

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2021**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2021*

Data de edição: 30 de junho de 2022

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, n.º 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

E-mail: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Depósito legal: 419804/16

Execução gráfica:

Tiragem: 55 exemplares

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Ana 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 Fernandes Feliciano (suplente)
- IEFP - **António Valadas da Silva** (efetivo); Catarina Campos (suplente)

Organizações Sindicais:

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

Organizações Empresariais:

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

AUTORES DO RELATÓRIO

- **Cláudia Madaleno** (Coordenação Científica - Faculdade de Direito - Universidade de Lisboa)
- **Paula Agapito** (Coordenadora Executiva do CRL)

– *Colaboração técnica:*

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

– *Secretariado:*

- **Rosa Pires** (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA

– *Composição:*

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

ÍNDICE

Introdução	13
Sumário Executivo	16
1 Nota prévia	28
2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo	30
2.1 Contexto económico	30
2.2 Contexto normativo	38
3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2021 e sua evolução desde 2010	47
3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2021 e a evolução desde 2010.....	47
3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais	47
3.1.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções	53
3.1.3 Portarias de Condições de Trabalho.....	56
3.1.4 Cessação de vigência das convenções coletivas.....	57
3.2 Remunerações	61
3.3 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva	65
3.3.1 Conciliação e mediação	65
3.3.2 Arbitragem	66
3.4 Dados Nacionais sobre a contratação coletiva	67
4 A negociação coletiva em 2021	73
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2021	73
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas.....	79
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2021	80
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2021	84
4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho	85
4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2021	90
4.4.1 Introdução.....	90
4.4.2 Análise geral	90
4.4.3 Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do Código do Trabalho	95
4.4.3.1 Introdução	95
4.4.3.2 Matérias recomendadas pelo artigo 492.º, n.ºs 2 e 3, CT	96
4.4.4 Aplicação das convenções	107
4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação	107
4.4.4.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	108
4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação.....	110
4.4.4.4 Caducidade e sobrevigência	117
4.4.4.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	120
4.4.4.6 Regulamentos e acordos complementares	123
4.4.4.7 Suspensão da vigência da convenção	127
4.4.5 Tempo de trabalho	133
4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho	134

a)	<i>Limites máximos do PNT</i>	134
b)	<i>Duração do período anual de férias</i>	137
4.4.5.2	Organização dos tempos de trabalho	139
a)	<i>Nota prévia</i>	139
b)	<i>Previsão de diferentes regimes</i>	141
c)	<i>Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais</i>	142
d)	<i>Banco de horas: principais características dos regimes convencionais</i>	148
e)	<i>Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais</i>	154
f)	<i>Regimes de prevenção ou disponibilidade</i>	155
g)	<i>Trabalho suplementar</i>	159
h)	<i>Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador</i>	165
i)	<i>Isenção de horário de trabalho</i>	167
j)	<i>Trabalho por turnos</i>	170
4.4.6	Promoção das qualificações dos trabalhadores	174
4.4.6.1	Enquadramento geral	174
4.4.6.2	Formação Profissional	177
4.4.6.3	Trabalhadores-estudantes	181
4.4.7	O princípio da igualdade nas relações laborais	183
4.4.7.1	Nota prévia	183
4.4.7.2	Assédio Moral	184
4.4.7.3	Conciliação entre a vida familiar e profissional	187
4.4.7.4	Igualdade em geral	189
4.4.8	Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva	190
4.4.8.1	Nota prévia	190
4.4.8.2	Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores	191
4.4.9	Novas Tecnologias e relações de trabalho	194
4.4.9.1	Teletrabalho	195
4.4.9.2	Direito à desconexão	195
4.4.10	Avaliação de desempenho	196
4.4.11	Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores	199
4.4.12	Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais	207
4.4.13	Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes	213
4.4.13.1	Ponto prévio	213
4.4.13.2	Segurança e saúde no trabalho	214
4.4.13.3	Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais	218
5	A contratação coletiva na Administração Pública	221
5.1	Enquadramento	221
5.2	Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2021	222
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2021	224

ANEXOS

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA
COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

ÍNDICE de QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2010 A 2020)	33
QUADRO 2 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2020.....	34
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, DO EMPREGO E DA TAXA DE ATIVIDADE (2012 A 2021)	35
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2011 A 2021)	35
QUADRO 5 - NÚMERO DE TCO (2010 A 2020)	36
QUADRO 6 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSETOR (2011 A 2021)	37
QUADRO 7 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT (2010 A 2020)	52
QUADRO 8 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR TIPO E ANO (2010 A 2020)	53
QUADRO 9 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2021)	56
QUADRO 10 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021	56
QUADRO 11 - CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES: AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 A 2021)	57
QUADRO 12 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO PUBLICADOS EM BTE E COM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2021), POR CAE	58
QUADRO 13 - AVISOS DE CADUCIDADE PUBLICADOS EM BTE COM E SEM CELEBRAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO (2010 A 2021), POR CAE.....	60
QUADRO 14 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL, 2021	63
QUADRO 15 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2021 E POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	64
QUADRO 16 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2010 A 2021)	65
QUADRO 17 - DECISÕES ARBITRAIS (2010 A 2021)	66
QUADRO 18 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2021 E 2020).....	73
QUADRO 19 - IRCT PUBLICADOS EM 2021 E 2020 (POR TIPO)	74
QUADRO 20 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2021 E 2020 (POR TIPO).....	74
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021 E 2020 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	76
QUADRO 22 - N.º DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021 E 2020 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO).....	78
QUADRO 23 - MÉDIA DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2021 E 2020)	79
QUADRO 24 - TIPO DE CONVENÇÕES ESTENDIDAS (2021 E 2020).....	81
QUADRO 25 - 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 (2021).....	83
QUADRO 26 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2021 E 2020	84
QUADRO 27 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL - IRCT PUBLICADOS EM 2021 E 2020	87
QUADRO 28 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL (2021)	89
QUADRO 29 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2021 E 2020)	93
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR SUBTIPO, EM 2021	94
QUADRO 31 - APURAMENTO DOS CONTEÚDOS PREVISTOS NO ART.º 492º DO CT, EM 1ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (2021 E 2020)	96
QUADRO 32 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA E TIPO DE CONVENÇÃO), 2021 E 2020.....	108
QUADRO 33 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL (2021 E 2020)	109
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS (REVISÕES PARCIAIS E GLOBAIS) - POR TIPO, SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA (2021 E 2020)	111

QUADRO 35 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2021 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA	112
QUADRO 36 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS NOS ANOS 2016 A 2021 – PESO RELATIVO DOS VÁRIOS INTERVALOS	113
QUADRO 37 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM - CLASSIFICAÇÃO POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES (2021 E 2020)	113
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO E SUBTIPO), 2021 E 2020	114
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA), 2021 E 2020	115
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO), 2021 E 2020	116
QUADRO 41 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2021 E 2020	117
QUADRO 42 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE	119
QUADRO 43 - CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO (2021)	121
QUADRO 44 - REGIMES TRANSITÓRIOS 2021	122
QUADRO 45 - REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES POR TIPO (2021 E 2020)	124
QUADRO 46 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES POR TÓPICO (2021)	127
QUADRO 47 - ACORDOS DE SUSPENSÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO, POR TIPO, ART.º 502.º, CT, EM 2021	129
QUADRO 48 - PNT TEMPO COMPLETO, 2021 E 2020 (POR SUBTIPO)	134
QUADRO 49 – JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, 2021 E 2020 (POR SUBTIPO)	136
QUADRO 50 - FÉRIAS 2021 E 2020 (POR SUBTIPO)	137
QUADRO 51 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (2021 E 2020)	141
QUADRO 52- IRCT DE 2021 SOBRE ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	141
QUADRO 53 - IRCT PUBLICADOS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, 2021 E 2020	143
QUADRO 54 - ADAPTABILIDADE - VALORES MÁXIMOS DE PNT E PERÍODO DE REFERÊNCIA (2021)	145
QUADRO 55 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS (POR TIPO), 2021 E 2020	149
QUADRO 56 - CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS (ACRÉSCIMOS), 2021	151
QUADRO 57 - HORÁRIO CONCENTRADO (2021)	155
QUADRO 58 - PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE (POR TIPO) 2021 E 2020	156
QUADRO 59 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE	158
QUADRO 60 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO) (2021 E 2020)	159
QUADRO 61 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ACRÉSCIMOS REMUNERATÓRIOS (POR SUBGRUPOS) 2021	163
QUADRO 62 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS (2021 E 2020)	165
QUADRO 63 - ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (2021 E 2020)	168
QUADRO 64 - CONVENÇÕES QUE PREVEEM O TRABALHO POR TURNOS (POR TIPO E SUBTIPO), 2021 E 2020	171
QUADRO 65 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO, 2021 E 2020	175
QUADRO 66 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO), 2021 E 2020	175
QUADRO 67 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO), 2021 E 2020	176
QUADRO 68 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E PARENTALIDADE (2021-2020)	184
QUADRO 69 - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL (2021)	186
QUADRO 70 - PARENTALIDADE, POR SUBTIPO DE CONVENÇÃO (2021 E 2020)	188

QUADRO 71 - CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2021.....	189
QUADRO 72 - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS, POR TIPO (2021-2020).....	192
QUADRO 73 - NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, EM 2021	194
QUADRO 74 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (2021 E 2020)	196
QUADRO 75 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2021 E 2020)	200
QUADRO 76 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA (2021)	201
QUADRO 77 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (POR TIPO E SUBTIPO) (2021 E 2020)	207
QUADRO 78 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES (2021 E 2020)	208
QUADRO 79 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS SUBTEMAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (POR TIPO) (2021 E 2020)	215
QUADRO 80 - CONVENÇÕES QUE ABORDAM OS ACIDENTES DE TRABALHO (POR TIPO) (2021 E 2020)	219
QUADRO 81 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2021.....	223
QUADRO 82 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2021 E 2020).....	224
QUADRO 83 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÁREA GEOGRÁFICA E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2021 E 2020)	224
QUADRO 84 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E POR TIPO DE ADMINISTRAÇÃO (2021 E 2020)	225
QUADRO 85 - TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (2021)	226

ÍNDICE de GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2010 A 2021).....	31
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2021 E 2020).....	32
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%), 2010 A 2021.....	32
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (2011 A 2021)	36
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), 2010 A 2021	49
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DO Nº DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021 (POR TIPO)	50
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2010 A 2021	51
GRÁFICO 8 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2010 A 2020)	52
GRÁFICO 9 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2021	54
GRÁFICO 10 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2021)	55
GRÁFICO 11 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2010 A 2021)	59
GRÁFICO 12 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2010 A 2021)	62
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2021 POR CAE (55 PE)	82
GRÁFICO 14 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2021).....	107

ÍNDICE de GRÁFICOS/QUADROS – DADOS NACIONAIS

DADOS NACIONAIS 1 - TOTAL DE IRCT PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2021 - DADOS NACIONAIS	68
DADOS NACIONAIS 2 - APURAMENTOS NACIONAIS DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (IRCT) PUBLICADOS ANUALMENTE, POR NUTS (2010 A 2021)	69
DADOS NACIONAIS 3 - CONVENÇÃO POR TIPO, CONTINENTE 2010 A 2021 (%).....	70
DADOS NACIONAIS 4 - CONVENÇÕES POR TIPO, AÇORES E MADEIRA 2010 A 2021 (%).....	70
DADOS NACIONAIS 5 - APURAMENTOS NACIONAIS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS POR SUBTIPO (2021 E 2020).....	71
DADOS NACIONAIS 6 - APURAMENTOS NACIONAIS DA PUBLICAÇÃO DE PORTARIAS DE EXTENSÃO (PE), POR TIPO (2021)	71
DADOS NACIONAIS 7 - QUADRO TOTAL DE CONVENÇÕES COLETIVAS (*) E TCO (EM MILHARES) AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO, POR NUTS E ANO (2010 A 2020)	72

ACRÓNIMOS / SIGLAS

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

IPATH - incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual

IPC - Índice de Preços no Consumidor

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAT - Lei dos Acidentes de Trabalho

LOE - Lei do Orçamento do Estado

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

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

NUTS - Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos

OMS - Organização Mundial da Saúde

PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

PIB - Produto Interno Bruto

PNT - Período Normal de Trabalho

PRT - Portaria de Regulamentação do Trabalho

RA - Região Autónoma

RCM - Resolução do Conselho de Ministros

RCTFP - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SARS - *Severe Acute Respiratory Syndrome*

SEE - Setor Empresarial do Estado

SEL - Setor Empresarial Local

SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado

SPE - Setor Público Empresarial

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TCO - Trabalhadores por conta de outrem

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

TS - Trabalho Suplementar

UE - União Europeia

UGT - União Geral de Trabalhadores

VAB - Valor Acrescentado Bruto

Introdução

O Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo público criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto. Trata-se de um órgão colegial, de 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 CRL realiza anualmente o Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva, dando cumprimento ao previsto na sua lei orgânica e no regulamento interno. Esta edição é dedicada ao ano de 2021.

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

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

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

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

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

O ano de 2021, continuou sujeito às restrições emergentes da pandemia COVID-19, em particular no primeiro quadrimestre. Mas os dados de 2021 revelam diferenças face ao anterior, embora não de

uma forma uniforme em todas as variáveis. Na contratação coletiva, os seus efeitos foram mais visíveis nos conteúdos outorgados nalguns setores.

Na leitura do relatório, cumpre realçar alguns pontos:

- em termos gerais, recupera-se, em 2021, a tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) interrompida em 2020 (em 2021, 282 IRCT);
- no conjunto de convenções regista-se um crescimento de 23%, face 2020, com predomínio da negociação ao nível da empresa (52% do total são AE) e a evolução do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções é favorável e acompanha a tendência de crescimento do número de convenções coletivas publicado. O número de trabalhadores ultrapassa o meio milhão, o que corresponde a um crescimento na ordem dos 36%, face a 2020;
- em matéria de remunerações, 2021 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 21,4 meses, portanto inferior ao registado em 2020 (22,5 meses). A variação salarial média nominal anualizada intertabelas continua positiva (4%), registando-se, por outro lado, uma variação salarial real de 3,7%, ou seja, a mais alta desde 2010.
- No plano qualitativo, assinalam-se alguns temas aprofundados pela primeira vez, segurança e saúde no trabalho, trabalho a tempo parcial e trabalho por turnos, onde se observa o aumento do número de ocorrências, em 2021, face a 2020.

Na metodologia para aprovação deste Relatório importa destacar que:

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

Além disso, foi deliberado anexar ao Relatório:

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

Por fim, reserva-se uma palavra de agradecimento para todos os que de uma forma ou de outra contribuíram para a elaboração do Relatório e, em particular, a cooperação recebida de organismos da Administração Pública, nomeadamente, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o Gabinete de Estratégia e Planeamento e, nas Regiões Autónomas, a Direção

Regional de Qualificação Profissional e Emprego, da Região Autónoma dos Açores, assim como a
Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 8 junho de 2022

A Presidente do CRL

Ana Olim

Sumário Executivo

1. O Relatório sobre a negociação coletiva em 2021 insere-se na série anual, iniciada em 2016, e pretende dar execução à atribuição cometida ao Centro de Relações Laborais na alínea *d*) do n.º 1 do art. 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de agosto.
2. O presente Relatório acompanha a estrutura das edições anteriores, mantendo o objeto e as perspetivas de análise, assegurando também a consistência das fontes utilizadas e estabilizando, quanto à contextualização evolutiva, o âmbito temporal de referência (Capítulo 1) e os conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes.
3. No enquadramento geral (Capítulo 2) indicam-se os aspetos fundamentais quanto ao contexto económico (2.1.) e normativo (2.2.) que constituem a matriz da negociação coletiva. Aqui são sintetizadas as grandes variáveis macroeconómicas e as modificações normativas suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva promovida em 2021, no âmbito do Código do Trabalho (CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Em 2021, o surto pandémico da COVID-19, continua a ter reflexos na economia e no mercado de trabalho em geral, apesar de se manifestarem diferenças assinaláveis face a 2020.
4. O Capítulo 3 evidencia, numa perspetiva geral, as linhas de desenvolvimento da contratação coletiva em 2021, no contexto da evolução registada desde 2010.

No plano quantitativo (3.1.1.), recupera-se, em 2021, a tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT) – (em 2021, 282 IRCT), interrompida em 2020 (3.1.1.), embora com níveis inferiores a 2019. Na repartição tipológica das convenções - Acordo Coletivo (AC), Acordo de Empresa (AE) e Contrato Coletivo (CC) (3.1.1, Gráfico 6) -, em 2021, tal como no ano anterior, sobressai o peso da negociação coletiva ao nível da empresa (o peso de AE corresponde a cerca de 52% do total).

5. Na perspetiva da cobertura, em 2021, a evolução do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções é favorável, ao ultrapassar o meio milhão de trabalhadores, traduzindo um crescimento na ordem dos 36%, face a 2020. Embora esteja longe dos resultados de anos anteriores, acompanha a tendência de crescimento do número de convenções coletivas publicado, (cfr. Gráfico 7 e Quadro 18).

6. Em 2021, também foi publicada a revisão da PCT para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, a qual reviu a PCT de 2020, quanto à tabela salarial e ao subsídio de refeição. De acordo com os dados da DGERT, são abrangidos 95 375 trabalhadores (3.1.3).
7. Não foram publicados nem acordos de revogação de convenção anterior nem avisos de cessação de vigência de convenção, no ano de 2021. Entre 2010 e 2021, foram publicados 11 acordos de revogação e 25 avisos de cessação da vigência de convenção (3.1.4).
8. Em matéria de remunerações (3.2.), 2021 apresenta um período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores de 21,4 meses, este intervalo é inferior ao registado em 2020 (22,5 meses). Pelo sexto ano consecutivo a variação salarial média nominal anualizada intertabelas continua positiva (4%), registando-se, por outro lado, uma variação salarial real de 3,7%, ou seja, a mais alta do período entre 2010-2021 (Gráfico 12).
9. No reporte dos processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, regista-se o crescimento do número de pedidos de conciliação (42 em 2021 e 34 em 2020) e de mediação (4 em 2021 e 3 em 2020), e, nos primeiros, mantém-se favorável o número de concluídos com acordo (23 em 37). Por outro lado, continua a rarear a resolução de conflitos por arbitragem. Em 2021 não foi publicada qualquer decisão arbitral (3.3).
10. Nos apuramentos de dados nacionais sobre a contratação coletiva, correspondente ao conjunto de IRCT do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores, regista-se uma evolução positiva de 2020 para 2021, embora esse crescimento seja mais pronunciado nos Açores e no Continente (3.4).
11. O Capítulo 4, dedicado à caracterização de 2021, comparativamente a 2020, evidencia a melhoria geral das várias dimensões de ordem quantitativa, incluindo a panorâmica global sobre as convenções publicadas (4.1) e o alargamento do seu âmbito de aplicação, por via de PE. Não acompanha esta tendência o total de Acordos de Adesão (AA), que, em 2021, caiu para metade face a 2020 (4.2.). Na negociação coletiva do ano 2021 (4.1.), importa mencionar:
 - quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os AA), foram publicadas 208 convenções, com um crescimento de 23%, face a 2020. Comparativamente ao ano anterior, as revisões parciais e primeiras convenções subiram cerca de 20% e as revisões globais cresceram cerca de 34,3% em 2021. Sobressai, ainda, o habitual peso das revisões parciais no universo do ano (67,5% em 2020, 65,9% em 2021) (Quadro 18);

- foram publicados 282 IRCT, correspondendo a crescimento das duas categorias de IRCT: os negociais e os não negociais (contra 258 IRCT, em 2020) (Quadro 19);
 - O número de convenções paralelas corresponde a 29% do universo (Quadro 20);
 - na repartição setorial, continuam a predominar três setores de atividade: “Indústrias transformadoras” (C) (59 convenções); “Transportes e armazenagem” (H) (46 convenções), e “comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (28 convenções). Eles equivalem a 64% do total de convenções;
 - o número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção e por tipo de convenção apresenta uma subida, face a 2020 (Quadro 22).
12. Em 2021, foram publicadas 55 portarias de extensão conforme a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Realçam-se os pontos principais (4.2):
- a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (37 em 55);
 - existem 8 PE que correspondem à extensão de convenções paralelas;
 - estão cobertos por PE 9 setores de atividade, com o usual predomínio da indústria(C) (21) e do comércio (G) (15). Segue-se a agricultura, serviços administrativos e de apoio e, transportes e armazenagem (4 PE cada, em 55) (Gráfico 13);
 - são 8 as PE objeto de oposição à extensão na fase de consulta pública ao projeto de extensão, uma por iniciativa do lado empregador e sete do lado sindical.
13. A negociação coletiva no Setor público empresarial (4.3.) continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano, quer no plano estritamente numérico, quer no plano qualitativo. Em 2021, embora com menor relevância face a 2020 (78 IRCT em 2020), foram publicados 52 IRCT – 44 convenções coletivas e 8 acordos de adesão, relativos a 29 empresas (Quadro 27). O setor dos transportes continua a ter primazia (7 empresas com 26 convenções), com destaque para as 19 convenções outorgadas por três empresas da aviação civil, 16 dos quais integram acordos de suspensão parcial da convenção. Por outro lado, continua a ser relevante a preponderância das revisões parciais (31 em 44 convenções), com períodos de eficácia muito díspares (Quadro 28).
14. A análise dos conteúdos da contratação coletiva publicada em 2021 (4.4.), abrange um conjunto de matérias cada vez mais vasto, este ano ampliado com a análise do trabalho a tempo parcial, do trabalho por turnos, a segurança e saúde no trabalho e um capítulo sobre a acordos de suspensão de convenções.

O aprofundamento dos conteúdos das convenções coletivas em 2021, segue a linha de análise de relatórios anteriores (4.4.1), assente em dois tipos de abordagens:

- uma mais geral sobre os grandes blocos temáticos tratados e
- outra mais aprofundada, em que se analisam as seguintes matérias: âmbito de aplicação das convenções; duração e organização do tempo de trabalho; qualificação dos trabalhadores; igualdade; 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.

15. No plano dos conteúdos (4.4.2), e, em termos gerais, o mapeamento das 208 convenções coletivas do ano em referência apresenta um perfil semelhante ao de anos anteriores. Assim, pode verificar-se que:

- a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias e o regime de vigência mantém-se preponderante, seguindo-se o âmbito geográfico da convenção e categorias profissionais;
- os conteúdos menos encontrados respeitam a contrato de trabalho em regime de teletrabalho – embora tenha duplicado o número de ocorrências face ao ano anterior – meios de vigilância eletrónica, tempo de trabalho/direito à desconexão e, sobretudo, no âmbito da organização dos tempos de trabalho o trabalho intermitente e horário concentrado;
- encontram-se também temas essencialmente regulados em AE (acidentes de trabalho, adesão individual, assédio moral, disponibilidade, prestações sociais complementares, horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, avaliação de desempenho e evolução profissional, contratação a termo, igualdade e não discriminação, segurança e saúde, cláusulas de articulação e regimes transitórios);
- os temas relativos à parentalidade e à igualdade e não discriminação conservam a relevância já evidenciada em relatórios anteriores, sobressaindo o crescimento das previsões sobre a tutela do assédio em contexto laboral.

16. O aprofundamento das convenções coletivas pelo prisma do art. 492.º do CT (4.4.3) observa em que medida as convenções atendem às recomendações plasmadas nos n.ºs 2 e 3 daquele

preceito, no universo de primeiras convenções e revisões globais de 2021 (71 em 208 convenções). A repartição relativa entre os nove tópicos cotejados neste ponto, continua a ser a variável e o aprofundamento dos temas preceituados na lei, bem como a sua cobertura, por convenção, não é plena, apesar de, em regra, abranger uma diversidade de domínios. As soluções negociadas são muito próximas das observadas em edições anteriores:

- nas relações entre outorgantes, regulam-se os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da aplicação ou revisão da convenção, onde a previsão mais comum continua a ser conciliação e mediação;
- na previsão de ações de formação profissional, tendo presente as necessidades de trabalhador e do empregador, as formulações são, maioritariamente, próximas da lei;
- nas condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde, enunciam-se as várias vertentes que envolvem o planeamento e implementação de medidas ou serviços de segurança e saúde, da responsabilidade da empresa (ver ponto autónomo 4.4.13);
- nas medidas que visam a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, persiste uma grande diversidade de matérias tratadas (ver ponto autónomo 4.4.7);
- quanto aos outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, são comuns as regras sobre a retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais; por outro lado, os direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados, mantêm destaque na negociação coletiva;
- os mecanismos de resolução pacífica dos litígios emergentes de contratos de trabalho, revestem soluções variáveis, atribuindo, amiúde, à comissão paritária ou a outro tipo de órgão de natureza paritária competências neste domínio;
- rareiam as convenções que estabelecem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações. Em 2021, não existem conteúdos sobre o teor dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em situação de greve, apenas referência ao regime legal. Uma convenção estabelece uma cláusula de paz social, que deve prevalecer se for cumprido os termos do respetivo texto convencional;
- as convenções que versam sobre a respetiva caducidade e os efeitos que perduram no pós-eficácia da convenção, continuam a ser escassas (6 em 71);

- a previsão de comissão paritária surge em 90% das convenções (64 em 71) e, frequentemente, são-lhe atribuídas outras competências - na revisão de categorias e conteúdos das profissões e resolução de conflitos individuais - a par das previstas no Código do Trabalho.
 - Em 2021, existem cinco deliberações de comissões paritárias sobre matérias diversificadas: reconversão profissional e aceitação de novo posto de trabalho; transmissão de estabelecimento e a manutenção dos contratos de trabalho em hipóteses de sucessão de empresas na execução de contratos de prestação de serviços; regulamento de admissões, antiguidades e acessos de pilotos (RAAA).
17. No âmbito dos núcleos temáticos objeto de aprofundamento, o Relatório debruça-se sobre a aplicação das convenções coletivas (4.4.4), onde se destacam as seguintes evidências:
- quanto ao âmbito de aplicação geográfico, predominam, mais uma vez, as convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial local ou regional (93/41 de 208 convenções) (4.4.4.1);
 - a referência ao esquema de escolha de convenção por trabalhador não sindicalizado a uma convenção coletiva continua a ser pouco usual (15 /208) (4.4.4.2.);
 - cerca de 72% (de 184) das convenções publicadas em 2021 foram revistas até atingir 24 meses de vigência, coincidindo, aproximadamente, com o período de vigência mais usual fixado em convenção coletiva (quadros 38 a 44) (4.4.4.3);
 - um grupo de 130 convenções (Quadro 39), disciplina o respetivo período de vigência, predominando a sua fixação em 24 meses - (55); enquanto o período mais curto é de 12 meses (25) e o de maior duração ultrapassa os 48 meses (6). Paralelamente, a vigência da tabela salarial beneficia de um período autónomo, quase sempre, de 12 meses;
 - raramente é disciplinada a caducidade e sobrevivência, uma vez que predomina a previsão de renovação automática até nova convenção. Em 2021, num total de 208 convenções, 16 regulam a sobrevivência e a caducidade; oito remetem para a lei. Há seis convenções que disciplinam os efeitos da convenção no pós-eficácia da convenção, em caso de caducidade (4.4.4.4.);

- as cláusulas sobre articulação ou conjugação de disposições de várias convenções são pouco frequentes (6 em 208), sendo mais expressivo o número de regimes transitórios (23 em 208) (4.4.4.5.).
18. A contratação coletiva remete, por vezes, parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem nas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma. Em 2021, as várias formulações encontradas envolvem: ora a revogação de normativos anteriores, por via de uma cláusula da convenção de revogação global, que extingue da ordem jurídica essa regulamentação pretérita; ora a remissão para regulamentação posterior da definição de determinado regime jurídico; e, ainda, a suspensão temporária da vigência de regulamentos e normativos em vigor na empresa, com amplitude idêntica à concedida à suspensão parcial e temporária de regras convencionais(4.4.4.6.).
 19. São analisadas, pela primeira vez, as situações de suspensão da vigência da convenção coletiva. Estes acordos assumem designações e períodos de suspensão variáveis e o seu âmbito de incidência recai, essencialmente, sobre aspetos remuneratórios, gestão e organização dos tempos de trabalho e períodos de descanso; evolução na carreira e enquadramentos profissionais; condições e ingresso e critérios de antiguidade; e prestações sociais complementares. Na sua maioria, a suspensão temporária e parcial destes regimes convencionais conjuga-se com disposições transitórias e complementares, cuja amplitude temporal coincide com a duração do período de suspensão (4.4.4.7.).
 20. O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias); e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar, isenção de horário de trabalho e trabalho por turnos), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis (4.4.5.).
 21. A definição da duração máxima do PNT [4.4.5.1.a)] surge em cerca de 90% de primeiras convenções e revisões globais (quadro 48), continuando a prevalecer a duração máxima de 40 horas. Também relacionado com a duração da jornada de trabalho, mas, desta feita, configurando uma modalidade de contrato de trabalho, surgem os regimes de jornada de trabalho a tempo parcial, sendo notório o seu crescimento, em 2021, face a 2020 (mais 75%) (quadro 49).

