade, a sua presença nas convenções tem vindo a crescer, em especial nas de âmbito empresarial (AE), o que, de certo modo, traduz a ligação dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva (ver quadro seguinte).

II. Em 2024, o número de ocorrências sobre o tema regista um crescimento na ordem dos 82,5%, face a 2023, repartindo-se por revisões globais (48), primeiras convenções (15) e revisões parciais (10), com destaque para os instrumentos convencionais celebrados por empresas do setor público empresarial, nos setores dos transportes e saúde¹⁰⁴⁰. Uma parte deste universo corresponde a convenções paralelas.

Quadro 69 - Número de convenções que regulam a avaliação de desempenho (2024 e 2023)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, 2024					2023
Total de Convenções publicadas:					299
	AC	AE	CC	Total	N.º convenções
1ª convenção	0	13	2	15	13
Revisão Parcial	1	6	3	10	8
Revisão Global	4	41	3	48	19
Total	5	60	8	73	40

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 atividade¹⁰⁴¹, onde sobressaem três grandes eixos de abordagem, já conhecidos:

– a convenção faz mera alusão à existência de um regime de avaliação de desempenho, sem definir os seus contornos¹⁰⁴²;

¹⁰⁴⁰ Por exemplo, os AE celebrados, 2024, pela CARRIS, CARRISTUR, TAP, PORTUGALIA e ULS, assinalada no capítulo (SPE).

¹⁰⁴¹ Assim, na distribuição de água e tratamento de resíduos (CAE-E), AE EMAS-BEJA/STAL – BTE 05/2024, AE EMARP/SINTAP – BTE 07/2024 e AE ÁGUAS de Coimbra /SINTAP – BTE 30/2024; e nos Transportes (CAE-H), CARRIS/SITESE – BTE 1/2024 e CARRISTUR e paralelos; TAP/SITEMA – 7/2024 e Portugal; e no setor da banca e seguros: AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 5.ª); AE AWP P&CC /STAS – BTE 41/2024 (cl. 4.ª); AE MÚTUA/ SINAPSA (cls. 5.ª e 7.ª); entre outros.

¹⁰⁴² Em 2024, encontram-se poucas ocorrências: CC AHRESP_alojamento/SITESE e CC AHRESP_restauração e bebidas/SITESE – ambos BTE 9/2024 (cl. 13.ª); AE UPS OF PORTUGAL/SNTCT – BTE 28/2024 e AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 26.ª).

– a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e princípios, remetendo para o empregador o ato de o regulamentar¹⁰⁴³;

– a convenção regula detalhadamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo¹⁰⁴⁴.

Uma outra dimensão relevante, prende-se com a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções¹⁰⁴⁵. Assim sucede em 74% das convenções (54 em 73), sendo certo que, nalguns casos, essa progressão continua a pressupor a ponderação do correspondente impacto orçamental¹⁰⁴⁶. Noutras situações, pelo contrário, a progressão parece implicar a avaliação de desempenho, mas a convenção não a disciplina, pressupondo-se que o regime de avaliação é estabelecido por ato de gestão da empresa¹⁰⁴⁷, como se verá adiante.

IV. A disciplina convencional do regime de avaliação de desempenho trata usualmente um conjunto de matérias de que se dará nota de seguida:

– previsão de certa periodicidade, tradicionalmente, anual¹⁰⁴⁸, embora possam surgir outras situações¹⁰⁴⁹;

– definição de critérios de avaliação¹⁰⁵⁰, com a possibilidade de os dar a conhecer previamente aos sindicatos outorgantes da convenção¹⁰⁵¹;

1043 Exemplos: AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 4.ª); AE MÚTUA/ SINAPSA (cls. 5.ª e 7.ª); AE ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 23.ª); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 10.ª). Já o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 10.ª) e paralelos remetem para o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

1044 Exemplos: AE CARRIS/SITRA – BTE 1/2024 (Anexo VII); AE PORTWAY/SIMAMEVIP – BTE 8/2024 (Anexo II-Regulamento de Avaliação de Desempenho).

1045 Exemplos: AE ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 23.ª, 1); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 58.ª e Anexo II). Ver também o AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 4.ª, 9), onde o resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos. Na mesma convenção (cl. 6.ª, 1), as progressões obrigatórias têm em conta um conjunto de fatores: a) Avaliação de desempenho; b) Formação profissional da iniciativa do empregador e respetivo grau de aproveitamento; c) Anos de experiência na categoria, subcategoria e no empregador; d) Situação económica e financeira da empresa.

1046 Exemplo: AC SCML/STE – BTE 47/2024 [cl. 24.ª, 2, a)]; AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 6.ª, 1).

1047 Exemplo: AE ZURICH/SINAPSA – BTE 26/2024 (cl. 5.ª, 1), no qual a evolução na carreira pressupõe a avaliação, mas esta não está regulada na convenção. Em sentido idêntico, CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 9.ª, 1).

1048 Exemplos: AE CARRIS/SITESE – BTE 1/2024 (Anexo VII - arts. 11.ª, 4, e 17ª).

1049 O AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (Anexo I, cl. 14.ª, 4) prevê periodicidade bianual.

1050 Exemplo: AE CARRIS/ SITRA – BTE 1/2024 (Anexo VII, art. 9.ª).

1051 AE Portway/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 96.ª, 3): conhecimento prévio dos sindicatos, com 45 dias de antecedência relativamente à sua entrada em vigor. Diferentemente, o AC SCML/STE – BTE 47/2024 [cl. 25.ª, 5)] não define prazo e, no AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 58.ª, 4), o empregador dará conhecimento aos sindicatos outorgantes da metodologia do processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais, sempre que há revisão da convenção. Já o AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (Anexo I, art. 14.ª) admite que o sindicato outorgante se faça representar nas reuniões da comissão de avaliação, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com o art. 88.º RGPD.

- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais¹⁰⁵² e também da forma como são monitorizados¹⁰⁵³;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador¹⁰⁵⁴;
- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso¹⁰⁵⁵, que pode integrar representantes dos trabalhadores¹⁰⁵⁶;
- participação de comissões de composição paritária, onde poderão participar os representantes dos trabalhadores ou do sindicato outorgante na elaboração de parecer sobre o plano de objetivos a ter em conta na avaliação¹⁰⁵⁷ ou na elaboração de parecer sobre o recurso do trabalhador¹⁰⁵⁸. Nalguns casos, a composição dessa comissão é endossada ao empregador¹⁰⁵⁹;
- atribuição de prémio em função da avaliação de desempenho, dependente, nalguns casos, da situação financeira do empregador¹⁰⁶⁰;
- atribuição de apoio escolar a filhos, se a avaliação do trabalhador for positiva¹⁰⁶¹;

1052 Exemplo: AE DOCAPESCA/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (Anexo I-Seção F, 5).

1053 AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 [cl. 5.ª, 2, c), 5)] e outras convenções do setor segurador.

1054 Exemplo: AE SCML/SIM – BTE 33/2024 [Anexo I - cl. 29.ª, d)].

1055 Exemplos: AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 [cl. 5.ª, 2, c), 5)]; AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 11.ª, 3, 4); AECARRISTUR/ASPTC BTE 34/2024 (Anexo V, 3 e 4).

1056 AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 5.ª, 8).

1057 Exemplo: AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 27.ª, 12 a 15).

1058 As soluções sobre a amplitude e a composição das comissões de recurso da avaliação do trabalhador são diversas. Assim, os AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo IV – art. 14.º e 21.º), AE Portway /SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 113.ª, 2) e AE Portway/SIMAMEVIP – BTE 12/2024 (cl. 96.ª, 2) dispõem que “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”. De modo diferente, admitindo uma comissão de recurso de composição paritária, constituída por um representante designado pela empresa e por um representante designado pelo sindicato (e não representante do trabalhador), mas cujo parecer não tem caráter vinculativo, veja-se o AE CARRISTUR/ASPTC BTE 34/2024 (Anexo V, 3 e 4). Existe ainda uma terceira situação, no caso do AE CARRIS/SITESE – BTE 1/2024 (Anexo VII – arts. 15.º, 7 a 9 e 16.º) e paralelos, em que a comissão de recurso é constituída por um representante da empresa, outro dos sindicatos outorgantes e por um terceiro, escolhido de comum acordo, sendo o parecer de natureza não vinculativa; se o trabalhador recorrente não for sindicalizado poderá indicar qualquer um dos sindicatos outorgantes.

1059 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 27.ª, 13) “É constituída uma comissão de gestão do processo de avaliação de desempenho, que reportará ao conselho de administração do OPART, cuja composição será definida, periodicamente, pelo OPART.”

1060 Exemplo: AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 [Anexo I – Art. 3.º, d)] e AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 5.ª). O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

1061 AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 5.ª, 3 e 54.ª, 3): a atribuição de apoio escolar ao educando do trabalhador depende da verificação dos requisitos constantes na convenção, incluindo na avaliação de desempenho positiva do trabalhador, no ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;

– respeito pelos dados pessoais do trabalhador, recolhidos durante o processo de avaliação, e pela sua vida privada¹⁰⁶², preservando a confidencialidade do processo de avaliação¹⁰⁶³.

Por último, importa referir outros impactos do regime de avaliação na esfera jurídica do trabalhador, para além da clássica promoção ou progressão. Em 2024, encontra-se a majoração de férias¹⁰⁶⁴ para as situações de menção positiva, ou o reconhecimento da progressão por mérito para as situações com duas avaliações muito bom¹⁰⁶⁵, por um lado; e, sempre que necessário, realização de um plano de desenvolvimento para melhoria de desempenho¹⁰⁶⁶, ou aferição de possíveis necessidades de formação profissional¹⁰⁶⁷, por outro lado.

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 2024, há 32 convenções (em 95) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho¹⁰⁶⁸. Nestas situações, os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)¹⁰⁶⁹ e/ou qualificação profissional¹⁰⁷⁰. Nalgumas situações, a progressão pode passar por um concurso, de acordo com os critérios e procedimentos plasmados na convenção¹⁰⁷¹.

1062 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 27.º, 3-5): a informação recolhida no processo de avaliação de desempenho visa facilitar a tomada de decisões, designadamente, sobre “(n.º 3). formação profissional, progressão profissional, mobilidade na carreira, valorização profissional, promoções e mudança de funções, (...)”. 4-A avaliação será feita sobre fatores previamente definidos e devidamente caracterizados, não podendo incidir expressamente sobre os aspetos que possam envolver a sua vida pessoal, salvo quando tenha reflexos na prestação da atividade laboral ou na organização e funcionamento do OPART, quanto ao género, orientação religiosa, política, sindical, sexual, familiar, entre outras. (n.º 5) Mas aquelas informações “podem ser, apenas, utilizadas para os fins indicados no número 3”.

1063 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (Anexo I – art. 18.º).

1064 Exemplo: AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 38.º, 4); Parques tejo/SINTAP – BTE 25/2024 (cl. 38.º, 2).

1065 Exemplo: AE EMAS-BEJA/STAL – BTE 05/2024 (Anexo II, D, n.º 7).

1066 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo IV-art. 23.º).

1067 Exemplo AE CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 [Anexo III- RAD-art. 27.º, b)].

1068 Em 2024, 95 convenções regulam progressões e promoções, associadas, ou não, a modelos de avaliação de desempenho.

1069 Admitindo a possibilidade de progressão, decorridos cinco anos de antiguidade do trabalhador, na ausência de avaliação de desempenho, ver CC AHRESP/SITESE – BTE 9/2024 (cl. 13.º) e AE AHBC/SNBP – BTE 34/2024 (cl. 11.º).

1070 Exemplo: AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024 [cl. 13.º, 2, d)].

1071 Nesse sentido, o setor aéreo, onde o exercício profissional pressupõe certificação específica. Assim, o AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (Anexo I, art. 14.º).

Quadro 70 - Número de convenções que regulam a evolução profissional (2024 e 2023)

EVOLUÇÃO PROFISSIONAL, 2024					2023
Total de Convenções publicadas:					299
	AC	AE	CC	Total	N.º convenções
1ª convenção	0	14	3	17	21
Revisão Parcial	0	3	6	9	24
Revisão Global	4	48	17	69	50
Total	4	65	26	95	95

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

4.3.12 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. A Constituição consagra a existência e os direitos das comissões de trabalhadores (art. 54º CRP), bem como a liberdade sindical e os direitos das associações sindicais e contratação coletiva (arts. 55º e 56º CRP). O respetivo regime jurídico é amplamente desenvolvido no Código do Trabalho: a definição do estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e os direitos dos seus titulares¹⁰⁷² (arts. 404.º a 414.º CT), o regime das comissões de trabalhadores (arts. 415 a 439) e a disciplina da atividade sindical no seio das empresas (arts. 460.º a 468.º CT). Refira-se ainda que os direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores consagrados na lei podem ser objeto de derrogação por IRCT que disponha em sentido mais favorável [art. 3.º, 3, n), CT].

Cumprir recordar que quer a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, quer a Lei n.º 13/2023, de 2 de abril, promoveram alterações ao Código do Trabalho com impacto no estatuto e na margem de atuação destas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, procurou 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

¹⁰⁷² 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 n.º 89/391/CEE e n.º 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.

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).

Já 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).

Em 2024, 125 das 293 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa – quase 43%, que compara com 35% no ano anterior (105 em 299) – concentradas, essencialmente, em revisões globais (73% de 125) e primeiras convenções (15% de 125). O tema marca presença maioritária em AE (61% em 2024; 51% em 2023), seguem-se os CC (30% em 2024 e 40% em 2023) e, finalmente, os AC (10%, valor igual a 2023) (quadro 71).

Quadro 71 - Número de convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa (2024 e 2023)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA, 2024					2023
Total de Convenções publicadas: 293					(299)
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	0	15	4	19	24
Revisão Parcial	3	3	9	15	25
Revisão Global	9	58	24	91	56
Total	12	76	37	125	105

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

II. Como se disse nos relatórios anteriores, para além do regime das estruturas de representação sindical, são comuns as referências a outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores¹⁰⁷³ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho¹⁰⁷⁴, nuns casos reproduzindo o texto legal quanto à proteção dos representantes dos trabalhadores ou referindo-se ao exercício por parte de representantes sindicais nestas outras

¹⁰⁷³ Por exemplo, CC AHRESP_alojamento /SITESE – BTE 9/2024 [(cl. 10.ª, m)] que estipula 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. Ou ainda, AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 24.ª, 4), que, quanto à implementação de horários, impõe parecer prévio da comissão de trabalhadores.

¹⁰⁷⁴ Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 86.ª, 2) e CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 96.ª, 4).

estruturas (Saúde e Segurança no Trabalho). No presente capítulo, a análise centra-se, sobretudo, na atividade sindical nas empresas.

III. Os textos das convenções apresentam as variações habituais: ora se encontra a remissão genérica para a lei¹⁰⁷⁵; 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 melhoram aspetos desse regime legal¹⁰⁷⁶.

IV. Quanto ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º CT), 50 convenções referem este tema, a maioria das quais reproduzindo o texto da lei. Assinalam-se alguns casos de ampliação face ao regime legal: concedendo, para além das 15 horas anuais, possibilidade de reuniões por secção até 3 horas por ano¹⁰⁷⁷ e até 5 horas por ano¹⁰⁷⁸; possibilidade de aviso prévio de reunião de apenas um dia (inferior às 48 horas previstas no CT)¹⁰⁷⁹; obrigatoriedade de existência de sala de reuniões que possibilite a videochamada¹⁰⁸⁰; direito conferido aos delegados sindicais para reunião com a direção do sindicato até 21 horas/ano, sem perda de direitos¹⁰⁸¹; dever de aviso prévio por parte dos dirigentes sindicais de apenas duas horas em vez das seis previstas na lei para reunião na empresa¹⁰⁸².

V. Relativamente ao direito a instalações, o art. 464º CT impõe a disponibilização de instalações permanentes aos delegados sindicais, nas empresas com o mínimo de 150 trabalhadores. Em 2024, em vez da habitual transcrição da lei, encontram-se 42 (em 58) convenções com regras mais favoráveis, a saber: a disponibilização permanente de local adequado, independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento¹⁰⁸³; ou exigência de um número de trabalhadores inferior ao estipulado na lei¹⁰⁸⁴.

VI. O direito de afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º CT) surge em 52 convenções. Na maioria dos casos (43 convenções) é feita transcrição total ou parcial da lei, incluindo

1075 Entre outros exemplos: CC ACISB/FEPCES – BTE 1/2024 [(cl. 11.º h)]; AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 [cl. 17.º, 1, a) e 20.º, 1, a)]; AE SCML/SEP – BTE 47/2024 (cl. 47.º).

1076 Por exemplo, no AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024, cl. 73.º, e outros AE paralelos, garante-se a permanência na empresa, a tempo inteiro, de dois elementos do sindicato subscritor. O AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 35.º, 1 d)) prevê que, por solicitação devidamente fundamentada pelo sindicato, os seus representantes possam dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado, sem prejuízo dos direitos reconhecidos pela lei ou pelo AE.

1077 AE EMAS-Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 9.º, 1 e 2).

1078 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 96.º) e paralelo.

1079 AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 97.º, 2 e paralelo).

1080 AE CITEFORMA/SITese – BTE 16/2024 (cl. 54.º, 4).

1081 AC Lusitânia/STAS – BTE 34/2024 [(cl. 34.º, 1 d) e paralelo].

1082 AE CCP/FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 116.º).

1083 Por exemplo, AE Portugal/Sitava – BTE 9 (cl. 73.º, 1), das 40 ocorrências registadas.

1084 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 88.º) e paralelo.

a afixação física e a possibilidade de divulgação no portal interno da empresa¹⁰⁸⁵ e de comunicação por via eletrónica com os trabalhadores em teletrabalho a partir de listagem disponibilizada pelo empregador¹⁰⁸⁶. Para além da letra da lei, sinalizamos nove ocorrências: umas referem que a escolha desse local será acordada entre as partes¹⁰⁸⁷ e duas outras atribuem a decisão do local de afixação ao empregador, depois de ouvidos os sindicatos¹⁰⁸⁸.

VII. Quanto ao crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores (54 de 125 convenções), assinala-se a tendência para a mera reprodução dos direitos legais dos dirigentes sindicais (o art. 468, nº 1, CT, concede um crédito de horas mensal correspondente a 4 dias de trabalho). Em contrapartida, é comum o alargamento do número de horas mensal reconhecido pelo art. 467, n.º 1, CT aos delegados sindicais (cinco horas para os delegados sindicais e oito horas se o delegado fizer parte da comissão intersindical). Com efeito, 30 das 48 convenções que tratam o tema alargam o limite do crédito de horas concedido aos delegados sindicais para seis¹⁰⁸⁹, sete¹⁰⁹⁰, oito¹⁰⁹¹, 11¹⁰⁹², 12¹⁰⁹³, e 14 horas acumuláveis de mês para mês¹⁰⁹⁴ ou um PNT diário por mês¹⁰⁹⁵.

Se o delegado integrar a comissão intersindical, em 24 convenções que mencionam a matéria, 15 seguem o critério legal (oito h/mês)¹⁰⁹⁶ mas, também aqui, a convenção pode conceder tempos ligeiramente mais favoráveis ao membro das comissões intersindicais (12h¹⁰⁹⁷, um dia por mês¹⁰⁹⁸, um PNT diário por mês¹⁰⁹⁹ e 90 horas/ano¹¹⁰⁰).

Quanto aos dirigentes sindicais, existem 47 convenções que regulam o crédito de horas, e, na sua maioria (37), conferem o direito a quatro dias mensais, conforme o art. 468.º, 1, CT; 10 preveem a sua

1085 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 [(cl. 60.º, 1 e)].

1086 Entre muitos outros exemplos, sobretudo da área financeira: A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 [(cl. 35.º, 1 h)].

1087 Entre outros exemplos: AE Docapesca/Sindepescas – BTE 11/2024 (cl. 116.º, 1).

1088 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (8.º, 3) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 6.º).

1089 AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 37.º, 1) e AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 37.º, 1), por exemplo.

1090 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 62.º, 1).

1091 CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 [7.º, 1 a)] e AE Fundação José Saramago/CESP – BTE 42/2024 (cl. 58.º, 1), entre outros exemplos.

1092 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 95.º, 4) e paralelo.

1093 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 96.º, 1).

1094 AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 8.º, 4).

1095 Como exemplos: CC ACISB/FEPCEs – BTE 1/2024 [(cl. 11.º I)] e AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 97.º, 4) e paralelo.

1096 Por exemplo, CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 (cls. 22.º, 1, e 22.º, 5) e AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cls. 89.º, 2, e 88.º, 3).

1097 CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 [(cl. 7.º, 1, a)].

1098 CC ACISB/FEPCEs – BTE 1/2024 [(cl. 11.º I)].

1099 AE PORTWAY/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 87.º, 1) e paralelo e AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 3.º, 3).

1100 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 56.º, 2).

ampliação: cinco¹¹⁰¹, seis¹¹⁰², oito¹¹⁰³ dias/mês e 48 dias/ano¹¹⁰⁴. Além do crédito de horas, existem situações de previsão de dispensa a tempo completo de dirigentes sindicais na empresa¹¹⁰⁵. 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 retribuição¹¹⁰⁶. Ainda 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), o que várias convenções reproduzem. Encontramos uma convenção em que essa antecedência se mantém para os dirigentes sindicais e se reduz para um dia no caso dos delegados sindicais¹¹⁰⁷.

Excluindo os dirigentes sindicais que beneficiam do crédito de horas e de faltas justificadas sem limite (art. 468, 2, CT), os demais, que não beneficiam de crédito de horas, têm direito a faltas justificadas com o limite anual de 33 dias (art. 468.º, 5, CT). Em ambas as situações, a lei determina a perda de retribuição nos dias de falta (art. 409.º, 1, CT). Algumas convenções replicam o enquadramento legal¹¹⁰⁸, enquanto outras elevam o nível de proteção ao estabelecerem que estas ausências não afetam a retribuição¹¹⁰⁹.

VIII. No plano sistemático, é vulgar reconhecer o estatuto dos trabalhadores que se integram nas estruturas de representação coletiva no elenco de deveres da entidade empregadora¹¹¹⁰ ou nas garantias dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador¹¹¹¹, conforme reconhecido na lei. Esse estatuto tende a abranger todos os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais, membros das comissões de trabalhadores¹¹¹² e de estruturas de SST¹¹¹³.

1101 Em quatro casos, é exemplo o AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 [cl. 20.º, 1 b)].

1102 Em três casos, é de mencionar o caso do AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 95.º, 1) que além dos seis dias/mês de crédito de horas ainda atribui cinco dias/mês para reuniões da direção do sindicato.

1103 AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 e AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 [ambos cls. 4.º k) e 7.º].

1104 CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 56.º, 1).

1105 AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 97.º, 6) e paralelo, preveem o direito a um dirigente a tempo completo por cada 500 associados comprovados. AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 88.º) prevê que a partir de 251 associados comprovados possa haver dois dirigentes sindicais a tempo inteiro e a partir de 751 quatro dirigentes sindicais.

1106 Quatro casos, todos do setor segurador; a título de exemplo: AE AIG Europe/STA – BTE 28/2024 (cl. 62.º).

1107 CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 49.º, 2 e 4).

1108 CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 [cl. 51.º e) e 52.º, 6, a)], com perda de retribuição, caso sejam excedidos os limites do crédito previsto na convenção.

1109 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 [cl. 32.º, 1, g) e 3] e paralelos; CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37 (cl. 36.º, 1, h) e 37.º); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 52.º, 8, e 53.º); AC Righsquare BTE 11 (cl. 53.º, 2 k)).

1110 Por exemplo CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 [cl. 15.º b) e g) e 20.º, 1] e AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 [cl. 3.º, 1, p), e 10.º, 2, d)].

1111 CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 [cl. 18.º, 1, f)] e AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 [cl. 6.º, g)].

1112 Por exemplo, AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 [cl. 15.º, g) e h)].

1113 AE OPART/CENA – BTE 5/2024 [cl. 13.º, 1, o)].

IX. Ainda a propósito do estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, a lei regula a transferência de local de trabalho (art. 411.º CT). Surgem também previsões, que reproduzem o texto da lei, contra a transferência do representante sindical para local fora da área de representação sindical sem o seu acordo¹¹¹⁴; ou pela positiva, só com o acordo do trabalhador pode haver tal transferência¹¹¹⁵; ou, para além do acordo do próprio, exigindo o conhecimento prévio do sindicato¹¹¹⁶, como também prevê o art. 411.º, 2, do CT; ou finalmente, indo para além da previsão legal, obrigando a acordo do sindicato, para além do do visado¹¹¹⁷. De outra parte, a lei define o procedimento disciplinar e proteção em matéria de despedimento destes trabalhadores (art. 410.º), prevendo as situações em que as sanções disciplinares aplicadas ao trabalhador podem ser consideradas abusivas (art. 331.º CT), o que é replicado em algumas convenções¹¹¹⁸.