22. Em 2021, a regulação do período de férias [4.4.5.1.b)] é tratada em 36% das convenções (quadro 50). Há várias modalidades dentro da matriz habitual. Cumpre assinalar o papel da negociação coletiva num conjunto de majorações atribuídas para além dos 22 dias úteis de férias concedidos pela lei.
23. Na organização do tempo de trabalho (4.4.5.2), aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível previstos no Código do Trabalho. Em 2021, relativamente a adaptabilidade e banco de horas, o aumento do número de ocorrências, comparativamente a 2020, reflete o crescimento geral do número de convenções (41 em 2021; 30 em 2020). Já o horário concentrado continua a ser residual (Quadro 57).
24. No campo da adaptabilidade, surgem as soluções habituais [(4.4.5.2.c)]: as partes tendem a estabelecer combinações próprias dos elementos estruturais do regime (margens de variação da jornada de trabalho, regras sobre definição de horários, duração dos períodos de referência), com a ponderação de interesses familiares ou a compensação por despesas.
25. Quanto ao banco de horas [4.4.5.2.d)], as soluções continuam diversificadas. Conjugam-se 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 modulação dos seus elementos estruturantes (aumento da jornada de trabalho; volume de horas afeto; 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 transporte).

É comum estabelecer-se a utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador (quase sempre sujeita à anuência do empregador), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização.

26. A previsão de regimes de prevenção e disponibilidade [4.4.5.2.f)] continua a situar-se essencialmente ao nível da empresa (20 em 25 convenções, em 2021). A sua modulação está dependente das especificidades de cada organização empresarial verificando-se, também, um forte entrosamento na organização do trabalho entre os regimes de disponibilidade e de laboração contínua. Existem amplitudes variáveis na modulação dos horários, justificada, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e riscos e de repor as condições para o normal funcionamento do serviço ou de equipamentos.

27. Em 2021, o trabalho suplementar é disciplinado em todas as revisões globais e em mais de 90% primeiras convenções, com predominância em acordos de empresa (41 em 80). O clausulado versa, sobretudo, a dimensão remuneratória, assinalando-se o facto de 68% das revisões globais e metade das primeiras convenções deste universo, fixarem acréscimos remuneratórios acima da lei. Encontram-se, ainda, outras matérias associadas à aplicação do regime do trabalho suplementar (admissibilidade, possibilidade de escusa do trabalhador, conjugação com os regimes do trabalho noturno e por turnos).
28. O horário flexível apesar de, em certas situações, revestir uma modalidade de isenção de horário de trabalho, configura um instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, para além do perímetro da tutela da parentalidade previsto na lei (cfr. art.56.º, CT). Assim, as convenções coletivas alargam, amiúde, a sua utilização para a generalidade dos trabalhadores, embora sempre na dependência da vontade do empregador. Metade são AE (16 em 32) [4.4.5.2.h)].
29. A isenção do horário de trabalho [4.4.5.2.i)] tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2021, o regime surge em 58 (208) convenções coletivas, essencialmente primeiras convenções (16) e revisões globais (36). Boa parte das convenções reproduz a lei, enquanto outras ajustam-se em função da realidade específica a que se aplicam (modalidades admitidas, limites à duração do trabalho e situações de cessação do regime).
30. Autonomiza-se, pela primeira vez, a análise do trabalho por turnos [4.4.5.2.J)], em regra associado a situações de laboração contínua ou em que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Na definição do horário por turnos as convenções tratam dos limites horários; modalidades dos turnos e organização das escalas. Das 64 convenções que versam o tema, 61% preveem o subsídio de turno ou outras compensações, embora a lei não obrigue ao seu pagamento.
31. Em termos gerais, a promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional e trabalhador-estudante – 4.4.6.) é versada em 43% das convenções coletivas de 2021, em especial a nível de AE.
32. Na formação profissional (4.4.6.2), no geral, o papel do empregador, na formação inicial, está essencialmente associado à valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador. Na formação profissional contínua, a intervenção do empregador

conjuga-se com o interesse do trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, no que toca a prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. É comum encontrar-se referências à importância da formação profissional na progressão profissional e na reconversão profissional. Na maioria das situações, prevê-se 40 horas anuais de formação por trabalhador, conforme dispõe a Lei 93/2019, de 4 de setembro.

33. Quanto ao estatuto do trabalhador-estudante (4.4.6.3) continua-se a privilegiar os aspetos relativos à flexibilização dos tempos de trabalho, que permitam a conciliação dos percursos académicos com a prestação da atividade do trabalhador-estudante, regulando matérias como dispensas, horários, licenças e férias, a par do financiamento ou comparticipação dos estudos.
34. A igualdade e não discriminação é um tema com grande evolução nos últimos anos, não apenas a nível interno, como também internacional, em geral, e europeu, em particular. A análise do conteúdo das convenções coletivas permite saber em que medida as soluções convencionadas vão mais longe do que o regime mínimo legal, a propósito de três tópicos: assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e parentalidade e igualdade de condições de trabalho, o qual beneficiou de um crescimento na ordem dos 40% em 2021, face a 2020 (4.4.7.).
35. Quanto à disciplina do assédio moral, as convenções revelam níveis de aprofundamento variáveis e, frequentemente, replicando o quadro legal. Na maioria das situações a matéria é definida como um dever do empregador e/ou direito dos trabalhadores e, por vezes, em concomitância com o dever do trabalhador de evitar comportamentos desse teor (4.4.7.2).
36. No que toca à conciliação da vida familiar e profissional (4.4.7.3), surge a habitual variedade de referências, com incidência em duas vertentes: a tutela da parentalidade e da maternidade, incluindo a sua articulação com o regime de proteção social (art.º 34.º, CT) e o catálogo de direitos do trabalhador (art.º 35.º, CT); e a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.
37. Quanto ao aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, em geral, localizam-se, essencialmente, algumas condições específicas dirigida a certos grupos de

- trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género (4.4.7.4.).
38. Em 2021, as projeções nas convenções coletivas associadas à proteção de dados pessoais e aos direitos de personalidade do trabalhador são variadas e duplicam face a 2020 (2020 – 31, 2021 – 64 convenções). Deste universo, 38 versam os direitos de personalidade, 10 referem os meios de comunicação eletrónica, 3 estabelecem regras sobre os meios de vigilância a distância, 4 o tratamento de dados biométricos e, por fim, 51 regulam o processo individual e dados dos trabalhadores (4.4.8).
 39. Analisam-se dois tópicos associados às relações do trabalho na era digital: o teletrabalho e o direito à desconexão. Embora recentemente a aplicação do trabalho à distância tenha assistido a uma expansão significativa, por imposição do legislador e em virtude da crise pandémica, a sua regulação em convenção continua a ser pouco frequente (4.4.9).
 40. Apesar de tradicionalmente ser considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora, a regulação da avaliação de desempenho (4.4.10) integra a negociação coletiva, em especial de âmbito empresarial (AE e AC). Em 2021, o número de ocorrências é ligeiramente inferior (36 em 2021, e 40 em 2020), mas em 66% das convenções (24 em 66) continua a verificar-se a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções. Em sentido inverso, a regulação de progressões e promoções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação. Outros impactos do regime de avaliação, na esfera jurídica do trabalhador situam-se ao nível da majoração de férias, participação nos lucros da empresa e formação profissional ou reconversão do trabalhador, em caso de avaliação negativa.
 41. Em 2021, a disciplina das estruturas representativas dos trabalhadores e da atividade sindical na empresa localiza-se em 38% do universo de convenções, essencialmente em primeiras convenções e revisões globais de acordos de empresa. As previsões 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. As convenções reportam-se, amiúde, à participação das estruturas de representação dos trabalhadores em matérias relativas à organização do tempo de trabalho e a marcação do período de férias,

- bem como à definição de carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores, incluindo reconversão profissional (4.4.11).
42. Em 2021, 31% das convenções coletivas publicadas prevê a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez. De outra parte, como em anos precedentes, encontram-se outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador (4.4.12).
 43. As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde no trabalho integra, como se sabe, o feixe de conteúdos recomendados pelo art.492.º do CT [n.º 2, alínea c)]. Mas a sua abrangência e relevância crescentes, num contexto onde a digitalização das relações laborais flexibiliza, cada vez mais, o local e os tempos de prestação do trabalho e de não trabalho, justifica a sua autonomização em capítulo específico, dedicando-lhe um tratamento mais detalhado. Em 2021, o número de ocorrências, face a 2020, cresceu cerca da 36% (4.4.13).
 44. O capítulo V é dedicado à contratação coletiva na Administração Pública. Em 2021 (tal como em 2020) não foram celebrados acordos coletivos de carreira (ACC), e foram publicados 52 acordos coletivos de empregador público (ACEP), dos quais 29 são revisões de acordos existentes (21 são “revisões globais” e 8 “revisões parciais”), o que corresponde a um aumento de 8,3% nos ACEP celebrados (Quadro 81). Embora tenha havido um ligeiro acréscimo da contratação coletiva na Administração Pública, as linhas de força não sofreram alterações significativas relativamente a 2020, confirmando-se o predomínio da contratação coletiva ao nível da administração autárquica. No plano qualitativo, destaca-se a regulação do regime do teletrabalho em sete ACEP (Quadro 85).

1 Nota prévia

I. O Centro de Relações Laborais prossegue a realização de uma das suas mais importantes atividades, através da elaboração do relatório sobre negociação coletiva relativo ao ano de 2021. Este documento, que mantém a linha dos que o precederam, contém a informação completa sobre a situação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em Portugal, com principal destaque para a contratação coletiva.

O Relatório integra uma componente contextual, nos âmbitos económico e normativo, que descreve os principais eventos ocorridos em 2021, com relevância para a negociação coletiva. De seguida, procede-se à análise dos procedimentos e do conteúdo dos IRCT e, em especial, das convenções coletivas, que tem em consideração os restantes relatórios e a consequente comparação de dados disponível.

II. À semelhança dos anos anteriores, manteve-se a estrutura do relatório, com a consequente vantagem ao nível da estabilidade de matérias, o que viabiliza um enquadramento geral da contratação coletiva e da sua evolução em Portugal. Em 2021, considerou-se o arco temporal 2010-2021, atendendo à já significativa extensão dos elementos em estudo e aos benefícios obtidos em termos de comparabilidade de dados. Sem prejuízo disso, os dados referentes ao período compreendido entre 2005 e 2009 mantêm-se acessíveis nos relatórios anteriores, constituindo um importante elemento de análise e de comparação.

III. O contexto normativo dá principal destaque às duas alterações do Código do Trabalho (Lei n.º 18/2021, de 08/04 e Lei n.º 83/2021, de 06/12), bem como à Lei n.º 11/2021, de 09/03, referente à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho. Mantém-se a referência à LOE, ainda que no essencial se registre a manutenção das soluções já constantes do ano precedente.

IV. Seguindo a prática iniciada no ano anterior, manteve-se a inclusão de informação estatística sobre a contratação coletiva das Regiões Autónomas, elementos que contribuem para uma mais completa representação da situação da contratação coletiva no contexto global do país.

De igual modo, o contexto normativo é complementado com a referência a algumas decisões judiciais neste domínio, tanto dos tribunais nacionais como do TJUE. Sendo embora de reduzida dimensão, regista-se a existência de contencioso com contributo relevante para a evolução da negociação coletiva.

V. O relatório segue o roteiro previamente definido, analisando os temas de acompanhamento periódico já estabilizados. Digno de destaque é a circunstância de, em 2021, se terem registado acordos de suspensão de vigência de convenções coletivas e a sua substituição por regimes transitórios, no setor da aviação civil, matéria que, pela sua inovação, merece um tratamento particular no texto.

VI. Nas matérias em especial, manteve-se o elenco de temas já sedimentados nos relatórios anteriores. As matérias da proteção de dados em contexto laboral, igualdade e não discriminação, assédio e parentalidade ocupam uma presença cada vez mais relevante na contratação coletiva, pelo que se manteve o seu tratamento em termos similares aos anos anteriores. No que concerne ao teletrabalho e ao direito à desconexão, apesar de se tratar de temas inovadores, o seu tratamento convencional ainda é relativamente escasso.

Por último, importa referir que o relatório deste ano trata em especial as matérias da segurança e saúde no trabalho, bem como a prevenção e reparação de acidentes de trabalho, temas que têm vindo a constar da análise dos conteúdos previstos no artigo 492.º CT, mas cuja importância e evolução em termos de contratação coletiva justificou a sua autonomização.

2 Enquadramento geral: contexto económico e normativo

2.1 Contexto económico

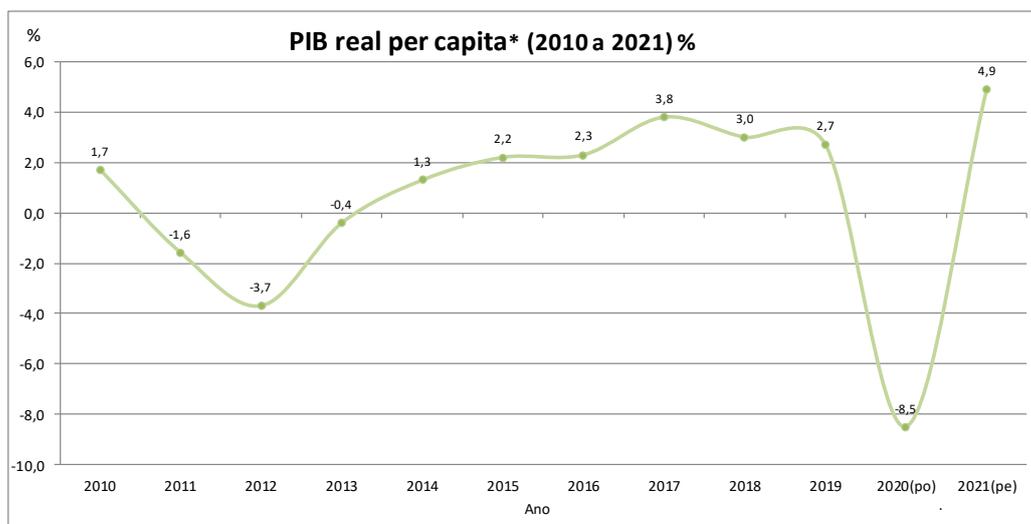
I. O ano de 2021, continuou a ser marcado pela pandemia COVID-19. O relatório de 2020 deu nota do conjunto de medidas excecionais implementadas pelo Governo português - a par da UE e da maioria dos países à escala global -, tendo em vista limitar a propagação da doença, designadamente, o dever geral de recolhimento domiciliário, a restrição de circulação, a limitação no acesso a espaços públicos e o encerramento, total ou parcial, de vários setores económicos. Em 2021, foram adotadas algumas dessas restrições, embora de forma menos intensa e com particular incidência no primeiro quadrimestre do ano¹. Em todo o caso, e apesar das restrições, o conjunto de indicadores apresentado no presente capítulo revela diferenças assinaláveis entre 2021 face ao anterior, embora não de uma forma uniforme em todas as variáveis.

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

¹ Em 2021, Portugal esteve em regime de Estado de emergência entre janeiro e abril. A Resolução da Assembleia da República n.º 1-A/2021, 6 de janeiro, autoriza a renovação do estado de emergência, formalizada pelo Decreto do Presidente da República n.º 6-A/2021, 6 de janeiro e, por sua vez, regulamentada pelo Governo, através do Decreto n.º 2-A/2021, 7 de janeiro. Esta situação foi sucessivamente renovada até 30-04-2021. A partir de 1-05-2021, passou a vigorar a situação de calamidade, decretada pela RCM n.º 45-C/2021, 29 de abril, e sucessivamente alterada e renovada até 19-08-2021, pela RCM n.º 101-A/2021, 29 de julho. Com a RCM n.º 114-A/2021, 20 de agosto, foi declarada a situação de contingência. Esta Resolução foi posteriormente revogada pela RCM n.º 135-A/2021, através da qual foi declarado o estado de alerta, cujas sucessivas alterações o prorrogaram o resto do ano.

² Após os Censos de 2021 à população e habitação, o INE procedeu à mudança de série, com revisão das estimativas que tinham sido publicadas com base nos Censos de 2011. www.ine.pt. Esta revisão repercutiu-se em diversos indicadores constantes do relatório. Nesse sentido, gráficos 1, 3 e 4; quadros 3 e 4.

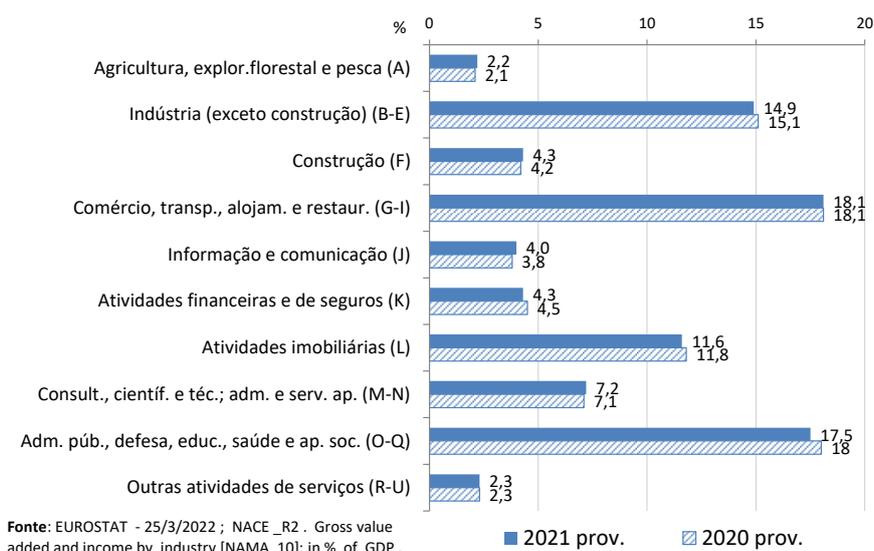
Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2010 a 2021)



Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>); * PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %), Contas nac. trim.; Portugal.
Notas: Po - dados provisórios ; Pe - dados preliminares ; Atualização de dados em 29 março 2022.

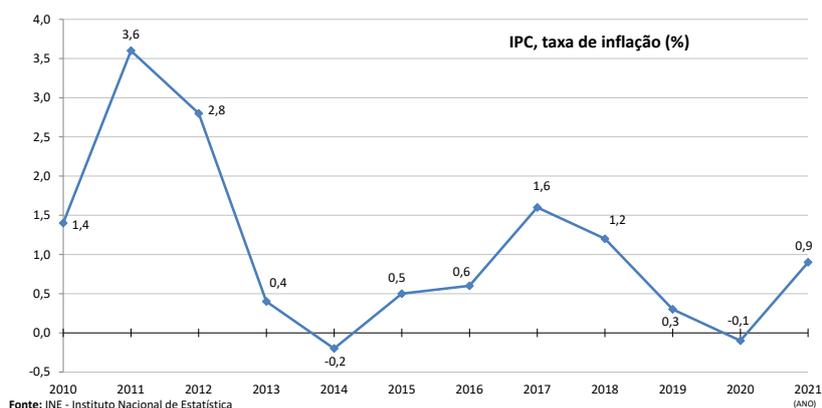
Em termos de valor acrescentado bruto (VAB base, não incluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos) por setor de atividade, em percentagem do PIB, as alterações registadas, face ao ano anterior, oscilam até 0,2 pontos percentuais, não havendo um padrão de tendência entre 2020 e 2021. Pelo contrário, essa evolução foi positiva nos setores da “Informação e comunicação (J)” (0,2 p.p.), “Construção (F)” e “Consult., científ. e téc.; adm. e serv. ap. (M-N)” (ambos com 0,1 p.p.); e negativa, ou seja, com descida em 2021, nos setores “Adm. púb., defesa, educ., saúde e ap. soc. (O-Q)” (0,5 p.p.), “Indústria (exceto construção) (B-E)”, “Atividades financeiras e de seguros (K)” e “Atividades imobiliárias (L)”.

Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2021 e 2020)



II. Em 2021, dá-se uma subida do índice de preços no consumidor (IPC) (0,9%), invertendo a tendência de descida observada a partir de 2017 (com 1,6%) e que atingiu (-)0,1%, em 2020. A existência de ciclos curtos e alternados de subida e descida do IPC (de 2 ou 3 anos) parece revelar um período de incertezas, afetando o consumo e o investimento (cfr. gráfico 3).

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%), 2010 a 2021



Nos dados relativos à estrutura empresarial – obtidos a partir do total de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal, no Relatório Único”, do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS (GEP)³ – verifica-se um crescimento constante do número de empresas entre 2014-2018 (cfr. quadros 1 e 2), interrompido em 2019 (275.751; menos 6.485, face a 2018), e que, em 2020, volta recuperar a tendência de crescimento (277.641; mais 1.890, face a 2019)⁴.

Quadro 1 - Evolução do número de empresas (2010 a 2020)

Continente

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

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

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (quadro 2) continua a evidenciar traços semelhantes à de anos anteriores. Com efeito, também em 2020, predominam as micro (82,9 %) e pequenas empresas (14,2%), em particular no setor do “Comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos” (G) e no “Alojamento, restauração e similares” (I). Estes dois setores apresentam, ainda, o maior número de empresas, mas, por outro lado, é aqui onde o saldo negativo entre o número de empresas referenciadas em 2020 comparativamente a 2019 é mais elevado. Em contrapartida, a “Construção” (F) registou o maior número de empresas com variação positiva, em 2020.

³ O preenchimento do Relatório Único/ Quadros de Pessoal resulta do art.º 32.º, Lei 105/2009, 14 de setembro, conjugado com a Portaria 55/2010 21 de janeiro, que obriga o empregador à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, incluindo remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal. Os “Quadros de Pessoal” incidem sobre a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega e as empresas reportam os trabalhadores abrangidos, e IRCT aplicáveis, a outubro do ano de análise. Até ao momento, estão disponíveis dados até 2020 <http://www.gep.mtsss.gov.pt/inicio>.

⁴ O número de empresas e de trabalhadores, registados nos Quadros de Pessoal, em 2019 e 2020, evoluem de modo assimétrico (quadros 1, 2 e 5). Ver, também, GEP, «Estatísticas em síntese – Quadros de Pessoal, 2020, Continente», 25/03/2022 – “(...) Em 2020 verificou-se um crescimento do total de empresas e estabelecimentos face a 2019. No entanto, registou-se uma descida de pessoas ao serviço e trabalhadores por conta de outrem (TCO) de 0,8% e 0,9%, respetivamente”.

Quadro 2 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2020

Continente

Número de empresas por atividade, dimensão e variação anual						
Escalões de dimensão da empresa	1 - 9	10 - 49	50 - 99	100 e +	Total de	variação
Atividades (CAE, Rev.3)	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	Empresas	(2020-19)
TOTAL	230.237	39.435	4.519	3.450	277.641	1.890
A Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	12.272	1.252	106	61	13.691	144
B Indústrias extrativas	313	164	16	11	504	-6
C Indústrias transformadoras	20.664	8.599	1.374	1.078	31.715	-190
D Eletricidade, gás, vapor, água q. e f. e ar frio	138	45	8	7	198	13
E Captação, tratam. distrib. de água; San., g. resid.	350	175	43	57	625	8
F Construção	25.650	5.153	393	198	31.394	1.260
G Comércio; Repar. de veículos autom. e motoc.	60.472	8.058	628	410	69.568	-417
H Transportes e armazenagem	8.435	1.481	170	202	10.288	-51
I Alojamento, restauração e similares	28.787	4.099	282	132	33.300	-498
J Atividades de informação e de comunicação	4.414	905	140	174	5.633	277
K Atividades financeiras e de seguros	3.246	321	71	72	3.710	63
L Atividades imobiliárias	8.955	431	19	6	9.411	607
M Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.	21.107	2.089	152	156	23.504	527
N Ativ. administrativas e dos serviços de apoio	6.335	1.209	176	285	8.005	35
O Admin. pública e defesa; Segurança social obrig.	171	344	37	6	558	12
P Educação	2.624	835	138	83	3.680	9
Q Atividades de saúde humana e apoio social	11.638	2.976	628	416	15.658	358
R Ativ. artísticas, de espetác., desport. e recreat.	3.438	397	54	33	3.922	5
S Outras atividades de serviços	11.214	899	84	63	12.260	-268
U Ativ. dos organ. internac. e out. inst. extraterrit.	14	3	-	-	17	2

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

III. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, do INE, em 2021, a população residente (no continente) correspondeu a 9.787,7 milhares de indivíduos, a população ativa a 4.903,3 milhares e a população empregada a 4.583,3 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam 84,4% da população empregada⁵, mais 0,7 pontos percentuais face ao ano anterior.

⁵ Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores da Administração Pública e os trabalhadores por conta própria. Considera-se empregado, o "Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: 1) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; 2) tinha uma ligação formal a um emprego mas não estava temporariamente ao serviço; 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar." (cfr. www.ine.pt, sistema integrado de metainformação).

Os dois quadros seguintes (quadros 3 e 4) retratam a evolução do emprego e da população ativa, bem como da taxa de atividade, desde 2012. Cumpre destacar a recuperação de 2021, face ao anterior.

Quadro 3 - Evolução da população ativa, do emprego e da taxa de atividade (2012 a 2021)

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

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Nota: Mudança de série (e dados revistos) em 2021; dados extraídos em 7 abril 2022.

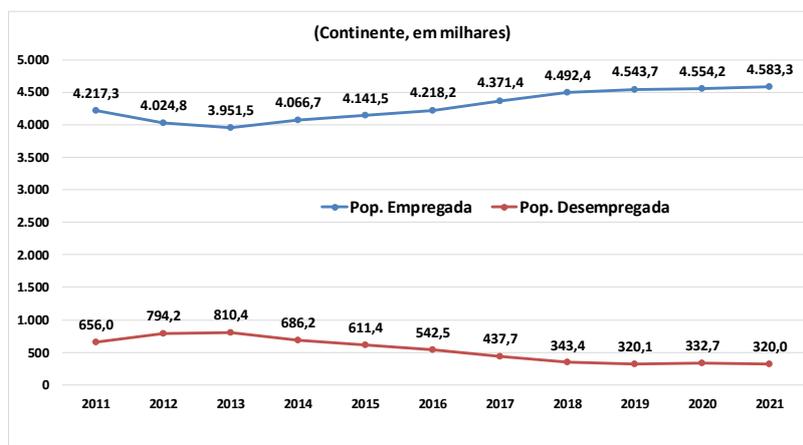
Quadro 4 - Evolução da população ativa, empregada, TCO e desempregada (2011 a 2021)

Portugal (continente)											
	(Milhares)										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
População Ativa	4.873,3	4.819,1	4.761,9	4.753,0	4.752,9	4.760,7	4.809,1	4.835,8	4.863,8	4.786,9	4.903,3
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	4.554,2	4.583,3
Trab. Conta Outrém	3.533,1	3.369,5	3.287,4	3.436,4	3.529,3	3.600,5	3.755,9	3.859,4	3.882,0	3.812,4	3.868,5
Pop. Desempregada	656,0	794,2	810,4	686,2	611,4	542,5	437,7	343,4	320,1	332,7	320,0

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

IV. No gráfico 4, observam-se as linhas de evolução da população empregada e desempregada no período de 2011 a 2021. Em 2013, verifica-se o nível mais baixo de população empregada e o mais alto de população desempregada, sendo, deste modo, o pior ano desta série. É também nítida a inversão de tendência que se lhe segue até 2020. Em 2020, a divergência entre as duas linhas tem uma pequena inflexão, em virtude da ligeira subida do número de desempregados, que, por sua vez, se altera favoravelmente, em 2021, com a subida do emprego, com a correlação assimétrica da descida do desemprego, a níveis pré-pandemia.

Gráfico 4 - Evolução do número de Empregados e Desempregados (2011 a 2021)



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

V. O próximo quadro espelha o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) registado pelas empresas nos “Quadros de Pessoal” (cuja contratação coletiva se enquadra no Código do Trabalho) (Quadro 5). Entre 2010 (2.599.509 TCO) e 2013, há uma diminuição, seguida de uma subida até 2019 (2.930.482 TCO). Em 2020, esse número volta a descer (para 2.902.825 TCO), apesar do número de empresas ter aumentado (Quadros 1 e 2)⁶.

Quadro 5 - Número de TCO (2010 a 2020)

Número de Trabalhadores por Conta de Outrem (2010 a 2020)											
Total de TCO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	2.599.509	2.553.741	2.387.386	2.384.121	2.458.163	2.537.653	2.641.919	2.767.521	2.877.918	2.930.482	2.902.825

Fonte : GEP, Quadros de Pessoal (qp.31A- Pessoas ao serv. de empresas com TCO, por ativ.econ...) (ou qp.127- TCO abrang... e não abrang...); mês de refer.: outubro; (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>)

Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que regista a contratação de trabalhadores na Administração Pública (DGAEP) (regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP), houve uma diminuição do emprego público até 2014 (com 656.389 trabalhadores) e um aumento gradual a partir de 2015. Em 2021, é apurado um total de 733.495 trabalhadores públicos, com um aumento de 14.665 empregos face a 2020 (2,04%) e a seguinte distribuição do total de emprego público: Administração Central 76,8%; Administração Regional dos

⁶ Ver nota 4.

Açores 2,82%; Administração Regional da Madeira 3,0%; e Administração Local 17,38%. Setorialmente, o emprego público reparte-se, principalmente, por: Educação (25,63%), Saúde (20,48%), Setor Empresarial do Estado (17,95%) e Municípios (14,61%).

Quadro 6 - Emprego no setor das administrações públicas por subsetor (2011 a 2021)

Emprego no setor das administrações públicas, por subsetor (2011 a 2021)											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 _(R)	2019 _(R)	2020 _(R)	2021 _(p)
Administ. Central (*)	562.107	540.060	519.436	506.063	510.468	515.055	518.109	524.758	536.570	554.294	563.327
Adm. Reg. Açores (*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491	19.873	20.698
Adm. Reg. Madeira (*)	22.765	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.488	20.644	20.958	21.237	22.019
Administração Local	124.601	119.595	116.068	111.583	110.048	110.210	112.273	118.962	121.912	123.426	127.451
Total	727.805	699.901	674.927	656.389	659.123	664.152	669.279	683.165	698.931	718.830	733.495

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt>; DGAEP-DIOEP_SIEP_2021_T4_15022021 (Q.1.1); dados disponíveis em 21-01-2022.

Notas: (*) Inclui trabalhadores em exercício de funções nos fundos de segurança social. (p) - Dados provisórios; (R) - Dados revistos em 2022.01.21

2.2 Contexto normativo

I. A legislação com incidência laboral que entrou em vigor no ano de 2021 não alterou de forma significativa o regime geral aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva estabelecido no Código do Trabalho, embora tenham ocorrido algumas mudanças a nível laboral, como se dará nota de seguida.

II. Em 2021, o Código do Trabalho sofreu duas alterações, decorrentes da Lei n.º 18/2021, de 8 de abril e da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (correspondendo à sua 20.ª e 21.ª modificação). Adicionalmente, é também relevante a Lei n.º 11/2021, de 9 de março, respeitante à suspensão de alguns segmentos do art. 501.º do mesmo Código.

A Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, procedeu à modificação do art. 285.º CT, referente à transmissão da posição do empregador que decorre da transmissão a qualquer título de um estabelecimento, entendido enquanto uma unidade económica. De acordo com o novo n.º 10 do art. 285.º, há transmissão de empresa ou estabelecimento em todas as situações de adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio, sendo igualmente aplicável aos “concursos públicos ou outros meios de seleção, no setor público e privado, em curso durante o ano de 2021, incluindo aqueles cujo ato de adjudicação se encontre concretizado”, determinando-se, assim, a eventual aplicação retroativa, caso a adjudicação já tenha sido realizada⁷. O direito de oposição, consagrado em 2018 no art.º 286.º-A, CT, passou também a ser atribuído aos trabalhadores nestas circunstâncias. Foi ainda modificado o artigo 286.º, melhor concretizando em que termos se pode fazer o pedido à administração do trabalho, no âmbito das negociações com os representantes dos trabalhadores.

III. A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio alterar de forma significativa o regime de teletrabalho, que passa vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 (cf. artigo 6.º da Lei n.º 83/2021).

Com efeito, pela primeira vez, foi alterado o artigo 165.º do CT⁸, com a substituição da expressão referente à prestação de trabalho “habitualmente fora da empresa”, por “em local não determinado

⁷ De acordo com o artigo 4.º da Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, a alteração entrou em vigor a 9 de abril.

⁸ Em França, a Lei n.º 2021-1774, de 24 de dezembro de 2021, alterou o artigo L1222-9 do *Code du Travail*, a partir de 27-12-2021, estabelecendo que teletrabalho designa qualquer forma de organização do trabalho na qual um trabalho, que poderia igualmente ser executado em local pertencente ao empregador, é executado por um trabalhador de forma voluntária fora deste local, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Segundo o disposto no último parágrafo do preceito, o acidente ocorrido no lugar em que é exercido o teletrabalho, durante o exercício da atividade profissional do trabalho, presume-se um acidente de trabalho.

por este [empregador]”, além de que estabeleceu a aplicação parcial do regime a situações de dependência económica. Foi também modificado o regime do acordo de teletrabalho, da sua duração e cessação, dos equipamentos e sistemas a disponibilizar ao trabalhador, da igualdade de direitos e deveres em teletrabalho, da privacidade em regime de teletrabalho e da fiscalização. Destaca-se o novo n.º 1 do art. 169.º, no âmbito da igualdade de direitos e deveres dos trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho a distância, nomeadamente no que concerne aos direitos de participação coletiva: direito de acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores; direito de participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores; e direito de integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

Foram aditados cinco artigos ao regime do teletrabalho, destacando-se o alargamento das situações em que o trabalhador tem direito ao regime de teletrabalho (artigo 166.º-A) e o dever especial do empregador de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso (artigos 169.º-B, n.º 1, alínea b) e 199.º-A), sendo esta última disposição aplicável a todos os trabalhadores, e não apenas aos que se encontrem em teletrabalho ou trabalho a distância.

No domínio do Direito coletivo, e em consonância com a maior amplitude do teletrabalho, modificou-se o artigo 465.º do CT, admitindo a distribuição de informação relativa à vida sindical *“por meio de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador”*. Por fim, estabeleceu-se como conteúdo recomendado da convenção coletiva a regulação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

A Lei n.º 83/2021 procedeu ainda à primeira alteração à Lei n.º 98/2009, 4 de setembro (LAT), que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Em caso de acidente em contexto de teletrabalho *ou trabalho a distância, passa a considerar-se “local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”*⁹ [nova alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º].

O novo regime do teletrabalho é igualmente aplicável à Administração Pública (cf. Art. 5.º, Lei n.º 83/2021)¹⁰.

⁹ Esta disposição pode suscitar dúvidas de aplicação face ao novo n.º 5 do artigo 170.º-A, da mesma Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, sob a epígrafe, “segurança e saúde no trabalho”, no qual se declara que *“O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.”*

¹⁰ Contudo, essa aplicabilidade já resultaria do artigo 68.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

IV. Especificamente no domínio da negociação coletiva, foi publicada a Lei n.º 11/2021, de 9 de março, que determinou a suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, durante 24 meses, quando tenha ocorrido uma denúncia da mesma e a subsequente negociação, tal como previsto no art. 501.º, do CT. Assim, ficaram suspensos os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, previstos nos n.ºs 3 a 7 do artigo 501.º, do CT, suspensão esta igualmente aplicável aos prazos de sobrevivência que se apliquem na sequência de denúncia de convenção coletiva realizada a partir de 10 de março de 2021, bem como aos prazos de sobrevivência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho realizada anteriormente a esta data.

V. O ano de 2021 foi ainda marcado pelo contexto pandémico, em particular no primeiro quadrimestre, levando à adoção de medidas legislativas nos vários domínios.

No domínio laboral, destaca-se o estabelecimento da obrigatoriedade de teletrabalho durante os sucessivos estados de emergência, aplicável independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que as funções em causa o permitissem, sem necessidade de acordo das partes. Quando o teletrabalho não fosse possível, foi imposto ao empregador o dever de organizar o trabalho presencial com horários desfasados¹¹.

Posteriormente, o Dec.-Lei n.º 104/2021, de 27 de novembro, considerando a situação epidemiológica, prorrogou até 31 de março de 2022 o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais. Em 2021, o teletrabalho apenas voltou a ser obrigatório entre 25 de dezembro de 2021 e 9 de janeiro de 2022, por força da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 181-A/2021, de 21 de dezembro.

VI. Pela sua conexão com a negociação coletiva, importa ainda referir o conjunto de medidas legislativas adotadas especificamente no contexto da pandemia para o setor aéreo. Destaca-se a RCM n.º 3/2021, de 22 de dezembro de 2020, (DRE, de 14 de janeiro de 2021), que declarou a TAP, S.A., a Portugália, S.A., e a Cateringpor, S.A., em situação económica difícil, ao abrigo do Dec.-Lei n.º 353-H/77, de 29 de agosto. Os seus efeitos vigoram até dia 31 de dezembro de 2021, sendo renovável, por iguais períodos, nos termos do plano de reestruturação.

¹¹ Estas determinações foram incluídas nos regimes do estado de emergência (nesse sentido, o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro).

Foram também suspensas parte das condições estabelecidas no caderno de encargos do processo de reprivatização indireta do capital social da TAP¹².

Como consequência dessa declaração, determinou-se a redução de condições de trabalho, de acordo com os critérios e parâmetros regulamentados através do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro, nos termos do qual se delega nos Conselhos de Administração da TAP, S.A., da Portugália, S.A., e da Cateringpor, S.A. a faculdade de adotar um conjunto de medidas:

- suspensão, total ou parcial, pelo prazo máximo de um ano, eventualmente prorrogável nos termos da lei, das cláusulas dos IRCT de que sejam subscritoras, bem como dos Regulamentos, Acordos, Protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre aquelas empresas e os respetivos sindicatos (nomeadamente, Regulamento de Utilização e de Prestação do Trabalho (RUPT) e o Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);
- aprovação (até 31 de janeiro de 2021) e implementação de um regime sucedâneo de fixação de condições de trabalho referentes a todas ou parte das matérias elencadas no despacho, a aplicar durante a manutenção da declaração das empresas em situação económica difícil;
- possibilidade de reduzir as condições de trabalho vigentes na empresa aos mínimos fixados nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis, independentemente da filiação sindical dos trabalhadores e de estes estarem ou não abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 9, Despacho 818-A/2021).

O mesmo Despacho concretiza, por outro lado, os termos em que tais medidas podem ser tomadas pelos conselhos de administração correspondentes. Porquanto:

- quaisquer destas medidas devem respeitar os critérios de proporcionalidade fixados no despacho, bem como respeitar as normas imperativas consagradas na lei, incluindo o Código do Trabalho e demais legislação aplicável ao setor (n.º 1 a 5);
- os regimes sucedâneos, fixados unilateralmente pela empresa, embora não sendo negociados com os representantes dos trabalhadores, devem ser-lhes comunicados, por escrito, com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente à sua entrada em vigor, ou, caso não existam, aos próprios trabalhadores, com expressa menção da data da sua entrada em vigor, duração, consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores (n.º 5);

¹² Especifica-se que este regime foi incluído no caderno de encargos da reprivatização aprovado em anexo à RCM n.º 4-A/2015, de 20 de janeiro, na sua redação atual, plasmado na alínea h) do art. 5.º do anexo I e, nessa medida, conhecido e, explícita ou implicitamente, assumido nos atos subsequentes que formalizaram a reprivatização.

- os temas suscetíveis de redução ou suspensão, a disciplinar por acordo de suspensão ou em regimes sucedâneos, devem centrar-se apenas nos tópicos: (i) diminuição da retribuição; (ii) tempo de trabalho, incluindo limites máximos e mínimos do PNT, trabalho suplementar e todas as modalidades de organização do tempo de trabalho; (iii) férias, feriados, faltas e dias e períodos de descanso e tempos de repouso; (iv) organização da prestação de trabalho, incluindo a composição de equipas e definição de tarefas; (v) carreiras, promoções e progressões; (vi) prémios, seguros e benefícios equivalentes; (vii) reformas e benefícios sociais;
- no primeiro trimestre de 2021, as empresas devem ainda dar início ao processo negocial para a revisão ou para a revogação e substituição dos IRCT por si outorgados, adaptando-os à nova realidade competitiva das empresas e do setor. Esse processo negocial pode ser acompanhado por representantes do acionista Estado e ser antecedido de acordos de emergências temporários a ajustar com os sindicatos outorgantes dos referidos IRCT, em alternativa ao regime sucedâneo de fixação de condições de trabalho determinado unilateralmente pela empresa (n.º 6).

VII. A remuneração mínima mensal garantida em vigor em 2021 foi de € 665,00 (Dec.-Lei n.º 109-A/2020, 31 de dezembro)¹³. Por sua vez, o valor do IAS para o ano de 2021 foi de € 438,81¹⁴ (Portaria n.º 27/2020, 31 de janeiro).

VIII. A Lei de Orçamento de Estado de 2021¹⁵ (LOE2021) mantém as disposições do OE2020, que remetem para instrumento de regulamentação coletiva – referente: ao planeamento da valorização dos profissionais no âmbito do setor empresarial do Estado (art.33.º); a prémios de desempenho, no âmbito do setor empresarial do Estado e das entidades administrativas independentes (art.34.º,n.º 2); à contratação de seguros de doença, acidentes pessoais e outros seguros obrigatórios(art.58.º); e à manutenção do direito à utilização gratuita de transportes públicos previstos em ato legislativo, regulamentar ou IRCT(art.º 303.º) (reposto pela Lei n.º 7-A/2016, 30 de março, art.º 102.º,n.º 1).

A LOE2021 regula, ainda, de modo idêntico ao ano anterior, ao nível de normas que cedem em caso de existência de instrumento de regulamentação coletiva (art.º 23.º, aplicação dos regimes de ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno, previstos no Dec. Lei n.º 106/98, 24 de abril, e na LTFP aos trabalhadores das fundações públicas de direito público e das de direito privado e dos

¹³ O Dec.-Lei n.º 109-B/2021, 7 dezembro, atualizou a remuneração mínima mensal garantida para € 705,00, a partir de 1 - 01-2022, determinando ainda a criação de uma medida de apoio excecional de compensação do aumento da RMMG.

¹⁴ Para 2022, o IAS foi atualizado através da Portaria n.º 294/2021, de 13 de dezembro, para €443,20.

¹⁵ Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, alterada pela Lei n.º 48/2021, de 23 de julho.

estabelecimentos públicos; art.º 34.º, n.º 1, permite atribuição de prémios de desempenho, até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, sem prejuízo do disposto no Dec. Lei n.º 56/2019, de 26 de abril).

Pelo segundo ano consecutivo, continuaram a aplicar-se as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019 (Dec. Lei n.º 84/2019, de 28 de junho), inclusive quanto a matérias que incidam sobre a contratação coletiva e na medida em que essas suas normas não sejam contrariadas pela LOE2021.

IX. Até 22 de junho de 2021, esteve em consulta pública o Livro Verde do Futuro do Trabalho, com objetivo de “preparar o país para os desafios do futuro do trabalho, para transformar as incertezas em oportunidades, para responder aos desafios que a revolução digital coloca nas áreas das qualificações, da produtividade, das condições de trabalho e da remuneração, da segurança e da estabilidade das relações laborais, da inclusão e da proteção social”.

Por sua vez, em 29 de outubro de 2021 foi publicada no BTE uma Proposta de Lei de alteração da Legislação Laboral no âmbito da “Agenda do Trabalho Digno”, destacando-se como um dos seus objetivos o de relançar a negociação coletiva, bem como o de promover o emprego e a sua qualidade. Esta proposta tem em vista a alteração de diversos diplomas, nem todos de âmbito especificamente laboral, incluindo o Código do Trabalho e parte da legislação complementar.

X. No âmbito da Concertação Social, em 28 de julho de 2021, foi celebrado um “Acordo sobre Formação Profissional e Qualificação: um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o país”. O Acordo preconiza a revisão do regime jurídico de enquadramento da formação profissional, em particular da formação contínua, sem prejuízo da necessária articulação com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ). Foram também acordadas linhas de orientação para o seu financiamento, tendo presente o Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027. Reconheceu-se, ainda, a necessidade de: (i) melhorar o sistema de certificação das entidades formadoras; (ii) proceder à revisão do SNQ; (iii) reforçar a rede de ensino profissional e de centros de formação profissional setorial; (iv) ponderar o reforço dos apoios sociais à formação profissional de adultos; (v) rever a regulamentação do Programa Qualifica; (vi) promover a formação pós-secundária e os níveis intermédios de qualificação; (vi) inovar e flexibilizar as modalidades de formação e (vii) apostar em áreas centrais de formação, nomeadamente a área digital.

XI. A nível europeu, a pedido da Presidência Portuguesa, em 9 de junho de 2021, foi publicado um Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se”¹⁶.

A proposta de diretiva, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho através de plataformas, emitido a 9 de dezembro de 2021¹⁷, foi outro documento relevante.

XII. Em sede de jurisprudência produzida no ano de 2021 pelos tribunais superiores, com especial relevância para as matérias laborais, destaca-se o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021 (Processo n.º 897/2019), que apreciou a constitucionalidade de algumas normas constantes da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, relativa à revisão do Código do Trabalho.

O Tribunal declarou inconstitucional a alteração à subalínea *iii*) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º CT, na parte referente aos “trabalhadores à procura de primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que tivessem sido anteriormente contratados, a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro empregador. Com efeito, apesar de considerar que a medida poderia ser proporcional, entendeu-se violar o princípio da igualdade a aplicação de um período experimental de 180 dias para trabalhadores que já tivessem executado um contrato de trabalho a termo, para a mesma atividade, pelo período de 90 dias, ainda que com um empregador diferente, já que nessa hipótese o trabalhador já terá obtido a experiência necessária, não se justificando ter o dobro do período experimental.

Por outro lado, apesar de também ter sido suscitada a inconstitucionalidade de outras disposições no âmbito do período experimental (artigo 112.º, n.º 1, alínea b), CT), do contrato a termo (artigo 142.º, n.ºs 1 e 2, CT) e do direito coletivo (artigo 502.º, n.º 1, alínea b), CT), o Tribunal não declarou a inconstitucionalidade destas normas.

Pela sua relevância no domínio coletivo, destacamos a solução do artigo 502.º, n.º 1, alínea b), cuja redação havia sido alterada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, pela qual a convenção coletiva passou a cessar a sua vigência, por caducidade, com a extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes. O Tribunal considerou que esta alteração se enquadrava no âmbito de liberdade do legislador, nos termos do n.º 4 do art. 56.º CRP, não pondo em causa o núcleo essencial do direito de contratação coletiva.

XIII. Há ainda jurisprudência sobre matérias atinentes à negociação coletiva, conforme se descreve.

¹⁶ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52020AE5278>

¹⁷ Disponível em: [file:///C:/Users/35196/Downloads/COM_2021_762_1_EN_ACT%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/35196/Downloads/COM_2021_762_1_EN_ACT%20(2).pdf)

No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29 de setembro de 2021 (Proc. n.º 17792/19.6T8PRT.P1.S1, Relator Júlio Gomes), a propósito da questão de saber que regras se aplicam à interpretação das disposições de convenções coletivas, reiterou-se o entendimento que tem vindo a ser afirmado pelos Tribunais Superiores¹⁸ de que, dada a generalidade e abstração das disposições das convenções coletivas, lhes é aplicável o artigo 9.º Código Civil. Com base neste preceito, concluiu-se que, se a interpretação proposta não tiver o mínimo de apoio literal, essa interpretação não pode ser adotada. No caso em apreço, a cláusula determinava que, caso houvesse benefícios concedidos ao trabalhador e seus familiares por Instituições ou Serviços de Segurança Social, as instituições de crédito apenas garantiriam a diferença entre o valor desses benefícios e o valor dos benefícios previsto no ACT. Assim, a cláusula era claramente referente ao valor dos benefícios, e não ao valor das contribuições, não podendo valer interpretação diversa, por força do art.º 9.º CC.

XIV. O Tribunal da Relação do Porto, no seu Acórdão de 22 de março de 2021 (Proc. n.º 14819/18.2T8PRT.P1, relatora Paula Leal de Carvalho), apreciou uma questão referente à liberdade sindical, no âmbito do princípio da filiação. Concluiu que o aspeto determinante da possibilidade da filiação sindical é a atividade do trabalhador, e não o objeto social do empregador. No caso, os trabalhadores prestavam a sua atividade a empresas prestadoras de serviços, designadamente *contact centers*, no âmbito de atividades conexas com a atividade seguradora. O Tribunal considerou que estes trabalhadores se poderiam filiar num sindicato referente à atividade seguradora, sendo-lhes aplicável a respetiva convenção coletiva.

XV. No Acórdão de 17 de maio de 2021, o Tribunal da Relação do Porto (Proc. n.º 9196/19.7T8PRT.P1, relator Rui Penha), apreciou a questão relativa à caducidade da convenção coletiva e à natureza constitutiva ou não da publicação do respetivo aviso de caducidade. O Tribunal referiu ampla doutrina nos termos da qual a publicação do aviso não assume papel constitutivo, mas meramente declarativo, até porque o Código do Trabalho não prevê esta publicação, concluindo que, na falta de publicação, os efeitos obrigacionais, *inter partes*, se poderiam verificar, mas não já a caducidade dos efeitos reguladores das relações laborais. Assim, seguiu o entendimento referido em vários acórdãos do STJ¹⁹ no sentido de que, na ausência de publicação, o empregador deveria informar o trabalhador da

¹⁸ No mesmo sentido, ver Acórdãos do STJ: de 25-03-2015 (Proc. 3243/11, ANTÓNIO LEONES DANTAS) e de 01-10-2015 (Proc. 4156/10, MELO LIMA); de 12-05-2016 (Proc. 1607/14, RIBEIRO CARDOSO); de 28-09-2017 (Proc. 1148/16.5TBARG.G1.S2, FERREIRA PINTO); de 16-12-2020 (proc. n.º 9906/17.7T8LLSB.L1.S1, JÚLIO GOMES).

¹⁹ No mesmo sentido, ver Acórdãos do STJ: de 11-12-2019 (proc. n.º 404/17.0T8STB.E1.S1, JÚLIO GOMES, e proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1, RIBEIRO CARDOSO); de 16-12-2020 (proc.n.º8952/16.2T8STB.E1.S1, CHAMBEL MOURISCO).

caducidade, por escrito, conforme o art.º 109.º, n.º 1, do Código do Trabalho, sob pena de permanecer responsável pelo pagamento dos montantes previstos na convenção, ainda que já caducada.

Em Acórdão também de 17 de maio de 2021 (Processo n.º 9197/19.5T8PRT.P1, relator Nelson Fernandes), o Tribunal da Relação do Porto apreciou situação semelhante, reiterando que a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação de aviso. No entanto, “quando o aviso não tiver sido publicado, a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, n.º 1 do CT”. Acrescentou ainda que a aplicação de convenção coletiva para o futuro, em regime de sobrevivência, opera até à verificação de um de três factos: (i) data em que ocorrer a comunicação aos trabalhadores referente à caducidade; (ii) data da publicação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral da cessação de vigência da convenção coletiva; (iii) data da publicação de uma nova convenção que vincule as partes.

XVI. No Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte de 3 de dezembro de 2021 (Processo n.º 00594/16.9BEPNF, relator Paulo Ferreira de Magalhães), estava em causa um direito disponível, correspondente ao pagamento de créditos salariais. O contrato de trabalho celebrado pelas partes continha uma cláusula compromissória, nos termos da qual os litígios seriam decididos pela Comissão Paritária prevista na convenção coletiva, outorgada entre o Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional. Nestes termos, a Comissão Arbitral era competente para decidir o conflito, nos termos da respetiva cláusula compromissória, tendo as partes renunciado ao direito de recorrer da decisão que viesse a ser tomada, pelo que não poderia essa decisão ser posta em crise judicialmente.

XVII. A nível da União Europeia, refere-se ainda o Acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de outubro de 2021 (Processo n.º C-909/19), no qual foi analisada uma questão de formação profissional, no contexto da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. O Tribunal considerou que o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva, deve ser interpretado no sentido de que o período durante o qual um trabalhador participa numa formação profissional que lhe é imposta pelo empregador, que decorra fora do seu local de trabalho e num período não correspondente ao seu horário, constitui “tempo de trabalho”, na aceção daquela disposição.

3 Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2021 e sua evolução desde 2010

Na abordagem da evolução da negociação coletiva em 2021, a partir dos parâmetros de análise adotados nos Relatórios anteriores, pretende-se verificar as mudanças e os desenvolvimentos ocorridos neste ano, colocando-os no contexto da evolução registada a partir de 2010. Os dados apurados relativamente ao período de 2005 a 2009 podem ser consultados nos relatórios anteriores, de 2015 a 2020²⁰.

Como se referiu no contexto económico (2.1.), os efeitos da pandemia da COVID-19 tiveram reflexos em 2021 e com algumas repercussões na negociação coletiva,

3.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2021 e a evolução desde 2010

3.1.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

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

- os dados relativos aos IRCT *publicados* (representados nos Gráficos 5 a 7) têm como fonte os elementos recolhidos a partir do BTE e pela DGERT²¹, o número de trabalhadores apoia-se na informação indicada no depósito do IRCT, nas bases de dados da DGERT ou na informação constante dos “Quadros de Pessoal”, registados no GEP²² e prestada pelos próprios outorgantes;

²⁰ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020 (págs.50-70), 2019 (págs.45-61), 2018 (págs. 49-68), 2017 (págs.43-63), 2016 (págs.36-53) e 2015 (págs.28-49). <https://www.crlaborais.pt>.

²¹ Nesse sentido, e seguindo critério da DGERT, para o universo de convenções do ano, concorrem para além de primeiras convenções, revisões parciais e globais, os memorandos e os acordos de suspensão celebrados pelas partes (cfr. 4.4.4.7).

²² Recorde-se que os dados sobre a cobertura das convenções não derivam, em regra, da indicação constante das convenções coletivas quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art.º 492.º, 1, g), CT]. Na maioria dos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores potencialmente abrangidos, pois as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes ou das representadas pelas associações de empregadores signatárias e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais que celebraram a convenção. Por esse motivo, esses dados são essencialmente considerados nas primeiras convenções.

- os dados sobre os IRCT *em vigor* (gráfico 8 e quadros 7 e 8) têm por fonte os “Quadros de Pessoal” do GEP, os quais não abrangem ainda o ano de 2021²³;
- os “Quadros de Pessoal” discriminam os IRCT aplicados pelos empregadores, o que permite uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados;
- as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão, de acordos de adesão, de escolha do trabalhador e de ato de gestão do empregador.

II. A panorâmica do conjunto de IRCT negociais (convenções e acordos de adesão) e portarias de extensão, publicados anualmente (2010 a 2021) consta do gráfico 5²⁴. Aqui é visível uma evolução oscilante ao longo destes 11 anos e a existência de dois marcos que coincidem com a quebra da contratação coletiva: o programa de assistência económica e financeira entre 2011 e 2014 (vulgo ‘Troika’) e a pandemia COVID-19, a partir de março de 2020²⁵. Em certa medida, parece que a pandemia contribuiu para interromper o ciclo de crescimento que se vinha verificando desde 2015. Assim, o número de convenções em 2020 (169) é praticamente igual ao de 2011 (170) e, em 2021, existem alguns sinais de recuperação, ao nível do número de convenções (208)²⁶, e de PE (55). Em contrapartida, o número de acordos de adesão cresceu em 2020 e volta a descer em 2021 (de 39 em 2020 para 18, em 2021).

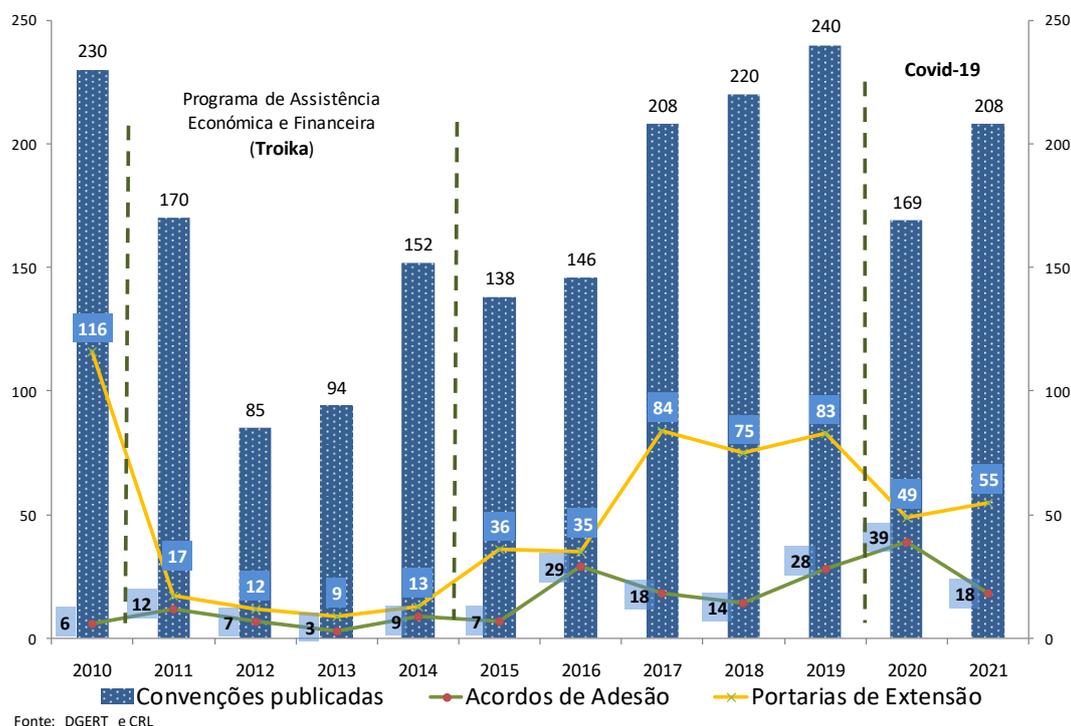
²³ O nº de IRCT contabilizados na DGERT (os *publicados por ano*) é diferente do nº de IRCT contabilizados pelo GEP (QP), por este considerar o ‘stock’ existente e *em vigor* em cada ano (estes últimos recolhidos no ano seguinte ao do período de referência, com a correspondente dilação de um ano, face ao período analisado no presente relatório).

²⁴ Neste gráfico inicial não são consideradas as PCT e as decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão. Os dados sobre estas espécies de IRCT são referidos mais adiante (quadros 10 e 19).

²⁵ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020, págs.51-53, <https://www.crlaborais.pt>.