X. O direito à informação e consulta dos delegados sindicais encontra-se consagrado no art. 466.º CT, que enuncia as matérias abrangidas e admite o seu alargamento por convenção coletiva. Frequentemente, na linguagem utilizada pelas convenções, este direito à informação e consulta é conferido aos sindicatos¹¹¹⁹. Na linha do disposto na lei, continua a surgir a referência ao direito à informação/consulta sobre: a evolução recente e provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica¹¹²⁰, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa (ou estabelecimento) e as eventuais medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso de ameaça ao emprego¹¹²¹, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho¹¹²².

Noutras situações, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral¹¹²³.

1114 Por exemplo, AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 123.ª), AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 61.ª, 2) e AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 34.ª, 2).

1115 AE TAP SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 55.ª, 4).

1116 AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 116.ª, 4).

1117 AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 [cl. 20.ª, 1 g)] e paralelo.

1118 Por exemplo, AE Metro – Mondego/STRUP – BTE 41/2024 [cl. 58.ª, 1 c)] considera abusiva a sanção disciplinar motivada pelo exercício ou candidatura a estruturas de representação coletiva de trabalhadores; e o AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 [cl. 66.ª i) e cl. 67.ª a)] presume abusiva, até prova em contrário, a aplicação de sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até três anos após o exercício ou candidatura ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical.

1119 E não aos delegados sindicais, o que não desvirtua a letra e o sentido da lei, devendo ser entendido como metonímia.

1120 AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 8.ª, 2): deve haver consulta aos sindicatos acerca do plano de exploração da empresa.

1121 AE AIG Europe/STAS – BTE 28/2024 (cl. 22.ª, 1 e 24.ª, 4): informação aos sindicatos das mudanças devido a transformação digital e utilização de inteligência artificial e consequências a nível do emprego e condições laborais.

1122 AE SATA/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 62.ª): o sindicato é ouvido sobre o planeamento dos quadros de pessoal, mas também sobre as promoções e frotas.

1123 Por exemplo, entre muitos possíveis, AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 59.ª) e paralelo: “1-Os sindicatos, os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei”.

XI. Ainda neste âmbito do direito à informação e consulta dos delegados sindicais, assinala-se a crescente densificação de alguns dos temas genericamente referidos na lei, a par do alargamento das matérias abordadas (85% de 125 convenções em 2024; 77% de 105 convenções em 2023; 70% de 75 convenções, em 2022). Por exemplo:

- a definição e organização dos tempos de trabalho em geral¹¹²⁴, ou apenas a sua alteração¹¹²⁵;
- a emissão de parecer prévio das estruturas sindicais (não vinculativo) nos regimes de flexibilização de organização do tempo de trabalho – adaptabilidade¹¹²⁶, assim como nos regimes de trabalho por turnos¹¹²⁷, trabalho suplementar¹¹²⁸, IHT¹¹²⁹ ou horário flexível¹¹³⁰;
- a marcação do período de férias¹¹³¹, por vezes associadas ao encerramento da empresa para esse efeito¹¹³²;
- os processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica por mudança do local de trabalho¹¹³³;
- mobilidade profissional¹¹³⁴ ou mobilidade funcional definitiva¹¹³⁵;

1124 Assinalam-se três exemplos, dos muitos possíveis, que apresentam alguma particularidade: os AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 21.º, 9) e paralelos regulam a definição dos horários de ponta, após audição dos sindicatos; o CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 12.º, 3) determina que, ouvidos os sindicatos e sendo acordado com os trabalhadores, pode ser definido o horário livre móvel para motoristas; o AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (RUPT 7.º, 11) prevê a existência de uma comissão de avaliação específica para efeitos de alteração às cargas de trabalho, depois de acordo entre as partes.

1125 AE Portway/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 30.º, 4) e paralelo.

1126 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.º, 11).

1127 Por exemplo, EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo 9, 5.º 1) e paralelo; CC ACISM CESP – BTE 22/2024 [cl. 5.º, 4 c)]: mudança de turnos pressupõe parecer prévio do sindicato; AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 47.º e 48.º): os horários por turnos, para além dos definidos no AE, devem ser criados após audição dos sindicatos; e, ainda, os horários especiais por turnos que só poderão ser definidos nessa condição.

1128 AE Carris/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 26.º, 4) e paralelos preveem a consulta aos sindicatos no caso de ultrapassagem das 200 horas anuais de trabalho suplementar; CC CAP SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 36.º, 3): a lista de trabalhadores que prestaram TS deve ser “visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato”.

1129 CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 15.º, 2): IHT pressupõe, além do acordo do trabalhador, a consulta ao sindicato.

1130 AC Brisa/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 24.º, 4), prevê que as alterações ao horário flexível sejam precedidas da audição das “organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem”.

1131 Em 2024, há mais de 30 ocorrências quanto à audição do sindicato em caso de desacordo entre o trabalhador e o empregador sobre a marcação de férias. Exemplo: AE CVP/SINTAP – BTE 33/2024 (cl. 45.º, 2) e paralelo; AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 19.º, 11): na falta de acordo, o período de férias deve ser marcado entre 1.05 e 31.10 após consulta aos sindicatos.

1132 CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 30.º, 1): o empregador ouve os sindicatos, além de os informar, antes da decisão do encerramento para férias entre 1.05 e 31.10; CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 39.º, 5 e 7): “a empresa pode substituir, ouvindo os sindicatos, o regime de férias da lei pelo encerramento total até 22 dias entre 1/5 e 31/10”.

1133 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 10.º, 3) e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (cl. 10.º, 3).

1134 CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cl. 23.º): o trabalhador que exerça com regularidade, “funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora, mediante parecer escrito favorável do sindicato respetivo e da ANAREC”.

1135 AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 e Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024: a mobilidade funcional definitiva depende, para além do acordo escrito do trabalhador visado, da audição dos delegados sindicais ou sindicatos (ambos cl. 11.º, 7).

- resolução de conflitos na avaliação de desempenho e evolução na carreira¹¹³⁶;
- pronúncia dos sindicatos sobre os critérios de alteração das escalas de avaliação de desempenho¹¹³⁷;
- parecer prévio em caso de readmissão de trabalhador despedido com justa causa, por decisão da empresa¹¹³⁸.

Uma nota para o facto de se prever, embora apenas numa convenção, que, nos termos do art. 466, 1, al. d), CT, haja o dever de informar o sindicato subscritor do acordo de empresa sobre o uso da inteligência artificial nas relações laborais¹¹³⁹.

Existem situações, além da informação e consulta, que implicam a participação mais ativa dos sindicatos outorgantes:

- elaboração do/s regulamento/s interno/s¹¹⁴⁰ sobre vários tópicos, incluindo: carreiras e avaliação de desempenho¹¹⁴¹, uso de ferramenta digital¹¹⁴², teletrabalho¹¹⁴³, condução defensiva¹¹⁴⁴,
- matérias associadas a carreiras e categorias profissionais, que envolvem a consulta para a criação de novas categorias¹¹⁴⁵ ou mudança de categoria, por transição ou reconversão técnicas¹¹⁴⁶, ou baixa de categoria de qualquer trabalhador¹¹⁴⁷.

XII. A matéria da segurança e saúde no trabalho também apela à informação e participação dos representantes dos trabalhadores. As previsões são variadas. Pode envolver a intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho na emissão de parecer sobre matérias relativas à implementação dos sistemas de SST na empresa¹¹⁴⁸; como também a participação direta das

1136 AE SPDH/SAI – BTE 25/2024 (cl. 12.ª, 11): participação do sindicato no júri sobre reclamações a propósito da evolução da carreira; AE Ponto seguro/SINAPSA BTE 31/2024 (cl. 5.ª, 5 e 8): recurso da avaliação de desempenho do trabalhador para uma comissão de recurso, constituída pelo empregador e representantes dos trabalhadores.

1137 AE TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (Anexo V – A a M) e paralelo.

1138 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 9.ª, 2) e paralelos: “2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores”.

1139 AE AIG EUROPE/ STAS – BTE 28/2024 (cl. 24.ª, 3 e 4).

1140 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 15.ª).

1141 AE CAPTRAIN Portugal/SMAQ – BTE 10/2024 (Anexo I, art. 1.º, 1, e art. 3.º).

1142 Por exemplo, AE Caravela/STAS – BTE 18/2024 (cl. 23.ª, 3).

1143 Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 15.ª, 2).

1144 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 46.ª) e paralelos.

1145 Exigindo consulta aos sindicatos para criação ou supressão de categorias profissionais, por exemplo AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 14.ª, 3) e paralelo.

1146 Por exemplo, AE Portugal/SPAC – BTE 5/2024 (Anexo 1, cl. 24.ª, 2, e cl. 25.ª).

1147 Por exemplo, CC ACISM/CESP – BTE 22/2024 (cl. 13.ª, 2 e 3).

1148 Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cls. 100.ª a 102.ª).

associações sindicais em 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 estupefacientes¹¹⁴⁹; ou ainda a sua participação na avaliação e promoção da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa, no quadro da medicina do trabalho¹¹⁵⁰.

XIII. Acresce aos pontos mencionados, no que diz respeito aos representantes sindicais, o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art. 423.º, 1, g)]. A realização dessas reuniões pode ocorrer, em regra, sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicite¹¹⁵¹. Há reuniões calendarizadas trimestralmente¹¹⁵², a decorrer dentro do horário de trabalho e sendo consideradas como tempo de serviço efetivo; há outras que se realizam sempre que necessário, desde que exista um aviso prévio de cinco dias úteis¹¹⁵³.

XIV. Existem convenções que preconizam a manutenção de todos os direitos dos delegados/dirigentes sindicais por via da participação em reuniões, independentemente do número de horas despendidas¹¹⁵⁴. E outras que mantêm o direito ao subsídio de refeição quando haja lugar a reuniões contidas dentro dos créditos previstos na convenção¹¹⁵⁵.

Em conclusão, as convenções tendem a seguir o repositório legal sobre a atividade sindical – mesmo quando no texto convencional se ultrapassa o perímetro dos regimes consagrados no Código do Trabalho, como atrás se referiu –, quanto a: direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º CT), incluindo dentro do horário de trabalho; 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, e 468.º, 1, CT). O próximo quadro espelha o número de ocorrências registado em 2024.

1149 Por exemplo, AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 64.º, 2 e 5): o empregador e os sindicatos promovem ações de prevenção de uso/abuso de álcool e estupefacientes. Ou ainda, CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 88.º, 16): o empregador e os sindicatos constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para efeitos de SST.

1150 AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 81.º, 1 b).

1151 Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 102.º) e AE Captrain Portugal/SMAQ – BTE 10 (cl. 54.º).

1152 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 98.º) e paralelo.

1153 AE EMAS Beja/ STAL – BTE 5/2024 (cl. 11.º).

1154 AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 95.º, 8); AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 131.º); AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 76.º).

1155 AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 32.º, 6): “6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na cláusula 7.º, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa: a) As relativas à revisão do AE; b) As que forem convocadas pela empresa; c) As que tenham lugar por solicitação sindical”.

Quadro 72 - Número de convenções que abordam os direitos dos trabalhadores no exercício da atividade sindical na empresa (2024)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA, 2024					
Total de Convenções publicadas: 293					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 125					
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
15	50	58	52	106	54

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

4.3.13 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. A disciplina sobre a atribuição de prestações complementares ao regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – doença, velhice e invalidez –, surge em 34% das 293 convenções publicadas em 2024, o que corresponde a um crescimento face ao ano anterior (26% das 299), decorrente do aumento do número de revisões globais que tratam o tema (59 em 2024; 34 em 2023).

Este é um campo onde a negociação coletiva estabelece um conjunto de benefícios que vão para além da lei¹¹⁵⁶, destacando-se a contratação de base empresarial – em 98 convenções celebradas em 2024 contendo disposições desta natureza, 71 (88%) correspondem a AE e 15 a AC; no ano anterior, 61 das 79 convenções celebradas tiveram também base empresarial. No quadro seguinte é notório o peso das revisões globais e parciais¹¹⁵⁷, o que coincide com a sua relevância no universo de 2024.

¹¹⁵⁶ Cf. Relatório Anual sobre a evolução da Negociação Coletiva em 2023, p. 230.

¹¹⁵⁷ Estas revisões parciais muitas vezes consubstanciam apenas a atualização dos benefícios em vigor na empresa. Nesse sentido, AC Liberty Seguros/STAS – BTE 7/2024 (cls.

51.ª, 2 a 6, 54.ª) e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2024 (cl. 85.ª).

Quadro 73 - Número de convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2024 e 2023)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2024					2023 (299)
Total de Convenções publicadas:				293	
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	7	0	7	11
Revisão Parcial	10	17	6	33	34
Revisão Global	5	47	6	58	34
Total	15	71	12	98	79

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

No conjunto de benefícios concedidos por contratação coletiva persiste uma certa padronização de âmbito setorial, onde predominam alguns subsetores dos Transportes¹¹⁵⁸, Banca e Seguros¹¹⁵⁹ e Indústria¹¹⁶⁰, nos quais se inscrevem 70 das 98 convenções celebradas com cláusulas desta natureza. O restante terço das ocorrências (28) está pulverizado por outros dez setores.

Como tem sido usual, os benefícios concedidos repartem-se, *grosso modo*, por dois segmentos: os apoios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador e os apoios associados à tipologia de complementos sociais. O quadro seguinte reflete a distribuição pelo leque de benefícios considerado em torno desses dois segmentos, onde sobressai o maior peso dos complementos sociais, com destaque para os mecanismos de complementação do subsídio de doença (49 em 98 convenções) atribuído pelo regime público, seguido pelos complementos de reforma e seguros de saúde.

¹¹⁵⁸ O setor dos Transportes totaliza 44 ocorrências, destacando-se o subsetor da aviação civil, com 11 e o dos transportes públicos, com 18. Por exemplo: AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024; AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024; AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024; AE CARRIS/SITESE – BTE 33/2024.

¹¹⁵⁹ O setor da Banca e Seguros totaliza 17 ocorrências. Por exemplo: AC RIGHTSQUARE/SNQT – BTE 11/2024; AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024.

¹¹⁶⁰ O setor da Indústria totaliza nove ocorrências. Por exemplo: AE CAIMA_Celulose /SIMA – BTE 27/2024; AE Carl Zeiss Vision/FEVICOM – BTE 30/2024.

Quadro 74 - Número de convenções que abordam Apoios Sociais Complementares (2024 e 2023)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2024		2023
Total de Convenções publicadas:	293	(299)
Total de convenções que abordam os temas:	98	79
Situação familiar ou pessoal do trabalhador	53	27
Filhos	13	9
Creche	22	20
Apoio escolar	27	9
Descendentes com deficiências psicomotoras	21	8
Seguros de vida	48	15
Complementos Sociais	77	58
Reforma	38	13
Subsídio de Doença	49	35
Seguros de Saúde	36	30

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 auferia e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social.

As convenções regulam, em especial, os pressupostos ou condições de atribuição, o período coberto (distinguindo se os três dias iniciais não pagos pela Segurança Social podem ser objeto do subsídio de doença arbitrado pela empresa e também os limites temporais ao mesmo subsídio) e o valor do benefício.

Em regra, a atribuição decorre automaticamente da ausência por doença, prevendo algumas convenções a possibilidade de verificação pelo empregador¹¹⁶¹. Há casos que limitam a atribuição do subsídio quando a doença origina internamento, prevendo-se a continuidade do pagamento durante a convalescença, desde que subsequente a internamento¹¹⁶². Existem também casos em que o pagamento do subsídio por doença se estende à situação de assistência a filhos ou enteados a cargo, menores de 12 anos¹¹⁶³, ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica¹¹⁶⁴.

¹¹⁶¹ AE CARRIS/SITese – BTE 33/2024 (cl. 59.º e Anexo VI) e paralelos; CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cl. 77.º, 3); AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (Anexo II, cl. 14.º, 4).

¹¹⁶² AE Carristur/ASPTC – BTE 34/2024, (cl. 67.º) e paralelos.

¹¹⁶³ AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 98.º).

¹¹⁶⁴ AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 45.º, 2) e outras convenções do setor financeiro.

Quanto ao início da atribuição, há convenções que excluem o período inicial de três dias que não é coberto pelo regime público (com pagamento a partir do quarto dia¹¹⁶⁵ e a partir do quinto dia¹¹⁶⁶). Em sentido oposto, surge o pagamento pelo empregador desde o início da doença, cobrindo os três primeiros dias¹¹⁶⁷, por vezes, com limitações¹¹⁶⁸. Relativamente às autodeclarações de doença, que permitem a justificação de faltas até três dias consecutivos, com um limite de duas por ano, sem pagamento por parte da Segurança Social¹¹⁶⁹, existem convenções que expressamente excluem o pagamento de subsídio de doença nessas situações¹¹⁷⁰, e outras que o preveem¹¹⁷¹.

Em alguns casos, as convenções nada referem sobre o limite temporal para o subsídio de doença¹¹⁷²; noutros, existem prazos: 365 dias¹¹⁷³, 90 dias¹¹⁷⁴, dois meses¹¹⁷⁵, 30 dias¹¹⁷⁶. Noutro caso, pode haver lugar a suspensão do subsídio por parte da empresa, após 90 dias seguidos ou 120 interpolados de ausência, quando não haja confirmação dessa doença por parte de médico das empresas¹¹⁷⁷.

O valor da complementação mais corrente corresponde à diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença. Mas o referencial pode variar, admitindo-se: remuneração líquida¹¹⁷⁸, remuneração efetiva¹¹⁷⁹ ou um conjunto preciso de componentes¹¹⁸⁰. Em

1165 Por exemplo: AE CAIMA Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 43.ª e 44.ª) e paralelo, salvo se for autorizado pela empresa o pagamento dos três primeiros dias. No CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 60.ª, 2), o pagamento nos primeiros três dias é taxativamente excluído. CC APAT – Transitários/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 34.ª, 4).

1166 CC ANAREC/FEPES BTE 18/2024 (cl. 77.ª, 2).

1167 Exemplo: AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 74.ª); AE CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (cl. 47.ª, 4); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 40.ª) e AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 100.ª, 1).

1168 No caso do AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 72.ª, 3), o pagamento dos primeiros três dias só é devido quando a baixa médica seja de 30 dias; no AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (cl. 32.ª, 1), “Nas duas primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano civil, ou até ao máximo de seis dias no mesmo ano civil, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social”; no AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 69.ª, 2), o pagamento pela UCS dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada trabalhador.

1169 Art. 254.º, 4, CT.

1170 Por exemplo, AE Docapesca/Sindepescas – BTE 11/2024 (cl. 67.ª).

1171 Por exemplo, AE Caravela/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 47.ª).

1172 Por exemplo: AC Rightsquare/SNQT – BTE 11/2024 (cl. 109.ª); AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (Anexo II, cl. 14.ª); AE Mútua/Sinapsa – BTE 29/2024 (cl. 46.ª 1, 2, 5); ou ainda AE CP/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 91.ª).

1173 Por exemplo, o AE Docapesca/Sindepescas – BTE 11/2024 (cl. 67.ª) prevê o pagamento até 365 dias seguidos ou interpolados, prazo que pode ser ultrapassado caso junta médica da empresa confirme a doença.

1174 CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cl. 77.ª) ou AE CAIMA celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 43.ª): até 90 dias seguidos ou interpolados por ano.

1175 CC APAT/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 34.ª, 3) e CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 38.ª, 3): estabelecem limite de dois meses para os trabalhadores com antiguidade igual ou inferior a três anos; após esse período, acresce um mês por ano de trabalho, podendo ir até ao limite de 12 meses. O AE Metro Mondego/ STRUP – BTE 41/2024 (cl. 62.ª) estabelece um limite de 60 dias ano.

1176 AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 67.ª) e paralelos: até 30 dias seguidos ou interpolados por ano.

1177 AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 72.ª, 4).

1178 Por exemplo, AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 67.ª); CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cl. 77.ª, 2).

1179 Por exemplo, AE Caravela/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 47.ª, 1); AE AIG Europe/STAS – BTE 28/2024 (cl. 45.ª, 1) e outras convenções do setor financeiro.

1180 No AE TAP/SITEMA – BTE 7/2024 (cl. 74.ª, 3), as rubricas remuneratórias que relevam para o cálculo do montante do subsídio de doença são: remuneração salarial; anuidades; outros adicionais que completam o vencimento base; subsídio de IHT; subsídio de turno; subsídio de funções técnicas de TMA; subsídio por condições especiais

alguns casos, existem limites ao montante do subsídio por doença: 35% do valor da retribuição efetiva mensal líquida¹¹⁸¹; 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição¹¹⁸²; e, noutra situação, estabelece-se como limite do valor do subsídio de doença, somado ao valor do subsídio pago pela Segurança Social, a retribuição líquida auferida antes da situação de doença¹¹⁸³.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público¹¹⁸⁴). Todavia, continuam a surgir 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 público¹¹⁸⁵.

III. De outra parte, as convenções continuam a prever outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença:

- sistemas de saúde próprios¹¹⁸⁶;
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador¹¹⁸⁷, onde a empresa suporta total¹¹⁸⁸ ou parcialmente¹¹⁸⁹ o prémio de seguro e, por vezes, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador¹¹⁹⁰;
- alguns cuidados de saúde prestados pela empresa¹¹⁹¹.

IV. A velhice é outra das eventualidades cobertas, em algumas convenções, por prestações complementares da pensão de reforma do regime público de segurança social. A lei determina que a concessão deste tipo de benefícios assente em esquemas de financiamento exteriores às empresas e

de trabalho e ainda o diferencial por desempenho de funções hierárquicas. No AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 69.ª, 3), as rubricas remuneratórias a considerar são: remuneração salarial; remuneração base de cargo; as anuidades; outros adicionais que completam o vencimento base e ainda o subsídio de turno.

1181 Por exemplo, AE Caravela/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 47.ª, 5) e outras convenções do setor financeiro.

1182 CC AOP/SIMAMEVIP – BTE 29/2024 (cl. 38.ª, 3) e CC APAT/SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 34.ª, 3).

1183 AC Rightsquare/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 99.ª, 1).

1184 Cf. art. 61.ª Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – Lei de Bases da Segurança Social (LBSS).

1185 AE CAIMA Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 43.ª, 2) e paralelo.

1186 AE 321 Crédito/SIB – BTE 9/2024 (Anexo III) estipula contribuições para o SAMS, bem como a convenção AC Rightsquare/SNQTB – BTE 11/2024 (cl. 109.ª, 2 e 3).

1187 Registam-se 36 ocorrências em 2024.

1188 Exemplo: o AE EMAS Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 98.ª, 4) prevê seguro gratuito para os seus trabalhadores; o AE Portway/SINTAC – BTE 11/2024 (cl. 83.ª) e paralelo preveem o seguro gratuito para os seus trabalhadores, desde que tenham um ano de contrato; o AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 18/2024 (cl. 63.ª, 1) prevê seguro gratuito para os seus trabalhadores.

1189 AE AIG Europe/STAS – BTE 28/2024 (cl. 47.ª, 2): o trabalhador suportará 25% do valor anual do seguro e a empresa os restantes 75%.

1190 Exemplo: o AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 197.ª, 2) prevê um seguro de saúde de grupo que abrange, além do trabalhador, o seu agregado familiar; o AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 18/2024 (cl. 63.ª) consagra um seguro de saúde extensível a cônjuges ou união de facto e filhos até 25 anos, ou sem limite de idade a filho deficiente, sem custos; o AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 3, b)) determina que o seguro de saúde é extensível a familiares diretos, sendo o pagamento assegurado pelos beneficiários; o AE EMAS Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 98.ª, 4) prevê a possibilidade de alargamento ao agregado familiar, mediante pagamento.

1191 O AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 62.ª) disponibiliza um serviço de medicina curativa/preventiva, sem custo para os trabalhadores.

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)¹¹⁹².