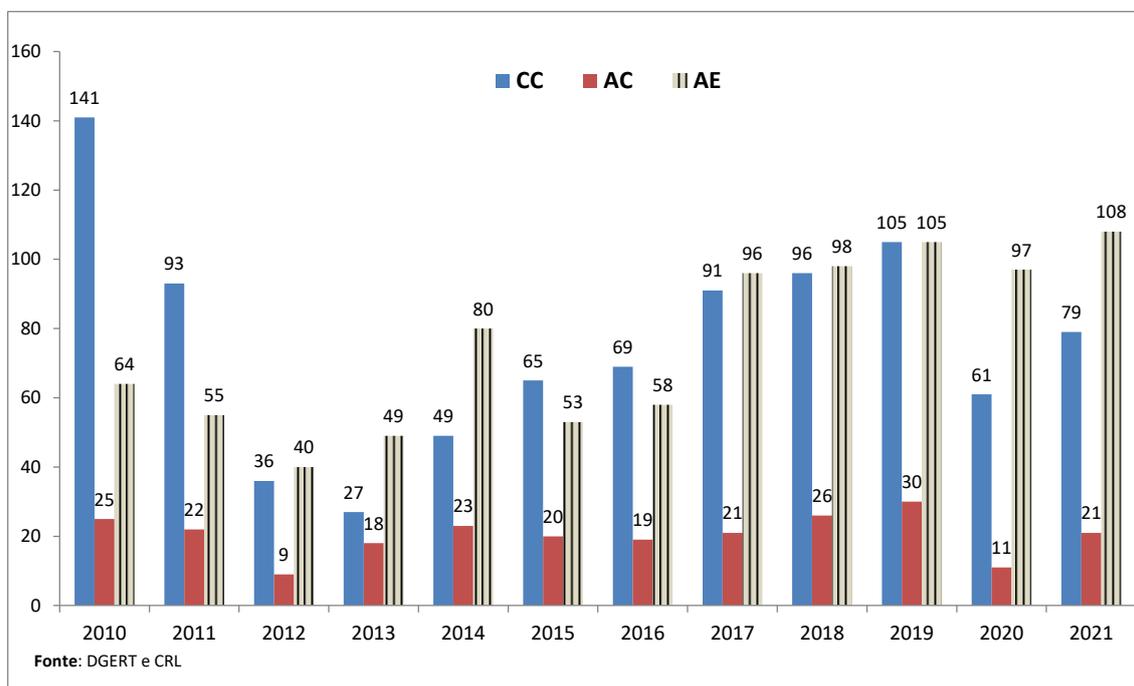
²⁶ Em 2021, existem 17 acordos de suspensão de convenção, analisados no ponto (4.4.4.7).

Gráfico 5 - Evolução do número de IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), 2010 a 2021



III. O gráfico 6 apresenta a repartição do número de convenções coletivas anual por tipo de convenção (Contrato coletivo, Acordo coletivo e Acordo de empresa). Aqui são perceptíveis as flutuações entre as três modalidades. Ou seja, em 2010 e 2011 a negociação setorial era preponderante, refletida na proporção elevada de contratos coletivos; entre 2012 e 2014 cresceu a negociação ao nível da empresa. Em 2015 e 2016 os contratos coletivos recuperam ligeiramente a sua preponderância, que volta a ceder para uma ténue supremacia dos AE em 2017 e 2018, cujo número iguala o de CC, em 2019. Em 2020 e 2021, sobressai novamente o crescimento dos AE (relativamente aos CC e AC), que representam, respetivamente, 57% e 52% do total das convenções coletivas desses anos (enquanto os CC representam 36% e 38%, em 2020 e 2021).

Gráfico 6 - Evolução do nº de convenções publicadas entre 2010 e 2021 (por tipo)



IV. Na perspetiva da cobertura²⁷, observa-se que o número de trabalhadores (potencialmente) abrangidos evolui positivamente entre 2014 e 2018, esta tendência inverte-se já em 2019 e acentua-se em 2020. Em 2021, volta a verificar-se uma ligeira subida do número de trabalhadores²⁸, com a prevalência da negociação de âmbito setorial: AC 18.921; AE 39.614; CC 482.331. Concorre igualmente para o apuramento da cobertura a publicação da Portaria para as condições do trabalho, dirigida aos trabalhadores administrativos (95.375 em 2021)²⁹, que acresce aos 540.866 TCO representados no gráfico seguinte³⁰. Em todo o caso, o número de trabalhadores abrangido em 2021 está longe do número atingido anualmente de 2016 a 2019 que, por sua vez, já era bastante mais modesto comparativamente a 2010.

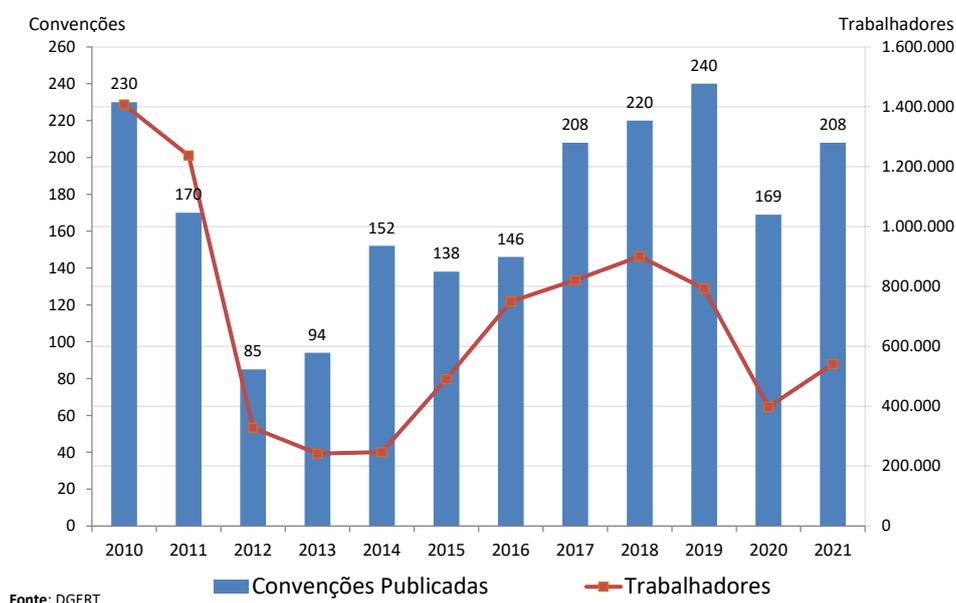
²⁷ O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções depende também dos setores em que a negociação incide no ano considerado (cfr. ponto 4.1).

²⁸ Ver *infra* 4.3.

²⁹ Em 2020, o universo de trabalhadores coberto é de 488.82 trabalhadores, dos quais 90 844 correspondem à PCT.

³⁰ <http://www.dgert.gov.pt>.

Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2010 a 2021



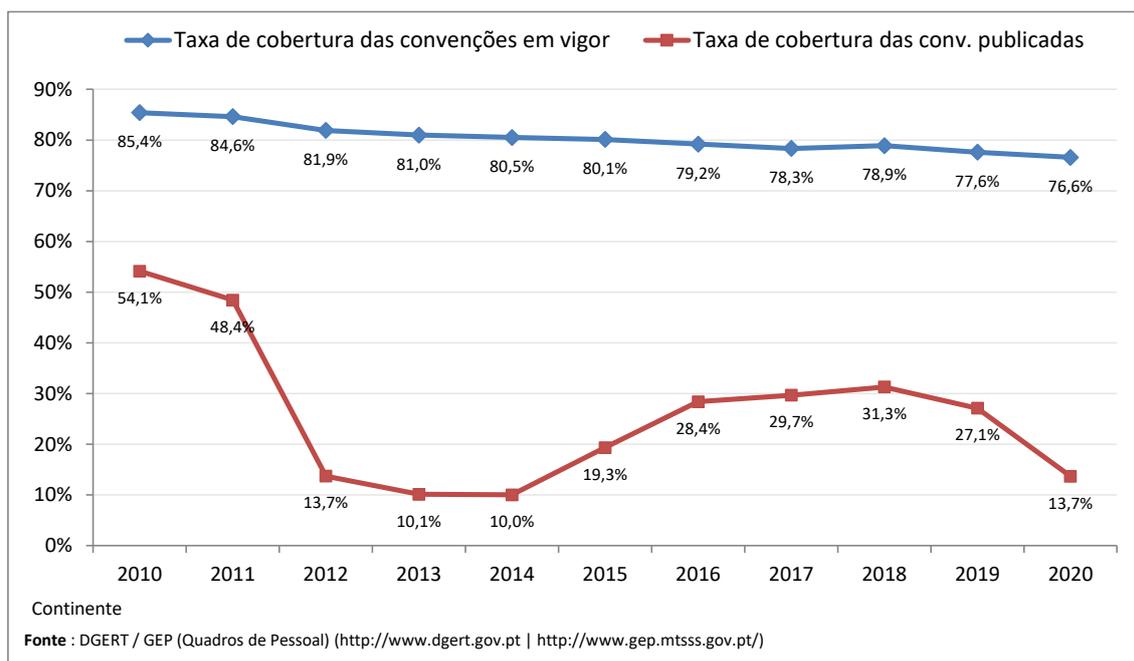
V. Apresenta-se de seguida a evolução registada, na série 2010 a 2020, no que concerne aos trabalhadores abrangidos por contratação coletiva, bem como o conjunto de IRCT reportado no relatório único e nos quadros de pessoal. O gráfico seguinte (gráfico 8) representa a evolução da taxa de cobertura, anual, das convenções *em vigor* e das convenções *publicadas*³¹, no período de 2010 a 2020. Quanto à cobertura das convenções *em vigor* - que vinha a decrescer gradualmente desde 2011 – em 2018, observa-se um ligeiro crescimento face a 2017 (0,6 pontos percentuais), atingindo os 78,9%, mas que volta a descer nos anos seguintes (2019, 77,6%; 2020, 76,6%) (cfr. Gráfico 8). O número de TCO abrangidos por convenções *em vigor* passa de 1.979.197, em 2014, para 2.223.227 em 2020, o que corresponde a um aumento de 244.030 trabalhadores (e um crescimento de 12%) (cfr. quadro 7).

Por sua vez, a taxa de cobertura relativamente às convenções *publicadas* anualmente desceu de modo consecutivo entre 2010 e 2014, com uma queda abrupta em 2012. Começa a subir em 2015 até 2018 (31,3%), mas torna a descer nos dois anos seguintes (2019; 27,1%; 2020, 13,7%).

³¹ Taxa de cobertura das convenções em vigor: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE no total de TCO; taxa de cobertura das convenções publicadas: número total de TCO potencialmente abrangidos por CC, AC ou AE publicados anualmente, no total de TCO.

A DGERT, no "Relatório R.C.T.P.A. "2021" (na Ficha Metodológica, pág. 4), Taxa de cobertura da contratação coletiva (convenções em vigor): Este indicador relaciona o nº de TCO abrangidos pela contratação coletiva (CC, AC, AE e PCT) com o nº total de TCO, tendo como fonte os Quadros de Pessoal".

Gráfico 8 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2020)



O Quadro 7 regista o número de trabalhadores ao serviço abrangidos por IRCT com oscilações semelhantes. Há uma redução entre 2010 e 2013; que, desde então, alterna anos de subida e descida do número de trabalhadores, atingindo o número mais alto da série em 2019 (2.494.018 TCO).

Quadro 7 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT (2010 a 2020)

Continente	TCO abrangidos por IRCT ^(*)										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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
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
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
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
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
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

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.

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

Para uma visão de conjunto, é também relevante mostrar (Quadro 8) a evolução do total de IRCT referenciados no Relatório Único (Q.P.) onde, com movimentos irregulares, se verifica uma subida progressiva até 2019 e uma ligeira descida em 2020 (741 IRCT). Na repartição por tipo de convenção (AE, AC e CC), mantém-se a supremacia dos contratos coletivos em vigor, apesar do crescimento

consistente do número de AE. Situação diferente ocorre na repartição das convenções publicadas anualmente, com o predomínio crescente do número de AE, desde 2017 (cfr. gráfico 7).

Quadro 8 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único, por tipo e ano (2010 a 2020)

Continente

IRCT referenciados no Relatório Único ^(*) , por tipo e ano											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TOTAL	473	461	612	687	682	704	727	699	704	747	741
Contrato Coletivo (CC)	259	247	377	418	411	429	441	409	408	426	423
Acordo Coletivo (AC)	53	45	48	56	51	54	60	59	63	76	77
Acordo de Empresa(AE)	146	155	173	197	206	207	211	217	218	230	226
Total (CC+AC+AE)	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726
Portaria de Regulam. de Trabalho (PRT) **	14	13	13	15	13	13	14	13	14	14	14
Portaria de Condições de Trabalho (PCT) **	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

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

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

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

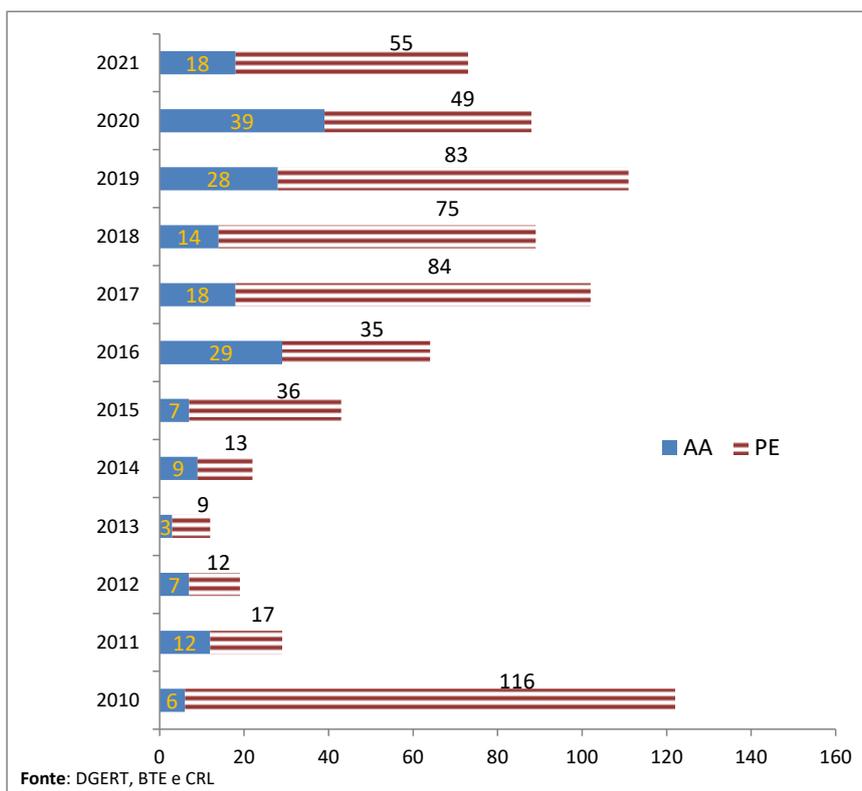
O aumento do número de IRCT a partir de 2012 deve-se a uma quebra de série³².

3.1.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

I. O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão (AA) e da emissão de portarias de extensão (PE), continua a revelar um comportamento oscilante, quer na repartição entre as duas formas de alargamento das convenções, quer no seu conjunto anual (cfr. gráfico 9). Entre 2016 e 2020 é notório o espaço conquistado pelos AA, em especial em 2020. Em contrapartida, em 2021, há um decréscimo acentuado no número de AA (de 39 para 18 AA), e um ligeiro crescimento de PE.

³² Em 2012 alterou-se o modo de contagem das convenções paralelas, isto é, das convenções cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo setor de atividade e com o mesmo âmbito profissional, que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais. Estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção.

Gráfico 9 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2010 e 2021



II. No campo das portarias de extensão, sobressai uma grande flutuação verificada neste período³³. Convém lembrar que a quebra observada a partir de 2011 coincidiu com a assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, seguiu-se-lhe a definição de um conjunto de diretrizes em Resolução de Conselho de Ministros, que delimitaram a competência do ministro responsável pela área laboral para a extensão de convenções coletivas (prevista no art. 516.º, 1, CT). O que contribuiu para a redução do número de PE publicadas³⁴.

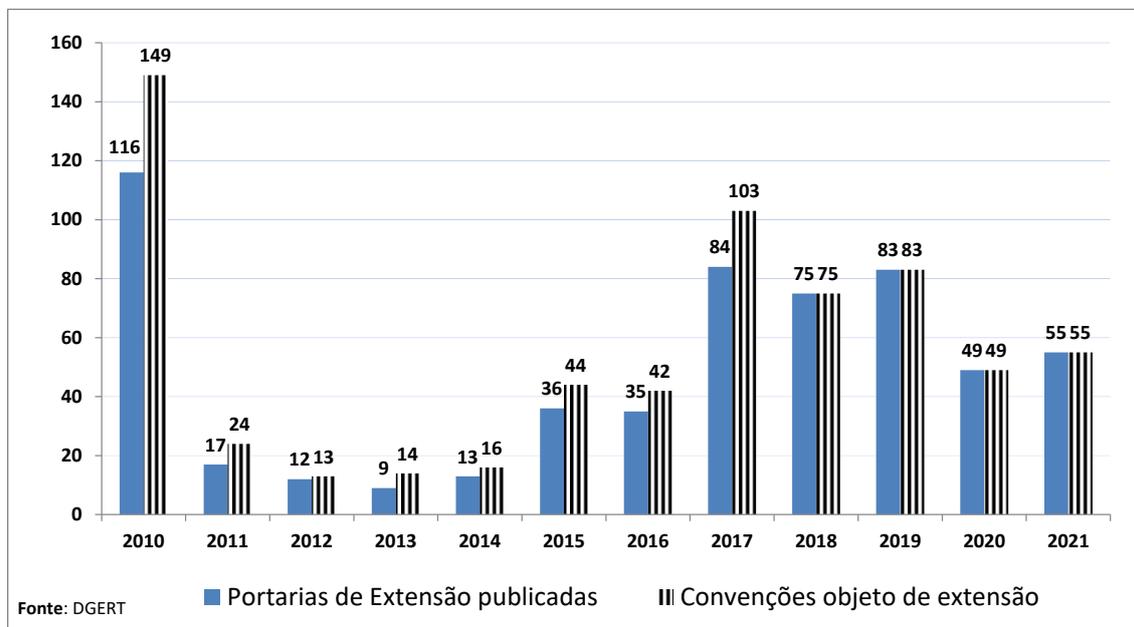
A flexibilização das regras procedimentais, a partir de 2014, vem permitir a publicação progressiva de maior número de PE, que mais do que duplica em 2017, em virtude do crescimento da contratação coletiva publicada nesse ano, alavancada pelas alterações ao procedimento da extensão determinadas pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Este enquadramento concorre, pelo menos em parte, para o crescimento do número de PE e a coincidência entre este número e o de convenções objeto de extensão, a partir de 2018 (gráfico 10, seguinte).

³³ Cfr. CRL, Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 24 e 55-57; em 2016, págs. 59-62 e em 2017, págs. 70-72 <https://www.crlaborais.pt>.

³⁴ Os critérios de extensão fixados na RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, obrigavam à assinatura conjunta do requerimento de extensão, pelo menos, por um dos outorgantes do lado sindical e por outro do lado patronal [Ponto 1, a)], exigindo-se também a representatividade do lado do empregador (posteriormente 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.

Em 2020, a quebra geral do número de IRCT repercute-se no número de PE, com uma ligeira recuperação em 2021³⁵.

Gráfico 10 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2010 a 2021)



O quadro 9 apresenta a dinâmica observada na extensão de convenções coletivas, por via de portarias de extensão publicadas. Para além das pronúncias de oposição à extensão dessa convenção, é usual a portaria mencionar as delimitações do seu âmbito subjetivo, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo setor³⁶. Essas delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos³⁷, existindo também orientações jurisprudenciais a considerar no procedimento de extensão.

³⁵ Ver *infra* o ponto 4.2.1. – P.E. emitidas. Já assinalámos (gráfico 6) o peso dos AE (52%) e dos CC (38%) no conjunto de convenções de 2021 (208), as PE publicadas em 2021 estenderam 47 CC, 4 AC e 4 AE.

³⁶ Por exemplo: Portaria n.º 9/2021, de 7 de jan., extensão do CC AHETA/ SITESE – BTE 33/2020.

³⁷ Por exemplo: Portaria nº 196/2021, de 17 de setembro, extensão do CC ANCAVE/ SETAAB – BTE 14/2021; e Portaria n.º 297/2021, de 13 de dezembro, extensão do CC FAPEL/ FETESE – BTE 24/2021.

Quadro 9 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2010 a 2021)

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

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

(*) Ano do pedido ; (**) Ano de oposição ao projeto. Em 2021: 14 opositores em 8 portarias de 55 publicadas.

3.1.3 Portarias de Condições de Trabalho

Como assinalado em Relatórios anteriores, é muito limitada a emissão de portarias de condições de trabalho (PCT). Na realidade, em 5 dos 12 anos da série representada no quadro seguinte não foi publicada qualquer PCT. Em 2021 foi publicada uma PCT (para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica), a qual constitui uma revisão parcial das PCT publicadas nos últimos anos³⁸, onde é atualizada a matéria remuneratória: subsídio de refeição, diuturnidades e tabela salarial.

Quadro 10 - PCT publicadas entre 2010 e 2021

Portarias de Condições de Trabalho publicadas												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nº de PCT	2	0	1	0	0	1	0	0	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

Fontes: DGERT / BTE online

³⁸ A Portaria nº 292/2021, de 13 dezembro (D.R.), é alteração à Port. nº 275/2020 de 4 de dezembro, que altera a Port. nº 411-A/2019 de 31 de dezembro, a qual altera a Port. nº 182/2018 de 22 de junho.

3.1.4 Cessação de vigência das convenções coletivas

I. As duas formas de cessação da vigência de convenções coletivas previstas expressamente no artigo 502.é, 1, do CT, revogação e caducidade, são aqui abordadas, entre 2010 e 2021. Cumpre destacar que, em 2021, não foram publicados nem acordos de revogação nem avisos sobre a cessação de vigência de convenção (quadro 11)³⁹.

Quadro 11 - Cessação de vigência das Convenções: Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva e Acordos de Revogação (2010 a 2021)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES													
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	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	25
Indeferidos	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	0	13
Extintos*	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	2	9
Acordos de revogação publicados													
Ac. de revogação	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	0	11

Fonte: DGERT

(*) Extintos por inutilidade superveniente / desistência

II. Os 11 acordos de revogação publicados no período referenciado estão repartidos por cinco setores de atividade que, por sua vez, deram origem a 7 novas convenções. Algumas delas são outorgadas por vários sindicatos que originalmente tinham outorgado convenções paralelas.

³⁹ Ver 4.4.4.4 quanto ao seu enquadramento no ano 2021.

Quadro 12 - Acordos de revogação publicados em BTE e com celebração de nova convenção (2010 a 2021), por CAE

Convenções objeto de acordos de revogação (2010 a 2021)		Acordos de Revogação	Novas Convenções após publicação de Ac. de Revog.
Setor de atividade (CAE, rev.3)			
C	Indústrias Transformadoras	3	1
H	Transportes e armazenagem	3	1
K	Atividades financeiras e de seguros	2	2
P	Educação	2	2
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1	1
Totais		11	7

Fonte: BTE / CRL / DGERT

III. Quanto ao segundo tópico, pelas razões detalhadas no Relatório de 2016, para o qual se remete⁴⁰, a evolução do enquadramento legal contribuiu para as oscilações verificadas no número de indeferimentos de pedidos de publicação de avisos de caducidade. Nos Relatórios anteriores foram analisados os processos de caducidade de convenções ocorridos desde 2005 e, em especial, os avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva.

De acordo com o quadro 11 e o gráfico 11, em 2017 e 2018 não houve publicação de avisos de caducidade⁴¹, em 2019 e 2020 foi retomada essa publicação. Em 2021 volta a não existir qualquer publicação de aviso de caducidade, mas em contrapartida dá-se nota de duas notificações de extinção de pedidos de publicação⁴² de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva⁴³.

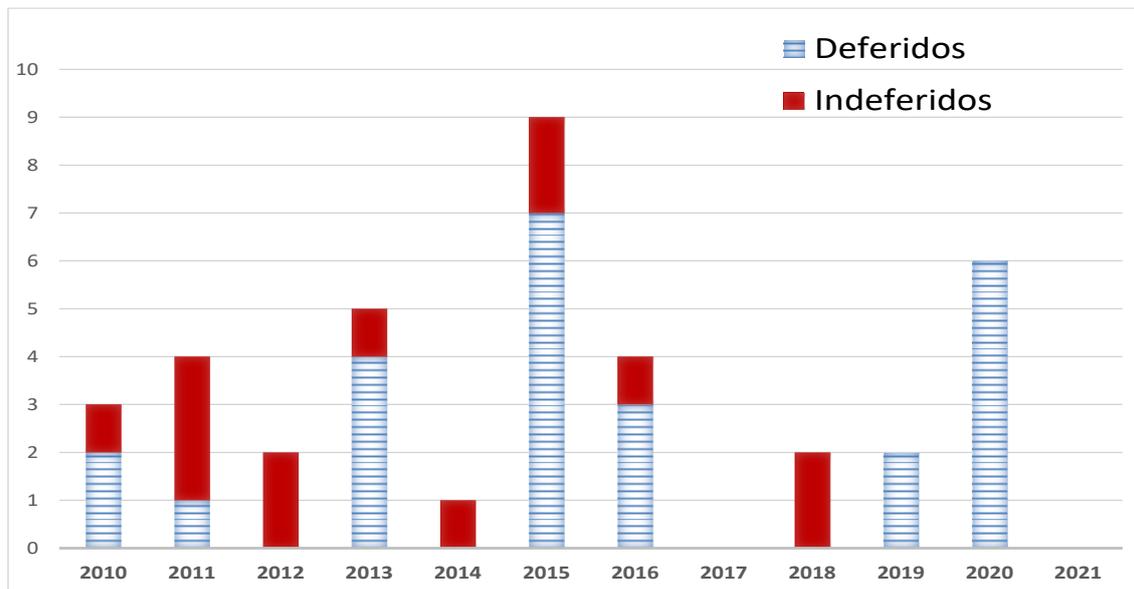
⁴⁰ Cfr. Relatório de 2016, 3.1.4., págs. 49-50.

⁴¹ 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”.

⁴² As extinções foram motivadas por inutilidade superveniente ou desistência do pedido.

⁴³

Gráfico 11 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2010 a 2021)



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

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

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

Quadro 13 - Avisos de caducidade publicados em BTE com e sem celebração de nova convenção (2010 a 2021), por CAE

Setores de atividade abrangidos por convenções objeto de avisos de caducidade (2010 a 2021)		Avisos de Caducidade	Novas Convenções após publicação de Avisos de Caducidade	Avisos de Caducidade publicados em BTE sem celebração de nova convenção
CAE rev.3	Setor de Atividade			
A	Agricultura	2	0	2
B	Indústrias Extrativas	0	0	0
C	Indústrias Transformadoras	2	8	2
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	0	0
F	Construção	0	0	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2	0	2
H	Transportes e armazenagem	10	10	3
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	0
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	1
K	Atividades financeiras e de seguros	0	0	0
L	Atividades imobiliárias	0	0	0
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	0
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	0	0
P	Educação	1	0	1
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	6	0	6
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1	0	1
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0
Totais		25	18	18

Fonte: DGERT e CRL

Notas: Dados acumulados desde 2010; em 2021 não foram publicados avisos de caducidade.

3.2 Remunerações

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

Cumprido recordar que o acompanhamento sobre a evolução da tabela salarial dos IRCT⁴⁴ é feito através dos relatórios da DGERT⁴⁵ e, por isso, os apuramentos deste ponto correspondem aos dados coligidos a partir daqueles relatórios.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores, face a 2021, apresenta um valor médio de 21,4 meses (22,5 meses em 2020), retomando a tendência de redução desse período que se vinha observando desde 2015 (16,3 meses em 2019; 22,5 meses em 2018; 29,4 em 2017; 38,1 em 2016; 43,6 em 2015). Num outro prisma o período de eficácia das convenções será desenvolvido no capítulo relativo ao *âmbito temporal de aplicação* (ver infra 4.4.4.3, Quadro 38 a Quadro 40).

O gráfico 12 representa (em colunas) a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente (565.183 trabalhadores em 2021). Apenas são consideradas as convenções que regulam a matéria remuneratória⁴⁶ 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 deflacionada⁴⁷. 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 remunerações⁴⁸.

⁴⁴ 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).