Do conjunto de convenções publicadas em 2024 que preveem complementos de pensões de reforma, há sete que estipulam planos de pensões de contribuição exclusiva do lado do empregador, numa percentagem que oscila entre 3,25%¹¹⁹³ e 3,50%¹¹⁹⁴ sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Outras quatro consagram planos de pensões com contribuição de ambos os lados: em partes diferentes, com 80% pela parte empregadora, 20% por parte dos trabalhadores, para uma percentagem de 4,375% da retribuição base do trabalhador até 2025 e 7,5% a partir de 2026, 14 vezes por ano¹¹⁹⁵; em partes diferentes, 6,5% para o empregador e 1% para o trabalhador, num total de 7,5% da retribuição base do trabalhador, 14 vezes por ano¹¹⁹⁶; e outra prevendo pagamento de igual percentagem (1,5%) para ambos os lados, sobre a remuneração efetiva mensal dos trabalhadores, também sobre 14 meses¹¹⁹⁷.

Existem também casos em que a empresa paga um complemento de reforma aos trabalhadores reformados sem o respaldo de um plano de pensões: ou pagando um complemento calculado pela fórmula $1,5 \times N$ (n.º de anos na empresa) sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da sua reforma, que se soma ao valor da pensão pública, tendo por limite o valor da última retribuição recebida no ativo¹¹⁹⁸; ou pagando um complemento que, somado ao valor da pensão pública, pode ir até 100% da última retribuição líquida recebida no ativo para quem tem 30 ou mais anos de casa (e, respetivamente, 90% para quem tem 25 ou mais anos; 80% para quem tem 20 ou mais anos e 75% para quem tem menos de 20 anos na empresa)¹¹⁹⁹.

Encontramos também convenções que estabelecem um regime transitório, atribuindo o complemento de reforma apenas aos trabalhadores que ingressaram na empresa até determinada data¹²⁰⁰. Noutros

1192 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.

1193 AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (Anexo V), AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V), AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (Anexo 34), AE AWP P&C/STAS – BTE 41/2024 (Anexo VIII, 1).

1194 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (Anexo IV), AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (Anexo IV), AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 31/2024 (Anexo IV).

1195 AE PORTUGÁLIA/SNPVAC – BTE 5/2024 (cl. 21.ª).

1196 AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (Anexo III, cl. 16.ª), AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (Anexo III, cl. 16.ª).

1197 AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 95.ª, 2).

1198 AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 61.ª) e paralelos.

1199 AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 70.ª, 2).

1200 AE Docapesca/SINDEPESCAS – BTE 11/2024 (cl. 70.ª, 1): só têm direito a este complemento os trabalhadores admitidos até 30.06.2001.

casos, é exigido um período mínimo de antiguidade na empresa para ter acesso ao plano individual de reforma¹²⁰¹.

V. Em certos conteúdos convencionais é estabelecido um seguro de vida¹²⁰², onde por vezes é definido o valor do capital a segurar¹²⁰³.

VI. As regalias relacionadas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2024 incluem os seguintes benefícios:

- Subsídio de funeral¹²⁰⁴ e subsídio por morte¹²⁰⁵;
- 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 jovens¹²⁰⁶ ou até aos 25 anos de idade¹²⁰⁷. O valor varia, em regra, consoante o ciclo de estudos¹²⁰⁸;
- Subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância¹²⁰⁹;
- Subsídio a trabalhadores com filhos portadores de deficiência¹²¹⁰;
- Subsídio de nascimento ou adoção, por vezes denominado apoio à natalidade¹²¹¹;

1201 AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024 (Anexo V) e AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V): o acesso ao PIR – Plano Individual de Reforma exige mais de dois anos na empresa.

1202 Exemplos: AE EPAL/SITese – BTE 13/2024 (cl. XIII, 10º, 3); AE SPdH/SAI – BTE 25/2024 [cl. 65.ª, 1, b)] e paralelos; AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 36.ª).

1203 Exemplos: AE AIG Europe/STAS – BTE 28/2024 [cl. 48.ª, 1, a), b) e f)] em que os montantes compensatórios são respetivamente: se acontecer “morte por doença até aos 70 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00€ e um máximo de 125 000,00€”, se acontecer “morte por acidente se ocorrida até aos 66 anos, o correspondente a seis retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €” e se acontecer “morte por doença ou acidente, relativamente aos trabalhadores que se mantenham em efetividade de funções depois dos 66 anos e até aos 70 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00€ e um máximo de 125 000,00€”; AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 13.ª, 3) onde “A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 60 000,00 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura passe à situação de reforma”.

1204 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 [cl. 103.ª, 2, c)] e paralelo, onde a empresa atribui subsídio de funeral de 500€ por morte de trabalhador em exercício de funções.

1205 AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 91.ª, 9, e AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 73.ª): se a morte se verificar antes da reforma trabalhador, “a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência”.

1206 Exemplo: AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 105.ª).

1207 Exemplos: AE 321 Crédito/SNQTb – BTE 3/2024 (Anexo II, 9); AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 54.ª, 1).

1208 Exemplo: AE SIDUL/SITese – BTE 23/2024 (cl. 85.ª, 2).

1209 Exemplos: AE GENERALI/SINAPSA – BTE 12/2024 [cl. 53.ª, 2, a)] e AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 76.ª-A, 6).

1210 Exemplos: AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 70.ª); AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 104.ª, 1) e AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 72.ª, 1), nos quais “concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 225,00 €”.

1211 AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 11) e paralelo.

- Seguro complementar de acidentes pessoais¹²¹², para deslocações¹²¹³ ou transporte de valores¹²¹⁴.

4.3.14 Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes

4.3.14.1 Nota prévia

I. O presente capítulo é dedicado às matérias associadas à segurança e saúde no trabalho (SST) e prevenção de acidentes, bem como ao problema dos riscos profissionais na sua vertente física e psicossocial.

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 (cf. 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 de dezembro, e pelo DL n.º 87/2024, de 07 de novembro). No que respeita à articulação de fontes (Lei/IRCT) sobre esta matéria, o art. 3.º, 3, l), CT determina o seu carácter relativamente imperativo, autorizando somente alterações convencionais mais favoráveis do que a lei.

Importa também recordar que as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde se integram no feixe de conteúdos recomendados no art. 492.º CT [n.º 2, alínea c)], tendo sido tratados no respetivo capítulo (4.3.3).

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 de setembro, última alteração operada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro]. 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

¹²¹² AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 9) e paralelo.

¹²¹³ AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2024 (cl. 41.ª).

¹²¹⁴ CC AES/FETSE – BTE 43/2024 (cl. 69.ª, 1) e paralelos: 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, “um capital para o ano 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54 €”.

constituição de serviços de 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 enumerados¹²¹⁵.

4.3.14.2 Segurança e saúde no trabalho

I. Em 2024, 112 convenções publicadas regulam pelo menos um tema relacionado com a matéria da SST¹²¹⁶. Neste universo, 97 regulam os serviços e os mecanismos de SST, 59 referem a medicina no trabalho, 30 estabelecem regras sobre as comissões de SST e 103 tratam a matéria da prevenção de riscos profissionais. Regista-se um acréscimo de 25 convenções face a 2023.

Quadro 75 - Número de convenções que abordam os subtemas da segurança e saúde no trabalho, por tipo (2024 e 2023)

Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho 2024					2023
Total anual de convenções publicadas:				293	299
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	10	72	30	112	87
Serviços SST/Mecanismos SST	9	61	27	97	81
Medicina no trabalho	7	41	11	59	44
Comissões de SST	5	18	7	30	20
Prevenção de riscos profissionais	5	42	14	61	36

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 partes¹²¹⁷, frequentemente com um maior desenvolvimento ou adequação ao caso concreto¹²¹⁸.

¹²¹⁵ A regulamentação dos serviços SST consta dos arts. 73.º ss. da Lei n.º 102/2009.

¹²¹⁶ Em 2024, há ainda 15 convenções não contempladas neste quadro que disciplinam a prevenção de alcoolemia e de consumo de estupefacientes. Por exemplo, CC ANIET/SETACCOP – BTE 21/2024 (cl. 45.º); AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024 [cl. 60.º, c) a e)]; AE Parques Tejo/ STAL – BTE 31/2024 [cl. 60.º, c) a e)] e AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 26/2024 [cls. 11.º, n), e 49.º].

¹²¹⁷ Cf. por exemplo, CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 [cls. 8.º, h) e 9.º, e)]; AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cls. 24.º, 1, g), 25.º, 1, j), k)].

¹²¹⁸ AC Autoestradas do Atlântico/SETACCOP – BTE 26/2024 (cl. 68.º).

Seguindo a linha do Relatório da Negociação Coletiva de 2023, 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 prevenção¹²¹⁹, previsão de equipamentos de proteção¹²²⁰, formação¹²²¹, informação e consulta¹²²² 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 mesmos¹²²³;
- Comissões de higiene, em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições¹²²⁴;
- Organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros¹²²⁵;
- Medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida¹²²⁶ e do trabalhador menor¹²²⁷ e atribuição de outras tarefas¹²²⁸;
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção¹²²⁹;
- Frequência de formação profissional enquanto direito do trabalhador e dever do empregador¹²³⁰.

1219 AE EMAS-Beja/STAL – BTE 5/2024 [Anexo VI – art. 19.º, 2, d)]; AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 [Anexo VI – Art. 19.º, 2, d)].

1220 AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo V – arts. 5.º, 6.º e 7.º).

1221 AE EMARP/SINTAP BTE 7/2024 [Anexo VI – art. 10.º, d)]; AE EMAS-Beja/STAL – BTE 5/2024 [Anexo VI – art. 10.º, 1 d)].

1222 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 77.º); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 102.º).

1223 CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 74.º); AE AHSA/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 87.º).

1224 AE SCML/ SNE – BTE 47/2024 (cl. 15.º, 2); AE CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 32.º).

1225 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 [cl. 95.º, 1, c)]; AE TAP/ SITAVA – BTE 9/2024 (78.º, 3).

1226 AE Portway/SINTAC – BTE 11/2024 [cl. 56.º, 1, h)]; CC GROQUIFAR/SINDEQ – BTE 17/2024 [cl. 70.º, 1, i)].

1227 CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 83.º); AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 16.º, 7, b)); CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 29/2023 (cl. 51.º); AE DHL/SITAVA – BTE 18/2024 [Anexo IV, arts. 35.º, 1, h), e 65.º, 1, j)].

1228 Por exemplo, o AE CARRISTUR/SITRA – BTE 34/2024 (cl. 10.º-A) prevê a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores, caso sejam considerados inaptos definitivos para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho. No AE TAP/ SNPVAC – BTE 7/2024 (Regulamento de Proteção da Parentalidade - cl. 10.º), refere-se a requalificação profissional e reciclagem.

1229 CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 93.º, 1, d)]; CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 [cls. 74.º, 2, d)].

1230 AE PARQUES TEJO/ SITAVA – BTE 31/2024 (cl. 64.º, 5); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 63.º, 1) e paralelos; AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (Anexo VI, 2º, 3, d); 3º, 2, o); 11.º, 6; 14.º, 3) e paralelo.

Por vezes, são estabelecidos deveres das partes¹²³¹, ou a tutela de categorias especiais de trabalhadores (parentalidade, menores, trabalhadoras vítimas de AT ou DP, ou de outro tipo de acidentes ou doenças)¹²³². Nalguns casos, surge a referência a fardamento ou equipamento específicos, com o propósito de garantir a segurança do trabalhador¹²³³.

Ocasionalmente, a eventual degradação do bem-estar é compensada com subsídios de salubridade, penosidade e risco¹²³⁴, ou subsídios de doença complementares aos da Segurança Social¹²³⁵.

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 deva ser conforme às “especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente”¹²³⁶; ora na referência ao dever de o trabalhador respeitar as “normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente”¹²³⁷; ora ainda na referência aos riscos profissionais e ambientais¹²³⁸. Outras vezes, acrescenta-se a dimensão da qualidade, quando se refere o dever de cumprir a “política da qualidade, ambiente e segurança da empresa”¹²³⁹. Num outro prisma, encontram-se algumas formulações mais específicas em que a vertente ambiental constitui o núcleo essencial da atividade do trabalhador¹²⁴⁰.

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. Neste quadro, encontra-se a referência:

1231 No AC ÁGUAS DE COIMBRA/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 64.ª, 5) e no AC EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo VII – art. 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.

1232 CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cls. 59.ª e 60.ª); AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 21/2024 (cls. 52.ª e 53.ª).

1233 AC DOURO AZUL/FESMAR – BTE 18/2024 (cls. 87.ª, 3, e 90.ª); AE Primemarineship/FESMAR – BTE 19/2023 (cls. 42.ª e 43.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 98.ª): referência ao equipamento individual de proteção, por exemplo, e calçado de segurança; AE CMPEAE/SINTAP – BTE 8/2024 [cl. 10.ª, p]): dever de o trabalhador utilizar os instrumentos e equipamento definidos em regulamento.

1234 Exemplos: AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo X) e paralelo.

1235 AE TAP/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 96.ª, 4); AC RIGHTSQUARE/SQTE – BTE 11/2024 (cl. 76.ª, 5); AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2023 (cl. 38.ª), desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença.

1236 AE AHBC/SNBP – BTE 34/2024 (Anexo I, Bombeiro de 1.ª).

1237 AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 [cl. 11.ª, m)].

1238 AE CASCO PET/FEVICOM – BTE 7/2024 [cl. 74.ª, 3, a)] refere-se ao dever de a empresa promover a formação e informação, no âmbito da SST, tendo em conta as respetivas funções, bem como “os riscos profissionais e ambientais”.

1239 AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (Anexo I) e paralelos.

1240 CC UMP/FNE – BTE 15/2024 (Anexo I – Tabela B-técnico de saúde ambiental, desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente).

- 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 trabalhador¹²⁴¹; e
- 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 à confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso¹²⁴².

V. Em 2024, 15 convenções¹²⁴³ tratam o controlo do uso de estupefacientes e/ou de álcool, repartidas por AE (8) e CC (7), num número de ocorrências que desce ligeiramente face a 2023 (19).

Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool¹²⁴⁴, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento¹²⁴⁵ e as consequências no caso de o teste ser positivo¹²⁴⁶, 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 profissionais¹²⁴⁷. As medidas de prevenção de consumo de álcool e drogas em meio laboral, por vezes, alargam-se à prevenção do tabagismo¹²⁴⁸.

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 tratamento¹²⁴⁹.

1241 AE SCML/SNE – BTE 47/2024 (cl. 10.ª, 2); AE SCML/SIM – BTE 33/2024 [cl. 15.ª, 1, b)]; AE PORTUGS II/SITEMAQ – BTE 36/2024 [cl. 10.ª, I)].

1242 Por exemplo, o CC ANORECA /FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 59.ª) estabelece a disciplina de controlo de alcoolemia e as sanções disciplinares, exames médicos e prevenção; CC APFS/ STAD – BTE 8/2024 (cl. 42.ª).

1243 Por exemplo, AE Parques Tejo/ SINTAP – BTE 25/2024 [cl. 60.ª, c), d)] e AE AHBV-Carnaxide/ SNBP – BTE 34/2024 (cls. 64.ª, 65.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/ trabalhadores.

1244 CC GROQUIFAR/SINDEQ – BTE 17/2024 (cl. 79.ª).

1245 CC ANIET/SETACCOP – BTE 21/2024 (cl. 45.ª), para avaliar o grau de alcoolemia.

1246 Por exemplo, no AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo VI - art. 8.º), estabelecem-se as medidas a tomar em caso de teste com resultado positivo.

1247 Por exemplo, no caso do CC ANIL/FESETE – BTE 12/2024 (cl. 68.ª) e do CC UMP/FNE – BTE 15/2024 (cl. 139.ª) estabelece-se que, para efeitos de se considerar o trabalhador sob o efeito do álcool, releva uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue, inferior ao limite legal para efeitos de condução automóvel.

1248 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 65.ª).

1249 CC GROQUIFAR/SINDEQ – BTE 17/2024 (cl. 79.ª).

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 124 convenções que regulam este tema (104 em 2023).

Quadro 76 - Número de convenções que abordam os Acidentes de Trabalho, por Tipo (2024 e 2023)

Acidentes de Trabalho 2024		2023
Total de convenções publicadas:	293	299
Acordo Coletivo	11	8
Acordo de Empresa	74	52
Contrato Coletivo	39	44
Total	124	104

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 profissionais¹²⁵⁰. Nalgumas ocasiões, prevê-se a contratação de seguros complementares aos seguros obrigatórios¹²⁵¹. No ano em análise já se encontram algumas convenções que fazem alusão à cobertura do seguro de acidentes de trabalho para os trabalhadores que se encontram quer em regime presencial, quer em teletrabalho, como de resto a lei determina¹²⁵².

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 social¹²⁵³. 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 contraída¹²⁵⁴.

Frequentemente, prevê-se um complemento pago pela empresa ao trabalhador que se encontre em situação de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, no montante da diferença do valor pago pela Segurança Social ou pela Seguradora, conforme o caso, durante a sua incapacidade, e aquela

1250 AE EMAS/STAL – BTE 5/2024 (Anexo IV - art. 2.º, 4), AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo VI - art. 2.º, 4).

1251 O AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2024 (cl. 4.º) prevê um seguro adicional de acidentes pessoais, quando em deslocação em serviço para o estrangeiro e regiões autónomas e AE REBOPORT/ SITEMAC, BTE 24/2024 (cl. 68.º, 2) prevê um seguro adicional em caso de acidente de trabalho que provoque invalidez permanente ou morte.

1252 AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 13.º, i)); AC LUSITANIA/ STAS – BTE 34/2024 (cl. 13.º, 7 c)) e paralelo e AE EMARP/ SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo XII, 4.º) e paralelo; AE SIDUL CITEFORMA/SITESE – BTE 16/2024 (cl. 25.º, 1, d).

1253 AC ÁGUAS DO NORTE/SINTAPL – BTE 18/2024 (cls. 64.º e 76.º): a entidade empregadora suporta a diferença entre o pagamento da seguradora e a remuneração auferida.

1254 AE CARRIS/ FECTRANS – BTE 3/2024 (cl. 17.º; Anexo III -Regulamento de Reconvensões Profissionais).

que era a sua retribuição líquida¹²⁵⁵. Em alguns casos, prevê-se a atribuição do proporcional dos subsídios de férias e de Natal, em caso de impedimento prolongado, por motivo não imputável ao trabalhador, como doença ou acidente de trabalho¹²⁵⁶. Pode também ser estabelecida a obrigação de elaborar relatórios periódicos sobre os acidentes de trabalho ocorridos¹²⁵⁷.

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 DP¹²⁵⁸. Destacam-se neste âmbito dois tipos de cláusulas¹²⁵⁹:

- reconversão profissional¹²⁶⁰, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho¹²⁶¹ e à frequência de formação profissional¹²⁶²;
- 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 inferior¹²⁶³.

4.3.14.4 Riscos psicossociais, em especial o assédio

a) *Enquadramento*

O conceito de trabalho digno, tão presente e 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 os riscos profissionais, incluindo os potenciados por fatores de risco emergentes, como os que se relacionam com as

1255 Por exemplo, CC ANAREC/FEPES – BTE 18/2024 (cls. 77.ª, 78.ª, 79.ª); AE AEIST/SITESE – BTE 19/2024 (cl. 32.ª); AC AUTOESTRADAS/SETACCOP BTE 26/2024 (cls. 63.ª e 64.ª).

1256 CC ACIRO/SITESE – BTE 26/2024 (cl. 21.ª, 3 e 4): “4-Idêntico esquema de proporcionalidade [pagamento dos subsídios, nos termos do n.º 3 da mesma cláusula] será aplicado no caso de o contrato ter sido objeto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente de trabalho”.

1257 Por exemplo, o AE EMAS/ STAL – BTE 5/2024 [Anexo VI - art. 19.º, 3, c)] e o AE EMARP/ SINTAP – BTE 7/2024 [Anexo VI - art. 19.º, 3, c)] preveem 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.

1258 Por exemplo, AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 17.ª).

1259 Ver arts. 154.º ss. da Lei n.º 98/2009.

1260 Por exemplo, AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 17.ª); AE CARRISTUR/FECTTRANS – BTE 44/2024 (cl. 10.ª-A): a reconversão é garantida também quando, por qualquer razão, o trabalhador sofra incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

1261 AE CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 (cls. 17.ª; 17.ª-A).

1262 AE MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 22.ª); CC CARRIS/ASPTC – BTE 42/2024 (cl. 15.ª).

1263 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 CC AOPPD_L_PORUARIOS/SECTPDL – BTE 18/2024 (cl. 77.ª, 1) e AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 74.ª, 2).

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”¹²⁶⁴.

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”¹²⁶⁵, 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 risco particulares de cada área de atividade.

Todavia, resulta da análise da contratação coletiva de 2024 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 2024, tal referência surge em 43 convenções, o que constitui um aumento significativo (compara com seis convenções em 2023).

¹²⁶⁴ 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>.

¹²⁶⁵ Cf. art. 15.º, als. f) e g) e *passim*.

Regista-se uma certa abertura para acolher as previsões associadas ao bem-estar não apenas físico, mas também psíquico dos trabalhadores, ora condicionando a prestação do trabalho que seja prejudicial a esse bem-estar¹²⁶⁶, ora prevendo um sistema de saúde ocupacional¹²⁶⁷ ou de gestão do stress¹²⁶⁸. Por outro lado, preveem-se programas de formação¹²⁶⁹ 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 psicossociais¹²⁷⁰.

Numa outra vertente, a propósito da exigência legal de exames médicos, há convenções que promovem a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta atividade e das condições em que é prestada na saúde do mesmo¹²⁷¹.

Concomitantemente, 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 direitos¹²⁷².

Ou seja, parece que o tópico dos riscos psicossociais está a trilhar o seu caminho na contratação coletiva, pese embora a matéria do assédio mereça 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 matéria¹²⁷³. O tema encontra-se

1266 AE TAP/SERS – BTE 26/2024 (cl. 42.ª, 3); AE Porto Santo Line/FESMAR – BTE 26/2024 (cl. 50.ª); AE MUDUM /STAS – BTE 28/2024 [Anexo V, 1, e]): é dever da entidade empregadora, “além da saúde e da segurança no trabalho, continuar o desenvolvimento da sua política de bem-estar no trabalho e de equilíbrio pessoal e profissional”.

1267 O AE EMAS/STAL – BTE 5/2024 (Anexo IV - arts. 18.º, 1, e 20.º) distingue o serviço de SST e o serviço de saúde ocupacional.

1268 AE EMAS/STAL – BTE 5/2024 [Anexo IV - art. 19.º, 2, m)].

1269 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2023 (Anexo VI - art. 19.º, 2, l), 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.

1270 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2023 (Anexo VI - art. 19.º, 2, d)). De modo diferente, o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (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”.

1271 Exemplo: AE CARL ZEISS/ FEVICOM – BTE 30/2024 (cl. 6.ª, 1 e 2) e AE ÁGUAS DE COIMBRA/ SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 68.ª, 1 e 2).

1272 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (Anexo XII - Art. 4.º, 2) e AE AWC/STAS – BTE 41/2024 (cl. 39.ª, 6); AC LUSITANIA/ STAS – BTE 34/2024 (cl. 23.ª, 2): prevê formação profissional de sensibilização para o uso razoável das ferramentas tecnológicas a “todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho”.

1273 Designadamente, Diretiva n.º 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).

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 mais um tópico que vem crescendo nas convenções coletivas (85 em 2024; 76 em 2023). 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 trabalho¹²⁷⁴. Muito esparsamente, algumas disposições convencionais vão para além do estabelecido no art. 29.º do 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 representante¹²⁷⁵. 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 disciplinar¹²⁷⁶. 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 disciplinar¹²⁷⁷; e, noutro plano, uma convenção prevê a comunicação ao sindicato outorgante das situações de assédio relativamente a trabalhadores seus filiados¹²⁷⁸.

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 CT¹²⁷⁹, atendendo ao número de trabalhadores¹²⁸⁰ (quadro 77).

1274 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 e paralelo (cl. 11.ª): assédio moral; AC RIGHTSQUARE/SNQTb – BTE 11/2024 (cl. 20.ª): assédio moral e sexual. O AE EASYJET/SNPVAC (cls. 26.ª, 2 e 27.ª) define o conceito de assédio: pode ser um ato verbal ou físico e pode ser entendido como uma ofensa à dignidade e liberdade da pessoa que é objeto do assédio, ou como intimidação. Na cl. 27.ª deste AE encontramos o conceito de *bullying*.

1275 AE CEFOSAP/ SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 2).

1276 AE CEFOSAP/ SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 4); CC APIFARMA/ SITESE – BTE 43/2024 (cl. 15.ª, 4).

1277 CC APIFARMA/ SITESE – BTE 43/2024 (cl. 15.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”.

1278 CC AHETA/SITese – BTE 20/2023 (cl. 16.ª, 4).

1279 O AE CAIMA_Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 15.ª, o) dispõe que à prática de assédio se aplica o Código de Conduta da empresa e a lei. Ver também AE CCP/FESAHT – BTE 45/2024 (Anexo I-Código de Conduta).

1280 O AE AIMMAP/ SINDEL – BTE 19/2024 [cl. 25.ª, 1, k)] reproduz a lei. Enquanto o AE CP/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 5.ª, k)) não define o n.º de trabalhadores da empresa.

Quadro 77 - Número de convenções que abordam as matérias do assédio moral (2024)

Assédio Moral, 2024				
Total de Convenções publicadas: 85/293				
Conceito	Dever do Empregador	Direitos dos Trabalhadores	Consequências para o infrator	Código de Conduta
12	22	78	26	15

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

IV. Por último, e como foi atrás sublinhado, começa a delinear-se, ainda que de modo incipiente, uma certa conexão entre a prevenção do assédio e outros riscos psicossociais, incluindo o stress¹²⁸¹. Por outro lado, há casos de referência à denúncia por parte do trabalhador vítima de assédio¹²⁸², salvaguardando-se a confidencialidade dos dados pessoais do trabalhador¹²⁸³ e prevendo-se canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações¹²⁸⁴.

1281 AE EMAS/SINTAP – BTE 5/2024 [Anexo IV, art. 19.º, 2, m)].

1282 AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 11.ª, 2).

1283 Por exemplo, CC APIFARMA/SITESE – BTE 43/2024 (cl. 15.ª, 5); o AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 6) impõe 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”.

1284 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 12.ª, 3).

5 A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. O presente capítulo analisa os IRCT publicados no âmbito da Administração Pública¹²⁸⁵. 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.

Foi referido em relatórios anteriores que a negociação coletiva na Administração Pública é enquadrada pelo art. 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹²⁸⁶, 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”¹²⁸⁷; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Face à ausência de informação relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT¹²⁸⁸, analisa-se apenas a vertente que dá lugar a estes Instrumentos.

II. No essencial, mantém-se o enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública¹²⁸⁹, bem como as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho. Por esse motivo, a caracterização formulada nos Relatórios relativos a 2015 e 2016 não perdeu atualidade¹²⁹⁰. Ainda no plano do direito coletivo, cumpre mencionar que, por força do DL n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro¹²⁹¹, 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 da República*, como até então).

1285 Consultar site da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

1286 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

1287 Não é possível obter informação sobre esta primeira dimensão. A DGAEP não recolhe dados quanto à negociação coletiva relativa à obtenção de acordos 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.

1288 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.

1289 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).

1290 Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, pp. 116 – 120 e, em 2016, pp. 152-155.

1291 Com efeitos a janeiro de 2023, o DL n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (arts. 1.º, 3, 19.º e 24.º, 1), altera os artigos 332.º, 1, 336.º, 1 e 4, e 356.º da LTFP.

III. Relativamente aos conteúdos da contratação coletiva em especial, tem de se ter em consideração o disposto no art. 14.º da LTFP sobre o regime de articulação entre acordos coletivos de carreira especial (ACC) e 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”.

5.2 Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2024

I. Na negociação coletiva no âmbito da LTFP, foi estruturante a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro¹²⁹², ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas¹²⁹³ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

II. Mais recentemente, o perímetro abrangido pela presente análise foi reconfigurado com a publicação do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto, e do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/A, de 7 de junho, que procederam à adaptação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, respetivamente, à administração regional da Região Autónoma da Madeira e dos Açores. Com a sua entrada em vigor, os apuramentos disponibilizados pela DGAEP deixaram de contemplar eventuais IRCT respeitantes a serviços da administração regional daquelas regiões autónomas¹²⁹⁴. Mas, em sentido oposto, a DGAEP mantém a competência para promover o depósito dos IRCT da administração local¹²⁹⁵.

III. Em edições anteriores, e a propósito da evolução do número de ACT publicados (*infra* quadro 78), foram contextualizadas as razões do crescimento exponencial de ACEP registado a partir de 2014 – cujos conteúdos se centram em grande medida na definição do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica –, que, recorde-se, se seguiu às alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e ao subsequente impacto da jurisprudência

1292 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 nº 1 do art. 42.º da Lei n.º 35/2014, de junho, à exceção dos arts. 88.º a 115.º).

1293 O art. 13.º LTFP considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (ACT) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (ACC) e de acordo coletivo de empregador público (ACEP), – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de carácter não convencional. Não prevê portarias de extensão.

1294 Confrontar arts. 1.º e 2.º dos Decretos-Legislativos Regionais nºs 11/2018/M, de 3 de agosto, e 13/2019/A, de 7 de junho.

1295 Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=0c68ddef-6ecc-40a8-b3da-eb3b141ecf23>.

constitucional produzida a esse propósito¹²⁹⁶. Esta linha jurisprudencial influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos celebrados entre 2014 e 2016. A partir de 2017, assiste-se a um abrandamento, influenciado, em parte, pelo esvaziamento provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015¹²⁹⁷ (ver notas antecedentes)¹²⁹⁸, cuja quebra se acentua em 2020, ano que coincide com o início do período da pandemia Covid-19. A partir de 2021, retorna-se a um novo período de crescimento do número de ACEP, embora se dê nova descida em 2024 (104 ACT), com um decréscimo de 23% face a 2023 (135 ACT).

Quadro 78 - Número de ACT publicados entre 2010 e 2024

Número de ACT por ano (2010 a 2024)															
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ACCarreira	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0	1	0	0
ACEP	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48	52	73	135	104
Total	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48	52	74	135	104

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 A negociação coletiva na Administração Pública em 2024

I. Em 2024, os acordos coletivos de empregador público (ACEP) continuaram a dominar a negociação coletiva do empregador público (104 ACEP), não tendo sido celebrados ACC, nem acordos de revogação. O quadro seguinte apresenta a repartição dos ACEP entre primeiras convenções (30) e revisões parciais (16) e globais (58).

¹²⁹⁶ Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, de 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.

¹²⁹⁷ 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.

¹²⁹⁸ 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.

Quadro 79 - Número de IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública (2024 e 2023)

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2024						2023
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira especial (ACC)	0	0	0	0	0	0
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	31	16	57	0	104	135
Total	31	16	57	0	104	135
Acordo de Adesão (AA)					0	0
Total	31	16	57	0	104	135

Fonte: DGAEP /DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

II. As convenções outorgadas em 2024 situam-se todas no perímetro da administração local – 57 municípios, 45 freguesias e duas associações de municípios/entidades intermunicipais; por outro lado, e quanto à área geográfica, foram celebradas 103 contratações coletivas por 81 empregadores públicos do Continente e uma por um município da R.A. da Madeira (ver quadro *infra*).

Quadro 80 - Distribuição do número de ACT por tipo de outorgante sindical e de Administração (2024 e 2023)

Distribuição de ACT por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2024								2023
Associações sindicais	Tipo de Administração						Total	
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional		Total
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Assoc. 1º Grau (sindicato)	0	2	45	47	0	0	94	130
Assoc. 2º Grau (feder. sind.)	0	0	0	0	0	0	0	0
Consórcios sindicais	0	0	0	10	0	0	10	5
Total de ACT	0	2	45	57	0	0	104	135

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 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; últimas alterações introduzidas Lei n.º 13/2023, de 03/04 e Lei n.º 32/2025, de 27/03.

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; últimas alterações introduzidas pelos decretos-leis n.ºs 12 e 13/2024, de 10/01.

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, e Lei de execução do Regulamento (UE) 2016/679, em Portugal.

Orçamento do Estado (LOE) para 2024, aprovado pela Lei n.º 82/2023, de 29/12.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT) - Lei n.º 98/2009, de 4/9; última alteração DL n.º 87/2024, de 07/11.

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09; última alteração Lei n.º 79/2019, de 02/09.

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 65/2023, de 20/11.

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03/10, e última alteração introduzida pelo DL n.º 56/2025, de 31/03.

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 2024 - Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro, com produção de efeitos a 1/1/2024 (€ 820,00).

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; última versão introduzida pela Lei n.º 45-A/2024, de 31/12.

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 CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

A Comissão Científica do Centro de Relações Laborais, chamada a pronunciar-se, como tem sucedido em todas as edições anteriores, acerca do Relatório sobre a Evolução da Contratação Coletiva em 2024, elaborou o seguinte Parecer.

Sobre o Relatório em geral, a Comissão Científica:

- Reconhece a sua importância e o facto de, mais uma vez, colocar à disposição dos parceiros sociais, das entidades responsáveis pelas políticas públicas e da academia um vasto conjunto de informação, devidamente detalhada e organizada, sobre a Contratação Coletiva em Portugal em 2024;
- Salienta o contributo insubstituível do Relatório e, em particular, da edição relativa a 2024, para a consolidação da informação e conhecimento sobre a evolução da Contratação Coletiva que, de outro modo, permaneceriam dispersos e menos acessíveis;
- Saúda, considerando o que acima fica dito, o CRL, os autores do Relatório e a sua coordenadora pelo trabalho desenvolvido e pelo correspondente resultado;
- Recomenda que todos os envolvidos nos processos de elaboração, apreciação e aprovação do Relatório, a título pessoal ou institucional, possam contribuir para a sua disseminação entre os públicos especializados (e.g., nas academias), mas também, através dos meios de comunicação, junto do público em geral.

Sobre a organização do Relatório, a Comissão Científica:

- Valoriza o facto de o Relatório refletir adequadamente a natureza complexa e multidimensional da negociação coletiva e sublinha a opção pela manutenção de uma linha de continuidade, em termos de estrutura, fontes e análise, com os relatórios anteriores, que viabiliza uma leitura em período longo, sem prejudicar a adaptação dos conteúdos às circunstâncias concretas do ano em análise;
- Reconhece o interesse da permanência do capítulo, introduzido no relatório anterior, dedicado à análise do impacto da reforma legislativa de 2023, na medida em que as alterações dela decorrentes continuaram a produzir efeitos ao nível da contratação concluída em 2024, designadamente em matéria de trabalho suplementar, regime de faltas, trabalhador-cuidador, teletrabalho, licença parental inicial e licença exclusiva da mãe.

Sobre a evolução da negociação coletiva em 2024, a Comissão Científica salienta os seguintes aspetos constantes do Relatório:

- Diminuição, face a 2023, do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) concluídos (566 *versus* 706);
- Aumento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos (de 825 mil em 2023 para um milhão em 2024), reflexo do peso da contratação setorial;

- A negociação coletiva do setor público, em particular do setor público empresarial, sujeita ao Código do Trabalho que continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano;
- Em termos de conteúdos, o tema associado ao tempo de trabalho mantém a sua relevância, verificando-se que 98% das convenções publicadas contêm previsões relacionadas com a duração máxima do trabalho;
- A relevância de outros temas relacionados com a duração do trabalho, nomeadamente, do trabalho a tempo parcial, da regulação do período de férias, ou do dever de abstenção de contacto nos períodos de descanso do trabalhador;
- A identificação das matérias que registaram o maior crescimento em termos de número de ocorrências e que foram os meios de comunicação eletrónica, o dever de abstenção de contacto (já mencionado), o teletrabalho (que duplicou) e a possibilidade de escolha de convenção por trabalhador não sindicalizado;
- A promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e estatuto do trabalhador-estudante) que está presente em 118 das 293 das convenções coletivas de 2024;
- As ocorrências relacionadas com o teletrabalho (num total de 55) que mais do que duplicaram, registando-se a opção por mais do que uma forma de teletrabalho, incluindo o regime misto ou híbrido, e a especificação dos apoios ao trabalhador.

Regista-se com satisfação a preocupação manifesta de acomodar e refletir, em termos de destaque e aprofundamento, a preponderância nas convenções coletivas publicadas ao longo do ano das várias temáticas.

Por todas as razões acima expostas, a Comissão Científica não pode deixar de se pronunciar pela aprovação plena do Relatório, sem reservas e com elogio à qualidade do trabalho desenvolvido.

Finalmente, a Comissão Científica entendeu dever manifestar o seu apreço pelo trabalho desenvolvido pela Dr.^a Paula Agapito que, até março de 2025, exerceu as funções de Coordenadora Executiva do Centro de Relações Laborais e que, nessa qualidade, teve um papel decisivo não só na organização do próprio Centro, mas também na conceção e desenvolvimento dos seus estudos e relatórios e, em especial, do Relatório anual sobre a Evolução da Contratação Coletiva.

Lisboa, 25 de junho de 2025

António Monteiro Fernandes

Miguel Cabrita

João Leal Amado

Luís Gonçalves da Silva

José Manuel Varejão (relator)

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL



RELATÓRIO DO CRL SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2024

Parecer e declaração de voto da CGTP-IN

A CGTP-IN considera que este relatório integra um vasto conjunto de informações que têm vindo a crescer no tempo, reflectindo, em parte, os contributos que esta central sindical vai fazendo. Reveste-se de uma certa importância pois, na prática trata-se da única fonte pública abrangente em matéria de tratamento agregado da contratação colectiva, das suas características e dinâmicas, este documento continua, contudo, a apresentar algumas limitações, para as quais temos vindo a alertar.

Como demonstra a degradação crescente dos direitos laborais, o alastramento da precariedade laboral, a persistência de baixos salários, as dificuldades crescentes na conciliação do trabalho com a vida pessoal, apesar da panóplia de direitos reconhecidos na lei, os grandes desafios que se colocam hoje à contratação colectiva não passam somente pela quantidade de convenções negociadas ou de matérias integradas. O grande desafio que se coloca verifica-se sobretudo ao nível dos conteúdos da negociação e da forma como estes concorrem, ou não, para a elevação das condições de trabalho.

Uma análise excessivamente “economicista” e espartilhada da contratação colectiva será incapaz de detectar em que medida a negociação realizada e os contratos publicados, cumprem o papel constitucional que é destinado ao direito de contratação colectiva. Não nos podemos esquecer de que o direito de contratação colectiva tem por objectivo a promoção do desenvolvimento económico e social, bem como a elevação dos padrões de vida e de trabalho da população trabalhadora. Estes objectivos não resultam apenas dos enunciados da CGTP-IN, resultam dos enunciados governamentais, dos seus programas e declarações. Aspectos como o combate à precariedade, aumento dos salários, incremento da igualdade de género, distribuição justa da riqueza, como tantas vezes alegado pelos sucessivos governos, constituem objectivos mensuráveis e para os quais a negociação colectiva constitui o impulso fundamental.

Para que se possa cumprir esta função é fundamental olhar para a relação entre a convenção negociada e o contexto material em que se vai inserir. É assim importante que se opte por fazer evoluir a estrutura do relatório para uma análise mais integrada das matérias, nomeadamente a forma como se inter-relacionam, potenciam, complementam, anulam ou limitam, a forma como a regulação feita se integra na realidade mais ampla e como contribui, ou não, para a melhoria das condições de trabalho, por recurso à comparação com indicadores independentes e oficiais, ou a forma como a negociação colectiva evolui, na forma como negocia os conteúdos, analisando-a também numa perspectiva histórica e cronológica.

Com vista a atingir-se essa análise mais qualitativa, que tenha em conta a evolução das principais dimensões nucleares da relação de trabalho, enformadoras do tipo de relação de forças possível – salários, horários, carreiras e direitos colectivos -, alerta-se uma vez mais, a importância de se integrar uma série temporal mais alargada, no caso 2000 a 2024, ao invés de apenas a partir de 2010, como sucede. O facto é que, como já referimos no passado, o ano de 2003 assinala uma ruptura no direito de contratação colectiva em Portugal, com a subversão profunda de princípios fundamentais, resultando num enfraquecimento objectivo do

princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a introdução da caducidade das convenções colectivas, bem como da escolha individual da convenção aplicável. As alterações às normas do direito de contratação colectiva não repuseram de forma integral este direito fundamental e, nalguns casos, enfraqueceram-no por outros meios. Por outro lado, os dados não escondem a influência negativa objectiva que a introdução destes regimes teve no exercício do próprio direito de contratação colectiva, bem como na qualidade da protecção quanto às matérias estruturais da relação de trabalho, como sejam os salários e componentes retributivas, organização do tempo de trabalho e carreiras, funções e progressão.

Contributos dados pela CGTP-IN e não integrados no relatório:

1. No ponto 2.1 subponto VI., faz-se uma caracterização da estrutura empresarial recorrendo aos dados dos “quadros de pessoal”. Sem prejuízo de manter alguma desta informação, a CGTP-IN considera que o recurso aos dados do INE (a partir Sistema de Contas Integradas das Empresas) permite aferir, de forma mais rigorosa, a evolução e situação da estrutura empresarial. Também neste domínio, interessa aferir a evolução do Excedente Bruto de Exploração das empresas dos sectores não financeiro e financeiro e a sua distribuição por dimensão de empresa (recorrendo ao conceito usado pelo IAPMEI). Desta avaliação, seria clara a apropriação feita pelas grandes empresas de parte substancial do que é produzido no nosso país, questão central quando analisamos a repartição do rendimento no nosso país, para a qual a contratação colectiva assume um papel incontornável.

No subponto VII (que no texto, por lapso, aparece repetido como VI), propusemos ainda que se fizesse uma análise à prestação de trabalho aos sábados, domingos, feriados, serão e noite, número de TCO abrangidos por alguma destas modalidades e respectiva evolução, bem como às modalidades de vínculos de trabalho, quer as que se verificam no fim de cada período, quer as que são aplicadas aos novos contratos de trabalho criados no período.

2. No ponto 2.2 – *contexto normativo*, consideramos que normas como a introdução do regime da caducidade e seus efeitos na evolução da contratação colectiva, ou a não aplicação integral do princípio do tratamento mais favorável, com IRCT a disporem de forma mais desfavorável para os trabalhadores que o previsto na legislação laboral, devem ser mencionadas no ponto e desenvolvidas no relatório, porventura em subcapítulo próprio, que analise casos de conteúdos melhorados em matéria de protecção dos trabalhadores, e casos em que, em conteúdos não integrados na lista do Princípio do Tratamento mais Favorável, se opte por uma regulação menos protectora do que a lei estabelece.
3. No ponto 3.2 – *dados nacionais sobre contratação colectiva em 2024 e a evolução desde 2010*, o Relatório analisa a evolução da cobertura das convenções colectivas de trabalho com dois indicadores: a taxa de cobertura das convenções em vigor e a taxa de cobertura das convenções publicadas. Constata-se uma subida ligeira na taxa de cobertura das convenções publicadas em relação ao ano de 2023, não obstante a redução também ligeira do número de IRCT’s publicados. Contudo, esta evolução deveria ser complementada com uma avaliação de conteúdos e seus efeitos sobre as condições de trabalho.



4. Na alínea a), do ponto 3.3 - *Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais no Continente (2010 a 2014)*, é referido o número total de TCO abrangidos por convenções em vigor, devendo-se abordar, também, a percentagem destes trabalhadores que, em 2023, estava em mínimos em comparação com toda a série (em 2014 eram mais de 80%, em 2023 menos de 76%). O mesmo exercício para os TCO abrangidos por cobertura das convenções publicadas, com menos de ¼ do total de trabalhadores nesta situação.

Já na alínea d) é analisada a cessação de vigência das convenções colectivas, nunca se referindo que parte solicita e dá início a estes processos, questão que deveria ser explicitada, bem como o número de trabalhadores afectados por estas iniciativas patronais.

5. No ponto 3.4 – *Remunerações*, propusemos a inclusão da referência constante no relatório da DGERT que refere que “Ao aumentar a RMMG, o valor aproxima-se do salário médio, mas como este não acompanha os acréscimos da RMMG, as categorias profissionais da metade inferior de uma tabela salarial são alcançadas pela RMMG, em numerosos IRCT.”
6. Em relação ao ponto 3.5.1 – *mediação e conciliação*, seria importante também, analisar os conteúdos que estão em litígio entre as partes e qual o objecto do litígio. Uma vez mais, esta informação é de natureza pública e é extremamente relevante para se identificarem as dinâmicas reais que se escondem por detrás do edifício da contratação colectiva.
7. No ponto 4.1.2.1 – *portarias de extensão emitidas em 2024*, a CGTP-IN reafirmou a necessidade de continuar a fazer-se um esforço por obter a informação pública em posse da DGERT, a respeito dos fundamentos da caducidade e porventura uma análise comparativa, mesmo que superficial, dos contratos caducados no ano anterior ao do relatório com os contrato com os substituíram e preencheram o vazio negocial provocado com a caducidade.

Mesmo que superficialmente, esta análise permitiria de alguma forma determinar como evolui a contratação colectiva, entre o contrato caducado e os que o substituem, quicá conseguindo aproximar o leitor de uma interpretação sobre as causas reais do pedido de caducidade e das consequências da mesma para a evolução da negociação colectiva.

8. Nos pontos referentes ao tempo e organização dos tempos de trabalho - 4.3.6.2 e 4.3.6.3, consideramos que, em relação ao PNT o que deveria ser realçado é o facto de haver convenções que reduzem o PNT semanal. Desde logo 28% dos IRCT implica uma redução para todos os trabalhadores e 16% para algumas categorias (obtidos pela relação de 56% que mantém as 40 horas e 28% que reduz o PNT para todos). Neste caso, como nos restantes abordados nestes pontos, interessa aferir o número de trabalhadores que vê os seus direitos melhorados pela aplicação destas normas no seu IRCT.

Sobre o “*dever de abstenção de contato*”, que no relatório é apresentado como um reforço do “direito ao descanso”, a questão que se coloca é quando é que houve o direito a contactar fora do tempo de trabalho e se, ao invés de uma melhoria, aquilo que se regula é mais um direito que os trabalhadores perdem. Ainda neste quadro, seria importante relacionar o aumento do recurso à chamada e disponibilidade (h) com a regulação do dever de abstenção e contacto do trabalhador, determinando



em que medida a introdução do segundo coincide com o reforço ou introdução do primeiro. Esta análise permitiria avaliar qual a real extensão da criação deste “novo” direito, cujos limites já resultavam directamente da delimitação do PNT.

Nas questões da *adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, ou no trabalho por turnos/laboração contínua*, consideramos que deveria ficar expresso os IRCT que regulam estas matérias de forma mais negativa para o trabalhador que o previsto na lei do trabalho. Em algumas destas matérias, os dados permitem aferir o número de convenções que se situam nesta situação, mas o relatório não as trata desta perspectiva, o que, no nosso entendimento, representa uma lacuna. Para aferir a dimensão e impacto destas realidades, os dados sobre os trabalhadores abrangidos em cada uma destas situações, e respectiva desagregação, é uma necessidade.

Já sobre a referência à *definição de serviços mínimos*, a CGTP-IN considera que a análise sobre a previsão, ou não, de disposições a este respeito devam ser realizadas à luz do universo ao qual se aplica a obrigatoriedade de os prestar.