⁴⁵ Cfr. DGERT, *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2021*

⁴⁶ Em 2021, das 208 convenções, apenas 11 não regulam aspetos relativos a remuneração

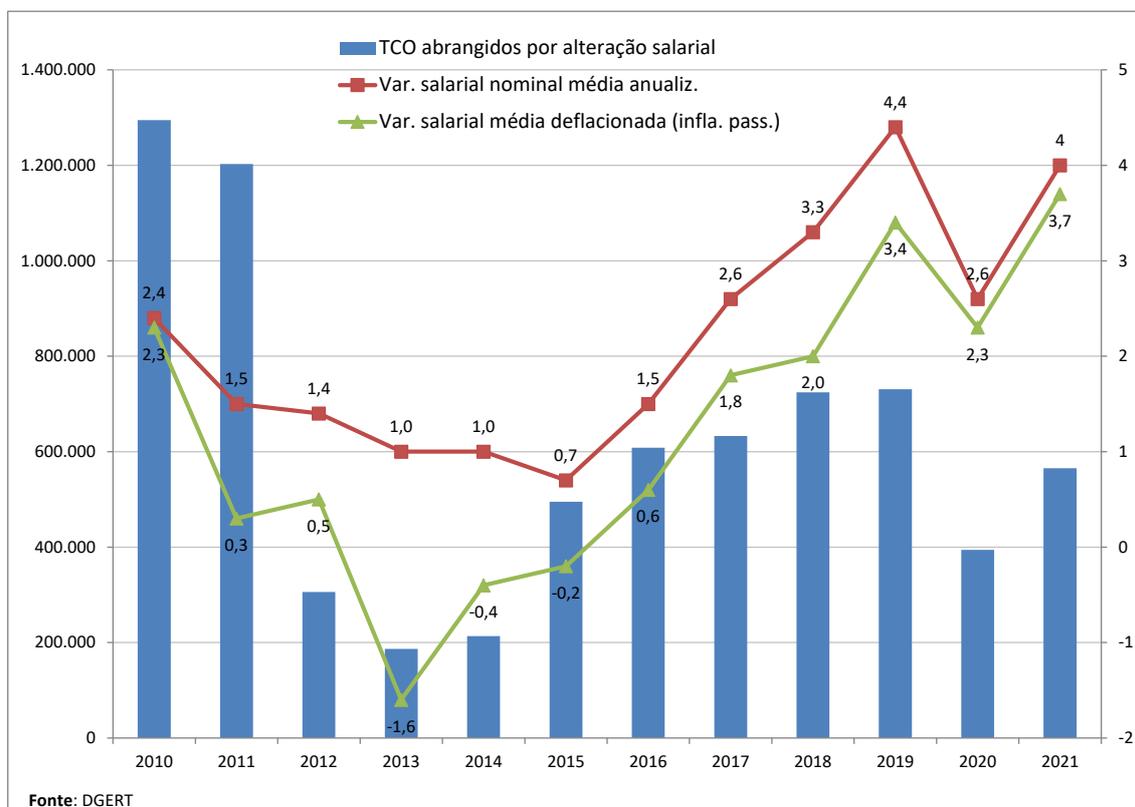
⁴⁷ O indicador “variação média do IPC – total com habitação”, do INE, permite apurar o valor real das tabelas salariais ao retirar ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

⁴⁸ Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “*Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho*”:

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

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

Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2010 a 2021)



A variação salarial nominal e real, face ao ano anterior, para além de ser positiva pelo sexto ano consecutivo, regista, em 2021, um crescimento assinalável por comparação com 2020, ano com uma quebra acentuada na variação salarial média. No Gráfico anterior são também visíveis as fortes oscilações salariais ocorridas na última década. Com efeito, o pico mais baixo, com variações reais negativas, ocorreu entre 2013 e 2015, durante o período da ‘troika’. A partir de então, assiste-se à recuperação progressiva e sempre com variações positivas. O ano em análise é o segundo mais elevado ao nível de crescimento nominal dos salários (4%) e é o valor mais alto (3,7%) da série, em termos reais.

II. O quadro 14 mantém a linha de análise dos Relatórios anteriores e reporta-se exclusivamente ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Através dele dá-se conta da repartição setorial desse valor, assim como a variação média intertabelas nominal e deflacionada, com base nos acréscimos médios do IPC. Estes acréscimos são medidos entre as datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2021 e das respetivas tabelas antecedentes. No conjunto dos setores de atividade, a variação real continuou positiva (3,7%) e acima da verificada em 2020 (2,3%).

Quadro 14 - Variação salarial nominal anualizada e real, 2021

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2021		
		Total de convenções publicadas: 208		
		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
Nominal	Deflacionada			
A	Agricultura	5.392	5,0	5,0
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias Transformadoras	226.854	5,1	4,9
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	785	0,8	0,5
F	Construção	32.025	6,6	6,5
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	44.992	3,4	3,2
H	Transportes e armazenagem	20.384	0,5	0,2
I	Alojamento, restauração e similares	35.759	2,7	2,2
J	Atividades de informação e de comunicação	7.512	0,1	-0,3
K	Actividades financeiras e de seguros	6.792	1,2	0,5
L	Atividades imobiliárias
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.917	0,9	0,8
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	10.142	1,8	1,8
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória
P	Educação	380	2,2	2,2
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	74.429	4,2	4,1
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1.309	7,3	7,2
S	Outras atividades de serviços	1.136	2,8	2,6
^{Zonas Branças}	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	95.375	2,5	1,7
TOTAL		565.183	4,0	3,7

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

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

O quadro 15 apresenta a remuneração base convencional média⁴⁹, com as diferenças remuneratórias verificadas por setor de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas e publicadas neste ano. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas⁵⁰.

⁴⁹ O cálculo da remuneração média convencional é feito com base no conjunto das remunerações convencionadas para as diferentes categorias profissionais, ponderando a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva é calculado a partir da informação recolhida nos Quadros de Pessoal (GEP) e da fornecida diretamente pelas empresas, no caso dos acordos de empresa e de acordos coletivos.

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

⁵⁰ A diferença no número de trabalhadores (fonte DGERT) nos quadros 14 e 15 decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 14 figuram os trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais, enquanto no quadro 15 são considerados todos os trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções.

Quadro 15 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2021 e por setor de atividade económica

CAE (rev.3)	Setor de Atividade	2021			
		Total de convenções publicadas: 208			
		TCO	Remuneração base convencional (€)		
média	máxima		mínima *		
A	Agricultura	5.633	689,08 €	1.220,00 €	665,00 €
B	Indústrias extrativas
C	Indústrias transformadoras	230.622	763,80 €	3.899,00 €	565,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	2.231	1.050,96 €	3.927,35 €	600,00 €
F	Construção	32.025	735,46 €	1.020,00 €	532,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	45.097	779,12 €	2.977,00 €	635,00 €
H	Transportes e armazenagem	23.069	1.145,81 €	6.403,32 €	665,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	35.759	741,37 €	2.346,00 €	665,00 €
J	Atividades de informação e de comunicação	7.512	1.311,45 €	2.527,50 €	670,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	13.442	1.381,46 €	2.981,10 €	540,65 €
L	Atividades imobiliárias
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.917	826,00 €	1.372,00 €	665,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	49.410	824,75 €	1.354,37 €	637,13 €
O	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória
P	Educação
Q	Atividades de saúde humana e apoio social
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1.554	1.240,29 €	2.293,00 €	665,00 €
S	Outras atividades de serviços	2.307	656,18 €	4.102,81 €	665,00 €
'Zonas Brancas'	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	95.375	802,75 €	1.055,00 €	665,00 €
Total		636.241	810,53 €		

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

Nota: .. - Cálculo inviável (1ª convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial); Inclui valores relativos à PCT (trab. administrativos); * A remuneração mínima é a existente (no setor) à data do IRCT em BTE mas, quando é inferior à RMMG legal em vigor (...), deverá ser substituída pelo valor da RMMG (665,00€ em 2021).

3.3 Resolução de conflitos coletivos e litígios sobre a negociação coletiva

3.3.1 Conciliação e mediação

Frequentemente, a resolução extrajudicial de conflitos coletivos associados à celebração de convenções coletivas é assegurada por conciliação ou mediação⁵¹, acompanhada pela DGERT⁵². O próximo quadro apresenta a atividade ocorrida entre 2010 e 2021, segundo os dados desta direção-geral.

Nos últimos anos da série, tem-se vindo a esbater a diferença entre o número de processos entrados, ao longo de todo o ano, dos pendentes e dos concluídos anualmente, a 31 de dezembro. Em 2021, cresce o número de pedidos de conciliação (42) e de mediação (4), comparativamente a 2020, apesar de abaixo do número de pedidos ocorridos na maioria dos anos analisados. Verifica-se, por outro lado, que 54% dos processos de conciliação foram concluídos com acordo (em 2021, 23 com e 14 sem acordo), o que, em termos absolutos, corresponde a um crescimento assinalável comparativamente ao ano anterior. Já os processos de mediação são maioritariamente concluídos sem acordo.

Quadro 16 - Conciliações e Mediações (2010 a 2021)

Anos	CONCILIAÇÕES e MEDIAÇÕES							
	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados	Concluídos		Total	Pedidos entrados	Concluídos		Total
		com acordo	sem acordo			com acordo	sem acordo	
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12
2020	34	15	12	27	3	1	2	3
2021	42	23	14	37	4	0	5	5

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

⁵¹ Os processos de arbitragem são muito residuais.

⁵² Não há notícia de processos de conciliação e a mediação desenvolvidos por outras entidades, ao abrigo dos arts. 524.º, 7 e 528.º, do CT. <http://www.dgert.gov.pt/>.

3.3.2 Arbitragem

O Código do Trabalho (arts. 508.º a 513.º, CT) regula duas modalidades de arbitragem impostas aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, a constituição do tribunal arbitral que emitirá uma decisão arbitral⁵³ – 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 fundamentado⁵⁴.

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

Nos últimos três anos (2019-2021)⁵⁵ não foi publicada qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que integram a série (ver quadro 17). Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária ocorrida em 2018⁵⁶.

Quadro 17 - Decisões arbitrais (2010 a 2021)

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

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

Em 2012: Decisão arbitral obrigatória revista.

⁵³ Cfr. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2015, págs. 47 e ss, <https://www.crlaborais.pt>.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

⁵⁶ Aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de CC APIC/FESAHT I - BTE 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE Nº 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT - BTE 48/2009.

3.4 Dados Nacionais sobre a contratação coletiva

I. À semelhança do ano anterior, apresentam-se os dados nacionais sobre a contratação coletiva, no período 2010-2021, constituído pelos dados do Continente, da Região Autónoma da Madeira e da Região Autónoma dos Açores.

II. Importa ter em atenção que as Regiões Autónomas beneficiam de um estatuto autonómico insular, conferido pela Constituição (CRP) (art.6.º) e desenvolvido nos seus arts. 225.º e seguintes. O âmbito do interesse específico das Regiões Autónomas, em conformidade com o estabelecido no art. 227.º da CRP, é determinado no respetivo estatuto político-administrativo, que abrangem, entre muitas outras, matéria laboral⁵⁷. 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 fevereiro⁵⁸, 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.

III. O próximo gráfico representa o universo de IRCT publicados anualmente no âmbito do Código do Trabalho nos jornais oficiais correspondentes, de acordo com o art.472.º, do CT⁵⁹ (Dados Nacionais 1).

No geral, a dinâmica das três primeiras linhas é tendencialmente simétrica, mas nas regiões autónomas essa evolução é mais constante ao longo da série, embora o melhor ano seja 2010 para os Açores e 2019 para a Madeira. No continente, apesar de apresentar oscilações mais pronunciadas, também converge nos melhores anos, 2010 e 2019. Há por outro lado, uma queda em 2020 e uma forte recuperação em 2021. Estas dinâmicas anuais repercutem-se na linha superior do mesmo gráfico, correspondente à evolução nacional.

⁵⁷ Nesse sentido, ver:

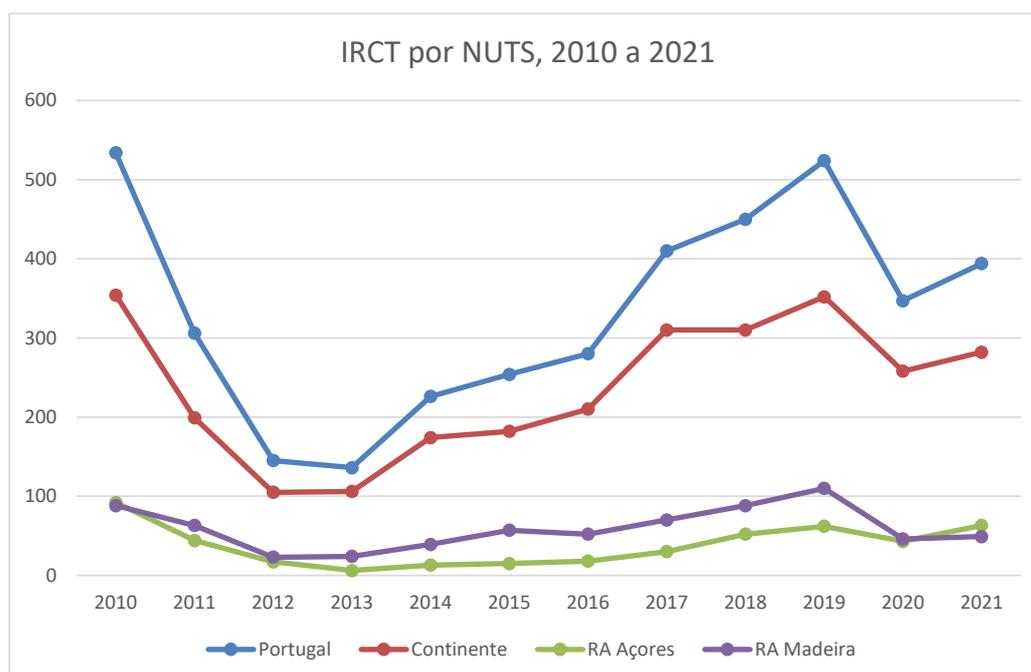
- o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, 5 de junho, revisto e alterado pelas Leis n.ºs 130/99, 21 de agosto, e 12/2000, 21 de junho, em especial o art.40.º; e
- o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores revisto e republicado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

⁵⁸ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho.

⁵⁹ Nas Regiões Autónomas, a recolha dos dados correspondentes beneficiou da colaboração de:

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

Dados Nacionais 1 - Total de IRCT publicados entre 2010 e 2021 - dados nacionais



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

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

Dados Nacionais 2 - Apuramentos Nacionais dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados anualmente, por NUTS (2010 a 2021)

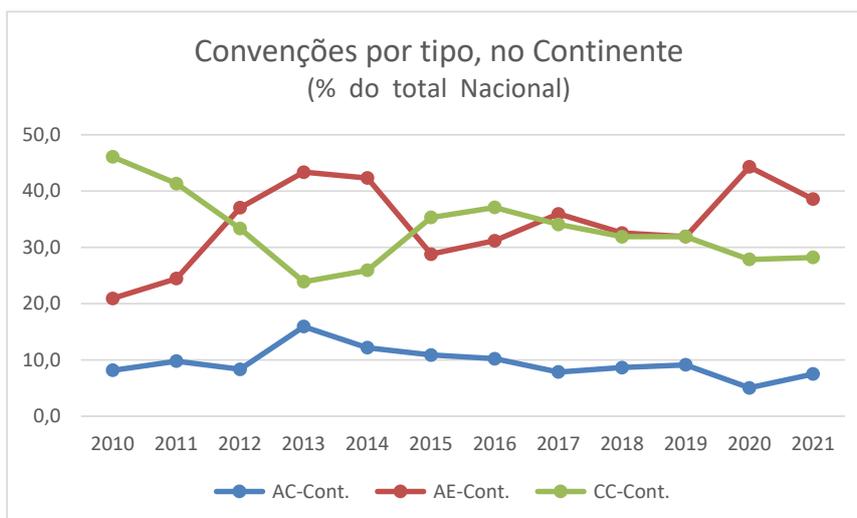
IRCT	NUTS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total de IRCT (negociais + não negociais)	Portugal	534	306	145	136	226	254	280	410	450	524	347	394
	Continente	354	199	105	106	174	182	210	310	310	352	258	282
	RA Açores	92	44	17	6	13	15	18	30	52	62	43	63
	RA Madeira	88	63	23	24	39	57	52	70	88	110	46	49
Convenções Coletivas (AC+ AE+ CC)	Portugal	306	225	108	113	189	184	186	267	301	329	219	280
	Continente	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208
	AC	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11	20
	AE	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97	109
	CC	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79
	RA Açores	34	22	14	6	12	15	17	24	40	38	27	45
	AC	0	0	1	1	0	0	1	0	3	2	7	3
	AE	13	14	8	5	9	8	11	17	23	20	14	26
	CC	21	8	5	0	3	7	5	7	14	16	6	16
	RA Madeira	42	33	9	13	25	31	23	35	41	51	23	27
	AC	4	6	1	1	12	7	3	3	6	8	3	7
	AE	3	2	2	2	2	5	5	8	11	11	6	7
	CC	35	25	6	10	11	19	15	24	24	32	14	13
Acordos de Adesão (AA)	Portugal	6	13	7	3	10	8	37	23	20	39	42	18
	Continente	6	12	7	3	9	7	29	18	14	28	39	18
	RA Açores	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0
	RA Madeira	0	1	0	0	0	1	8	4	6	10	2	0
Portarias de Extensão (PE)	Portugal	218	68	28	20	26	61	56	120	128	154	84	95
	Continente	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55
	RA Açores	57	22	3	0	0	0	1	5	12	22	14	18
	RA Madeira	45	29	13	11	13	25	20	31	41	49	21	22
Portarias de Condições de Trabalho (PCT)	Portugal	4	0	2	0	1	1	1	0	1	2	2	1
	Continente	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
	RA Açores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	RA Madeira	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0

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

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

No continente, o predomínio de CC vai alternando com a prevalência anual de negociação ao nível da empresa (AE), com tendência crescente de AE desde 2017.

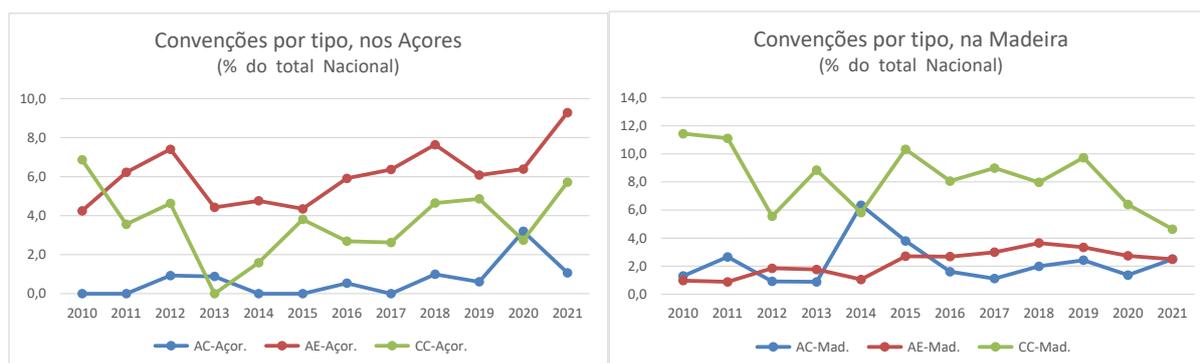
Dados Nacionais 3 - Convenção por tipo, Continente 2010 a 2021 (%)



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

Como se poderá constatar nos gráficos seguintes, as Regiões Autónomas apresentam uma repartição um pouco distinta. Nos Açores, a negociação ao nível do Acordo de Empresa é sempre superior, exceto em 2010, quando prevalece a negociação setorial. Na Madeira, há um claro relevo da negociação setorial e apenas em 2014 o número de CC cede a primazia aos acordos coletivos publicados nesse ano.

Dados Nacionais 4 - Convenções por Tipo, Açores e Madeira 2010 a 2021 (%)



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

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

Dados Nacionais 5 - Apuramentos Nacionais das Convenções coletivas publicadas por subtipo (2021 e 2020)

Convenções publicadas, 2021								Convenções publicadas, 2020							
subtipo	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	Continente		Açores		Madeira		Total Nacional	
	1ª Convenção	24	12%	4	9%	1	4%	29	20	12%	5	19%	2	9%	27
Revisão parcial	137	66%	20	44%	21	78%	178	114	67%	17	63%	14	61%	145	
Revisão global	47	23%	21	47%	5	19%	73	35	21%	5	19%	7	30%	47	
Total	208	100%	45	100%	27	100%	280	169	100%	27	100%	23	100%	219	

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/>

Como tem sido notado nos relatórios do CRL, e acima apresentado no quadro “Dados Nacionais 2”, a portaria de extensão é a forma típica de alargamento do âmbito subjetivo das convenções coletivas, no nosso ordenamento jurídico. O quadro seguinte apresenta os apuramentos nacionais registados em 2021, com a particularidade de as regiões autónomas promoverem a extensão de convenções de âmbito regional e nacional, conforme espelham as colunas do quadro seguinte.

Dados Nacionais 6 - Apuramentos Nacionais da publicação de Portarias de Extensão (PE), por Tipo (2021)

PE - Caracterização da convenção objeto de extensão, 2021								
Tipo	Açores			Madeira			Continente	Total Nacional
	âmbito nacional	âmbito regional	Total	âmbito nacional	âmbito regional	Total		
Acordo Coletivo	0	0	0	2	0	2	4	6
Acordo Empresa	0	0	0	1	7	8	4	12
Contrato Coletivo	2	16	18	10	2	12	47	77
Total	2	16	18	13	9	22	55	95

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

V. Por último, apresentam-se os dados nacionais reportados pelas empresas no Relatório Único, no que toca a convenções coletivas e a trabalhadores referenciados ao serviço dos respetivos estabelecimentos. Entre 2010 e 2020, há pequenas movimentações anuais das duas variáveis, com o crescimento progressivo entre 2013 e 2019.

Dados Nacionais 7 - Quadro Total de Convenções Coletivas (*) e TCO (em milhares) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único, por NUTS e ano (2010 a 2020)

NUTS	Convenções Coletivas * e TCO **	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	Conv. Col.	751	734	908	1019	1012	1032	1058	1036	1054	1119	1114
	TCO	2.320	2.257	2.043	2.015	2.062	2.117	2.174	2.254	2.359	2.367	2.308
Continente	Conv.	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726
	TCO	2.220	2.161	1.955	1.930	1.979	2.033	2.093	2.168	2.269	2.275	2.223
RA Açores	Conv.	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235	227
	TCO	46	44	41	40	37	37	39	41	44	45	40
RA Madeira	Conv.	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152	161
	TCO	54	52	47	45	46	47	42	45	46	47	45

Notas: Quadro exclui dados das Portarias de Condições de Trab. (PCT) e das ex-PRT e ex-RCM ; (*) Convenções col. (AC+AE+CC) em vigor, classificadas de acordo com a sua natureza inicial, dados de outubro ; (**) TCO (trabalhadores por conta de outrém, ao serviço nos estabelecim. referenciados no Rel.Único/QP).

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

4 A negociação coletiva em 2021

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2021

I. Os dados da contratação coletiva publicados no ano de 2021, comparativamente ao ano anterior, revelam um crescimento da contratação coletiva com conteúdo autónomo (não considerando os acordos de adesão) na ordem dos 23% (208 convenções em 2021 e 169 convenções em 2020). Tal facto deve-se à subida de todos os tipos e subtipos de convenções. Cumpre realçar a subida dos acordos coletivos em 90,9% (11 em 2020 e 21 em 2021), acompanhada das subidas de contratos coletivos na ordem dos 29,5% e dos acordos de empresa em 11,34%. Conforme se assinalou no capítulo 3, os AE representam mais de metade no cômputo geral de convenções do ano (51,9% / 2021) seguindo a tendência do ano anterior (57,4% / 2020⁶⁰). Para o predomínio de AE, contribuiu o setor público empresarial (SPE – 41 em 44 convenções do SPE são AE), como se abordará adiante ⁶¹. Por sua vez, a negociação coletiva ao nível do SPE corresponde a 21% do total de IRCT negociais.

Por relação com o ano anterior, as revisões parciais e primeiras convenções subiram cerca de 20% e as revisões globais cresceram cerca de 34,3% em 2021. De outra parte, subsiste a usual prevalência do número de revisões parciais (65,9% em 2021 e 67,5% em 2020) (Q18).

Como seria de esperar, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2021, também cresceu, embora esteja longe de anos anteriores (gráfico 7). Este aumento, em cerca de 36% face a 2020, deve-se ao maior número de trabalhadores abrangidos por AE e CC. Em contrapartida, nos acordos coletivos registou-se uma redução no mesmo período.

Quadro 18 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2021 e 2020)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2021					2020			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	1	23	0	24	0	16	4	20
Revisão parcial	10	71	56	137	7	61	46	114
Revisão global	9	15	23	47	4	20	11	35
Total	20	109	79	208	11	97	61	169
Trabalhadores potencialmente abrangidos	18.921	39.614	482.331	540.866	21.731	27.297	348.610	397.638

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

⁶⁰ ver Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva, em 2020, p. 77.

⁶¹ Ver infra 4.3.

No conjunto de IRCT publicados em 2021, os sinais são, igualmente, favoráveis – 282 IRCT em 2021 e 258 IRCT em 2020 – no que respeita ao número de IRCT negociais e não negociais. O quadro seguinte revela, deste modo, um acréscimo da maioria das modalidades de IRCT, à exceção dos acordos de adesão que evidenciam uma descida de 53,85%, comparativamente a 2020.

Quadro 19 - IRCT publicados em 2021 e 2020 (por tipo)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2021			2020
tipo	Nº	%	Nº
Acordo Coletivo	20	7,1%	11
Acordo de Empresa	109	38,7%	97
Contrato Coletivo	79	28,0%	61
SubTotal	208	73,8%	169
Acordo de Adesão	18	6,4%	39
(1) Total	226	80,1%	208
IRCT NÃO NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2021			
tipo	Nº	%	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0,0%	0
Portaria de Extensão	55	19,5%	49
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,4%	1
(2) Total	56	19,9%	50
TOTAL (1) + (2)	282	100%	258

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

II. O quadro seguinte assinala um pequeno acréscimo do total de convenções paralelas⁶² (61 em 2021 e 60 em 2020). Em termos relativos, isto representa um peso de 29,3% / 208 convenções em 2021, abaixo da proporção observada em 2020 (35,5% / 169). Convém recordar que no Relatório são consideradas, tão-somente, as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, não se contabilizando aqui as situações de paralelismo ocorrida com convenções publicadas em anos anteriores, de que se dá nota ao longo do relatório⁶³.

Quadro 20 - Convenções paralelas publicadas em 2021 e 2020 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2021			2020 (169)
Total de convenções publicadas:	208	100%	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	4,8%	2
Acordo de Empresa	25	12,0%	43
Contrato Coletivo	26	12,5%	15
TOTAL	61	29,3%	60

⁶² Ver nota rodapé 33, sobre o conceito de convenções paralelas.

⁶³ Existem várias situações de paralelismo entre anos. É o caso dos AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 e AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2020.

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

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

V. Através do quadro seguinte demonstra-se a distribuição setorial da negociação coletiva pelos 21 grupos da Classificação Económica (CAE). Em 2021, alarga-se o leque de setores cobertos comparativamente a 2020 (setores sem convenções: 3 em 2021 e 4 em 2020). Continuam a predominar três setores de atividade - equivalente a 64% das convenções do ano (64% em 2018, 72% em 2019 e 71% em 2020) - embora se altere ligeiramente a repartição entre eles “Indústrias Transformadoras” (59)⁶⁴; “Transportes e Armazenagem” (46) (59% deste universo, tem incidência no setor público empresarial, 26 das 46); e “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos” (28 convenções)(ver Quadro 21)

Assinala-se, de outra parte, a subida da negociação coletiva em certos setores: “Captação, Tratamento e Distribuição de Água...” – de 1 para 8 convenções entre 2020 e 2021 – ; “Atividades Financeiras e de Seguros” (+40%), “Educação” (+160%) e “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (+50%). Em contrapartida, houve setores com menor número de convenções publicado em 2021: “Transportes e Armazenamento” [(-)16,4%], “Alojamento, restauração e similares” e “Atividades de Informação e Comunicação [(-)50% cada] e “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social [(-)16,7%).

⁶⁴ “Indústrias Transformadoras”, cresce em termos absolutos, mas reduz o seu peso relativo (28, 4% -2021 e 31,9% - 2020).

Quadro 21 - Convenções publicadas em 2021 e 2020 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2021							2020
Total de Convenções publicadas: 208							
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	Total	%	Total
A	Agricultura	1	0	4	5	2,4%	5
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	3	22	34	59	28,4%	45
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	8	0	8	3,8%	1
F	Construção	0	0	1	1	0,5%	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	4	19	28	13,5%	20
H	Transportes e armazenagem	1	43	2	46	22,1%	55
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	2	2	1,0%	4
J	Atividades de informação e comunicação	1	0	0	1	0,5%	2
K	Atividades financeiras e de seguros	9	12	0	21	10,1%	15
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	1
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,5%	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	4	4	1,9%	4
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	2	0	2	1,0%	1
P	Educação	0	7	6	13	6,3%	5
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	0	5	5	2,4%	6
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	7	1	8	3,8%	4
S	Outras Atividades de serviços	0	4	0	4	1,9%	1
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		20	109	79	208	100,0%	169

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

V. Quanto à cobertura das convenções coletivas publicadas em 2021 pelo prisma da repartição por setor de atividade a configuração é diferente da ocorrida em 2020 (Quadro 22):

- a) As “Indústrias transformadoras” (‘C) reforçam o seu peso relativo (229 656 trabalhadores), correspondendo a mais de 40% dos trabalhadores potencialmente abrangidos (32,9% em 2020, 130.653 trabalhadores). Convém lembrar que a maioria da negociação coletiva de âmbito setorial (34 em 79 CC) se situa nesta CAE, o que necessariamente influencia a proporção de trabalhadores;
- b) Também aumentaram a sua cobertura em 2021, o “Alojamento, Restauração e similares” (I) quase que duplica em 2021 – 35 759 em 2021, 13.964 em 2020; e o “Transportes e armazenagem” (H), que aumenta significativamente 24 035 em 2021 (13.534 trabalhadores em 2020). A construção (F) abrange 32 025 trabalhadores e não celebrou qualquer convenção em 2020.
- ⇨ Em contrapartida, alguns setores cobriram menor número de trabalhadores em 2021, comparativamente ao ano anterior “Atividades administrativas e dos serviços de apoio”(N), 49 410 trabalhadores (54.550 trabalhadores em 2020); “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), com 46 233 trabalhadores, em 2021 (54.470 trabalhadores em 2020).