CONTRIBUTOS A TER EM CONTA EM FUTUROS RELATÓRIOS

1. Consideramos que matérias como o tempo de trabalho e as suas formas de regulação, as questões ligadas às carreiras, progressão nas carreiras, funções, mobilidade funcional, mobilidade geográfica e outras, devem ser analisadas de forma integrada entre si e em relação com outras matérias que com estas tenham relação, como a conciliação e a parentalidade, no que respeita ao tempo de trabalho, a formação profissional no que concerne às carreiras, entre outras relações possíveis.
2. Consideramos que se deverá iniciar a integração de um novo capítulo destinado à análise qualitativa das convenções mais importantes. A contratação colectiva constitui, tendo em conta o espírito e letra deste direito constitucional, um direito cujo exercício prossegue a elevação das condições de vida e de trabalho e o desenvolvimento económico e social do país. Neste sentido, para que a contratação colectiva se assuma enquanto tal, é fundamental encontrar formas de determinar e medir em que medida a contratação colectiva mais representativa e abrangente representa, de facto, essa evolução. Neste sentido, a CGTP-IN propõe que, no futuro, se inclua um capítulo que compare uma lista de matérias que não se integrem na lista de matérias abrangidas pelo Princípio do Tratamento Mais Favorável, consagrado no artigo 3.º, n.º 3 do Código do Trabalho. A jurisprudência e doutrina são peremptórias na fixação e algumas dessas matérias, bem como o próprio código do trabalho, entre elas a mobilidade geográfica e funcional, a retribuição das férias e muitas outras, em relação às quais o CT não atribui imperatividade. Um capítulo com uma lista de matérias supletivas, analisando a sua evolução de ano para ano e ao longo do tempo, permitir-nos-á medir em que extensão e qualidade a contratação colectiva está a melhorar, piorar, proteger ou desproteger os trabalhadores nesses direitos.
3. Tendo em conta o referido no número anterior, tal análise também serve para as matérias constantes da lista submetidas ao princípio do *favor laboratoris*. Em geral, estas matérias constituem normas imperativas mínimas que admitem regulação num sentido de maior protecção apenas. Contudo, essa análise nem sempre é simples e objectiva, devendo merecer também um acompanhamento do CRL e

uma leitura da evolução da forma como são reguladas ao longo do tempo, na comparação com o Código do Trabalho. Constate-se que o objectivo primordial da contratação colectiva é o de aproximar a lei ao caso concreto, valorizando e melhorando os direitos dos trabalhadores. Caso tal não suceda, a contratação colectiva não cumpre o seu papel primordial enquanto instrumento de progresso. Neste sentido, a CGTP-IN considera que anualmente o relatório deve incorporar uma lista com as matérias mais importantes e analisar como as mesmas são reguladas em comparação com o texto da lei.

4. Dada a importância da análise dos dois pontos anteriores, a CGTP-IN considera que a mesma justificará a criação de um novo capítulo, ou quadro resumo, destinado à análise dos textos convencionais na perspectiva do Princípio do Tratamento Mais Favorável, incorporando exemplos de matérias de um tipo (imperativas mínimas) e de outro (supletivas), nomeadamente as mais importantes.
5. Perante a extensão de matérias que a contratação colectiva hoje abrange, é fundamental perceber em que medida a maior abertura para a sua introdução não se faz à custa da diminuição da qualidade da regulação – qualidade no sentido laboral, ou seja, da maior protecção do trabalhador – em matérias mais tradicionais e estruturais da relação de trabalho. Por exemplo, de ano para ano, os horários ficam mais ou menos flexíveis? Essa flexibilidade funciona para o trabalhador ou para a entidade patronal? As carreiras ficam mais progressivas ou rígidas e indeterminadas? E as remunerações, mais variáveis ou fixas?
6. Sabemos da dificuldade levantada com esta análise. Contudo, é fundamental reconhecer-se que a contratação colectiva resulta da negociação. Essa negociação faz-se no quadro de uma determinada relação de forças, com o reconhecimento que os detentores dos meios de produção e quem vende a sua força de trabalho não estão numa situação igual. O CRL deve fazer um esforço, pois, para identificar as relações – os sinalagmas jurídicos – estabelecidas nas negociações. A identificação destas relações é fundamental para se perceber como está a evoluir, mas mais importante, para prever a sua evolução.
7. Outro aspecto que nos parece importante é a análise que tem de ser feita, conteúdo a conteúdo, na sua relação com a lei e em que medida a contratação colectiva tem inovado em relação à lei, mas também numa perspectiva histórica. Nesse sentido, a CGTP-IN propõe a criação de um quadro resumo que permita fazer uma leitura rápida, anual e em comparação de ano para ano, das matérias sobre as quais as partes mais têm negociado e debruçado. Uma análise desse tipo permite-nos antever quais as matérias que apresentam maior nível de transacção entre as partes, quais as que suscitam menos interesse e quais as que revelam maior profundidade negocial.

Tendo em conta o exposto e tendo em conta a importância das propostas referidas para que se possa analisar e aferir da qualidade da contratação negociada, da sua contribuição para a melhoria da situação dos trabalhadores ou, ao invés, para a degradação das suas condições de trabalho, reproduzindo o modelo vigente de baixos salários e baixas qualificações, a CGTP-IN abstém-se na votação do presente relatório.

11/07/2025

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS EM ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS, 2010 A 2024.....	264
ANEXO - QUADRO 2 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS, EM PORTUGAL, POR SUBTIPO E NUTS, 2024	265
ANEXO - QUADRO 3 - PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), EM PORTUGAL, POR TIPO E NUTS, 2024	265
ANEXO - QUADRO 4 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT, NO CONTINENTE, 2010 A 2023.....	265
ANEXO - QUADRO 5 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO, 2010 A 2023	266
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2010 A 2024.....	266
ANEXO - QUADRO 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS, 2010 A 2024	267
ANEXO - QUADRO 8 - CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2024	268
ANEXO - QUADRO 9 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2024 - QUADRO SÍNTESE	274
ANEXO - QUADRO 10 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2024 - QUADRO SÍNTESE	277
ANEXO - QUADRO 11 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADAPTABILIDADE, 2024	278
ANEXO - QUADRO 12 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS, 2024.....	279
ANEXO - QUADRO 13 - CONVENÇÕES QUE REGULAM DIREITOS DE PERSONALIDADE, 2024.....	280
ANEXO - QUADRO 14 - CONVENÇÕES QUE REGULAM PROTEÇÃO DE DADOS, 2024	282
ANEXO - QUADRO 15 - CONVENÇÕES QUE REGULAM DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, 2024	284
ANEXO - QUADRO 16 - TELETRABALHO - ANÁLISE EM 2024 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	285
ANEXO - QUADRO 17 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ATIVIDADE SINDICAL, 2024	288
ANEXO - QUADRO 18 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADESÃO INDIVIDUAL, 2024	297
ANEXO - QUADRO 19 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ACIDENTES / DOENÇAS PROFISSIONAIS, USO DE ÁLCOOL OU ESTUPEFAC. E SEGUR. E SAÚDE NO TRABALHO, 2024.....	298
ANEXO - QUADRO 20 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES	301
ANEXO - QUADRO 21 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	306
ANEXO - QUADRO 22 - LISTAGEM DE CONVENÇÕES PARALELAS, 2024	308

**Anexo - Quadro 1 - INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT)
PUBLICADOS ANUALMENTE, EM PORTUGAL, POR NUTS, 2010 A 2024**

IRCT	NUTS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total de IRCT (negociais + não negociais)	Portugal	534	306	145	136	226	254	280	410	450	524	347	394	495	706	566
	Continente	354	199	105	106	174	182	210	310	310	352	258	282	315	478	404
	RA Açores	92	44	17	6	13	15	18	30	52	62	43	63	92	99	58
	RA Madeira	88	63	23	24	39	57	52	70	88	110	46	49	88	129	104
Convenções Coletivas (AC+ AE+ CC)	Portugal	306	225	108	113	189	184	186	267	301	329	219	280	323	416	391
	Continente	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208	240	299	293
	AC	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11	20	31	32	27
	AE	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97	109	112	156	149
	CC	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79	97	111	117
	RA Açores	34	22	14	6	12	15	17	24	40	38	27	45	40	51	46
	AC	0	0	1	1	0	0	1	0	3	2	7	3	0	0	0
	AE	13	14	8	5	9	8	11	17	23	20	14	26	22	21	20
	CC	21	8	5	0	3	7	5	7	14	16	6	16	18	30	26
	RA Madeira	42	33	9	13	25	31	23	35	41	51	23	27	43	66	52
	AC	4	6	1	1	12	7	3	3	6	8	3	7	9	10	7
	AE	3	2	2	2	2	5	5	8	11	11	6	7	6	24	14
	CC	35	25	6	10	11	19	15	24	24	32	14	13	28	32	31
Acordo de Adesão (AA)	Portugal	6	13	7	3	10	8	37	23	20	39	42	18	24	60	25
	Continente	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39	18	20	60	24
	RA Açores	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
	RA Madeira	0	1	0	0	0	1	8	4	6	10	2	0	4	0	1
Portaria de Extensão (PE)	Portugal	218	68	28	20	26	61	56	120	128	154	84	95	146	226	148
	Continente	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54	118	86
	RA Açores	57	22	3	0	0	0	1	5	12	22	14	18	51	46	12
	RA Madeira	45	29	13	11	13	25	20	31	41	49	21	22	41	62	50
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	Portugal	4	0	2	0	1	1	1	0	1	2	2	1	2	4	2
	Continente	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
	RA Açores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	0
	RA Madeira	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	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 Trab. 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, 2024

Convenções publicadas, 2024								Convenções publicadas, 2023						
subtipo	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional
1ª Convenção	19	6%	3	7%	3	6%	25	24	8%	5	10%	9	14%	38
Revisão parcial	183	62%	36	78%	27	52%	246	218	73%	31	61%	41	62%	290
Revisão global	91	31%	7	15%	22	42%	120	57	19%	15	29%	16	24%	88
Total	293	100%	46	100%	52	100%	391	299	100%	51	100%	66	100%	416

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, 2024

Portarias de Extensão em Portugal, por NUTS e tipo de convenção objeto de extensão, 2024								
Tipo de convenção objeto de PE	R.A. Açores			R. A. Madeira			Continente	Total Nacional
	âmbito nacional	âmbito regional	Total	âmbito nacional	âmbito regional	Total		
Acordo Coletivo	0	0	0	6	1	7	10	17
Acordo Empresa	1	0	1	3	9	12	8	21
Contrato Coletivo	2	9	11	19	12	31	68	110
Total	3	9	12	28	22	50	86	148

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 2023

	TCO abrangidos por IRCT ^(*)													(Continente)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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	2.744.097
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	2.283.826
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	125.278
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	93.763
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	2.502.867
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	241.230

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, 2010 A 2023

IRCT referenciados no Relatório Único ⁽¹⁾ , por tipo e ano											(Continente)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
TOTAL	473	461	612	687	682	704	727	699	704	747	741	757	733	790	
Contrato Coletivo (CC)	259	247	377	418	411	429	441	409	408	426	423	428	389	449	
Acordo Coletivo (AC)	53	45	48	56	51	54	60	59	63	76	77	83	87	85	
Acordo de Empresa(AE)	146	155	173	197	206	207	211	217	218	230	226	231	242	241	
Total (CC+AC+AE)	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718	775	
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) **	14	13	13	15	13	13	14	13	14	14	14	14	14	14	
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	1	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	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, 2010 A 2024

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	2024
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	842.269
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	22.944
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	68.057
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	933.270
Fonte: DGERT / BTE online (http://www.dgert.gov.pt)															

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

Anexo - Quadro 7 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS, 2010 A 2024

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 a 2024)								
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 Transp.s ; CAIMA Transp.s; 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 (Médic 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 Médic: 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) revisao 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 tecnicos) 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 - Transp. 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	AE	Stagecoach Portugal Transp. Rodoviários, Lda	FESTRU	Scotturb e FECTRANS substituem STAGECOACH e FESTRU.Revoga AE Stagecoach /FESTRU - BTE 16/2020
29/2024	EVA - Transportes, SA	FECTRANS	22	15/06/2006	AE	EVA - Transportes, SA	FESTRU	Revoga o AE da EVA / FESTRU. FECTRANS sucedeu em todos os direitos e obrigações à FESTRU. EVA - Transp., SA é atual designação da Rodoviária do Algarve, SA.

Fonte: DGERT; BTE online; CRL

Anexo - Quadro 8 - CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2024

1/6

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024 (Continente)						Total: 293
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	G	ACISB	FEPCEs	0
1	CC	1ª Convenção	Q	ANEMEDE	SMD	0
1	CC	Alt. salarial e outras	G	AEBRAGA	CESMINHO	0
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	AE	Alt. salarial e outras	C	SECL	SINDEQ	BTE 1/2024; 4/2024;
2	CC	Alt. salarial e outras	J	APEC	SINTTAV	0
2	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	LEICA	FEVICOM	0
2	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	STAS	BTE 2/2024; 5/2024
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
3	AE	Alt. salarial e outras	C	EXIDE	SIESI	0
3	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SNQTB	BTE 3/2024;9/2024
3	AE	Alt. salarial e outras	R	Estoril Sol (III)	SITese	0
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITese	0
4	CC	Alt. salarial e outras	C	APQuímica	COFESINT	BTE 4/2024; 44/2024
4	CC	Alt. salarial e outras	J	APEL	SITese	0
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETese	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITese	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	CC	Alt. salarial e outras	N	AESIRF	SUSP	0
4	AC	Alt. salarial e outras	C	NORMAX	FEVICOM	0
4	AE	Alt. salarial e outras	C	SECL	FEVICOM	BTE 1/2024; 4/2024;
5	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	0
5	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	FESAHT	BTE 5/2024; 8/2024
5	AC	Alt. salarial e texto consolidado	Q	CHU - Coimbra	SIM	0
5	AE	Revisão Global	E	EMAS - Beja	STAL	0
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	0
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 5/2024;BTE 8/2024
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese	0
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE	0
5	AE	Alt. salarial e outras	C	OGMA	SITAVA	0
5	AE	Alt. salarial e outras	H	CTT	SINDETELCO	0
5	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	BTE 2/2024; 5/2024
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	0
7	AC	Alt. salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS	0
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	BTE 7/2024;7/2024;
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	BTE 7/2024;7/2024;
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	0
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC	0
7	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	Casco Pet Portugal	FEVICOM	0
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	0
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	APHORT	SITese	BTE 5/2024; 8/2024
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	APFS	STAD	0
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	0
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	0
8	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC	0
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 5/2024;BTE 8/2024

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
8	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	CMPEAE	SINTAP	0
8	AE	Alt. salarial e outras	H	CTT Expresso	SINDETELCO	0
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojamento	SITese	0
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	0
9	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	0
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SIMA	BTE 9/2024; 9/2024
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SITAVA	BTE 9/2024; 9/2024
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SPAS	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SINTAP	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	STFPSSRA	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SITAS	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SIB	BTE 3/2024; 9/2024
10	AE	1ª convenção	H	Captrain Portugal	SMAQ	0
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR	0
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ACA	CESP	0
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Grossistas)	SITese	0
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Retailistas)	SITese	0
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	0
11	AE	Revisão Global	A	Docapesca	SINDEPESCAS	0
11	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SINTAC	BTE 11/2024; 12/2024
11	AE	Alt. salarial e outras	I	CCL	SITese	0
12	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIM	FESAHT	0
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	BTE 12/2024; 12/2024;
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	BTE 12/2024; 12/2024;
12	CC	Alt. salarial e outras	C	APIC	FESETE	0
12	CC	Alt. salarial e outras	C	APIO	FIEQUIMETAL	0
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	APHP	FESAHT	0
12	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SIMAMEVIP	BTE 11/2024; 12/2024
12	AE	Alt. salarial e outras	K	GENERALI	SINAPSA	0
13	CC	Revisão Global	F	AICCOPN	SETACCOP	0
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	0
13	AC	Alt. salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SIB	BTE 13/2024; 13/2024;
13	AC	Alt. salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SNQTB	BTE 13/2024; 13/2024;
13	AE	Alt. salarial e outras	E	EPAL	SITese	0
13	AE	Alt. salarial e outras	H	Medtug Sines	SITEMAQ	0
13	AE	Alt. salarial e outras	I	NewRail	FESAHT	0
14	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNE	0
14	AE	Alt. salarial e outras	E	Águas de Fafe	SINTAP	0
14	AE	Alt. salarial e outras	S	AAC	CESP	0
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	0
15	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	0
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	SITese	0
15	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	S	União das mutualidades	FNE	0
15	AE	Revisão Global	Q	ULSAS-saude	STE	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
15	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	J	EMPORDEF	SITAVA	0
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	0
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	0
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese	0
16	AE	Alteração	H	TAP	SPAC	0
16	AE	Alt. salarial e outras	K	CGD	SNQTB	0

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
17	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	0
17	CC	Alt. salarial e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	BTE 17/2024; 18/2024
17	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	BTE 17/2024;17/2024;17/2024
17	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SINDEQ	0
17	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese	BTE 17/2024;17/2024;17/2024
17	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	The Navigator Company	FETese	0
18	CC	Revisão Global	G	ANAREC	FEPCEs	0
18	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	FESETE	BTE 17/2024; 18/2024
18	CC	Alt. salarial e outras	H	RENA	SITAVA	0
18	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	AOPDPL_Poruários.Leixões	SECTPDL	0
18	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	SIEAP	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	Águas do Norte	SINTAP	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	Águas do Norte	STAL	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	Douro Azul	FESMAR	0
18	AE	Alt. salarial e outras	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	0
18	AE	Alt. salarial e texto consolidado	H	DHL	SITAVA	0
18	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	Pestana Pousadas	FESAHT	0
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	0
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SITese	0
19	CC	Alt. salarial e outras	G	ACIBARCELOS	SITSECCVAC	0
19	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	AIMMAP	SINDEL	BTE 19/24; BTE 31/2024
19	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL	0
19	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	APROSE Corretores.Seguros	STAS	0
19	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	0
19	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	Primemarineship	FESMAR	0
19	AE	Alt. salarial e outras	S	AE-IST	SITese	0
19	AE	Alt. salarial e outras	N	Tomaz do Douro	FESMAR	0
19	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	FECTRANS	0
19	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	SENSIQ	0
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	0
20	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	0
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	0
20	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	A	AABA	SETAAB	0
20	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	CESP	0
20	CC	Alt. salarial e outras	G	ACCP	STICCS	0
20	CC	Alt. salarial e outras	M	ANCIÁ	SETACCOP	0
20	CC	Alt. salarial e outras	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	0
20	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	0
21	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNSTFPS	0
21	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FEPCEs	0
21	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(confeitaria)	SITese	0
21	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIMEE	FE	0
21	CC	Alt. salarial e outras	G	ACIFF	CESP	0
21	CC	1ª convenção	B	ANIET	SETACCOP	0
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2024
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2025
22	CC	Revisão Global	G	ACISM	CESP	0
22	AC	Alt. salarial e outras	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	0
22	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	EXIDE	SIESI	0
22	AE	Alt. salarial e outras	J	RTP	FE	0

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	0
23	CC	Alt. salarial e outras	C	FENAME	SITese	0
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	0
23	AE	Alt. salarial e outras	C	SIDUL	SITese	0
24	CC	Revisão Global	S	ANASEL	SITese	0
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese	0
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDELCO	0
24	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ	0
25	CC	Alt. salarial e outras	G	ACISB	FEPES	0
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	BTE 25/2024; 31/2024
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	S.I.A.	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	SITAVA	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	STAMA	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	PETROGAL	COFESINT	BTE 25/2024; 25/2024
25	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	PETROGAL	SITese	BTE 25/2024; 25/2024
25	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	0
25	AE	Alt. salarial e outras	H	AAVI	CESP	0
26	CC	Revisão Global	G	ACIRO	SITese	0
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP	0
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	SINAPSA	BTE 26/2024; 26/2024
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	STAS	BTE 26/2024; 26/2024
26	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM	FESMAR	0
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	0
26	AE	Alt. salarial e outras	H	UECCU	FESMAR	0
27	CC	Revisão Global	A	ANFEA	SETAAB	0
27	AC	Alteração	H	APA	SNTAP	0
27	AE	Alt. salarial e outras	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP	0
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA	BTE 27/2024; 29/2024
27	AC	Alt. salarial e outras	C	NORMAX	FEVICOM	0
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	0
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	0
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	0
28	AE	Alt. salarial e outras	H	PROMARINHA	FESMAR	0
28	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	UPS OF PORTUGAL	SNTCT	0
29	CC	Revisão Global	H	AOP	SIMAMEVIP	0
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	BTE 27/2024; 29/2024
29	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA	0
29	AE	Alt. salarial e outras	C	Nova DS Smith	FIEQUIMETAL	0
30	CC	Alt. salarial	N	APAVT	SIMAMEVIP	0
30	AC	Alt. salarial e outras	G	BP - Portugal	COFESINT	0
30	AE	Revisão Global	C	INCM	FIEQUIMETAL	BTE 30/2024; 30/2024; 30/2024
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SITese	BTE 30/2024; 30/2024; 30/2024
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SINTTAV	BTE 30/2024; 30/2024; 30/2024
30	AE	Revisão Global	C	Carl Zeiss Vision	FEVICOM	0
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	0
30	AE	Alt. salarial e outras	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA	0
30	AE	Alt. salarial e outras	P	COPEFAP - Coop. Ensino	SPGL	0
31	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	AIMMAP	SIMA	BTE 19/24; BTE 31/2024
31	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FENPROF	0
31	AC	Alt. salarial e outras	K	Ageas Portugal	SINAPSA	0

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
31	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional	SNPVAC	0
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL	BTE 25/2024; 31/2024
31	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA	0
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	0
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	FIEQUIMETAL	0
31	AE	Alt. salarial e outras	C	LEICA	FEVICOM	0
31	AE	Alt. salarial e outras	C	Casco Pet Portugal	FEVICOM	0
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP	0
32	CC	Alt. salarial / texto consolidado	C	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	0
32	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
32	AE	Alt. salarial e outras	C	TABAQUEIRA	FESAHT	0
32	AE	Alt. salarial e outras	G	TABAQUEIRA II	FESAHT	0
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITese	0
33	CC	Alt. salarial e outras	C	FAPEL	SINDEQ	0
33	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPES	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
33	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
33	CC	Alt. salarial e texto consolidado	G	APED	SITese	0
33	CC	Alt. salarial e outras	G	ANF	SINPROFARM	0
33	CC	Alt. salarial	R	LPFP	SJPF	0
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	BTE 33/2024; 33/2024
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	BTE 33/2024; 33/2024
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	BTE 33/2024; 33/2024
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	BTE 33/2024; 33/2024
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	BTE 33/2024; 33/2024
33	AE	Revisão Global	Q	SCML	SIM	0
33	AE	Alt. salarial e outras	C	CELBI	SIFOMATE	0
34	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	BTE 34/2024;34/2024
34	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	BTE 34/2024;34/2024
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	ASPTC	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SITRA	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SNMOT	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	AE	Revisão Global	O	AHBV - Carnaxide	SNBP	0
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	SITese	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
34	AE	Alt. salarial e outras	H	SATA Internacional	SPAC	0
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2024
36	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	AE - Braga	CESMINHO	0
36	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	ACECOA	SITese	0
36	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	0
36	AE	Revisão Global	H	PORTUGS II	SITEMAQ	0
37	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	0
37	CC	Alt. salarial e outras	C	ABIMOTA	SINDEL	0
37	CC	Alt. salarial e outras	G	ACILUS	CESP	0
38	CC	Alteração	I	APHORT	SITese	0
39	CC	Alt. salarial e outras	C	ANILACT	FESAHT	BTE 39/2024; 41/2024
39	CC	Alt. salarial e outras	C	AIPAN	FESAHT	0
39	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	0
39	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SFRCI	0

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

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2024						
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes		Paralelos
			Sec	Empregadores	Sindicatos	
39	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SMAQ	0
40	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	SINDEQ	0
40	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	SINDCES	0
40	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	AORP	FIEQUIMETAL	0
41	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SIMA	BTE 39/2024; 41/2024
41	CC	Alt. salarial	Q	UMP - União das Misericórdias	FNE	0
41	AC	Revisão Global	H	BRISA	SETACCOP	0
41	AE	1ª convenção	H	Metro - Mondego	STRUP	0
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	0
41	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	SECIL	FEVICOM	BTE 41/2024; 41/2024
41	AE	Alt. salarial e outras	C	SECIL	SINDEQ	BTE 41/2024; 41/2024
41	AE	Alt. salarial e outras	H	TUB	STAL	0
41	AE	Alt. salarial e outras	Q	UCS	SIMA	0
42	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_refeitórios	SITESE	0
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	BTE 42/2024; 42/2024
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	BTE 42/2024; 42/2024
42	AE	Revisão Global	H	TTSL	STFCMM	0
42	AE	1ª convenção	S	F. José Saramago	CESP	0
42	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	OGMA	SITAVA	0
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITESE	0
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETESE	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITESE	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
43	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SIPE	0
43	AE	Alt. salarial e outras	R	GesLoures	SINTAP	0
44	CC	Alt. salarial e outras	C	APQuímica	COFESINT	BTE 4/2024; 44/2024
44	CC	Alt. salarial	N	APFS	STAD	0
44	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	FECTRANS	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
45	CC	Alt. salarial e outras	G	ANO	SITESE	0
45	CC	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	SEP	BTE 45/2024; 47/2024
45	AE	Revisão Global	H	TTSL	SITRA	0
45	AE	1ª convenção	I	C.C.P.	FESAHT	0
45	AE	Alt. salarial e outras	R	GesLoures	CESP	0
46	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF	0
46	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro - Mondego	STRUP	0
47	AE	1ª convenção	Q	SCML	SNE	0
47	AE	Alteração	H	TAP	SITEMA	0
47	AE	Alt. salarial e outras	H	TAP	SITAVA	0
47	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	SCML	SEP	0
47	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FNSTFPS	BTE 45/2024; 47/2024
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	FETESE	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	STAD	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	SITESE	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;

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

Anexo - Quadro 9 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2024 - QUADRO SÍNTESE

1/3

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	Nº Meses (última) pub. conv./data public. PE
BTE	DR		Identificação	TIPO	CAE		
	Portaria						
5	24/2024	AC Liberty Seguros (Companhia de Seguros y Reaseguros, SA) e STAS (Sind. dos Trabalh. da Actividade Seguradora)	AC	K	9	SINAPSA, STAS E SISEP	10
5	25/2024	CC ANASEL (Assoc. Nac. de Emp. de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves) e FESETE (Fed. dos Sind. dos Trabalh. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Pt)	CC	S	33	0	4
5	26/2024	CC ANCIA (Assoc. Nac. de Centros de Inspeção Automóvel) e SETACCOP (Sind. da Construção, Obras Públicas e Serv.)	CC	M	21	0	7
5	31/2024	CC AANP (Assoc. dos Agentes de Navegação de Pt) e SIMAMEVIP (Sind. dos Trabalh. da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca)	CC	H	32	0	5
5	34/2024	CC AHRESP (Assoc. da Hotelaria, Restauração e Similares de Pt) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	I	12	FESAHT	10
5	35/2024	AC Águas do Norte e SINDEL (Sind. Nac. da Ind. e da Energia)	AC	E	27	0	6
5	38/2024	CC AEVP (Assoc. das Emp. de Vinho do Porto) e FESAHT (Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt)	CC	G	33	0	5
5	39/2024	CC AEVP (Assoc. das Emp. de Vinho do Porto) e FESAHT (Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt)	CC	G	33	0	5
7	42/2024	AC Águas do Norte e STAL (Sind. Nac. dos Trabalh. da Administração Local e Regional, Emp. Públicas, Concessionárias e Afins)	AC	E	27	0	7
7	43/2024	AC Águas do Norte e SIEAP (Sind. das Ind., Energias, Serv. e Águas de Pt)	AC	E	27	0	7
7	44/2024	AE SUCH (Serviço de Utilização Comum dos Hospitais) e SINTAP (Sind. dos Trabalh. da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos)	AE	C	33	0	5
8	54/2024	CC APCOR (Assoc. Portuguesa da Cortiça) e FEVICCOM (Fed. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro)	CC	C	38	0	4
8	55/2024	CC AEVP(Assoc. das Emp. de Vinho do Porto) e SINTICABA (Sind. Nac. dos Trabalh. da Ind. e Com. de Alimentação, Bebidas e Afins)	CC	G	37	0	4
8	56/2024	AC ARB - Vale do Sorraia (Assoc. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	AC	A	37	0	4
8	57/2024	CC APCOR (Assoc. Portuguesa da Cortiça e o Sind. do Com., Escritórios e Serv.) e SINDCES (Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	C	38	Assoc. de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve	4
8	58/2024	CC APAC (Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	M	36	0	5
8	62/2024	CC GROQUIFAR (Assoc. de Grossistas de prod. Químicos e Farmacêut.) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritório e Serv.)	CC	G	37	0	4
8	63/2024	CC GROQUIFAR (Assoc. de Grossistas de prod. Químicos e Farmacêut.) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	G	38	0	4
8	64/2024	CC ACISO (Assoc. Emp.rial Ourém_Fátima) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	38	0	4
8	65/2024	CC CNIS (ConFed. Nac. das Instituições de Solidariedade) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	Q	40	0	4
8	66/2024	CC CNIS (ConFed. Nac. das Instituições de Solidariedade) e FNSTFPS (Fed. Nac. dos Sind. dos Trabalh. em Funções Públicas e Sociais)	CC	Q	38	FNSTFPS e a APM - RedeMut	4
9	70/2024	AE RTP (Rádio e Televisão de Pt) e FE (Fed. dos Engenheiros)	AE	J	33	APM -RedeMut — Associac. Portuguesa de Mutualidades	5
12	112/2024	CC APICCAPS (Assoc. Portuguesa dos .Ind.is de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos) e SINDEQ (Sind. das Ind. e Afins)	AE	C	37	FESETE	5
13	122/2024	CC ABIMOTA (Assoc. Nac. das Ind. de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins) e SINDEL (Sind. Nac. da Ind. e da Energia)	CC	C	38	FIEQUIMETAL e AIMMAP	5
13	123/2024	AE EMEL (Emp. Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	AE	H	20	CESP	10
14	144/2024	CC ACISTD Setúbal (Assoc. do Com., Ind., Serv. e Turismo do Distrito de Setúbal) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	45	0	4
14	145/2024	CC ACISB (Assoc. Comercial, Ind.l e de Serv. de Bragança) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	G	1	0	3
14	146/2024	CC APImp. (Assoc. Portuguesa de Imp.) e Sind. dos Jornalistas	CC	J	29	0	8
14	147/2024	CC ACAP (Assoc. Automóvel de Pt) e SINDEL (Sind. Nac. da Ind. e da Energia)	CC	G	48	FEPCES e FIEQUIMETAL	4
14	148/2024	CC ACILIS (Assoc. de Com., Ind., Serv. e Turismo da Região de Leiria) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	47	0	4

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

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	
23	165/2024	CC AEBRAGA (Assoc. Emp.rial de Braga) e CESMINHO (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. do Minho)	CC	G	1	0	5
23	166/2024	CC APAT (Assoc. dos Transitários de Pt) e SIMAMEVIP (Sind. dos Trabalh. da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca)	CC	H	5	0	4
23	167/2024	CC ASSIMAGRA (Assoc. Portuguesa da Ind. dos Recursos Minerais) e FEVICOM (Fed. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro)	CC	C	34	0	9
32	190/2024	CC APEL (Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	J	4	0	7
32	191/2024	CC CAP (ConFed. dos Agricultores de Pt) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	CC	A	7	FESAHT	6
32	192/2024	CC AES (Assoc. de Emp. de Segurança) e FETESE (Fed. dos Sind. da Ind. e Serv.)	CC	N	4	0	7
32	193/2024	CC AES (Assoc. de Emp. de Segurança) e STAD (Sind. dos Trabalh. de Serv. de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas)	CC	N	4	0	7
32	194/2024	CC APFS (Assoc. Portuguesa de Facility Services) e STAD (Sind. dos Trabalh. de Serv. de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas)	CC	N	8	APFS	6
32	196/2024	CC APHORT (Assoc. Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	I	8	0	6
32	197/2024	CC AHSA (Assoc. dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	CC	A	8	0	6
32	198/2024	CC APHORT (Assoc. Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo) e (FESAHT) Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt	CC	I	5	0	6
32	199/2024	CC CNEF (ConFed. Nac. da Educação e Formação) e FNE (Fed. Nac. da Educação)	CC	P	45	0	8
32	200/2024	CC APQuímica (Assoc. Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação) e COFESINT (Fed. de Sind. da Ind., Energia e Transportes)	CC	C	4	0	7
32	217/2024	CC AES (Assoc. de Emp. de Segurança) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	N	4	0	8
37	223/2024	AE Easyjet Airline Company Limited e SNPAC (Sind. Nac. do Pessoal de Voo da Aviação Civil)	AE	H	8	0	7
37	224/2023	AC Águas do Norte e SINTAP (Sind. dos Trabalh. da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos)	AC	E	18	0	4
37	225/2024	CC ACIFF (Assoc. Comercial e Ind. da Figueira da Foz) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	21	0	3
37	226/2024	CC GROQUIFAR (Assoc. de Grossistas de prod. Químicos e Farmacêut. e a Fed. Intersind. das Ind. Metalúrg., Químicas, Eléctricas, Farmacêut., Celulose, Papel, Gráfica, Imp., Energia e Minas) e FIEQUIMETAL (prod. Farmacêut. e ou veterinários)	CC	G	17	0	4
37	227/2024	CC ANIVEC/APIV (Assoc. Nac. das Ind. de Vestuário, Confecção e Moda) e FESETE (Fed. dos Sind. dos Trabalh. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Pt)	CC	C	18	0	4
37	228/2024	AC CHU - Coimbra (Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE) e SIM (Sind. Independente dos Médicos)	AC	Q	5	0	7
37	229/2024	AC Águas do Norte e SIEAP (Sind. das Ind., Energias, Serv. e Águas de Pt)	AC	E	18	0	4
37	230/2024	AC Águas do Norte e STAL (Sind. Nac. dos Trabalh. da Administração Local e Regional, Emp. Públicas, Concessionárias e Afins)	AC	E	18	0	4
37	231/2024	CC ANCIA (Assoc. Nac. dos Centros de Inspeção Automóvel) e SETACCOP (Sind. da Construção, Obras Públicas e Serv.)	CC	M	20	0	4
37	232/2024	CC RENA (Assoc. das Companhias Aéreas em Pt) e SITAVA (Sind. dos Trabalh. da Aviação e Aeroportos)	CC	H	18	0	4
37	233/2024	CC ITA (Assoc. Portuguesa dos Ind. de Tripas e Afins) e FESAHT (Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt)	CC	I	17	0	4
39	243/2024	AC LACTICOOP (União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	AC	G	21	0	4
39	244/2023	CC AHRESP (Assoc. da Hotelaria, Restauração e Similares de Pt) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	I	9	FESAHT, APHORT e AIHSA	7
39	245/2024	CC AHRESP (Assoc. da Hotelaria, Restauração e Similares de Pt) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	I	9	FESAHT, APHORT e AIHSA	7

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

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							
39	246/2024	CC ANCAVE (Assoc. Nac. dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	CC	C	20	FESAHT	5	
39	247/2024	AE Easyjet Airline Company Limited e SPAC (Sind. dos Pilotos da Aviação Civil)	AE	H	40	0	12	
39	248/2024	CC ACA (Assoc. Comercial e Emp.rial do Distrito de Aveiro) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	11	0	7	
39	249/2024	CC APROSE (Assoc. Nac. de Agentes e Corretores de Seguros) e STAS (Sind. dos Trabalh. da Actividade Seguradora)	CC	K	19	0	5	
39	250/2024	CC ANIPC (Assoc. Nac. dos .Ind.is de Papel e Cartão) e FIEQUIMETAL (Fed. Intersind. das Ind. Metalúrg., Químicas, Eléctricas, Farmacêut., Celulose, Papel, Gráfica, Imp., Energia e Minas)	CC	C	15	FAPEL	6	
39	251/2024	CC ANIM (Assoc. Nac. dos .Ind.is de Moagem, Produção e Com. de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados) e FESAHT (Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt)	CC	C	12	0	7	
39	252/2024	AE PORTWAY (Portway — Handling de Pt, S. A) e SIMAMEVIP (Sind. dos Trabalh. da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca)	AE	H	12	0	7	
39	253/2024	CC ADCP (Assoc. das Adegas Cooperativas de Pt) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	C	19	0	5	
39	254/2024	CC ANAREC (Assoc. Nac. de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	G	18	0	5	
39	255/2024	CC ANIL (Assoc. Nac. dos .Ind.is de Lanifícios) e SINDEQ (Sind. das Ind. e Afins)	CC	C	12	0	7	
39	256/2024	CC ANIL (Assoc. Nac. dos .Ind.is de Lanifícios) e FESETE (Fed. dos Sind. dos Trabalh. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Pt)	CC	C	12	0	7	
39	257/2024	CC ANIVEC/APIV (Assoc. Nac. das Ind. de Vestuário, Confeção e Moda) e SINDEQ (Sind. das Ind. e Afins)	CC	C	17	0	5	
39	258/2024	CC APIC-Curtumes (Assoc. Portuguesa dos .Ind.is de Curtumes) e FESETE (Fed. dos Sind. dos Trabalh. Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Pt)	CC	C	12	0	7	
39	259/2024	CC GROQUIFAR (Assoc. de Grossistas de prod. Químicos e Farmacêut.) e FIEQUIMETAL (Fed. Intersind. das Ind. Metalúrg., Químicas, Eléctricas, Farmacêut., Celulose, Papel, Gráfica, Imp., Energia e Minas)	CC	G	20	0	5	
39	260/2024	CC AABA (Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo) e SETAAB (Sind. Nac. dos Trabalh. da Agricul., Floresta, Pesca, Turismo, Ind. Alimentar, Bebidas e Afins)	CC	A	20	0	5	
39	262/2024	CC APIO (Assoc. Portuguesa da Ind. de Ourivesaria) e FIEQUIMETAL (Fed. Intersind. das Ind. Metalúrg., Químicas, Eléctricas, Farmacêut., Celulose, Papel, Gráfica, Imp., Energia e Minas)	CC	C	12	0	7	
39	263/2024	CC APHP (Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada) e FESAHT (Fed. dos Sind. da Agricul., Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Pt)	CC	Q	12	0	7	
39	264/2024	CC ADIPA (Assoc. dos Distribuidores de prod. Alimentares) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	G	11	0	7	
39	265/2023	CC ADIPA (Assoc. dos Distribuidores de prod. Alimentares) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	G	11	0	7	
39	267/2023	CC ACCP (Assoc. dos Comerciantes de Carnes de Pt) e STICCS (Sind. dos Trabalh. da Ind. e Com. de Carnes do Sul)	CC	G	20	FESAHT	5	
42	285/2024	CC ANIMEE (Assoc. Portuguesa das Emp. do Sector Eléctrico e Electrónico) e FE (Fed. dos Engenheiros)	CC	C	21	0	5	
43	292/2024	CC AICCOPN (Assoc. dos .Ind.is da Construção Civil e Obras Públicas) e SETACCOP (Sind. da Construção, Obras Públicas e Serv.)	CC	F	13	0	7	
44	295/2024	AE RTP (Rádio e Televisão de Pt) e FE (Fed. dos Engenheiros)	AE	J	22	0	5	
44	296/2024	CC ACISB (Assoc. Comercial, Ind.l e de Serv. de Bragança) e FEPCES (Fed. Portuguesa dos Sind. do Com., Escritórios e Serv.)	CC	G	25	0	4	
44	297/2024	CC ANCIPA (Assoc. Nac. de Comerciantes e .Ind.is de prod. Alimentares) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	C	21	0	5	
44	298/2024	CC ACISM (Assoc. do Com., Ind. e Serv. do Concelho de Mafra) e CESP (Sind. dos Trabalh. do Com., Escritórios e Serv. de Pt)	CC	G	22	0	5	
46	313/2024	CC AHRESSP (Assoc. da Hotelaria, Restauração e Similares de Pt) e SITESE (Sind. dos Trabalh. do Setor de Serv.)	CC	I	4	0	11	
47	324/2024	CC APAVT (Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo) e SIMAMEVIP (Sind. dos Trabalh. da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca)	CC	N	30	0	4	
P.E., Total		86					16	

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

Anexo - Quadro 10 - ACORDOS DE ADEÇÃO PUBLICADOS EM 2024 - QUADRO SÍNTESE

Acordos de Adesão publicados em 2024 - Quadro síntese (total: 24)					
Acordo de Adesão			Convenção originária objeto de adesão (alargamento)		
BTE	CAE Rev.3	Identificação (outorgantes do AA)	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção
1	K	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros / (STAS) Sindicato dos Trab. da Actividade Seguradora	AE	08/01/2024	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros/ SINAPSA Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins
4	H	REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos / Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	AE	29/01/2024	REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos / SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia
6	Q	UCS - Cuidados Integrados de Saúde / STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos	AE	15/02/2024	UCS - Cuidados Integrados de Saúde / SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
9	H	ANTROP - Associação Nacional de Transportes de Passageiros / SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços	CC	08/03/2024	ANTROP - Associação Nacional de Transportes de Passageiros / SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
16	H	Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos / STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos	AE	29/04/2024	Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos / SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro
20	J	RTP - Rádio e Televisão de Portugal / SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas	AE	29/05/2024	RTP - Rádio e Televisão de Portugal / FE - Federação dos Engenheiros e outros
21	C	INCM - Imprensa Nacional Casa da Moeda / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	AE	08/06/2024	INCM - Imprensa Nacional Casa da Moeda / SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços
28	J	RTP - Rádio e Televisão de Portugal / SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações	AE	29/07/2024	RTP - Rádio e Televisão de Portugal / FE - Federação dos Engenheiros e outros
28	C	ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeccção e Moda / SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	CC	29/07/2024	ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeccção e Moda / FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, e outros
29	C	BIOTEK / SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	AE	08/08/2024	BIOTEK / COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outros
38	D	RJCE Energy - Central Elétrica do Ribatejo / SINERGIA - Sindicato da Energia	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / SINERGIA - Sindicato da Energia
38	D	RJCE Energy - Central Elétrica do Ribatejo / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros
38	D	RJCE Energy - Central Elétrica do Ribatejo / FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa
38	D	RJCE Energy - Central Elétrica do Ribatejo / ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações e outro	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações e outro
38	D	CEL Energy - Central Elétrica de Lares, SA / SINERGIA - Sindicato da Energia	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / SINERGIA - Sindicato da Energia
38	D	CEL Energy - Central Elétrica de Lares, SA / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros
38	D	CEL Energy - Central Elétrica de Lares, SA / FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa
38	D	CEL Energy - Central Elétrica de Lares, SA / ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações e outro	AC	15/10/2024	EDP - Energias de Portugal, SA e outras / ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações e outro
38	K	ASF - Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões / STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros	AC	15/10/2024	Liberty Seguros, Companhia de Seguros e Reaseguros e outras / STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros
44	H	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA / STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos	AC	29/11/2024	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras / STAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
45	H	IP, SA - Infraestruturas de Portugal, SA / SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses	AC	08/12/2024	IP, SA - Infraestruturas de Portugal, SA / SNTSF Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
47	C	INCM - Imprensa Nacional Casa da Moeda / SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	AE	22/12/2024	INCM - Imprensa Nacional Casa da Moeda / SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços
47	H	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA / SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante	AC	22/12/2024	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA / SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
47	H	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA / SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia	AC	22/12/2024	APA - Administração do Porto de Aveiro, SA / SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

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

Anexo - Quadro 11 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADAPTABILIDADE, 2024

ADAPTABILIDADE, convenções em 2024						Adaptabilidade (49/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	21.º,3
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITESE	21.º,3
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	21.º,3
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	21.º,3
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	21.º,3
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITESE	10.º
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETESE	22ª
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	22ª
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITESE	22ª
5	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	12.º
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITESE	25.º
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	23ª; 33ª, 3; 44ª, 8; 77ª, 1 p)
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	34.º e 35.º
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	19ª; 22ª; 40ª, 11; 76ª, 1 r); 86ª, 2 j) k)
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	15ª
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojament	SITESE	15.º
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauraç	SITESE	16.º
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	28.º,3
11	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SINTAC	24.º,2-4
12	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SIMAMEVIP	Anexo IV,RAGA,100.º
13	CC	Revisão Global	F	AICCOPN	SETACCOP	cl.8ª, 4
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	48.ª
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	42ª
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITESE	29.º
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	Cl 18ª,1
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	Cl 19ª
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	Cl 25ª
23	AC	Revisão Global	A	ARB - vale do	SETAAB	20ª; 60ª, 1 p); 70ª, 2 f) e g)
24	CC	Revisão Global	S	ANASEL	SITESE	12ª, 4 a 7; 15ª, 3
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHP - ASS. Hotel.	SITESE	10ª, 2; 10ª-A
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	34.º
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	36ª; 105ª, 1 r); 115ª, 2 j) e k)
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA	19ª; 52.º (só trab.escrit.)
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	18.º,2 a 5
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	19ª; 52.º (só trab.escrit.)
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP	18.º,5 e 6
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITESE	30.º(novo?)
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITESE	21.º,2
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	21.º,2
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	21.º,2
36	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	15ª, 6
41	AE	1ª convenção	H	Metro - Mondego	STRUP	21.º
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	21.º,2
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	21.º,3
42	AE	Revisão Global	H	TTSL	STFCMM	25.º,2(=transtejo)
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITESE	17.º
45	AE	1ª convenção	I	C.C.P.	FESAHT	36.º,2 ss
46	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de	SNTSF	19.º,4-10; 24.º;
47	AE	1ª convenção	Q	SCML	SNE	34.º

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

Anexo - Quadro 12 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS, 2024

BANCO DE HORAS, convenções em 2024						Banco de Horas (34/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos	
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITese	13ª
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese	26.º
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE	49
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	24ª; 25ª
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	21ª
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	16ª
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	art. 24º; 2
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	art. 24º; 2
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojamento	SITese	20.º
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	20.º
11	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SINTAC	33.º
13	CC	Revisão Global	F	AICCPON	SETACCOP	cl.9ª
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese	30.º
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	CI 26ª; CI 28ª
20	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	13.º
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	27.º
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	CI 26ª e 27ª
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	70ª, 2 f), g)
24	CC	Revisão Global	S	ANASEL	SITese	12ª-A
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese	10ª, 2; 10ª-B
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	35.º
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	37ª a 38ª; 115ª, 2 j) e k)
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	38.ª
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	32º
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	20.º
31	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	AIMMAP	SIMA	53ª
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP	20.º
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITese	31.º(novo?)
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	18.º,9; Anexo IX
37	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	27ª
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	cl. 10.º,4; Anexo V
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITese	18.º
43	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SIPE	24.º
45	CC	Alt. salarial e outras	G	ANO	SITese	22º-A

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

Anexo - Quadro 13 - CONVENÇÕES QUE REGULAM DIREITOS DE PERSONALIDADE, 2024

1/2

DIREITOS DE PERSONALIDADE, convenções em 2024						Direitos de Personalidade (48/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	1ª Convenção	Q	ANEMEDE	SMD	17.ª
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	21.ª-A,5
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	21.ª-A,5
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	21.ª-A,5
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	21.ª-A,5
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	21.ª-A,5
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITese	7ª, b;
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETese	9ª. 1, p)
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD	9ª. 1, p)
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITese	9ª. 1, p)
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	17ª b); 18ª, 1 a)
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	5ª, 1; 7ª, 1 c); 11ª, 1; Anexo VII, 2º, 3; 4º, 4; 6ª, 3; 7ª, 1 b); 10ª, 3;
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	5ª, 1; 7ª, 1 c); 11ª, 1; Anexo VII, 2º, 3; 4º, 4; 6ª, 3; 7ª, 1 b); 10ª, 3;
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	4.ª,b)
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	11ª, 1 b; 12ª, 1 a)
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	10ª e)
8	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC	25.ª;8.ª,3;
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	15ª, 17ª, b; 18ª, 1, c
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese	25.ª,7
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	13 a) l)
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	15ª, h); 16ª, k); 17ª, m
21	CC	1ª convenção	B	ANIET	SETACCOP	45.ª,10;
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	8ª, 1 b); 9ª, 1 a)
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	8ª, 1 b); 9ª, 1 a)

DIREITOS DE PERSONALIDADE, convenções em 2024						Direitos de Personalidade (48/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	11ª, 1 a; 12ª, 1 a)
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	4.ª-7.ª
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	5.ª,c)
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	15ª, b); 16ª, 1 a)
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA	10ª f); 11ª f)
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	10ª; 12ª, 1, a
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	23.ª
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	10ª f); 11ª f)
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	3.ª,1, b) m); 4ª b);7.ª,1
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITSE	21.ª-A,5
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	21.ª-A,5
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	21.ª-A,5
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	ASPTC	14ª-,M)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SITRA	14ª-,M)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SNMOT	14ª-,M)
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	8ª, 1 b); 9ª, 1 a)
37	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	15ª, h); 16ª, k); 17ª, m
39	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	5ª, j)
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	21.ª-A,5
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	21.ª-A,5
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITSE	15.ª,5
44	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	FECTRANS	14ª-,m)
45	AE	1ª convenção	I	C.C.P.	FESAHT	3.ª-7.ª
47	AE	1ª convenção	Q	SCML	SNE	10.ª