**Quadro 22 - N.º de trabalhadores potencialmente abrangidos por Convenções publicadas em 2021 e 2020
(por setor de atividade e tipo)**

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2021							2020
<i>Total de Convenções publicadas</i>							(169)
CAE rev.3	Setor de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	241	0	5.392	5.633	1,0%	6.776
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	624	8.079	220.953	229.656	42,5%	130.653
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	2.231	0	2.231	0,4%	140
F	Construção	0	0	32.025	32.025	5,9%	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	786	121	45.326	46.233	8,5%	54.470
H	Transportes e armazenagem	143	23.524	368	24.035	4,4%	13.681
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	35.759	35.759	6,6%	13.964
J	Atividades de informação e comunicação	7.512	0	0	7.512	1,4%	1.365
K	Atividades financeiras e de seguros	9.485	3.957	0	13.442	2,5%	29.025
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	14
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.917	1.917	0,4%	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	49.410	49.410	9,1%	54.550
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	61	0	61	0,011%	65
P	Educação	0	189	15.609	15.798	2,9%	9.327
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	0	74.429	74.429	13,8%	77.728
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	411	1.143	1.554	0,3%	5.869
S	Outras Atividades de serviços	0	1.171	0	1.171	0,217%	11
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		18.791	39.744	482.331	540.866	100%	397.638

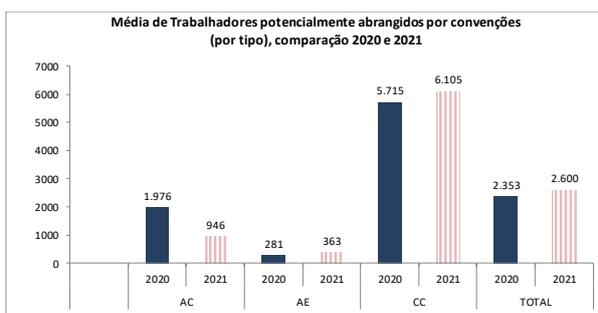
Fonte(s): DGERT / CRL / BTE online (<http://www.dgert.gov.pt> | <https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

VI. Os apuramentos habituais quanto ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, representados abaixo, dão conta de uma ligeira subida da média dos trabalhadores abrangidos por convenção, de 2353 em 2020 para 2600 em 2021. Esta evolução resulta do crescimento observado nos AE – 281 em 2020 para 363 em 2021 – e nos CC – 5715

em 2020 para 6105 em 2021. Em contrapartida, o número médio de trabalhadores por AC foi inferior em 2021 (946, face a 1.976 trabalhadores em 2020)⁶⁵.

Quadro 23 - Média de Trabalhadores potencialmente abrangidos por tipo de Convenção publicada (2021 e 2020)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS - 2021					2020
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
N.º de Convenções Publicadas	20	109	79	208	169
N.º de Trabalhadores abrangidos	18.921	39.614	482.331	540.866	397.638
Média Trabalhadores/ Convenções publicadas	946	363	6.105	2.600	2.353



4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

Neste ponto apresentam-se os dados sobre as duas formas de alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas: emissão de portarias de extensão e celebração de acordos de adesão. Como se deu nota anteriormente, na comparação com 2020, assistiu-se à subida da primeira (+ 12,3%) e uma quebra na segunda modalidade (- 53,85%).

⁶⁵ Cfr. Relatório Anual N.C. 2019, pág. 68; e de 2020, pág. 83.

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2021

I. Em 2021, as 55 portarias de extensão, respeitam os critérios enquadradas pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho⁶⁶:

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

II. O quadro seguinte revela as semelhanças entre os anos 2021 e 2020 onde, para além do predomínio de extensão de convenções coletivas de âmbito setorial, há igual número de (CC) nos dois anos. Foi atrás mencionado que, com a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, o número de convenções estendidas, passou a coincidir com o de PE emitidas no ano⁶⁷, deixando de se estender na mesma PE duas ou mais convenções paralelas⁶⁸.

III. Por outro lado, o Governo tem definido a eficácia das tabelas salariais apoiando-se nos critérios constantes do n.º 4 da RCM n.º 82/2017. No seu conjunto, as amplitudes fixadas para a retroatividade da tabela salarial variam entre os 50⁶⁹ e os 297 dias⁷⁰ anteriores publicação da portaria correspondente⁷¹.

⁶⁶ A partir de 2018, todas as portarias de extensão foram publicadas ao abrigo da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Cfr. Relatório Anual N.C 2018, pág.76, o Relatório Anual N.C 2019, pág. 68 a 71 e o Relatório Anual N. C. 2020, págs. 84-88.

⁶⁷ Como houve ocasião de assinalar no capítulo 3 (gráfico 10).

⁶⁸ Sobre este ponto, Cfr. Relatório Anual N.C 2020, pág. 85.

⁶⁹ Portarias n.º 215/2021, 21-10, extensão do CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021.

⁷⁰ Portaria n.º 132/2021, 25-06, extensão das alterações do CC ANCIPA (confeitaria)/SITESE – BTE 30/2020.

⁷¹ Cerca de 22% (12 em 55 PE) das PE fixa a retroatividade das tabelas >180 dias. A média é de 229 dias.

Quadro 24 - Tipo de Convenções estendidas (2021 e 2020)

2021		2020
Tipo de IRCT estendido (de acordo com a RCM n.º 82/2017)		RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	4	2
Acordo de Empresa	4	0
Contrato Coletivo	47	47
TOTAL	55	49

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

IV. Os apuramentos realizados (ver quadro 4 nos Anexos) permitem sistematizar alguns aspetos relevantes nas 55 PE reportadas a 2021:

- i. a maioria das extensões continua a incidir em revisões parciais das convenções (37 em 55);
- ii. avultam as situações de extensão de convenções publicadas no mesmo ano (71%, 39 em 55).
- iii. uma PE estende convenção publicada no 1º trimestre de 2020⁷², em 6 casos as PE estendem convenções publicadas no 3º trimestre de 2020⁷³ e 8 estendem convenções publicadas no quarto trimestre de 2020⁷⁴. Uma PE estende convenção do 1º trimestre de 2019⁷⁵;
- iv. em seis casos ocorrem dois ciclos de emissão de PE no ano de 2021, quanto a convenções publicadas uma em 2020 e uma outra em 2021⁷⁶;
- iv. existem 8 PE que correspondem à extensão de Contratos Coletivos paralelos, dos quais 7 publicados em 2021⁷⁷;

⁷² Portaria nº 195/2021 de 17.09, extensão do AE EMEL/CESP – BTE 8/2020.

⁷³ Por exemplo, Portaria nº 9/2021 de 07.01, CC AHETA/SITese – BTE 33/2020.

⁷⁴ Por exemplo, Portaria nº 134/2021, de 25.06, extensão das alterações do CC APHP/SEP – BTE 40/2020.

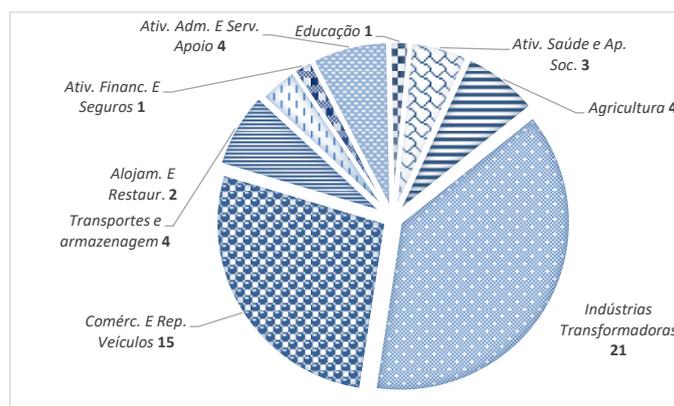
⁷⁵ Portaria nº 298/2021, de 13/12, extensão do CC Fidelidade, SA/SINAPSA e outros – BTE 5/2019, mas, de acordo com a informação da DGERT, a extensão da convenção apenas foi requerida em 22/02/2021.

⁷⁶ Portaria nº 110/2021 de 27.05, extensão das alterações ao CC GROQUIFAR-Químicos/FEPCEs – BTE 43/2020 e portaria nº 239/2021, de 08.11, extensão do CC GROQUIFAR-Químicos/FEPCEs – BTE 26/2021; portaria nº 111, de 27.05, extensão das alterações ao CC GROQUIFAR-Químicos/COFESINT – BTE 43/2020 e portaria nº 241, de 08.11, extensão do CC GROQUIFAR-Químicos/COFESINT – BTE 26/2021; portaria nº 113, de 27.05, extensão das alterações ao CC ANIMEE/FETese – BTE 31/2020 e portaria nº 226, de 22.10, extensão das alterações ao CC ANIMEE/FETese – BTE 20/2021; portaria nº 124, de 22.06, extensão do CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 37/2020 e portaria nº 253, de 15.11, extensão das alterações ao CC GROQUIFAR-Controlo de pragas/FIEQUIMETAL – BTE 25/2021; portaria nº 74, de 31.03, extensão das alterações do CC APCOR/SINDCES – BTE 30/2020 e portaria nº 296, de 13.12, extensão das alterações CC APCOR/SINDCES – BTE 31/2021; portaria nº 112, de 27.05, extensão das alterações ao CC FAPEL/FETese – BTE 42/2020 e portaria nº 297 de 13.12, extensão do CC FAPEL/FETese – BTE 24/2021.

⁷⁷ Portaria nº 74/2021, 31-03, extensão das alterações do CC APCOR/SINDCES-UGT (pessoal de escritório) – BTE 14/2021 e Portaria nº 289/2021, 10-12, extensão das alterações do CC APCOR/FEVICOM e outros – BTE 47/2021; Portaria nº 152/2021, 16-07, extensão das alterações do CC AES/STAD e outro – BTE 28/2021 e Portaria de extensão nº 153/2021, 16-07, extensão das alterações do CC AES/FETese e outro – BTE 28/2021; Portaria nº 156/2021, 20-07, extensão das alterações do CC CNIS/FEPCEs e outros – BTE 28/2021 e Portaria nº 184/2021, 03-09, extensão das alterações do CC CNIS/FNSTFPS e outros – BTE 34/2021; Portaria nº 239/2021, 29-10, extensão do CC GROQUIFAR (Químicos)/FEPCEs e outra – BTE 40/2021 e Portaria nº 241/2021, 29-10, extensão do CC GROQUIFAR (Químicos)/COFESINT e outra – BTE 40/2021.

- v. na fase procedimental de pronúncia dos interessados, localizam-se 8 PE com oposição à extensão, sete no lado sindical. A oitava PE foi objeto de oposição da parte sindical e patronal fundada na existência de convenção aplicável⁷⁸.
- vi. as portarias de extensão repartem-se pelos 9 setores de atividade da CAE, representados graficamente, com predomínio da indústria (21/55) e do comércio (15/55), seguidas de agricultura, serviços administrativos e de apoio e, finalmente, transportes e armazenagem (cada 4/55). Os restantes setores de atividade têm menor expressão.

Gráfico 13 - Distribuição das portarias de extensão publicadas em 2021 por CAE (55 PE)



V. No Quadro 25 analisa-se o universo de PE publicadas em BTE em 2021 segundo os dois parâmetros de análise já conhecidos dos relatórios precedentes:

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

⁷⁸ Fundamento sobre a existência de IRCT, Portaria 156/2021, 20-7-21, extensão do CC AHETA/SITese – BTE 33/2020.

Quanto ao primeiro parâmetro, no conjunto das PE emitidas, verificou-se um intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE de 6,2 meses⁷⁹. Quanto ao segundo, os apuramentos registados no quadro seguinte correspondem a um 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, de 6,6 meses⁸⁰. Observa-se, de outra parte, que os valores médios, reportados a 2021, são influenciados pela duração do procedimento de extensão de duas portarias⁸¹.

Quadro 25 - 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 (2021)

Intervalo temporal entre : Publicação da convenção e da PE; Produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE																			
- RCM 82/2017, 9 Junho -																			
Nº de meses		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	19	26	34	Total (PE)
Nº de PE	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	0	1	3	15	13	11	3	5	1	1	0	0	0	1	0	1	55
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	1	4	9	3	5	7	2	7	6	4	2	1	2	1	0	1	0	55

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

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

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

⁷⁹ Em 2020 este intervalo médio foi de 2 meses e meio, em 2019 de 2 meses e em 2018 de 2,4 meses. Enquanto em 2016 era de 7 meses (ou seja, antes da RCM 82/2017).

⁸⁰ Tem-se registado oscilação nesse intervalo: 2020/6,4 meses; 2019/4,9, meses; 2018/6,7 meses; 2016/10 meses.

⁸¹ Trata-se da Portaria nº 195/2021, 17-09, extensão do AE EMEL/CESP – BTE 08/2020 (19 meses entre a publicação convenção/PE; 13 meses entre a vigência da tabela salarial convenção/PE) e da Portaria nº 298/2021, 13-12, extensão do AC Fidelidade, SA/SINAPSA e outros (34 meses entre a publicação convenção/PE; 26 meses entre a vigência da tabela salarial convenção/PE). Segundo informação da DGERT, o requerimento de extensão foi muito posterior: no primeiro caso 13 meses e, no segundo, 25 meses após o depósito da respetiva convenção. Em ambas as situações houve oposição à extensão

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2021

Em 2021, foram celebrados 18 acordos, menos 21 que em 2020. Da análise do conjunto dos acordos de adesão (AA) de 2021, verifica-se o seguinte:

- 5 acordos de adesão reportam-se a convenções publicadas em 2021, 6 a convenções publicadas em 2020, 3 a convenções de 2019 e 4 a convenções de 2018;
- na sua globalidade, 7 incidem sobre acordos coletivos, 10 a acordos de empresa e 1 a contrato coletivo;
- 7 acordos de adesão correspondem a 6 AE do setor dos transportes;
- a iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, partiu das associações sindicais em 12 casos e da parte empregadora nos restantes 6 acordos.
- Em 2021 há maior diversidade de outorgantes, na medida em que estão envolvidas 16 entidades diferentes (em 18 AA), comparativamente ao a 2020 onde um empregador outorgou 27 AC em 39 AA.

Quadro 26 - Acordos de Adesão publicados em 2021 e 2020

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS - 2021		2020 (169)
<i>Total de convenções publicadas: 208</i>		
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total
Acordo Coletivo	7	35
Acordo de Empresa	10	3
Contrato Coletivo	1	1
Total	18	39

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

4.3 Negociação coletiva do setor público sujeito ao Código do Trabalho

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

II. Importa recordar que o âmbito de incidência do presente capítulo é delimitado pela contratação coletiva outorgada pelos empregadores públicos enunciados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, relativo ao Sistema de Informação e Reorganização do Estado (SIOE)⁸². Estas entidades, quando regulem as suas relações de trabalho pelo Código do Trabalho, estão sujeitas a um regime especial de enquadramento das suas relações coletivas, como decorreu das Leis do Orçamento a partir de 2011 que, lembre-se, afetaram não só o setor público tradicional como aquele sujeito ao regime laboral comum. Apesar de as restrições à autonomia coletiva do empregador do setor público terem vindo a ser levantadas, em especial pela Lei do Orçamento, subsistem algumas condicionantes que singularizam a intervenção destes sujeitos.

III. Como houve ocasião de referir em relatórios anteriores, as Leis do Orçamento de 2018 e 2019 permitiram o levantamento dos constrangimentos existentes sobre a contratação coletiva dos empregadores públicos sujeitos ao Código do Trabalho, possibilitando a recuperação da margem de liberdade negocial concedida às partes no âmbito da autonomia coletiva⁸³.

⁸² Cfr. Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro (art.2.º): *órgãos de soberania e respetivos órgãos e serviços de apoio, órgãos e serviços da administração direta, indireta e autónoma, demais entidades das regiões autónomas e das autarquias locais, entidades intermunicipais, empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, municipais e intermunicipais, Banco de Portugal, entidades administrativas independentes e a outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, sociedades não financeiras e financeiras públicas bem como às demais pessoas coletivas públicas e outras entidades que integrem ou venham a integrar o setor público*".

⁸³ No essencial, o art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do setor público empresarial à disciplina legal própria dos trabalhadores em funções públicas quanto aos regimes do subsídio de refeição e das deslocações em serviço, bem como quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno. Posteriormente, o artigo 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 2017 (LOE/2017 – Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro) fez cessar os condicionamentos impostos às convenções coletivas desde 2011, nos termos dos quais se vedava a modificação das soluções legais (designadamente as que impunham cortes às remunerações e valores devidos aos trabalhadores, em

IV. Também já se deu nota no contexto normativo (2.2.) que a Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, 31 de dezembro) reproduz, praticamente na íntegra, o regime de abertura à contratação coletiva preceituado na LOE 2020 - Lei 2/2020, 31 de março. Ou seja, vem consentir que seja retomado 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; permite, ainda que a atribuição de prémios de desempenho e ajudas de custo seja disciplinada por IRCT ou regulamento interno e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, do disposto no Decreto-Lei de execução orçamental. (*art.33.º e 34.º LOE 2021*).

A contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é, tradicionalmente, mais expressiva no setor público empresarial⁸⁴. Para delimitar o seu campo de análise, recorre-se à listagem de empresas do setor público empresarial constante de duas fontes administrativas:

- a listagem “Participações do Estado - Carteira Principal” da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)⁸⁵, considerando as empresas do SEE, com participação pública igual ou superior a 40% (em 31-12-2021);
- o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)⁸⁶, considerando as empresas do setor público empresarial (SPE), Setor empresarial do Estado (SEE) e Setor empresarial local (SEL) – que detenham a maioria do capital público (+ de 50% de participação) –, a 31 de dezembro de 2021.

V. Os principais apuramentos quanto à negociação coletiva celebrada nos últimos dois anos, revelam a redução do número de IRCT publicados em 2021 (52), face a 2020 (78), embora aumente

particular, a título de subsídio de refeição, trabalho suplementar e trabalho noturno). A LOE/2017 abriu caminho quer para a retoma de eficácia das disposições convencionais já existentes, quer para a negociação de novas soluções nestes domínios. Ainda assim, manteve algumas limitações com direto reflexo na contratação coletiva, como seja a proibição de realizar valorizações remuneratórias, incluindo os regimes de promoção e progressão salarial (arts. 19.º e 21.º, 3, da LOE/2017). Foi a Lei do Orçamento para 2018 (no artigo 23º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro) a estabelecer que as convenções coletivas do setor empresarial retomam a sua plena aplicabilidade, “considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de janeiro de 2018”.

⁸⁴ Em 2021, destaca-se ainda a presença de duas entidades fora do SPE: o AE da Fundação pública ISCTE-IUL / STFPSSRA - BTE 1/2021; e o acordo de adesão da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (entidade administrativa independente) / STAS e outros ao AC Liberty e outras/STAS – BTE 30/2021.

⁸⁵ Disponível em <http://www.dgtf.pt>.

⁸⁶ O total de entidades indicadas no SIOE (com mais de 50% de participação pública) é de 201 para a Administração Central (SEE) e 214 para a Administração Local (SEL), 22 para o SER Açores e 20 para o SER Madeira. No apuramento dos 50% de capital público podem ser consideradas as várias participações do SEE e SEL para a mesma empresa. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/>.

ligeiramente o número de empresas envolvido nos processos negociais (29 em 2021 e 23 em 2020). No perímetro do SPE foram publicadas 44 convenções (41 AE e 3 AC), que abrangem 20 empresas públicas, e 8 Acordos de Adesão, outorgados por 9 empresas públicas⁸⁷.

Quadro 27 - Setor Público Empresarial - IRCT publicados em 2021 e 2020

Ano	Acordo Adesão	Acordo Coletivo	Acordo Empresa	TOTAL	N.º empresas abrangidas
2021	8	3	41	52	29
2020	32	0	46	78	23

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

VI. Por outro lado, mantém-se a tendência, observada em anos anteriores, quanto à discrepância entre o número de empresas (20) e o número de convenções celebradas (41) (face a 15 empresas e 46 AE, em 2020). Este facto, decorre, em parte, da celebração de várias convenções (paralelas) por uma mesma empresa. Assim, localizam-se, no quadro seguinte, 34 convenções outorgadas por 9 empresas públicas. O setor dos transportes continua a ter a primazia (7 empresas com 26 convenções), sobressaindo 19 convenções outorgadas por três empresas da aviação civil [Portugália (10 convenções), TAP (5), Sata (4)], a que se juntam 4 AE outorgados pela Carris. É, ainda, expressiva a relevância das revisões parciais (70%, 31 em 44 convenções)⁸⁸. Neste grupo ocupam lugar de destaque os 16 acordos de suspensão parcial da vigência da convenção, de empresas da aviação civil⁸⁹, aprofundados em ponto específico⁹⁰.

No que toca à repartição geográfica, localizam-se 23 convenções, em 8 empresas, no âmbito do setor empresarial do Estado (central); 17 convenções do S.E. Local, abrangendo 11 empresas; e 4 convenções do S.E. Regional (Açores) com 1 empresa.

⁸⁷ O universo de Acordos de Adesão (AA) publicados em 2021 são analisados no ponto 4.2.2. Os oito pertencentes ao perímetro do SPE são: AA APA e outras admin. portuárias/STE- BTE 5/2021, ao AC da APA e outras/SINTAP- BTE 33/2019 (6 empresas); AA C. Hospitalar Oeste/ FNSTFPS - BTE6/2021, ao AC C. Hospitalar Barreiro e outros/FNSTFPS- BTE 23/2018 (1 empresa); AA Carristur/ ASPTCADAM- BTE 8/2021, ao AE Carristur/ SITRA- BTE 47/2019 ; AA ADAM Águas Alto Minho/STAL- BTE 28/2021, ao AC Águas Norte/STAL; AA ADAM Águas Alto Minho / SINDEL – BTE 28/2021, ao AC Águas Norte/ SINDEL- ambos BTE 41/2018 (1 empresa); AA EMEL /SINTAP- BTE15/2021, ao AE EMEL/SITESE-BTE 13/2020; AA CP comboios/SINFA- BTE 17/2021, ao AE EMEF/SNTSF- BTE 1/2020; AA Portugália/SITEMA- BTE 25/2021, ao AE Portugália/SITAVA- BTE 18/2021. As empresas abrangidas por estes três últimos AA já tinham sido consideradas na contagem do Q. nº 28 (total de 29 empresas abrangidas por IRCT).

⁸⁸ Nas revisões parciais é muito comum a regulação de matéria salarial, por exemplo AE CARRIS /ASPTC – BTE 16/2021.

⁸⁹ Por exemplo, acordo de suspensão AE Portugália /SIPLA – BTE 3/2021.

⁹⁰ Ver infra 4.4.4.7.

Pelo prisma do período de eficácia, a contratação coletiva do SPE publicada em 2021 pode segmentar-se em três grupos:

- sete primeiras convenções;
- seis revisões globais, cujo período de eficácia oscila entre os 12 e 146 meses (1 e 12 anos);
- 31 revisões parciais, com períodos de eficácia de amplitudes muito díspares: entre 0 e 138 meses (11,5 anos).

No próximo capítulo aprofundaremos o estudo do conteúdo da contratação coletiva publicada em 2021, incluindo, como habitualmente, o grupo de convenções do SPE.

Quadro 28 - Convenções Coletivas no âmbito do Setor Público Empresarial (2021)

Convenções coletivas no âmbito do setor público empresarial, 2021									
BTE nº	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes		N.º de Conv. p/ Empresa	N.º de Empresas p/ Conv.	Período de eficácia (meses)	
				patronais	sindicais				
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	1	1	0	
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	1	1	0	
3	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	10	1	3	
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	3	2	117	
5	AE	Rev.Parcial	E	CMPEAE	SINTAP	1	1	15	
5	AE	Rev.Parcial	R	OPART	CENA-STE	1	1	4	
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato			145	
7	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SITAVA			48	
7	AE	Rev.Parcial *	H	TAP	SIMA	5	1	48	
7	AE	Rev.Parcial *	H	TAP	Secon			32	
7	AE	Rev.Parcial *	H	TAP	SITEMA			48	
8	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			19	
9	AE	Rev.Parcial	H	STCP	STTAMP	1	1	24	
9	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC			33	
9	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SPAC			5	
9	AE	Rev.Parcial *	H	TAP	SNPVAC			23	
9	AE	Rev.Parcial *	H	TAP	SPAC			33	
11	AE	Rev.Parcial	K	Oitante	FSIB	2	1	48	
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F			146	
15	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	FECTRANS	4	1	12	
16	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	ASPTC			12	
16	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	SITRA			12	
16	AE	Rev.Parcial	H	CARRIS	SNM			12	
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	2	1	0	
18	AE	Rev.Parcial	H	PORTUGÁLIA	SITAVA			3	
20	AE	Revisão Global	R	GesLoures	CESP			146	
22	AE	Rev.Parcial *	H	SATA Internacional	SPAC	4	1	20	
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	2	1	12	
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA			12	
23	AE	Rev.Parcial	H	CP comboios	SNTSF	1	1	17	
31	AE	Rev.Parcial *	H	SATA Internacional	SITAVA			138	
31	AE	Rev.Parcial *	H	SATA Internacional	SITAVA			103	
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	2	1	0	
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL			0	
32	AE	Rev.Parcial	H	EMEL	SITese	1	1	16	
35	AE	Rev.Parcial *	H	SATA Internacional	SNPVAC			0	
36	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SPAC			26	
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	1	1	0	
39	AE	Rev.Parcial	E	EMARP	STAL	1	1	25	
39	AE	Rev.Parcial *	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			34	
40	AE	1ª convenção	E	Aguas Públicas Serra Estrela	SINTAP	1	1	0	
44	AE	Rev.Parcial	H	PORTUGÁLIA	SIPLA			35	
44	AE	Rev.Parcial	H	PORTUGÁLIA	SPAC			13	
48	AE	Rev.Parcial	K	Oitante	FSIB			9	
* Acordo suspensão de vig.				Total de empresas abrangidas :			20		

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

4.4 Conteúdo das convenções coletivas publicadas em 2021

4.4.1 Introdução

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

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

Por último, e a propósito de grande parte das matérias analisadas nos pontos seguintes, procede-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2021 com a versão anterior da mesma convenção, para identificar a renovação dos conteúdos negociados no ano em apreço⁹¹.

4.4.2 Análise geral

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

A seleção de temas utilizados é atualizada anualmente para dar destaque, por um lado, às matérias que tradicionalmente integram o conteúdo fundamental das convenções coletivas e, por outro, dar conta de outros temas que assumem relevo crescente nos textos convencionais. Como é o caso dos conteúdos relativos ao assédio e ao princípio da igualdade e não discriminação.

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

⁹¹ Ver quadros em anexo, mantendo-se o classificador: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

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

II. Em termos gerais, existem traços comuns, em 2021, face à situação observada em 2020, em particular nos pontos abaixo referenciados:

- os conteúdos mais comuns são os quatro já conhecidos: retribuições e outras prestações pecuniárias, vigência da convenção, âmbito geográfico e categorias profissionais. Em contrapartida, os conteúdos menos encontrados na contratação coletiva em 2021 são cinco: contrato de trabalho em regime de teletrabalho – embora tenha duplicado o número de ocorrências face ao ano anterior – meios de vigilância eletrónica, tempo de trabalho/direito à desconexão e, sobretudo, no âmbito da organização dos tempos de trabalho o trabalho intermitente e horário concentrado;
- existem matérias reguladas essencialmente nas situações de negociação global, surgindo nas primeiras convenções e revisões globais (admissão; direitos de personalidade, adaptabilidade, banco de horas, comissão de serviço, licenças, local de trabalho/transferências, encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, transmissão de empresa ou estabelecimento, resolução de conflitos individuais, greve);
- outras matérias aparecem maioritariamente nesses subtipos, ainda que surjam esporadicamente nas revisões parciais (categorias e carreiras; contratação a termo; direitos, deveres e garantias das partes; evolução profissional; comissões paritárias/resolução de conflitos coletivos; atividade sindical);
- na perspetiva da repartição tipológica, alguns temas são tratados essencialmente em AE (acidentes de trabalho; adesão individual, avaliação de desempenho, disponibilidade, prestações sociais complementares, horários flexíveis, trabalho suplementar e por turnos, evolução profissional; segurança e saúde; cláusulas de articulação e regimes transitórios).

No plano quantitativo, o número de ocorrências de cada categoria (Quadro 29 ou 30) acompanha *grosso modo* o aumento do número total de convenções publicadas em 2021, face ao total de convenções de 2020, de que demos nota anteriormente. Por outro lado, continua a ser expressivo

o grupo de revisões parciais⁹², versando essencialmente três tópicos: revisão da matéria salarial e institutos diretamente associados a condições retributivas, incluindo deslocações, subsídio de turnos; definição dos períodos de vigência da convenção ou da tabela salarial e o seu âmbito geográfico.

Como se referiu anteriormente, um grupo de revisões parciais inclui a suspensão parcial e temporária da convenção, o que será abordado em capítulo próprio (4.4.4.7).