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

Anexo - Quadro 14 - CONVENÇÕES QUE REGULAM PROTEÇÃO DE DADOS, 2024

1/2

PROTEÇÃO DE DADOS - CONVENÇÕES EM 2024						Proteção de Dados (65/293)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	CC	1ª Convenção	Q	ANEMEDE	SMD	12ª, 18ª, 1, L)
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	4.º,o);
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	4.º,o);
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	4.º,o);
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	4.º,o);
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	4.º,o);
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	7.º,g);8.º,o);
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	CL 8ª, g);9.ºn);
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE	27.º; 82.º;84.º
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	17ª k)
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	6.º,f) e g)
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	6.º,f) e g)
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	5.º,o);
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC	3.º, m)
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	11ª K); 93ª, 1 b)
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	7ª, 8
8	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC	25.º
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	CL 8ª, g);9.ºn);
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojamento	SITese	10.ºl)
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese	10.ºl)
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SIMA	4.º,m);
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SITAVA	4.º,m);
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	12.º
13	CC	Revisão Global	F	AICCOPN	SETACCOP	8ª, 7; 11ª, 7; 63ª-64ª;
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	17.º,m) e n); 41ª
17	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	39ª, 8
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	15ª l)
21	CC	1ª convenção	B	ANIET	SETACCOP	41.º(dados biometricos)
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	8ª , 1, K
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	8ª , 1, K
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	Cl. 10ª, j)
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	11ª j)
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	20ª h) e j); 21.º,o)

PROTEÇÃO DE DADOS - CONVENÇÕES EM 2024						Proteção de Dados (65/293)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	18ª
26	CC	Revisão Global	G	ACIRO	SITese	42.º
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	5.º,j)
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	15ª, k)
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA	10ª h)
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	11.º,j) e k) dados trab.;12.º,1k) e dados de terceiros
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	14.º, g)
29	CC	Revisão Global	H	AOP	SIMAMEVIP	8.º,j);
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	10ª h)
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	3ª l) ; m); o); 7ª; 8ª 4; 9ª
31	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional	SNPVAC	13.º,p)
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL	18ª
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP	19.º
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	4.º,o);
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	4.º,o);
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	4.º,o);
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	10.º,2,d)
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	10.º,2,d)
33	AE	Revisão Global	Q	SCML	SIM	18.º; 25.º1,f)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	ASPTC	12ª,k)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SITRA	12ª,k)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SNMOT	12ª,k)
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	8ª , 1, K
36	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	9.º,i)
36	AE	Revisão Global	H	PORTUGS II	SITEMAQ	10.º,m) e o)
41	AC	Revisão Global	H	BRISA	SETACCOP	17.º,i) e j)
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	4.º,o);
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	4.º,o);
42	AE	Revisão Global	H	TTSL	STFCMM	4.º,d);
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITese	12.º,l) e m);
44	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	FECTRANS	12ª,k)
45	AE	Revisão Global	H	TTSL	SITRA	4.º,d);

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

Anexo - Quadro 15 - CONVENÇÕES QUE REGULAM DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, 2024

DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, convenções em 2024						Dever de Abstenção de Contacto (22/293)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
5	AE	Revisão Global	E	EMAS - Beja	STAL	40.º,1,b)
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITESE	17ª, 9
7	AC	Alt. salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS	22ª, 2
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	Anexo XII,art.5.º
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	Anexo XII,art.5.º
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC	RUPT,12.º
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	25.º-A
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	25.º-A
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	16.º,e); 18.º,1,i) e 2;19.º
11	AE	Alt. salarial e outras	I	CCL	SITESE	11ª, 9
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	Protocolo 2024, 13, 13.3
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITESE	25.º, 3 a), 6
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	23ª
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	21.º;23.º
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	26.º e 27.º
31	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FENPROF	25ª-A
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITESE	10.º,7
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	9.º,9
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	9.º,9
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	23.º
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	14.º
43	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SIPE	25.º-A

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

Nota: em 2023: Dever de abstenção de contacto 10/299

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 2024 relativamente à convenção anterior

1/3

TELETRABALHO (2024)						Comparação Teletrabalho (55/293)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	(=) BTE 17/2022
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITESE	(=) BTE 22/2022
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	(=) BTE 18/2022
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	novo BTE 16/2020
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	novo BTE 2/2020
5	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	altera BTE 6/2022
5	AE	Revisão Global	E	EMAS - Beja	STAL	novo BTE 44/2015
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITESE	novo BTE 14/2016
7	AC	Alt. salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS	altera BTE 9/2023
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	novo BTE 5/2023
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	novo BTE 39/2021
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	novo BTE 8/2017
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	novo BTE 30/2022
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	novo BTE 30/2022
9	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	novo
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SIMA	novo BTE 8/2017
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SITAVA	novo BTE 8/2017
11	AE	Alt. salarial e outras	I	CCL	SITESE	novo BTE 22/2022
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 13/2023
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITESE	(=) BTE 22/2022
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	altera BTE 48/2021

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

TELETRABALHO (2024)						Comparação Teletrabalho (55/293)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=)BTE 16/2021
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	S.I.A.	novo BTE 6/2012
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	SITAVA	novo BTE 6/2012
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	STAMA	novo BTE 6/2012
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	novo BTE 44/2005
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	altera BTE 7/2023
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	altera BTE 39/2021
29	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA	(=) BTE 18/2023
30	AE	Revisão Global	C	INCM	FIEQUIMETAL	(=) BTE 45/2022
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SITese	(=) BTE 33/2023
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SINTTAV	(=) BTE 46/2022
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	(=) BTE 33/2023
31	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FENPROF	novo BTE 46/2022
31	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA	(=) BTE 18/2023
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP	novo BTE 33/2012
32	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR- Químicos	COFESINT	novo BTE 37/2023
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITese	novo BTE 12/2022
33	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR- Químicos	SITese	novo BTE 38/2023
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	(=) BTE 1/2024

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

TELETRABALHO (2024)						Comparação Teletrabalho (55/293)
BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	(=) BTE 1/2024
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	(=) BTE 1/2024
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	novo
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	novo
34	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR- Químicos	SINDEQ	novo BTE 38/2023
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	altera BTE 14/2022
34	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	altera BTE 17/2022
39	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	(=) BTE 23 /2022
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	NOVO
41	AE	Alt. salarial e outras	Q	UCS	SIMA	novo BTE 14/2019
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	(=) BTE 1/2024
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	(=) BTE 3/2024
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITese	novo BTE 19/2022
43	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SIPE	novo BTE 13/2021
46	AC	Revisão Global	H	Infraestru- turas de Portugal	SNTSF	novo BTE 22/2019

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

Nota: em 2023: Teletrabalho 24/299

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 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ATIVIDADE SINDICAL, 2024

1/9

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
1	CC	Revisão Global	G	ACISB	FEPCES
1	CC	1ª Convenção	Q	ANEMEDE	SMD
1	CC	Alt. salarial e outras	G	AEBRAGA	CESMINHO
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT
1	AE	Alt. salarial e outras	C	SECIL	SINDEQ
2	CC	Alt. salarial e outras	J	APEC	SINTTAV
2	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	LEICA	FEVICCOM
2	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	STAS
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS
3	AE	Alt. salarial e outras	C	EXIDE	SIESI
3	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SNQTB
3	AE	Alt. salarial e outras	R	Estoril Sol (III)	SITese
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITese
4	CC	Alt. salarial e outras	C	APQuímica	COFESINT
4	CC	Alt. salarial e outras	J	APEL	SITese
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETese
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD
4	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITese
4	CC	Alt. salarial e outras	N	AESIRF	SUSP
4	AC	Alt. salarial e outras	C	NORMAX	FEVICCOM
4	AE	Alt. salarial e outras	C	SECIL	FEVICCOM
5	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP
5	CC	Alt. salarial e outras	I	APHORT	FESAHT
5	AC	Alt. salarial e texto consolidado	Q	CHU - Coimbra	SIM
5	AE	Revisão Global	E	EMAS - Beja	STAL
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE
5	AE	Alt. salarial e outras	C	OGMA	SITAVA
5	AE	Alt. salarial e outras	H	CTT	SINDETELCO
5	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB
7	AC	Alt. salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
7	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	Casco Pet Portugal	FEVICOM
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	APHORT	SITese
8	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	APFS	STAD
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU
8	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA
8	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	CMPEAE	SINTAP
8	AE	Alt. salarial e outras	H	CTT Expresso	SINDETALCO
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojamento	SITese
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauração e bebidas	SITese
9	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SITAVA
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SIMA
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SITAVA
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SPAS
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SINTAP
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	STFPSSRA
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SITAS
9	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SIB
10	AE	1ª convenção	H	Captrain Portugal	SMAQ
10	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ACA	CESP
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Grossistas)	SITese
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ADIPA (Retalhistas)	SITese
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB
11	AE	Revisão Global	A	Docapesca	SINDEPESCAS
11	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SINTAC
11	AE	Alt. salarial e outras	I	CCL	SITese
12	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIM	FESAHT
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ
12	CC	Alt. salarial e outras	C	APIC	FESETE
12	CC	Alt. salarial e outras	C	APIO	FIEQUIMETAL
12	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	APHP	FESAHT
12	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SIMAMEVIP
12	AE	Alt. salarial e outras	K	GENERALI	SINAPSA
13	CC	Revisão Global	F	AICCOPN	SETACCOP
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV
13	AC	Alt. salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SIB

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
13	AC	Alt. salarial e outras	K	Várias Instituições de Crédito	SNQTB
13	AE	Alt. salarial e outras	E	EPAL	SITese
13	AE	Alt. salarial e outras	H	Medtug Sines	SITEMAQ
13	AE	Alt. salarial e outras	I	NewRail	FESAHT
14	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNE
14	AE	Alt. salarial e outras	E	Águas de Fafe	SINTAP
14	AE	Alt. salarial e outras	S	AAC	CESP
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE
15	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIPC	FIEQUIMETAL
15	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	SITese
15	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	S	União das mutualidades	FNE
15	AE	Revisão Global	Q	ULSAS-saude	STE
15	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	J	EMPORDEF	SITAVA
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ
16	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese
16	AE	Alteração	H	TAP	SPAC
16	AE	Alt. salarial e outras	K	CGD	SNQTB
17	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT
17	CC	Alt. salarial e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ
17	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL
17	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SINDEQ
17	CC	Alt. salarial e outras	G	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese
17	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	The Navigator Company	FETese
18	CC	Revisão Global	G	ANAREC	FEPces
18	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	FESETE
18	CC	Alt. salarial e outras	H	RENA	SITAVA
18	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	AOPPD_L_Portuários.Leixões	SECTPDL
18	AC	Alt. salarial e outras	E	Águas do Norte	SIEAP
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	Águas do Norte	SINTAP

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	Águas do Norte	STAL
18	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	Douro Azul	FESMAR
18	AE	Alt. salarial e outras	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP
18	AE	Alt. salarial e texto consolidado	H	DHL	SITAVA
18	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	Pestana Pousadas	FESAHT
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ADCP	SITSESE
19	CC	Alt. salarial e outras	C	ACIBARCELOS	SITSECCVAC
19	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	AIMMAP	SINDEL
19	CC	Alt. salarial e outras	G	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL
19	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	APROSE Corretores.Seguros	STAS
19	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SIPLA
19	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	Primemarineship	FESMAR
19	AE	Alt. salarial e outras	S	AE-IST	SITSESE
19	AE	Alt. salarial e outras	N	Tomaz do Douro	FESMAR
19	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	FEETRANS
19	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro-Lisboa	SENSIQ
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB
20	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FEETRANS
20	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	A	AABA	SETAAB
20	CC	Alt. salarial e outras	G	ACRAL	CESP
20	CC	Alt. salarial e outras	G	ACCP	STICCS
20	CC	Alt. salarial e outras	M	ANCIA	SETACCOP
20	CC	Alt. salarial e outras	N	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL
20	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP
21	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FNSTFPS
21	CC	Alt. salarial e outras	Q	CNIS	FEPCEC
21	CC	Alt. salarial e outras	C	ANCIPA(confeitaria)	SITSESE
21	CC	Alt. salarial e outras	C	ANIMEE	FE

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
21	CC	Alt. salarial e outras	G	ACIFF	CESP
21	CC	1ª convenção	B	ANIET	SETACCOP
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB
22	CC	Revisão Global	G	ACISM	CESP
22	AC	Alt. salarial e outras	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR
22	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	EXIDE	SIESI
22	AE	Alt. salarial e outras	J	RTP	FE
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB
23	CC	Alt. salarial e outras	C	FENAME	SITese
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB
23	AE	Alt. salarial e outras	C	SIDUL	SITese
24	CC	Revisão Global	S	ANASEL	SITese
24	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETALCO
24	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ
25	CC	Alt. salarial e outras	G	ACISB	FEPES
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	S.I.A.
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	SITAVA
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	STAMA
25	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	PETROGAL	COFESINT
25	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	PETROGAL	SITese
25	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT
25	AE	Alt. salarial e outras	H	AAVI	CESP
26	CC	Revisão Global	G	ACIRO	SITese
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	SINAPSA
26	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	STAS
26	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM	FESMAR

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS
26	AE	Alt. salarial e outras	H	UECCU	FESMAR
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB
27	AC	Alteração	H	APA	SNTAP
27	AE	Alt. salarial e outras	H	Atlantic Ferries	SIMAMEVIP
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA
27	AC	Alt. salarial e outras	C	NORMAX	FEVICCOM
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS
28	AE	Alt. salarial e outras	H	PROMARINHA	FESMAR
28	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	H	UPS OF PORTUGAL	SNTCT
29	CC	Revisão Global	H	AOP	SIMAMEVIP
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL
29	AE	Revisão Global	K	Mútua	SINAPSA
29	AE	Alt. salarial e outras	C	Nova DS Smith	FIEQUIMETAL
30	CC	Alt. salarial	N	APAVT	SIMAMEVIP
30	AC	Alt. salarial e outras	G	BP - Portugal	COFESINT
30	AE	Revisão Global	C	INCM	FIEQUIMETAL
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SITese
30	AE	Revisão Global	C	INCM	SINTTAV
30	AE	Revisão Global	C	Carl Zeiss Vision	FEVICCOM
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP
30	AE	Alt. salarial e outras	H	T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	SITRA
30	AE	Alt. salarial e outras	P	COPEFAP - Coop. Ensino	SPGL
31	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	AIMMAP	SIMA
31	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	FENPROF
31	AC	Alt. salarial e outras	K	Ageas Portugal	SINAPSA
31	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional	SNPVAC
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
31	AE	Revisão Global	K	Ponto Seguro	SINAPSA
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	FIEQUIMETAL
31	AE	Alt. salarial e outras	C	LEICA	FEVICCOM
31	AE	Alt. salarial e outras	C	Casco Pet Portugal	FEVICCOM
32	CC	Revisão Global	C	AIMMP	SETACCOP
32	CC	Alt. salarial / texto consolidado	C	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM
32	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT
32	AE	Alt. salarial e outras	C	TABAQUEIRA	FESAHT
32	AE	Alt. salarial e outras	G	TABAQUEIRA II	FESAHT
33	CC	Revisão Global	I	AHETA	SITese
33	CC	Alt. salarial e outras	C	FAPEL	SINDEQ
33	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPES
33	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese
33	CC	Alt. salarial e texto consolidado	G	APED	SITese
33	CC	Alt. salarial e outras	G	ANF	SINPROFARM
33	CC	Alt. salarial	R	LPFP	SJPF
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP
33	AE	Revisão Global	Q	SCML	SIM
33	AE	Alt. salarial e outras	C	CELBI	SIFOMATE
34	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS
34	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	LUSITÂNIA	SINAPSA
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	ASPTC
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SITRA
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SNMOT

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
34	AE	Revisão Global	O	AHBV - Carnaxide	SNBP
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL
34	AE	Alt. salarial e outras	C	ADP - Fertilizantes	SITese
34	AE	Alt. salarial e outras	H	SATA Internacional	SPAC
35	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM
36	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	AE - Braga	CESMINHO
36	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	ACECOA	SITese
36	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP
36	AE	Revisão Global	H	PORTUGS II	SITEMAQ
37	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS
37	CC	Alt. salarial e outras	C	ABIMOTA	SINDEL
37	CC	Alt. salarial e outras	G	ACILIS	CESP
38	CC	Alteração	I	APHORT	SITese
39	CC	Alt. salarial e outras	C	ANILACT	FESAHT
39	CC	Alt. salarial e outras	C	AIPAN	FESAHT
39	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF
39	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SFRCI
39	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SMAQ
40	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	SINDEQ
40	CC	Alt. salarial e outras	C	APCOR	SINDCES
40	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	AORP	FIEQUIMETAL
41	CC	Alt. salarial	C	ANILACT	SIMA
41	CC	Alt. salarial	Q	UMP - União das Misericórdias	FNE
41	AC	Revisão Global	H	BRISA	SETACCOP
41	AE	1ª convenção	H	Metro - Mondego	STRUP
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS
41	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	SECIL	FEVICOM
41	AE	Alt. salarial e outras	C	SECIL	SINDEQ
41	AE	Alt. salarial e outras	H	TUB	STAL

Atividade sindical, 2024 (125/293)					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE sec.	Empregadores	Sindicatos
41	AE	Alt. salarial e outras	Q	UCS	SIMA
42	CC	Alt. salarial e outras	I	AHRESP_refeitórios	SITese
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS
42	AE	Revisão Global	H	TTSL	STFCMM
42	AE	1ª convenção	S	F. José Saramago	CESP
42	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	OGMA	SITAVA
43	CC	Revisão Global	C	APIFARMA	SITese
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	FETese
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	STAD
43	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	AES	SITese
43	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SIPE
43	AE	Alt. salarial e outras	R	GesLoures	SINTAP
44	CC	Alt. salarial e outras	C	APQuímica	COFESINT
44	CC	Alt. salarial	N	APFS	STAD
44	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	FECTRANS
45	CC	Alt. salarial e outras	G	ANO	SITese
45	CC	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	SEP
45	AE	Revisão Global	H	TTSL	SITRA
45	AE	1ª convenção	I	C.C.P.	FESAHT
45	AE	Alt. salarial e outras	R	GesLoures	CESP
46	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF
46	AE	Alt. salarial e outras	H	Metro - Mondego	STRUP
47	AE	1ª convenção	Q	SCML	SNE
47	AE	Alteração	H	TAP	SITEMA
47	AE	Alt. salarial e outras	H	TAP	SITAVA
47	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	Q	SCML	SEP
47	AE	Alt. salarial e outras	S	UMP - União das Misericórdias	FNSTFPS
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	FETese
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	STAD
48	CC	Alt. e texto consolidado	N	AES	SITese

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

Anexo - Quadro 18 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ADESÃO INDIVIDUAL, 2024

Adesão Individual, convenções 2024						Adesão Individual (48/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE Sec.	Empregadores	Sindicatos	
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	76.º
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	76.º
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	76.º
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	76.º
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTrans	76.º
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	2.º
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	1ª, 5-9;
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese	73.º
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE	165.º
5	AE	Alt. salarial e outras	K	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	53ª
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC	1.º
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	Arr. 1º-A, 4 a 6
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	Arr. 1º-A, 4 a 6
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	1ª, 5-9;
10	AE	1ª convenção	H	Captrain Portugal	SMAQ	58ª
10	AE	t. salarial e outras e texto consolidado	N	Viking Cruises Portugal	FESMAR	1.º, 1 e 2
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	2ª
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese	4.º
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	2ª,3
24	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ	1ª, 1; 77ª
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	68ª
25	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	1ª, 1
26	AC	t. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	SINAPSA	1ª, 4
26	AC	t. salarial e outras e texto consolidado	K	ZURICH	STAS	1ª, 4
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	1ª,7-12
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	69.º(lei)
30	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	1ª, 3
31	AE	Revisão Global	H	SATA Internacional	SNPVAC	1ª,5-9
31	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	STAL	68ª
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	COFESINT	1ª, 1
31	AE	Alt. salarial e outras	C	BIOTEK_Pasta.Papel	FIEQUIMETAL	1ª, 2
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	76.º
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	76.º
33	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	76.º
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	FENPROF	1.º,1
33	AE	1ª convenção	Q	CVP	SINTAP	1.º,1
34	AC	Revisão Global	K	LUSITÂNIA	STAS	1.º,3 e 4
34	AC	t. salarial e outras e texto consolidado	K	LUSITÂNIA	SINAPSA	1.º,3 e 4
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	ASPTC	73.ºNovo)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SITRA	73.ºNovo)
34	AE	Revisão Global	H	CARRISTUR	SNMOT	73.ºNovo)
36	AE	Revisão Global	H	PORTUGS II	SITEMAQ	1ª, 1; 51ª-A
39	AE	Revisão Global	H	CP comboios	ASCEF	2ª, 5
39	AE	Alt. salarial e outras	H	CP comboios	SMAQ	2.º,4
41	AE	1ª convenção	K	AWP P&C	STAS	53.º e 55.º
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	76.º
42	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTrans	76.º
46	AC	Revisão Global	H	Infraestruturas de Portugal	SNTSF	100.º, 2

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

Anexo - Quadro 19 - CONVENÇÕES QUE REGULAM ACIDENTES / DOENÇAS PROFISSIONAIS, USO DE ÁLCOOL OU ESTUPEFAC. E SEGUR. E SAÚDE NO TRABALHO, 2024

1/3

CONVENÇÕES EM 2024						Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (124/293)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (15/293)	Segurança e Saúde no Trabalho (117/293)
BTE (a-e)	Tipo	Subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos			
1	CC	Revisão Global	G	ACISB	FEPCEs	0	0	X
1	CC	1ª Convenção	Q	ANEMEDE	SMD	X	0	X
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	ASPTC	X	0	X
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITese	X	0	X
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SITRA	X	0	X
1	AE	Revisão Global	H	CARRIS	SNMOT	X	0	X
3	AE	Revisão Global	H	CARRIS	FECTRANS	X	0	X
3	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SNQTB	X	0	0
4	CC	Revisão Global	I	AHRESP_refeitórios	SITese	0	X	X
4	CC	Alt. salarial e outras e texto	N	AES	FETese	X	0	X
4	CC	Alt. salarial e outras e texto	N	AES	STAD	X	0	X
4	CC	Alt. salarial e outras e texto	N	AES	SITese	X	0	X
4	AC	Alt. salarial e outras	C	NORMAX	FEVICOM	0	0	X
5	CC	Revisão Global	H	APAT - Transitários	SIMAMEVIP	X	0	0
5	AE	Revisão Global	E	EMAS - Beja	STAL	X	0	X
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	X	0	X
5	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SPAC	X	0	X
5	AE	Revisão Global	P	CEFOSAP	SITese	0	X	X
5	AE	Revisão Global	R	OPART	CENA-STE	X	0	X
7	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	X	0	X
7	AC	Alt. salarial e outras	K	Liberty Seguros	STAS	0	0	X
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	X	X	X
7	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	X	X	X
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SITEMA	X	0	X
7	AE	Revisão Global	H	TAP	SNPVAC	X	0	X
8	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	X	0	X
8	CC	Revisão Global	G	ANF	SNF	X	0	0
8	CC	Alt. salarial e outras e texto	N	APFS	STAD	X	0	0
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	ASPL	X	0	0
8	CC	Alt. salarial e outras	P	CNEF	SPLIU	X	0	0
8	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	SNPVAC	X	X	X
8	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	X	0	X
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_alojament o	SITese	X	0	X
9	CC	Revisão Global	I	AHRESP_restauraçã o e bebidas	SITese	X	X	X
9	AE	Revisão Global	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	X	0	X
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SIMA	X	0	X
9	AE	Revisão Global	H	TAP	SITAVA	X	0	X
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SPAS	0	0	X
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SINTAP	0	0	X
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	STFPSSRA	0	0	X
9	AE	1ª convenção	Q	ULSAS-saude	SITAS	0	0	X
9	AE	Alt. salarial e outras	K	321 Crédito	SIB	X	0	0
11	CC	Alt. salarial e outras	G	ACA	CESP	0	0	X
11	AC	Revisão Global	K	RIGHTSQUARE	SNQTB	X	0	X