⁹² Em 2021, as revisões parciais correspondem a 65,9% do total das convenções (208).

Quadro 29 - Temas identificados em Convenções publicadas, por tipo (2021 e 2020)

TEMAS	TIPO			Total	2020 Total
	AC	AE	CC		
	20	109	79	208	169
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	10	36	27	73	53
<i>Adesão individual</i>	2	13	0	15	13
<i>Admissão</i>	10	35	23	68	64
<i>Âmbito geográfico</i>	14	64	56	134	116
<i>Assédio moral</i>	10	24	18	52	26
<i>Atividade sindical</i>	13	39	27	79	59
<i>Avaliação de desempenho</i>	5	31	0	36	40
<i>Categorias profissionais</i>	16	58	41	115	113
<i>Cedência ocasional</i>	10	13	9	32	18
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	13	30	21	64	51
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	5	16	4	25	22
<i>Comissão de serviço</i>	8	19	8	35	23
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	6	21	8	35	20
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	10	28	20	58	45
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	0	4	2	6	3
<i>Descanso semanal</i>	10	39	25	74	58
<i>Deslocações</i>	13	30	30	73	57
<i>Direitos de personalidade</i>	5	16	13	34	18
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	13	39	27	79	59
<i>Encerramento temp. estabelecimento ou diminuição de laboração</i>	3	6	4	13	9
<i>Evolução Profissional</i>	7	49	26	82	59
<i>Faltas</i>	13	45	25	83	82
<i>Feridos</i>	10	35	26	71	64
<i>Férias</i>	11	47	23	81	83
<i>Formação profissional</i>	10	41	30	81	69
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	1	14	4	19	9
<i>Igualdade e não discriminação</i>	10	31	21	62	36
<i>Licenças</i>	9	28	16	53	31
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	13	32	20	65	49
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	3	7	0	10	12
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	2	1	3	1
<i>Mobilidade funcional</i>	10	29	16	55	45
<i>Parentalidade</i>	11	37	30	78	62
<i>Período Experimental</i>	10	28	25	63	54
<i>Poder disciplinar</i>	10	27	22	59	47
<i>Prestações sociais complementares</i>	9	43	13	65	56
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de outros</i>	7	28	16	51	28
<i>Protocolos / regulamentos</i>	5	36	10	51	30
<i>Regalias anteriores</i>	10	19	21	50	40
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	10	35	29	74	59
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	8	0	5	13	10
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	20	101	76	197	160
<i>Segurança e saúde</i>	10	36	26	72	53
<i>Tempo de trabalho</i>	10	59	27	96	74
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	8	14	26	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	15	15	31	12
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	6	25	16	47	34
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	2	0	5	7	4
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	5	16	11	32	24
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	10	28	20	58	44
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	10	28	27	65	63
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	10	41	29	80	66
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	9	33	22	64	43
<i>Tempo de trabalho / Direito à desconexão</i>	3	2	0	5	5
<i>Tempo de trabalho / Disponibilidade</i>	4	20	1	25	17
<i>Trabalhador estudante</i>	11	29	18	58	42
<i>Trabalho de menores</i>	6	16	18	40	18
<i>Trabalho intermitente</i>	0	2	0	2	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	3	6	13	22	12
<i>Viagem</i>	14	74	64	152	129
<i>Viagem / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	4	8	5	17	29

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

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas, por subtipo, em 2021

TEMAS	Subtipo			Total	2020
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global		Total
	24	137	47	208	169
<i>Acidente de trabalho / Doença profissional</i>	15	13	45	73	53
<i>Adesão individual</i>	6	3	6	15	13
<i>Admissão</i>	18	9	41	68	64
<i>Âmbito geográfico</i>	24	63	47	134	116
<i>Assédio moral</i>	16	6	30	52	26
<i>Atividade sindical</i>	23	12	44	79	59
<i>Avaliação de desempenho</i>	17	4	15	36	40
<i>Categorias profissionais</i>	23	46	46	115	113
<i>Cedência ocasional</i>	7	4	21	32	18
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	17	10	37	64	51
<i>Cláusulas de articulação e Regimes Transitórios</i>	7	5	13	25	22
<i>Comissão de serviço</i>	10	1	24	35	23
<i>Contrato de trabalho a tempo parcial</i>	13	5	17	35	20
<i>Contrato de trabalho a termo</i>	14	9	35	58	45
<i>Contrato de trabalho em regime de Teletrabalho</i>	3	1	2	6	3
<i>Descanso semanal</i>	19	12	43	74	58
<i>Deslocações</i>	12	19	42	73	57
<i>Direitos de personalidade</i>	9	1	24	34	18
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	21	15	43	79	59
<i>Encerramento temporário do estab. ou dimin. de laboração</i>	3	0	10	13	9
<i>Evolução Profissional</i>	22	21	39	82	59
<i>Faltas</i>	21	19	43	83	82
<i>Feridos</i>	21	5	45	71	64
<i>Férias</i>	23	14	44	81	83
<i>Formação profissional</i>	21	15	45	81	69
<i>Greve / Serviços mínimos</i>	10	3	6	19	9
<i>Igualdade e não discriminação</i>	18	10	34	62	36
<i>Licenças</i>	16	4	33	53	31
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	20	5	40	65	49
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	5	0	5	10	12
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	2	0	1	3	1
<i>Mobilidade funcional</i>	16	6	33	55	45
<i>Parentalidade</i>	17	23	38	78	62
<i>Período Experimental</i>	19	6	38	63	54
<i>Poder disciplinar</i>	15	9	35	59	47
<i>Prestações sociais complementares</i>	11	31	23	65	56
<i>Processo Individual e dados de Trabalhadores /e de outros</i>	19	6	26	51	28
<i>Protocolos /regulamentos</i>	17	12	22	51	30
<i>Regalias anteriores</i>	9	10	31	50	40
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	21	8	45	74	59
<i>Resolução de conflitos Individuais</i>	0	0	13	13	10
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	24	126	47	197	160
<i>Segurança e saúde</i>	21	5	46	72	53
<i>Tempo de trabalho</i>	24	25	47	96	74
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	4	3	19	26	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	9	4	18	31	12
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	13	4	30	47	34
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	2	5	7	4
<i>Tempo de Trabalho / Horários Flexíveis</i>	13	0	19	32	24
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	16	6	36	58	44
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	19	5	41	65	63
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	22	11	47	80	66
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	14	16	34	64	43
<i>Tempo de trabalho /Direito à desconexão</i>	1	3	1	5	5
<i>Tempo de trabalho /Disponibilidade</i>	13	6	6	25	17
<i>Trabalhador estudante</i>	12	12	34	58	42
<i>Trabalho de menores</i>	8	4	28	40	18
<i>Trabalho intermitente</i>	1	1	0	2	2
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	3	2	17	22	12
<i>Vigência</i>	23	82	47	152	129
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	7	1	9	17	29

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

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

4.4.3.1 Introdução

I. O presente capítulo procura aprofundar os conteúdos versados nas convenções a partir do feixe de recomendações constantes no artigo 492.º, CT, em particular nas suas alíneas do n.º 2, às quais acresce a mencionada no n.º 3. As recentes alterações ao Código do Trabalho, conferidas pela Lei 83/2021, de 6 de dezembro, vem ampliar este acervo de matérias à *negociação das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho* [nova alínea j]), no n.º 2]⁹³. Todavia, como a lei só entrou em vigor em janeiro de 2022, não tem repercussão na negociação coletiva de 2021.

O n.º 1 do preceito em referência estabelece ainda o conjunto de requisitos de ordem formal de que depende o depósito da convenção⁹⁴. 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 participação nos encargos da negociação, quando ocorra a adesão individual à convenção aplicável (arts. 492.º, 4 e 497º do CT)⁹⁵.

II. Nos pontos seguintes, procura-se apurar em que medida as convenções coletivas estão conformes às recomendações do art.º 492.º, 2 e 3, do CT, no que toca ao conteúdo material da convenção. Para o efeito, preserva-se quer a metodologia de abordagem, quer os pressupostos adotados nas edições anteriores. Ou seja:

- O campo de análise concentra-se em primeiras convenções e revisões globais, abrangendo 71 (24 e 47, respetivamente) de um universo de 208 convenções coletivas (AE, AC, CC) publicadas em 2021;
- considerando que os tópicos consagrados no art.º 492.º, 2 e 3, do CT se devem conjugar com a regulação estabelecida no Código do Trabalho para cada instituto jurídico, partiu-se do entendimento de que a lei definiu o respetivo recorte e sugere às partes, através das referidas disposições (programáticas) dos n.ºs 2 e 3 do art.º 492.º, do CT, que as concretizem de forma mais ajustada às especificidades de cada contexto organizacional⁹⁶;

⁹³ Ver *supra* 2.2.

⁹⁴ Por isso, os requisitos sobre identificação das partes e da convenção não serão analisados (arts.492.º,1 e 494.º,4,CT).

⁹⁵ Ver *infra* 4.4.4.2, a propósito do âmbito de aplicação das convenções coletivas.

⁹⁶ Vários pontos enumerados no art. 492.ºCT (as relativas a igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica; cumprimento e garantias da retribuição; prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais) estão abrangidas pelo n.º 3 do art.º 3.º CT [mais precisamente as alíneas a), b), d), j) e l)], por isso, só se consente a sua regulação por IRCT se for em sentido mais favorável ao trabalhador.

- no apuramento do conjunto de matérias tratadas nas convenções, que correspondem a cada uma das alíneas do preceito em análise, optou-se por contabilizá-las apenas uma vez, independentemente do número de ocorrências de um dado tema tratado na mesma convenção⁹⁷. Isto quer dizer que o número máximo contabilizado na coluna dos subtotais corresponderá ao universo de convenções analisadas: um total de 71 convenções, recuperando, em grande medida, a quebra do número de convenções registada em 2020 (55).

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

I. O quadro seguinte acompanha a tendência descrita em anos anteriores ao revelar um grau de cobertura variável dos nove temas recomendados pela lei. Destaca-se a representação de dois tópicos: retribuição base para profissões e categorias profissionais [art.492.º,2,e), do CT] e o princípio da igualdade e não discriminação, através das suas múltiplas projeções, [art.492.º,2, d), do CT], espelhando a relevância crescente que o tema tem vindo a adquirir nos últimos anos. Seguem-se, conforme a sua predominância, a regulação de comissões paritárias (art.492.º,3,CT), as matérias relativas à formação profissional [art.492.º,2,b),CT] e à segurança e saúde [art.492.º,2,c),CT]. Os outros aspetos versados nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.

Quadro 31 - Apuramento dos conteúdos previstos no art.º 492º do CT, em 1ºs Convenções e Revisões Globais (2021 e 2020)

Conteúdos recomendados pelo art.492.º.CT		1ºs Convenções				Revisões globais				TOTAL	2020
		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	5	0	0	5	6	5	8	19	24	16
n.º 2, b)	Ações de Formação profissional	14	1	0	15	8	5	14	27	42	29
n.º 2, c)	Condições de prestação do trabalho - segurança e saúde	9	1	0	10	9	9	14	32	42	40
n.º 2, d)	Princípio da igualdade e não discriminação	22	1	0	23	15	9	23	47	70	55
n.º 2, e)	Outros direitos e deveres - trabalhadores e empregadores, ex retribuição base	23	1	0	24	15	9	23	47	71	54
n.º 2, f)	Processos de resolução dos litígios de contratos de trabalho	0	0	0	0	0	7	4	11	11	8
n.º 2, g)	Serviços mínimos em situação de greve (art. 537.ºCT)	2	0	0	2	2	0	0	2	4	4
n.º 2, h)	Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, aos trabalhadores	2	0	0	2	1	3	0	4	6	6
n.º 3	Previsão de uma comissão paritária interpretar e integrar convenção	20	1	0	21	12	9	22	43	64	45
Universo de convenções analisadas		23	1	0	24	15	9	23	47	71	55

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

⁹⁷ Por exemplo, a previsão do cumprimento da convenção e resolução de conflitos coletivos, nuns casos surge a propósito da revisão e denúncia da convenção, noutros enquanto competência da comissão paritária para dirimir litígios que resultem da aplicação da convenção e noutros, ainda, prevê-se comissão específica para resolução de conflitos individuais ou coletivos.

II. De seguida, passaremos em revista o acervo de matérias recomendado nas alíneas do n.º 2 e no n.º 3 do art. 492.º CT, analisando-se o modo como são densificados esses conteúdos no clausulado das convenções.

– **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].

Como em anos anteriores, estes conteúdos surgem a propósito da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, visando a resolução dos conflitos que possam surgir durante a negociação de revisão ou celebração de nova convenção. Encontramos a conciliação, mediação e arbitragem voluntária⁹⁸, apenas um destes mecanismos⁹⁹ ou a conjugação de vários deles¹⁰⁰, (quadro 31).

Prevê-se, por outro lado, a resolução de conflitos sobre a revisão parcial ou global do texto convencional através de arbitragem voluntária com modulações variáveis, incluindo a publicação da “convenção de arbitragem”, onde é definido o âmbito, o objeto, a composição e o regime de funcionamento comissão arbitral¹⁰¹.

Existem ainda convenções que se comprometem a tentar dirimir os conflitos emergentes da aplicação e revisão da convenção através de conciliação e mediação¹⁰² ou recorrendo à mediação laboral “em momento prévio a qualquer outro de resolução de conflitos”¹⁰³.

E, por fim, prevê-se a possibilidade de resolução de divergências no seio da comissão paritária através de: comissão arbitral *ad hoc*¹⁰⁴ ou serviços de conciliação do Ministério do Trabalho¹⁰⁵.

⁹⁸ A duração da fase de resolução extrajudicial de conflitos é variável: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.3º), até dois anos; e AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021(cl.3.º) até 18 meses.

⁹⁹ Em caso de denúncia da convenção, admite-se o recurso à arbitragem voluntária “ou outras fases negociais que as partes entendam”, nalgumas convenções outorgadas pelo SETAAB: CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl.3º,5) [(=)BTE 8/2019] e CC AHTSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.3º,5). Apenas conciliação no CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021(cl.2º,7) e paralelos.

¹⁰⁰ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.63.º e 65.º)

¹⁰¹ No AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (cl. 3º, Anexo VII) o objeto da arbitragem restringe-se às matérias em conflito e a decisão da comissão arbitral deve integrar os pontos já acordadas pelas partes em negociações diretas, conciliação e mediação. Se não for viabilizada a composição do colégio arbitral, ocorrerá a vigência ilimitada da convenção. Uma vez constituída a comissão arbitral, a decisão arbitral deve ser emitida no prazo de 6 meses. Os efeitos no pós eficácia da convenção, vigoram durante 18 meses (cl.3º,10) [(=) AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020].

¹⁰² AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.54º).

¹⁰³ Ver, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.81º) [(=) BTE 33/2020]; CC AHTSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl.106º); e os AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021, LACTICOOP/SINDCES – BTE 26/2021, LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021 (todos cl.57.º) [(=) BTE 29/2020].

¹⁰⁴ Recurso a comissão arbitral *ad hoc* por iniciativas de uma das partes encontra-se: no AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cls. 89º a 92º) [(=) BTE 43/2020], na falta de acordo, por unanimidade, sobre interpretação das disposições do AE e novas categorias profissionais (...); AE EXIDE/SIESI- BTE 36/2021(cl.113.º,7) e paralelo, na falta de acordo, sobre interpretação, integração e recomendações da comissão de peritos; no AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021(cl.68º, 3 e 4) “em caso de divergência insanável entre os membros da CP”.

¹⁰⁵ Os AE CARRISBUS/FECTRANS e CARRISBUS/SITRA – ambos BTE 23/2021(cl.63.º, 3).

- “As ações de formação profissional,¹⁰⁶ 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.]

Convém ter presente que se atende à letra da norma que refere “ações de formação profissional”¹⁰⁷. Como consequência apenas são referenciadas as concretizações e, as mais das vezes, os afloramentos do modo como as convenções perspetivam a forma como a formação profissional se irá desenrolar ou a sua relevância na relação de trabalho.

No geral, as convenções seguem, em 2021, o recorte material de anos anteriores. O número de convenções relevantes situa-se em 42 de 71 – e os conteúdos indicados traduzem-se na formação em línguas e/ou tecnologias da informação e comunicação, assim como adaptação a novas tecnologias¹⁰⁸ promovendo a reconversão profissional¹⁰⁹ a adaptação do trabalhador à evolução tecnológica do posto de trabalho¹¹⁰; segurança e saúde no trabalho e, nalguns casos, especificidades associadas a profissões regulamentadas¹¹¹. A grande maioria especifica a duração da formação de 40 horas, conforme dispõe a Lei 93/2019, de 4 de setembro.

Outras referências à formação profissional, nomeadamente, a imputação à empresa do dever de garantir a formação profissional dos seus trabalhadores, a que corresponde, do lado dos trabalhadores, o direito à formação profissional, assim como o dever de frequentar as ações de formação promovidas pelo empregador¹¹², serão desenvolvidos em capítulo próprio¹¹³.

¹⁰⁶ Ações de formação profissional resultam de um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se, as ações com duração igual ou superior a 4 horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências, etc. Consultar glossário em <https://www.ine.pt> e <https://www.crlaborais.pt>, Relatório E.F.2020.

¹⁰⁷ A formação profissional é desenvolvida nos arts. 127.º, 1, d) e 128.º, 1, d), 130.º a 134.º, todos do CT.

¹⁰⁸ Exemplo: AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 14ª, 2) e paralelo.

¹⁰⁹ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (CL.94.º).

¹¹⁰ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl.5ª,) (CL.93.º e 94.º).

¹¹¹ Exemplo: CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 (cl. 120ª, 2).

¹¹² Cfr. arts. 127.º,1,d) e 128.º, 1, d) , CT, respetivamente, enquanto dever do empregador e do trabalhador.

¹¹³ Cfr 4.4.6.

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

Neste tópico, e uma vez que o preceito menciona as “condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde”, pode ser considerado um conjunto alargado de matérias atinentes à segurança e saúde dos trabalhadores.

As matérias versadas quanto às condições de segurança no trabalho, e relacionadas com a realidade de cada organização, continua a ser vasta. O seu desenvolvimento é tratado *infra* em (4.4.13).

Em jeito de síntese, importa apenas referir que se mantém o atual o quadro normativo publicado em 2020, que colocou na agenda o surto pandémico do coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 ou surto de COVID-19, também no domínio da segurança e saúde no trabalho, face à necessidade de prevenir e reparar os riscos associados à infeção dos trabalhadores em contexto laboral.¹¹⁴

Passando em revista os textos convencionais de 2021, surgem diversas projeções da SST em primeiras convenções (10) e revisões globais (32)¹¹⁵, muitas delas reproduzindo a lei.

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

Em relatórios anteriores houve ocasião de mencionar as múltiplas projeções desta dimensão que, recorde-se, não se esgotam na igualdade de género e na conciliação da vida pessoal e laboral. O Código do Trabalho sistematiza em secções próprias a igualdade e não discriminação e a parentalidade. As fortes conexões entre os dois domínios, serão afluídas no ponto 4.4.7.

Em todo o caso, nunca é demais sublinhar a relevância progressiva que este conjunto de matérias tem beneficiado no clausulado convencional. Num entendimento alargado, incluem-se aqui temas bastante diversificados, como:

¹¹⁴ Relatório N.C. de 2020, págs. 103 e ss.

¹¹⁵ Cfr. AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cls. 95ª e 96ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl.56ª) [(=) BTE 13/2020]; AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021 (cls. 52ª e 53ª) [(=) BTE 29/2020] e paralelos; AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cls. 58ª, 59ª e 63ª) e paralelo; e AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cls. 36ª-41ª).

- parentalidade e organização dos tempos de trabalho¹¹⁶;
- parentalidade e gozo de férias;
- contratação a tempo parcial fundada em razões de parentalidade ou outras razões familiares¹¹⁷;
- contratação e enquadramento de trabalhadores portadores de deficiência¹¹⁸;
- enquadramento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais¹¹⁹;
- proteção de certos trabalhadores com doença, invalidez ou idade mais avançada, no sentido de lhes promover condições de trabalho mais ajustadas¹²⁰;
- regime de proteção dos trabalhadores contra o assédio moral¹²¹ ;
- proteção de trabalhadores vítimas de violência doméstica¹²²;
- regras sobre não discriminação dos representantes das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quanto a promoções ou remunerações¹²³;

Num outro plano, surge a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a quem compete analisar a legalidade das disposições dos IRCT em matéria de igualdade e não discriminação¹²⁴. Em 2021, a CITE apreciou as convenções coletivas publicadas em BTE, num total de 244 incluindo retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação. Em consequência, procedeu à notificação, para pronúncia, dos outorgantes de 23 convenções, que continham 60 normas desconformes/discriminatórias. Segundo informação da CITE, a maioria (17

¹¹⁶ Por exemplo, os AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 29/2021 e paralelos (ambos cl.14^a,4) [(=)BTE 30/2020].

¹¹⁷ O AE ISCTE / STFPSSRA – BTE 1/2021[(cl. 10^a, 4 b)] privilegia o trabalho a tempo parcial nas situações de parentalidade, bem como trabalhadores com (+)55 anos e com netos, ou com filhos até aos 12 anos ou com deficiência doença crónica.

¹¹⁸ Por exemplo, no acesso ao emprego de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ver AE INOVA/SINTAP e INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(cl.4.º); e no CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021(cl.3.º,8) dá-se preferência na admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida em empresas com mais de 50 trabalhadores.

¹¹⁹ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.31.º) adaptação do posto de trabalho e ou formação para trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em virtude da idade, doença ou acidente; quanto a reconversão de trabalhadores com incapacidade permanente parcial ver AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021(cl.65.º); e também AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.70.º,d),e),f).

¹²⁰ Vários CC outorgados pelo SETAAB, ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.26.º,2); AHSA/SETAAB –BTE 18/2021 (cl.87^a) e ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.56.º) continuam a promover a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, em razão da idade, doença ou acidente.

¹²¹ Por exemplo CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 [(cl.10.º,b) e l)]. Ver 4.4.7.2.,

¹²² nos AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cls. 30.º e 31º).

¹²³ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 20^a) [(=) BTE 12/2020]; CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl.16^a) [(=) BTE 13/2020]. Os AE AGERE/SINTAP e BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021[(cl.10.º,2,d) e cl.11.º].

¹²⁴ Enquanto a perspectiva do CRL, visa identificar “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação” [art. 492.º, 2, d), CT, e)], a competência da CITE apoia-se nos arts. 63.º, 479.º e 381.º, CT.

convenções) disponibilizou-se para alterar o conteúdo das convenções e em seis convenções essa alteração já foi concretizada. Os restantes (6) não responderam.

Em 2021, verificou-se, deste modo, a subida do número de cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias, face a 2020 (de 34 para 60)¹²⁵.

As desconformidades mais frequentes respeitam essencialmente à indicação incorreta do número de dias atribuídos ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai, conforme decorre da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro ¹²⁶ (em 9 IRCT). Surgem também outros aspetos relacionados com as últimas alterações ao regime de licenças, faltas e dispensas (6) e a equiparação da dispensa para amamentação à dispensa para aleitação (5).

No mesmo período, a CITE não teve conhecimento de jurisprudência sobre a declaração de nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do art.479.º do CT.

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

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

¹²⁵ Utilizando idênticos critérios de análise, segundo informação da CITE, verifica-se que:

- em 2020, apreciou 261 convenções, notificou, para pronúncia, os outorgantes de: 16 Convenções, sobre 34 normas desconformes/discriminatórias. A maioria dos outorgantes (8) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, 6 não responderam e 2 não concordam com as desconformidades apontadas;
- em 2019, apreciou 316 convenções, notificou, para pronúncia, os outorgantes relativamente a: 53 cláusulas ilegais/discriminatórias e a 89 normas desconformes/ discriminatórias. A maioria dos outorgantes (22) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, 6 não responderam e 8 não concordam com as desconformidades apontadas;

¹²⁶ A Lei 90/2019, de 4 de setembro, vigora desde 1 de abril de 2020 (art.9.º) e determina, entre outros pontos, o alargamento da licença parental obrigatória e exclusiva do pai de 15 para 20 dias (art.43.º do CT). Quanto à tutela da parentalidade ver art. 33.º e segs. CT.

Quanto ao primeiro tópico, observa-se a regulação direitos de personalidade, em especial na conjugação com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados¹²⁷. Este regime projeta-se na reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional (art.16.ºCT), bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais ou ao processo individual dos trabalhadores (art.17.º, CT)¹²⁸.

A tutela dos direitos de personalidade, em geral, reproduzindo parcialmente o disposto nos arts. 14º, 15º, 16º e 22º do CT, também se observa nalgumas convenções, enquanto formulação geral (em especial, respeitar a liberdade de expressão, assegurar a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional, bem como regras que incidem sobre acesso a dados pessoais). Outras convenções remetem para o respeito das normas constantes na lei¹²⁹.

Já as cláusulas remuneratórias (abarcando retribuição base, complementos retributivos e outras condições remuneratórias) localizam-se na maioria das convenções e raramente se cingem à definição da retribuição por categoria e por profissões. Na realidade, as previsões com incidência remuneratória marcam presença em todas as convenções do universo, quer quanto à retribuição base, quer nos acréscimos remuneratórios associados à organização do tempo de trabalho a propósito, por exemplo, do trabalho suplementar; do trabalho noturno; do regime de disponibilidade e prevenção ou da isenção de horário. Em complemento da remuneração e do pagamento do subsídio de refeição, encontra-se, num caso, a referência a componentes retribuição em espécie onde se integra a comparticipação do alojamento do trabalhador e os seus consumos de água e energia ¹³⁰.

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

Vários textos convencionais (20 convenções) regulam as situações de transmissão da empresa¹³¹. Nuns casos, remete-se para a lei¹³², noutros reproduz-se o essencial do regime legal (constante do art.285º

¹²⁷ Desenvolvido em 4.4.9.

¹²⁸ Nesse sentido, AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cls. 4º a 9.º).

¹²⁹ CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 57ª)

¹³⁰ CC AHS/SETAAB – BTE 18/2021(cl. 58.ª) as condições do pagamento em espécie e em dinheiro devem constar do contrato de trabalho

¹³¹ As Leis n.º 14/2018, 19/3 e n.º 18/2021, 8/4, alteraram o regime de transmissão de empresa ou estabelecimento.

¹³² CC AHS/SETAAB – BTE 18/2021 (cl.17ª).

e ss CT)¹³³. A convenção prevê, por vezes, a possibilidade de oposição do trabalhador à transmissão¹³⁴, verificadas certas condições¹³⁵.

Há também uma convenção em que o empregador se obriga a garantir a continuidade do emprego, em caso de cessação de atividade ou de transmissão em certa unidade económica (embarcação) noutros serviços¹³⁶.

Algumas convenções abordam também as situações de insolvência, expressamente afirmando a manutenção dos contratos de trabalho e determinando que o administrador da falência ou insolvência satisfará as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto não o for¹³⁷.

– **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 2019¹³⁸. Em 2021, são 11 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 paritária¹³⁹. 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

¹³³ Embora na redação anterior à lei de 2021. Por exemplo, ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (ambos cl. 64ª) [respetivamente (=) BTE 12/2020 e 28/2020]; CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl.61ª). O AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.18.º) remete para a lei, mas salvaguardando a preservação dos direitos adquiridos pelo trabalhador.

¹³⁴ CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl.54.º) em formulação idêntica ao art. 286º-A,CT

¹³⁵ Por vezes, traduz-se num direito de opção do trabalhador quanto à manutenção do vínculo com o empregador transmitente do estabelecimento, desde que este continue a exercer a sua atividade. Assim se verifica no AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021(cl.69.º) e AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021(cl.62.º) e no AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.67.º), pressupondo igualmente a existência de vagas disponíveis.

¹³⁶ CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021(cl.13º).

¹³⁷ Vejam-se os CC ANIECA/FECTRANS- BTE 24/2021 e ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (ambos cl.65ª) e CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 62º) [respetivamente (=) BTE 12/2020, 28/2020 BTE 13/2020];

¹³⁸ Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, págs. 102 e 103 em 2019, págs. 93.

¹³⁹ Assim, compete à comissão paritária: a conciliação dos diferendos entre empregador e trabalhador nos CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.62.º) AC LACTICOOP/UCRL – BTE 1/2021 (cl.55ª,1) e paralelos [(=)BTE 29/2020] e AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.63.º,1); apreciar questões de natureza técnica, nomeadamente, criação de categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial organização do tempo trabalho e carreiras profissionais, no CC APEC /FECTRANS – BTE 4/2021 [cl.60ª, 4 b) e c)][(=) BTE 13/2020] e CC ITA/FESAHT – BTE 20/2021(ANEXO II,cap.VII,2) e paralelo.

não estejam em causa direitos indisponíveis¹⁴⁰ ou não resultem de acidentes de trabalho¹⁴¹. E também se prevê o recurso a arbitragem voluntária¹⁴².

Localiza-se, por fim, uma comissão de acompanhamento e avaliação (paritária), “à qual compete a interpretação da presente convenção e a resolução de conflitos dela emergente. As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respetiva adoção.”¹⁴³.