CONVENÇÕES EM 2024						Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (124/293)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (15/293)	Segurança e Saúde no Trabalho (117/293)
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos			
11	AE	Revisão Global	A	Docapesca	SINDEPESCAS	X	0	X
11	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SINTAC	X	0	X
12	AE	Revisão Global	H	PORTWAY	SIMAMEVIP	X	0	X
13	CC	Revisão Global	F	AICCPN	SETACCOP	X	X	X
13	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	X	0	X
13	AE	Alt. salarial e outras	H	Medtug Sines	SITEMAQ	X	0	0
14	AE	Alt. salarial e outras	S	AAC	CESP	X	0	X
15	CC	1ª convenção	S	APM-RedeMut	SINAPE	X	0	X
15	AE	Revisão Global	Q	ULSAS-saude	STE	0	0	X
16	CC	Alt. salarial e outras e texto	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	X	0	X
16	CC	Alt. salarial e outras e texto	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	X	0	0
16	AE	Revisão Global	P	CITEFORMA	SITese	X	0	X
17	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	X	0	X
18	CC	Revisão Global	G	ANAREC	FEPCEs	X	0	X
18	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	X	0	X
20	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	X	0	X
20	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	X	0	X
20	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	X	X	X
21	CC	1ª convenção	B	ANIET	SETACCOP	X	X	X
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	X	0	X
21	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	X	0	X
22	CC	Revisão Global	G	ACISM	CESP	X	0	X
22	AC	Alt. salarial e outras	H	MATM_Açores.Maritima	FESMAR	X	0	0
23	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	X	0	X
23	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	X	0	X
24	CC	Revisão Global	S	ANASEL	SITese	0	0	X
24	AE	Revisão Global	C	SUCH	SINDETELCO	X	0	X
24	AE	Alt. salarial e outras	H	REBOPORT	SITEMAQ	X	0	0
25	AE	1ª convenção	H	Parques Tejo	SINTAP	X	X	X
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	S.I.A.	X	0	X
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	SITAVA	X	0	X
25	AE	Revisão Global	H	SPdH	STAMA	X	0	X
25	AE	Alt. salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	X	0	0
26	CC	Revisão Global	G	ACIRO	SITese	X	0	X
26	AE	Revisão Global	H	Porto Santo Line - TM	FESMAR	X	0	X
26	AE	Revisão Global	H	TAP	SERS	X	0	X
27	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	X	0	X
27	AE	1ª convenção	C	CAIMA_Celulose	SIMA	X	0	X
28	CC	1ª convenção	Q	APHP	SINDEPOR	X	0	X
28	AE	Revisão Global	K	AIG EUROPE	STAS	X	0	X
28	AE	Revisão Global	K	MUDUM	STAS	X	0	X
28	AE	Alt. salarial e outras	H	PROMARINHA	FESMAR	X	0	0
29	CC	Revisão Global	H	AOP	SIMAMEVIP	X	0	X
29	AE	Revisão Global	C	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	X	0	X

BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CONVENÇÕES EM 2024		Empregadores	Sindicatos	Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (124/293)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (15/293)	Segurança e Saúde no Trabalho (117/293)
			CAE	Sec					
29	AE	Revisão Global	K		Mútua	SINAPSA	X	0	X
30	AE	Revisão Global	C		INCM	FIEQUIMETAL	X	0	X
30	AE	Revisão Global	C		INCM	SITese	X	0	X
30	AE	Revisão Global	C		INCM	SINTTAV	X	0	X
30	AE	Revisão Global	C		Carl Zeiss Vision	FEVICOM	X	0	X
30	AE	Revisão Global	E		Águas de Coimbra	SINTAP	X	0	X
31	AE	Revisão Global	H		SATA Internacional	SNPVAC	X	0	X
31	AE	1ª convenção	H		Parques Tejo	STAL	X	X	X
31	AE	Revisão Global	K		Ponto Seguro	SINAPSA	X	0	X
32	CC	Revisão Global	C		AIMMP	SETACCOP	X	X	X
32	CC	Alt. salarial e outras e texto	G		GROQUIFAR- Químicos	COFESINT	X	0	0
33	CC	Revisão Global	I		AHETA	SITese	X	0	X
33	CC	Alt. salarial e outras e texto	G		GROQUIFAR- Químicos	SITese	X	0	0
33	AE	Revisão Global	H		CARRIS	SITese	X	0	X
33	AE	Revisão Global	H		CARRIS	SITRA	X	0	X
33	AE	Revisão Global	H		CARRIS	SNMOT	X	0	X
33	AE	1ª convenção	Q		CVP	FENPROF	0	0	X
33	AE	1ª convenção	Q		CVP	SINTAP	0	0	X
33	AE	Revisão Global	Q		SCML	SIM	X	0	X
34	CC	Alt. salarial e outras e texto	G		GROQUIFAR- Químicos	SINDEQ	X	0	0
34	AC	Revisão Global	K		LUSITÂNIA	STAS	X	0	X
34	AC	Alt. salarial e outras e texto	K		LUSITÂNIA	SINAPSA	X	0	X
34	AE	Revisão Global	H		CARRISTUR	ASPTC	X	0	X
34	AE	Revisão Global	H		CARRISTUR	SITRA	X	0	X
34	AE	Revisão Global	H		CARRISTUR	SNMOT	X	0	X
34	AE	Revisão Global	O		AHBV - Carnaxide	SNBP	X	X	X
34	AE	Alt. salarial e outras	C		ADP - Fertilizantes	COFESINT	X	0	0
34	AE	Alt. salarial e outras	C		ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	X	0	0
34	AE	Alt. salarial e outras	C		ADP - Fertilizantes	SITese	X	0	0
35	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP	SPLAAESTRMCCM	X	0	X
36	CC	Alt. salarial e outras e texto	O		ACECOA	SITese	X	0	0
36	AE	Revisão Global	H		AENL	CESP	X	0	X
36	AE	Revisão Global	H		PORTUGS II	SITEMAQ	X	X	X
37	CC	Revisão Global	P		ANORECA	FECTRANS	X	X	X
39	AE	Revisão Global	H		CP comboios	ASCEF	X	0	X
40	CC	Alt. salarial e outras / texto	C		AORP	FIEQUIMETAL	X	0	X
41	AC	Revisão Global	H		BRISA	SETACCOP	X	0	X
41	AE	1ª convenção	H		Metro - Mondego	STRUP	X	0	X
41	AE	1ª convenção	K		AWP P&C	STAS	X	0	X
41	AE	Alt. salarial e outras	Q		UCS	SIMA	X	0	0
42	AE	Revisão Global	H		CARRIS	ASPTC	X	0	X
42	AE	Revisão Global	H		CARRIS	FECTRANS	X	0	X
42	AE	Revisão Global	H		TTSL	STFCMM	X	0	X
42	AE	1ª convenção	S		F. José Sara mago	CESP	X	0	X
43	CC	Revisão Global	C		APIFARMA	SITese	X	0	X
43	CC	Alt. salarial e outras	P		CNEF	SIPE	X	0	0
44	AE	Revisão Global	H		CARRISTUR	FECTRANS	X	0	X
45	AE	Revisão Global	H		TTSL	SITRA	X	0	X
45	AE	1ª convenção	I		C.C.P.	FESAHT	X	0	X
46	AC	Revisão Global	H		Infraestruturas de Portugal	SNTSF	X	0	X
47	AE	1ª convenção	Q		SCML	SNE	0	0	X

Anexo - Quadro 20 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

1/5

Acrónimo - Sigla	Outorgantes empregadores
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA
A CARAVELA	A CARAVELA - Companhia de Seguros, SA
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo
AAC	Associação Académica de Coimbra
AARIBATEJO	Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria
AAVI	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária
ABIMOTA	Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins
ACA	Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro
ACCP	Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal
ACECOA	Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras
ACIBARCELOS	Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado
ACIFF	Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz
ACIUS	Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria
ACIRO	Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste
ACISB	Associação Comercial Industrial e de Serviços de Bragança
ACISM	Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares
ADIPA (Retalhistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares
ADP - (Fertilizantes)	ADP - Fertilizantes, SA
AE-BRAGA	Associação Empresarial de Braga
AE-IST	Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico
AENL	Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária
AES	Associação de Empresas de Segurança
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo
AF - Águas de Fafe	AF - Águas de Fafe
Ageas Portugal	Companhia de Seguros de Vida, SA
AC - Águas de Coimbra	Águas de Coimbra, EM
Águas do Norte	Águas do Norte, SA
Águas Públicas Serra Estrela	Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA
AHBV - Carnaxide	Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide
AHETA	Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve
AHP - Ass. Hotel. Port.	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
AHRESP(alojamento)	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
AHRESP(refeitórios)	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
AHRESP(restauração e bebidas)	Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur

Acrónimo - Sigla	Outorgantes empregadores
AICCOPN	Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas
AIG EUROPE	AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal
AIMMAP	Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal
AIMMP	Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte
AIPAN	Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte
ANAREC	Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis
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(confeitaria)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
ANEFA	Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia
ANEMEDE	Associação Nacional das Farmácias
ANF	Associação Nacional das Farmácias
ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
ANIET	Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora
ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
ANILACT (Lactínios)	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
ANIM	Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados
ANIMEE	Associação Nacional dos Industriais de Material Elétrico e Eletrónico
ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ANIVC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda
ANO	Associação Nacional dos Ópticos
ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
AOP	Associação Marítima e Portuária Nacional
AOPDLP_Portuários.Leixões	Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões
AORP	Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal
APA	Administração do Porto de Aveiro, SA
APAT - Transitários	Associação dos Transitários de Portugal
APAVT	Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo
APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
APEC	Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas
APED	Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
APEL	Associação Portuguesa de Editores e Livreiros
APFS	Associação Portuguesa de Facility Services
APHORT	Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo
APHP	Associação Portuguesa de Hospitalização Privada
APIC	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes

Acrónimo - Sigla	Outorgantes empregadores
APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
APM-RedeMut	Associação Portuguesa de Mutualidades
APQuímica	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
APROSE Corretores.Seguros	Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros
ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA
Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
BIOTEK_Pasta.Papel	BIOTEK, SA
BP - Portugal	BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA
BRISA	BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA
C.C.P.	Clube de Campismo do Porto
CAIMA_Celulose	Caima, SA
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
Captrain Portugal	Captrain Portugal, SA
Carl Zeiss Vision	Carl Zeiss Vision Portugal, SA
CARRIS	CARRIS - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM SA
CARRISTUR	CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda
Casco Pet Portugal	Casco Pet Portugal, Lda
CCL	Clube de Campismo de Lisboa
CEFOSAP	Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional
CELBI	CELBI, SA
CGD	Caixa Geral de Depósitos, SA
CHU - Coimbra	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE
CITEFORMA	Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias
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
COPEFAP - Coop. Ensino	Cooperativa de Ensino, CRL
CP Comboios	CP - Comboios de Portugal, EPE
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.
CTT Expresso	CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA
CVP	Cruz Vermelha Portuguesa
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)
DOCAPESCA	Docapesca - Portos e Lotas, SA
Douro Azul	Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal

Acronym - Sigla	Outorgantes empregadores
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA
EMAS - Beja	Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM
EMPORDEF	EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA
EPAL	Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA
Estoril Sol (III)	Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA
Europ Assistance - Seguros	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA
EXIDE	Exide Technologie, Lda
F. José Saramago	Fundação José Saramago
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão
FENAME	Federação Nacional do Metal
GENERALI	Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal
GesLoures	GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal Lda
GROQUIFAR-Controlo de pragas	GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
GROQUIFAR-Farmacêuticos	GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
GROQUIFAR-Químicos	GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
INCM	Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA
Infraestruturas de Portugal	Infraestruturas de Portugal, SA
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA
Liberty Seguros	Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
LUSITÂNIA	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA
LUSOSIDER	LUSOSIDER - Aços Planos, SA
MAIAMBIENTE, EM	MAIAMBIENTE, EM
MATM_Açores.Maritima	Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA
Medtug Sines	Medtug Sines, SA
MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA
Metro - Mondego	Metro Mondego, SA
Metro-Lisboa	Metropolitano de Lisboa, EPE
MUDUM	MUDUM - Companhia de Seguros, SA
Mútua dos Pescadores	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL
NewRail	NewRail - Restauração e Serviços, Lda
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico
NORQUIFAR	NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
NORQUIFAR - Farmacêuticos	NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos
NORQUIFAR - Químicos	NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Acrónimo - Sigla	Outorgantes empregadores
Nova DS Smith	Nova DS Smith Embalagem, SA
OGMA	OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA
OPART	Organismo de Produção Artística, EPE
Parques Tejo	Parques Tejo, EM
Pestana Pousadas	Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA
Petrogal	Petrogal, SA
Ponto Seguro	Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA
Porto Santo Line - TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda
Portugália	Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
PORTUGS II	Portugs II - Reboques Marítimos, SA
PORTWAY	Portway - Handling de Portugal, SA
Primemarineship	Primemarineship, Lda.
PROMARINHA	Promarinha, SA
REBOPORT	REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA
RENA	RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal
RIGHTSQUARE	RIGHTSQUARE, SGPS, SA
RTP	Rádio e Televisão de Portugal
SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
SECIL	Companhia Geral de Cal e Cimento, SA
SIDUL	Sidul Açúcares, Unipessoal Lda
SPdH	SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA
SUCH	SUCH - Serviço de Utilização Comum dos Hospitais
T.S.T. - Transp.Sul.Tejo	T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA
TABAQUEIRA	Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA
TABAQUEIRA II	Tabaqueira II, SA
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA
The Navigator Company	The Navigator Company, SA
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Lda
TTSL	Transtejo Soflusa, SA
TUB	TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM
UCS	UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA
UECCU	United European Car Carriers, Unipessoal Lda
ULSAS-saude	Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE
UMP - União das Misericórdias	União das Misericórdias Portuguesas
União das Mutualidades	União das Mutualidades Portuguesas
UPS of Portugal	UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal Lda
Várias Instituições de Crédito	Várias Instituições de Crédito
Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, SA
ZURICH	Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal

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

Anexo - Quadro 21 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

1/2

Acrónimo - Sigla	Outorgantes sindicais
ASCEF	Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária
ASPL	Associação Sindical de Professores Licenciados
ASPTC	Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas
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	Federação 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 de 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, Eléctricas, 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
S.I.A.	Sindicato da Indústria Aeronáutica
SECTPDL	Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
SERS	Sindicato dos Engenheiros
SETAAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
SETACCOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços
SFRCI	Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante
SIB	Sindicato Independente da Banca
SIEAP	Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal
SIESI	Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras
SIM	Sindicato Independente dos Médicos
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
SINAPE	Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação
SINAPSA	Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços
SINDEL	Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SINDEPESCAS	Sindicato Democrático das Pescas
SINDEPOR	Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal
SINDEQ	Sindicato das Indústrias e Afins

Acrónimo - Sigla	Outorgantes sindicais
SINDETELCO	Sindicato Democrático dos trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços
SINPROFARM	Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
SIPE	Sindicato Independente de Professores e Educadores
SIPLA	Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas
SITAS	Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde
SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
SITEMA	Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves
SITEMAQ	Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia
SITese	Sindicato dos Trabalhadores do Setor 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
SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses
SMD	Sindicato dos Médicos Dentistas
SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
SNE	Sindicato Nacional dos Enfermeiros
SNF	Sindicato Nacional dos Farmacêuticos
SNMOT	Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores
SNPVAC	Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SNQTB	Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários
SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias
SNTCT	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil
SPAS	Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde
SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa
SPLAAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras
SPLIU	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades
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
STAMA	Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação
STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos
STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante
STFPSSRA	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas
STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
SUSP	Sindicato Unificado da Segurança Privada

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

Anexo - Quadro 22 - LISTAGEM DE CONVENÇÕES PARALELAS, 2024

1/2

BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	CAE_Div	Empregadores	Sindicatos	Paralelos_Identificação_BTE (91/293)
1	08/01/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	ASPTC	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	08/01/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SITese	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	08/01/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SITRA	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	08/01/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SNMOT	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
1	08/01/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	23	SECIL	SINDEQ	BTE 1/2024; 4/2024;
2	15/01/2024	AE	Alt. salarial e outras	K	0	Europ Assistance - Seguros	STAS	BTE 2/2024; 5/2024
3	22/01/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	FECTRANS	BTE 1/2024; 1/2024; 1/2024; 1/2024; 3/2024
3	22/01/2024	AE	Alt. salarial e outras	K	0	321 Crédito	SNQTB	BTE 3/2024;9/2024
4	29/01/2024	CC	Alt. salarial e outras	C	20	APQuímica	COFESINT	BTE 4/2024; 44/2024
4	29/01/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	FETese	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	29/01/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	STAD	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	29/01/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	SITese	BTE 4/2024;4/2024;4/2024;
4	29/01/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	23	SECIL	FEVICCOM	BTE 1/2024; 4/2024;
5	08/02/2024	CC	Alt. salarial e outras	I	0	APHORT	FESAHT	BTE 5/2024; 8/2024
5	08/02/2024	AE	Revisão Global	H	0	PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 5/2024;BTE 8/2024
5	08/02/2024	AE	Alt. salarial e outras	K	0	Europ Assistance - Seguros	SINAPSA	BTE 2/2024; 5/2024
7	22/02/2024	AE	Revisão Global	E	0	EMARP	SINTAP	BTE 7/2024;7/2024;
7	22/02/2024	AE	Revisão Global	E	0	EMARP	STAL	BTE 7/2024;7/2024;
8	29/02/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	I	0	APHORT	SITese	BTE 5/2024; 8/2024
8	29/02/2024	AE	Revisão Global	H	0	PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 5/2024;BTE 8/2024
9	08/03/2024	AE	Revisão Global	H	0	TAP	SIMA	BTE 9/2024; 9/2024
9	08/03/2024	AE	Revisão Global	H	0	TAP	SITAVA	BTE 9/2024; 9/2024
9	08/03/2024	AE	1ª convenção	Q	0	ULSAS-saude	SPAS	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	08/03/2024	AE	1ª convenção	Q	0	ULSAS-saude	SINTAP	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	08/03/2024	AE	1ª convenção	Q	0	ULSAS-saude	STFPSSRA	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	08/03/2024	AE	1ª convenção	Q	0	ULSAS-saude	SITAS	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
9	08/03/2024	AE	Alt. salarial e outras	K	0	321 Crédito	SIB	BTE 3/2024;9/2024
11	22/03/2024	AE	Revisão Global	H	0	PORTWAY	SINTAC	BTE 11/2024; 12/2024
12	29/03/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios)	FESETE	BTE 12/2024;12/2024;
12	29/03/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	BTE 12/2024;12/2024;
12	29/03/2024	AE	Revisão Global	H	0	PORTWAY	SIMAMEVIP	BTE 11/2024; 12/2024
13	08/04/2024	AC	Alt. salarial e outras	K	0	Várias Instituições de Crédito	SIB	BTE 13/2024;13/2024;
13	08/04/2024	AC	Alt. salarial e outras	K	0	Várias Instituições de Crédito	SNQTB	BTE 13/2024;13/2024;
15	22/04/2024	AE	Revisão Global	Q	0	ULSAS-saude	STE	BTE 9/2024; 9/2024; 9/2024; 9/2024; 15/2024
17	08/05/2024	CC	Alt. salarial e texto consolidado	C	14	ANIVC/APIV	SINDEQ	BTE 17/2024; 18/2024
17	08/05/2024	CC	Alt. salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos	FIEQUIMETAL	BTE 17/2024;17/2024;17/2024
17	08/05/2024	CC	Alt. salarial e outras	G	0	GROQUIFAR-Farmacêuticos	SITese	BTE 17/2024;17/2024;17/2024
18	15/05/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVC/APIV	FESETE	BTE 17/2024; 18/2024
18	15/05/2024	AC	Alt. salarial e outras	E	0	Águas do Norte	SIEAP	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
18	15/05/2024	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	0	Águas do Norte	SINTAP	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
18	15/05/2024	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	E	0	Águas do Norte	STAL	BTE 18/2024;18/2024;18/2024
19	22/05/2024	CC	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	25	AIMMAP	SINDEL	BTE 19/24; BTE 31/2024
21	08/06/2024	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP	SINDCES	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2024
21	08/06/2024	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP	SETAAB	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2025

BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	CAE_Div	Empregadores	Sindicatos	Paralelos_Identificação_BTE (91/293)
25	08/07/2024	AE	1ª convenção	H	0	Parques Tejo	SINTAP	BTE 25/2024; 31/2024
25	08/07/2024	AE	Revisão Global	H	0	SPdH	S.I.A.	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	08/07/2024	AE	Revisão Global	H	0	SPdH	SITAVA	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	08/07/2024	AE	Revisão Global	H	0	SPdH	STAMA	BTE 25/2024; 25/2024; 25/2024
25	08/07/2024	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	19	PETROGAL	COFESINT	BTE 25/2024; 25/2024
25	08/07/2024	AE	Alt. salarial e outras / texto consolidado	C	19	PETROGAL	SITese	BTE 25/2024; 25/2024
26	15/07/2024	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	0	ZURICH	SINAPSA	BTE 26/2024; 26/2024
26	15/07/2024	AC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	K	0	ZURICH	STAS	BTE 26/2024; 26/2024
27	22/07/2024	AE	1ª convenção	C	17	CAIMA_Celulose	SIMA	BTE 27/2024;29/2024
29	08/08/2024	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA_Celulose	FIEQUIMETAL	BTE 27/2024/; 29/2024
30	15/08/2024	AE	Revisão Global	C	18	INCM	FIEQUIMETAL	BTE 30/2024;30/2024;30/2024
30	15/08/2024	AE	Revisão Global	C	18	INCM	SITese	BTE 30/2024;30/2024;30/2024
30	15/08/2024	AE	Revisão Global	C	18	INCM	SINTTAV	BTE 30/2024;30/2024;30/2024
31	22/08/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	25	AIMMAP	SIMA	BTE 19/24; BTE 31/2024
31	22/08/2024	AE	1ª convenção	H	0	Parques Tejo	STAL	BTE 25/2024; 31/2024
32	29/08/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
33	08/09/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Químicos	FEPES	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
33	08/09/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Químicos	SITese	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
33	08/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SITese	BTE 33/2024; 33/2024
33	08/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SITRA	BTE 33/2024; 33/2024
33	08/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	SNMOT	BTE 33/2024; 33/2024
33	08/09/2024	AE	1ª convenção	Q	0	CVP	FENPROF	BTE 33/2024; 33/2024
33	08/09/2024	AE	1ª convenção	Q	0	CVP	SINTAP	BTE 33/2024; 33/2024
34	15/09/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	G	0	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	BTE 32/2024; 33/2024; 33/2024;34/2024;
34	15/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRISTUR	ASPTC	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	15/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRISTUR	SITRA	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	15/09/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRISTUR	SNMOT	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
34	15/09/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes	COFESINT	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
34	15/09/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	21	ADP - Fertilizantes	FIEQUIMETAL	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
34	15/09/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	20	ADP - Fertilizantes	SITese	BTE 34/2024; 34/2024; 34/2024
35	22/09/2024	AC	Revisão Global	G	0	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	BTE 21/2024; 21/2024; 35/2024
39	22/10/2024	CC	Alt. salarial e outras	C	10	ANILACT	FESAHT	BTE 39/2024; 41/2024
41	08/11/2024	CC	Alt. salarial	C	10	ANILACT	SIMA	BTE 39/2024; 41/2024
41	08/11/2024	AE	Alt. salarial e outras e texto consolidado	C	23	SECIL	FEVICCOM	BTE 41/2024; 41/2024
41	08/11/2024	AE	Alt. salarial e outras	C	23	SECIL	SINDEQ	BTE 41/2024; 41/2024
42	15/11/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	ASPTC	BTE 42/2024; 42/2024
42	15/11/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRIS	FECTTRANS	BTE 42/2024; 42/2024
43	22/11/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	FETese	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
43	22/11/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	STAD	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
43	22/11/2024	CC	Alt. salarial e outras e texto consolidado	N	0	AES	SITese	BTE 43/2024;43/2024;43/2024;
44	29/11/2024	CC	Alt. salarial e outras	C	20	APQuímica	COFESINT	BTE 4/2024; 44/2024
44	29/11/2024	AE	Revisão Global	H	0	CARRISTUR	FECTTRANS	BTE 34/2024;34/2024;34/2024;44/2024
45	08/12/2024	CC	Alt. salarial e outras	S	0	UMP - União das Misericórdias	SEP	BTE 45/2024; 47/2024
47	22/12/2024	AE	Alt. salarial e outras	S	0	UMP - União das Misericórdias	FNSTFPS	BTE 45/2024; 47/2024
48	29/12/2024	CC	Alt. e texto consolidado	N	0	AES	FETese	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;
48	29/12/2024	CC	Alt. e texto consolidado	N	0	AES	STAD	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;
48	29/12/2024	CC	Alt. e texto consolidado	N	0	AES	SITese	BTE 48/2024;48/2024;48/2024;