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

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

Em 2021, continuam a ser escassos os conteúdos convencionados sobre o direito à greve (16) e apenas quatro fazem referência à possibilidade de serviços mínimos, em situação de greve. No âmbito do espaço de autonomia coletiva concedido às partes outorgantes da convenção, foram apuradas as situações de:

- remissão para o regime legal¹⁴⁴ ou reprodução do princípio constitucional do reconhecimento do direito à greve¹⁴⁵;

¹⁴⁰ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.63.º e 65.º) AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.82)

¹⁴¹ Com conteúdo idêntico ao encontrado em anos anteriores, ver as convenções outorgadas pelo SETAAB. Por exemplo, LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021(cl.57ª) [(=)BTE 29/2020] e paralelos; AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl.81ª) [(=)BTE 33/2020].

¹⁴² AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl.6ª) e paralelos.

¹⁴³ CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (cl. 50ª).

¹⁴⁴ AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021(cl.65.º) e AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021(cl.51.º) e paralelos; AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021(cl.58.º); AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.63.º); AE UMP/SEP – BTE 19/2021 (cl.24ª).

¹⁴⁵ Esta formulação é também dominante em anos anteriores. Algumas convenções acrescentam a proibição do *lock-out*, por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 38/2021 (ambos cl.18ª) e CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 [(=)BTE 13/2020]. Noutros refere-se que o exercício do direito à greve não pode ser impedido pelo empregador,

- o reconhecimento do direito à greve, a exercer nos termos da lei, reconhecendo a obrigação dos trabalhadores assegurarem os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos¹⁴⁶;
 - a consagração de cláusula de paz social¹⁴⁷;
 - reprodução parcial do conceito legal de serviços mínimos¹⁴⁸ ou a necessidade da sua determinação por acordo¹⁴⁹ e, ainda, a menção de que cabe ao empregador contactar o sindicato para definição de serviços mínimos em caso de greve ¹⁵⁰.
- **Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores por ela abrangidos [art.492.º,2,h), do CT, a articular com os arts. 501.º, 502.º e 503.º].**

São seis as convenções deste universo (71) que regulam a respetiva caducidade e determinam quais os efeitos da convenção que perduram no pós eficácia da convenção, em caso de caducidade (dos quais 3 são paralelos)¹⁵¹. Recorde-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro aditou os aspetos relativos à “parentalidade e a Segurança e Saúde” (no art.501º, n.8 do CT) ao conjunto de matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral, na ausência de acordo das partes. Continua a não existir referência a estes tópicos nas convenções.¹⁵².

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

A previsão de comissão paritária surge prevista em 64 convenções¹⁵³. Um grande número reproduz as competências cometidas pela lei às comissões paritárias (interpretação e integração das cláusulas

CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021(cl.57.º); e o AC Navigator Tissue Rodão/ FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.19.º) acrescenta que se deve respeitar a liberdade de trabalho dos trabalhadores não aderentes.

¹⁴⁶ AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.19.º);

¹⁴⁷ AE RYANAIR/STTAMP – BTE 17/2021(cl 12.1) “desde que sejam honrados” os termos do AE, as partes comprometem-se a não intentar ações coletivas unilaterais.

¹⁴⁸ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.64º e 63.º, respetivamente).

¹⁴⁹ AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.19.º).

¹⁵⁰ AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.25.º).

¹⁵¹ Ver *infra* 4.4.4.4 - ver Quadro 41, AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl.3º,7) e paralelos; AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021(cl.2º,5)); AE GNB/STAS - BTE 39/2021(cl.3.º,43) e o AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (3º,10).

¹⁵² Sobre a análise do regime de caducidade e sobrevigência ver *infra* ponto 4.4.4.4.

¹⁵³ Versam também sobre a composição ou atribuições das comissões paritárias, 8 revisões parciais.

da convenção)¹⁵⁴ que se conjugam, amiúde, com outras atribuições concedidas a estes órgãos bipartidos. Dá-se nota das previsões encontradas:

- revisão de categorias e conteúdos das profissões¹⁵⁵, incluindo a definição e enquadramento de novas profissões¹⁵⁶;
- resolução de conflitos individuais¹⁵⁷;
- pronúncia sobre certificação da formação profissional¹⁵⁸;
- Aprovação de regulamentos emergentes da convenção¹⁵⁹;
- Acompanhamento da aplicação da convenção, sempre que se verifiquem “deficiências” na sua execução¹⁶⁰;
- Integração de casos omissos e decidir sobre recomendações de peritos¹⁶¹ ou matérias de natureza técnica ¹⁶²;
- interpretação e recomendação do cumprimento do AE, bem como dirimir divergências decorrentes da sua aplicação, incluindo matérias de cariz disciplinar¹⁶³;

No que toca à eficácia das deliberações da comissão paritária, a lei prevê que produzam os efeitos da convenção, se aprovadas por unanimidade, depositadas e publicadas, em moldes idênticos aos de uma convenção (art.493.º, do CT). Em anos precedentes esta figura foi pouco utilizada pelas partes ¹⁶⁴, o que confere um interesse acrescido às cinco deliberações publicadas em 2021¹⁶⁵.

Estas deliberações abordam as seguintes matérias: reconversão profissional do trabalhador e aceitação de novo posto de trabalho¹⁶⁶ - relativa a três convenções e deliberações paralelas; transmissão de estabelecimento e a manutenção dos contratos de trabalho em hipóteses de sucessão

¹⁵⁴ Por exemplo, AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.46ª).

¹⁵⁵ Por exemplo, AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl.5ª,)

¹⁵⁶ Com competência para propor a criação de novas profissões, ver CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 [cl. 98ª, 1 c) e 2] [(=)BTE 17/2020] e outros convenções outorgadas pelo SETAAB e o AE INOVA/SINTAP–BTE 32/2021(cl.68.º,1) e paralelo; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 20/2021 (cls. 88ª a 92ª) [(=)BTE 43/2020].

¹⁵⁷ Para os AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE33/2021(cl.63.º,1) CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.62.º,1), e para além das atribuições legais, a comissão paritária é um organismo de conciliação de diferendos entre empregador e trabalhadores.

¹⁵⁸ Ver AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.31.º).

¹⁵⁹ AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 [cl. 63.º, 3, a)] e paralelo.

¹⁶⁰ AE CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2021[cl. 63.º, 3, b)] e paralelo.

¹⁶¹ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021(cl.) AE EXIDE / SIESI - BTE 36/2021(cl.113.º,1).

¹⁶² No AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 20/2021 (cls. 88ª a 92ª) [(=) BTE 43/2020].

¹⁶³ CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021(Anexo III, cap. VII, nº2).

¹⁶⁴ Em 2020, houve apenas uma Deliberação AC Indorama Ventures Portugal PTA /COFESINT – BTE 25/2020. A partir de 2015 tinham sido publicadas: uma deliberação em 2016, cinco em 2018 e seis em 2019.

¹⁶⁵ Deliberações das comissões paritárias dos AE CARRIS/ASPTC, CARRIS/ FECTRANS e CARRIS/ SITRA - todos BTE 39/2021; do AE TAP/ SPAC - BTE 36/2021 e do AE APFS / STAD - BTE 39/2021.

¹⁶⁶ Del. comissão paritária do AE CARRIS/ SITR -BTE 39/2021 e paralelo, no processo de reconversão profissional, o empregador deve indicar, por escrito, as funções a desempenhar pelo trabalhador e correspondente categoria profissional.

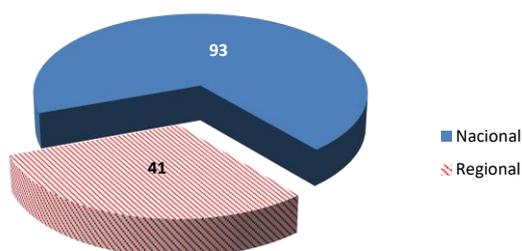
de empresas na execução de contratos de prestação de serviços, na redação conferida pela Lei 18/2021, de 8 de abril ¹⁶⁷; Regulamento de admissões, antiguidades e acessos de pilotos (RAAA)¹⁶⁸.

4.4.4 Aplicação das convenções

4.4.4.1 Âmbito geográfico de aplicação

A indicação do âmbito geográfico de aplicação das convenções coletivas consta habitualmente nos seus preceitos iniciais, dando cumprimento ao art.492.º, n.º 2, c), do CT. Em 2021, na repartição binária, entre âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição a territorial local ou regional, mantém-se o predomínio das convenções de âmbito nacional, embora com um ligeiro reequilíbrio na correlação entre as duas dimensões, nacional /regional 69%/31%, comparativamente a 2020 (73%/27%).

Gráfico 14 - Âmbito geográfico das Convenções (2021)



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

¹⁶⁷ A Deliberação da comissão paritária do AE APFS / STAD - BTE 39/2021 - no âmbito da atividade de higiene e limpeza de edifícios - considera a cl. 15.º do CC - BTE 2/2020 globalmente mais favorável, face ao regime de transmissão de empresa ou estabelecimento constante nos arts. 285.º e 286.º CT, devendo sobre ele prevalecer, mesmo tendo presente a redação conferida pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril. O “legislador, ao determinar (sob o novo n.º 10 do artigo 285.º) a aplicação do regime dos artigos 285.º e 286.º a «todas as situações de transmissão de empresas ou estabelecimento (...) por adjudicação de fornecimento de serviços de (...) limpeza (...)» apenas se quis referir às situações em que há efetiva transmissão da titularidade da empresa, ou estabelecimento, ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento (situações essas expressamente contempladas pelo número 1 do artigo 285.º. O “novo n.º 10, ao referir-se, regulamentando-as, às situações em que ocorre a transmissão da titularidade, terá excluído do seu âmbito as situações identificadas sob o número 2 do artigo 285.º - isto é, as situações em que apenas ocorre a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sem que haja verdadeira transmissão da respetiva titularidade.”

¹⁶⁸ Deliberação da comissão paritária do AE TAP/ SPAC - BTE 36/2021 - sobre a cl. 6.º do RAAA e a contagem da antiguidade de companhia e de serviço dos pilotos oriundos de cursos diferentes.

¹⁶⁸ Deliberação da comissão paritária do AE TAP/ SPAC - BTE 36/2021 - sobre a cl. 6.º do RAAA e a contagem da antiguidade de companhia e de serviço dos pilotos oriundos de cursos diferentes.

Quadro 32 - Âmbito geográfico das convenções (por abrangência geográfica e tipo de convenção), 2021 e 2020

Âmbito geográfico das convenções - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					<i>(169)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
Nacional	12	29	43	84	71
Nacional e Estrangeiro	0	6	3	9	15
Regional	2	29	10	41	30
Total	14	64	56	134	116

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

Por outro lado, existem 9 convenções de âmbito nacional que alargam o seu âmbito geográfico ao admitir a sua aplicação a trabalhadores filiados que prestem serviço quer em território nacional quer no estrangeiro. Estas referências ocorrem essencialmente nos transportes¹⁶⁹ (2) e indústria¹⁷⁰ (6).

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

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

II. Existem, como se sabe, situações de alargamento de aplicação da convenção fora do perímetro da filiação, permitidas por adesão individual a uma convenção coletiva aplicável na respetiva empresa. O atual recorte legal foi conferido pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro em 2019 (art.º 497º, do CT) e limita o exercício deste direito potestativo e individual de escolha de convenção, quanto a três aspetos:

- prazo para adesão (3 meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior);
- período máximo para aplicação da convenção escolhida (15 meses) e

¹⁶⁹ AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021(cl.2.º); AE TINITA/SITEMAQ – BTE 13/2021(cl.2.º).

¹⁷⁰ Os AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 e BTE 41/2021(cl.1.º); AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.2); CC FENAME/SITASE – BTE 17/2021(cl.2) ; CC AIMMAP/SINDEL – BTE 20/2021(cl.); CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 29/2021(cl.2.º).

- número de vezes em que esse direito de escolha pode ser exercido, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador (apenas uma vez).

A articulação das convenções coletivas com a norma do artigo 497.º, CT é complexa, em especial atendendo à alteração legislativa feita em 2019. Já foi mencionado em relatórios anteriores¹⁷¹ que se afigura plausível questionar se a contratação coletiva pode alterar os pressupostos previstos neste preceito e os efeitos da escolha feita por um trabalhador não sindicalizado. A natureza do artigo 497.º pode condicionar o âmbito das cláusulas das convenções coletivas que regulam esta matéria. Coloque-se, assim, a questão de saber se o regime do artigo 497.º é imune à autonomia coletiva, isto é, se pode a convenção coletiva regular o exercício de um direito de um trabalhador não filiado, para além da previsão do n.º 4 do artigo 492.º, do CT.¹⁷²

Em 2021, continua a ser escasso o número de ocorrências neste domínio, concentrando-se, por outro lado, na contratação coletiva outorgada ao nível da empresa, conforme sugere o quadro seguinte (2AC e 13 AE).

Quadro 33 - Escolha de convenção aplicável (2021 e 2020)

Adesão individual - 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		(169)
Tipo de Convenção	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	2	2
Acordo de Empresa	13	10
Contrato Coletivo	0	1
Total	15	13

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

III. No essencial, as 15 convenções que preveem a figura abordam os seguintes pontos, em 2021:

- duas convenções reproduzem os prazos de adesão fixados no art. 497.º, números 2 e 3 do CT, para que os efeitos da adesão sejam plenos¹⁷³;

¹⁷¹ Ver Relatório 2020, pág. 127 e ss.

¹⁷² Nesse sentido, AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021(cl.81.º); AC CAP Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.18.º) AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.77.º) AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021(cl.1ª,3); AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.52.º).

¹⁷³ AE GNB/STAS - BTE 39/2021(cl.1.º,4) e AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (2ª,3).

- três revisões parciais, admitindo a possibilidade de escolha de convenção por trabalhadores não sindicalizados, remetem para o clausulado em vigor, publicado em data anterior (mas que reproduz a redação anterior à Lei n.º 93/2019)¹⁷⁴;
- existem outras situações que não disciplinam o regime, referem, tão somente, a sua existência¹⁷⁵;
- as condições que regem a adesão de não sindicalizados implicam, por vezes, o pagamento de uma importância a título de “comparticipação nos encargos da negociação”. Regista-se aqui a determinação de uma percentagem da retribuição mensal de 0,65%¹⁷⁶ ou o pagamento anual de 0,25% da RMMG ¹⁷⁷, num outro caso esse valor será definido a seu tempo pelo sindicato¹⁷⁸.

4.4.4.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Quanto ao período temporal em que as convenções revistas em 2021 permaneceram inalteradas, segue-se a tendência já conhecida em anos precedentes (Quadro 34). Isto quer dizer que predomina a revisão da convenção até aos 24 meses após a sua entrada em vigor (72% de 184, 2021; 73% de 149, em 2020)¹⁷⁹. Neste grupo, 54% das convenções são revisões parciais (99 de 184, em 2021).

Por outro lado, 18% das convenções revistas em 2021 tiveram um período de eficácia situado no intervalo entre 24 e 48 meses, traduzindo um crescimento face a 2020 (33 em 2021 e 21 em 2020). Já as convenções com período de eficácia superior a 49 meses têm pouca expressão (10% de 184), reduzindo o seu peso relativo face a 2020.

II. No quadro seguinte é também evidente a relevância do número de revisões parciais (2021: 137 em 184; 2020: 114 em 149) as quais, recorde-se¹⁸⁰, disciplinam essencialmente matéria salarial e vigência da convenção.

¹⁷⁴ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 4/2021, AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2021 e AE Viking Cruises Portugal / FESMAR - BTE 48/2021 (todos cl.1.º).

¹⁷⁵ AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021(cl.1.º,2 e 63.º,1); AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021(cl.1.º,3). Outras apenas especificam que “a adesão ao AE implica a sua aceitação integral”, AE PROWISEU/SPRC – BTE 6/2021(cl.1.º,3).

¹⁷⁶ AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.52.º) e AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.77.º).

¹⁷⁷ AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021(cl.81.º).

¹⁷⁸ AC CAP Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.18.º,3).

¹⁷⁹ Neste grupo, 17 convenções coletivas mantiveram-se em vigor durante 12 meses.

¹⁸⁰ Cfr. 4.1. e 4.4.2.

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas (Revisões Parciais e Globais) - por tipo, subtipo e período de eficácia (2021 e 2020)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2021										2020
<i>Total de convenções publicadas: 208</i>										(169)
Duração	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão			
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global		
< 12 meses	2	3	19	5	13	13	34	21	55	29
12 < 24 meses	7	1	27	5	32	6	66	12	78	80
24 < 48 meses	1	2	17	0	11	2	29	4	33	21
48 < 96 meses	0	0	6	3	0	0	6	3	9	7
= > 96 meses	0	3	2	2	0	2	2	7	9	12
	10	9	71	15	56	23	137	47	184	149

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

III. Na repartição setorial, a renovação até 24 meses, situa-se essencialmente nos setores das “indústrias transformadoras” (C) 33%, “transportes e armazenagem” (H), (19%), seguida de comércio por grosso e a retalho reparação de veículos automóveis e motociclos” (G), (18%), como aliás também se registou em anos anteriores. São também os dois primeiros setores que concentram a maioria de convenções revistas em 2021 (55% de 184 convenções), embora com menor expressão relativa face a 2020 (61% de 149 convenções). Já as convenções com períodos de eficácia mais longos são poucas e repartem-se pelos setores da Hotelaria¹⁸¹, Financeiro(K) e desporto (R) (Quadro seguinte).

¹⁸¹ CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021, última revisão em 2008 (161 meses).

Quadro 35 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2021 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por setor de atividade e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2021)							
CAE rev.3	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	= > 96 meses	Total
A	Agricultura	3	1	1	0	0	5
B	Indústrias Extractivas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	21	23	10	0	1	55
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e, ar frio	0	0	0	0	0	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água	0	1	2	0	0	3
F	Construção	0	0	1	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de v. autom e motoc.	9	15	4	0	0	28
H	Transportes e armazenagem	7	19	8	5	3	42
I	Alojamento e restauração e similares	0	0	1	0	1	2
J	Actividades de informação e comunicação	0	0	1	0	0	1
K	Actividades financeiras e de seguros	5	7	4	1	3	20
L	Actividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
M	Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	1	0	0	0	1
N	Actividades administrativas e dos serviços de apoio	3	1	0	0	0	4
O	Administração pública, defesa e s.s. obrigatória	0	0	0	2	0	2
P	Educação	1	5	1	0	0	7
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	2	3	0	0	0	5
R	Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	4	2	0	0	1	7
S	Outras actividades de serviços	0	0	0	1	0	1
Total		55	78	33	9	9	184

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

Nota: 24 são 1ª convenção

O quadro 36 representa o período médio de eficácia do universo de convenções publicado anualmente entre 2016 e 2021. Esta informação ajuda a contextualizar 2021 numa série de cinco anos e a perceber as oscilações de ano para ano, as quais, como se sabe, podem influenciar a variação média intertabelas do respetivo ano (cfr.3.1.2).

Quadro 36 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas nos anos 2016 a 2021 – peso relativo dos vários intervalos

PERÍODO DE EFICÁCIA (Nº de Convenções)	2016 (146)		2017 (208)		2018 (220)		2019 (240)		2020 (169)		2021 (208)	
	< 12 meses	27	21%	42	23%	49	26%	57	29%	29	19%	55
12 < 24 meses	63	49%	75	40%	69	37%	86	44%	80	54%	78	42%
24 < 48 meses	15	12%	27	15%	20	11%	34	18%	21	14%	33	18%
48 < 96 meses	21	16%	29	16%	15	8%	3	2%	7	5%	9	5%
= > 96 meses	2	2%	13	7%	26	14%	14	7%	12	8%	9	5%
Total	128	100%	186	100%	179	100%	194	100%	149	100%	184	100%

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

Complementa-se a análise dos apuramentos relativos aos períodos de eficácia - isto é, os períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2021 - com a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção revista em 2021, considerando os cinco marcos temporais referenciados nos quadros 34 a 37. Segue-se a tendência habitual, observando-se que a renovação da convenção até aos 24 meses beneficiou a maioria dos trabalhadores deste universo (69%), segue-se o intervalo dos 24 a 48 meses (27%) (quadro 37).

Quadro 37 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em - Classificação por período de eficácia e número de trabalhadores (2021 e 2020)

PERÍODO DE EFICÁCIA (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2020
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		%	<i>(169)</i>
< 12 meses	59.897	11,15%	36.230
12 < 24 meses	306.849	57,12%	219.650
24 < 48 meses	144.148	26,83%	41.815
48 < 96 meses	2.305	0,43%	9.709
> = 96 meses	23.996	4,47%	38.599
Total	537.195	100%	346.003

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.

III. Apresenta-se, de seguida, o resultado dos apuramentos sobre o modo como as convenções disciplinam o seu período de vigência. Em 2021, o regime foi regulado em 80% (166/208¹⁸²) das convenções coletivas (2020 - 76%), onde prevalece o conjunto de revisões parciais¹⁸³. Neste ponto encontram-se, de igual modo, previsões em matéria de período de vigência da convenção, renovação

¹⁸² Neste apuramento estão consideradas convenções que disciplinam a vigência da tabela salarial.

¹⁸³ Ver tendência idêntica nos Relatório da Negociação Coletiva de 2019, pág. 103 e de 2020, págs.132 e 133.

automática, situação em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, sobrevivência e caducidade (Quadro 42)¹⁸⁴.

IV. Há também a assinalar a determinação de amplitudes temporais distintas para parte ou a totalidade dos conteúdos. Continuam a surgir disposições que determinam a eficácia retroativa das matérias remuneratórias estabelecidas na convenção, compreendendo, as mais das vezes, a atualização da tabela salarial e de outras componentes remuneratórias¹⁸⁵. Poucas situações determinam a atualização retroativa apenas da tabela salarial¹⁸⁶.

Quadro 38 - Convenções publicadas com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo e subtipo), 2021 e 2020

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2021						2020
Total de Convenções publicadas: 208					100%	(169)
tipo	subtipo				%	Total
	1ª Convenção	Revisão parcial	Revisão global	Total		
Acordo Coletivo	1	4	9	14	8,4%	7
Acordo de Empresa	22	45	15	82	49,4%	71
Contrato Coletivo	0	47	23	70	42,2%	51
Total	23	96	47	166	100,0%	129

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

V. Em 130 das 208 convenções analisadas é determinado o seu período de vigência (Quadro 39), sobressaindo o perímetro temporal de 24 meses, em 55 das 130 convenções que regulam a matéria. O período mais curto encontrado é de 9 meses¹⁸⁷, seguida de 12 meses¹⁸⁸ (23 convenções) e, no extremo oposto, o de maior duração de 60 meses¹⁸⁹ (6 convenções). Surge usualmente a previsão

¹⁸⁴ O quadro 38, *convenções com cláusulas relativas a vigência/caducidade* e o quadro 39, *convenções com cláusulas sobre vigência da convenção*, têm critérios diferentes para os seus apuramentos. No primeiro, são considerados todos os conteúdos das convenções em que, de algum modo, os outorgantes disciplinam o período de vigência: da convenção, da tabela salarial e ou matérias remuneratórias, assim como a entrada em vigor da tabela salarial; enquanto o segundo se reporta, apenas, à disciplina do período de vigência da convenção, propriamente dito.

¹⁸⁵ AC Ródão - Navigator Lenços / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.2ª,2) eficácia retroativa a partir de 1.1.2021 das tabelas salariais de outras cláusulas de expressão pecuniária.

CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021(cl.2ª,6) eficácia retroativa a 1.1.2020.

¹⁸⁶ CC GROQUIFAR-Químicos/SITESE – BTE 3/2021(cl.2.º,2) aumento da Tabela salarial e subsídio de refeição eficácia retroativa a partir de 1.1.2020: AC Ródão - Navigator Lenços / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.) a partir de 1.1.2021.

¹⁸⁷ CC ACRAL/CESP – BTE 16/2021(cl.2).

¹⁸⁸ Por exemplo: CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.2ª).

¹⁸⁹ Por exemplo: AE CARRISBUS/FECTRANS e CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2021(cl.2ª,2); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021(cl.); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021(cl.2) [(=)BTE 28/2020].

de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses, embora existam 5 convenções que fixam essa duração em 24 meses¹⁹⁰.

Quadro 39 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência), 2021 e 2020

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2021			2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>			(169)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
≤ 12 meses	26	20,0%	13
> 12 e ≤ 24 meses	57	43,8%	45
> 24 e ≤ 36 meses	19	14,6%	12
> 36 e ≤ 48 meses	14	10,8%	4
> 48 meses	6	4,6%	25
CT	8	6,2%	5
Total	130	100%	104

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

VI. Em 2021, continuam a surgir convenções que estabelecem o respetivo período de vigência, com a possibilidade de renovação automática por idêntico período (37). Existem durações variáveis: um ano é a situação predominante (29) - o que, relembre-se, corresponde ao regime legal supletivo de vigência temporal, renovável por igual período (art.499.º, n.º 2, do CT)-, surgindo também dois (25)¹⁹¹¹⁹², ou três anos (6).

Noutros casos, são fixadas durações maiores para o primeiro período de vigência, seguido de renovações com menor duração: por exemplo, 5¹⁹³, 4¹⁹⁴ 3¹⁹⁵ ou 2 anos¹⁹⁶ para o prazo inicial com renovações subsequentes de 1 ano (24 em 61 ocorrências) (Quadro 40).

¹⁹⁰ Sobre a tabela salarial com vigência de 24 meses, por exemplo, AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 E AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.3ª,1) e CC CNEF/FNE – BTE 37/2021 (cl.2ª) [(=)BTE 32/2020].

¹⁹¹ Por exemplo, 2 anos/2 AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021(cl.2ª); AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 26/2021(cl.2ª); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021(cl.2ª).

¹⁹² Também assim ocorreu em 2020, ver Relatório da Negociação Coletiva de 2020, pág.134. Diferentemente, nos anos de 2017 a 2019 foi mais comum um período de renovação da convenção de 12 meses, Ver Relatório da Negociação Coletiva de 2017, pág. 105; de 2018, pág. 105 e de 2019, pág. 104.

¹⁹³ Por exemplo, 5 anos/1 AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.3ª 1 a 3).

¹⁹⁴ Por exemplo 4 anos/1 AE MAIS Sindicato/FETESE, MAIS Sindicato/SE e MAIS Sindicato/STSS – ambos BTE 9/2021(cl.3ª).

¹⁹⁵ Por exemplo 3 anos/1 AE ISCTE / STFPSSRA – BTE 1/2021(cl.) e AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.).

¹⁹⁶ Por exemplo 2 anos /1 CC AES/FETESE e CC AES/STAD – ambos BTE 4/2021(cl.2ª,2); AE SECIL/FEVICOM – BTE 24/2021(cl.2ª); CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021(cl.3ª).

Quadro 40 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação), 2021 e 2020

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2021			2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>			(169)
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções
6 meses	0	0,0%	0
12 meses	29	47,5%	19
24 meses	25	41,0%	24
36 meses	6	9,8%	5
48 meses	0	0,0%	1
60 meses	0	0,0%	1
CT	1	1,6%	1
Total	61	100%	51
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	37	60,7%	31
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	24	39,3%	20

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

VII. Ainda no que toca à aplicação da convenção, o Código do Trabalho (art.º 502.º) disciplina o regime da suspensão da vigência da convenção, em situação de crise empresarial ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, quando essa suspensão seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Em 2021, foram publicados 17 acordos de suspensão, parcial, da vigência de convenção. As amplitudes temporais (da suspensão) oscilam, entre dois e quatro anos, regulando, de igual modo, a vigência das respetivas tabelas salariais. A situação mais comum é a redução percentual de matéria salarial, estabelecendo critérios de revisão da tabela salarial por períodos de dois¹⁹⁷ a quatro anos, com a previsão de um crescimento progressivo dependendo da situação da empresa¹⁹⁸. Há também, dois casos de congelamento salarial temporário¹⁹⁹. O regime de suspensão, porém, não se esgota nestes dois domínios, pelo contrário, a sua abrangência alarga-se à gestão dos tempos de trabalho e evolução da carreira dos trabalhadores, entre outros pontos. Tal justifica a sua análise em capítulo autónomo²⁰⁰

¹⁹⁷ AE SATA Internacional/SPAC – BTE 22/2021(cl.3ª).

¹⁹⁸ AE PORTUGÁLIA/SITAVA, PORTUGÁLIA/SIPLA, AE TAP/SIMA, AE TAP/Secon, AE TAP/SITEMA – todos BTE 7/2021(cl.6ª) e outros acordos de suspensão celebrados pelas duas empresas; AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021(5.6.2 e Secção 4 - tabela 5.12.1).

¹⁹⁹ Os AE Easyjet Airline Company/SNPVAC e Easyjet Airline Company/SPAC – ambos BTE 25/2021(cl.1ª e 1.3).

²⁰⁰ Ver *infra* 4.4.4.7.

4.4.4.4 Caducidade e sobrevivência

I. A regulação das matérias da caducidade e da sobrevivência tem pouca expressão, uma vez que predomina a previsão de renovação automática até nova convenção. Em 2021, num total de 208 convenções, 16 regulam a sobrevivência e a caducidade, incluindo 8 que remetem para a lei, 2 que fixam 12 meses de sobrevivência, conforme dispõe o art.501.º, n.º 3, do CT²⁰¹ e uma outra que exclui expressamente a sobrevivência, em caso de caducidade da convenção²⁰². Há também situações em que o período máximo, incluindo processo de negociação, é fixado em 18 meses de sobrevivência²⁰³ (1) (art.501.º, n.º 5, do CT). Existem 4 convenções que permitem o regime de sobrevivência até 24 meses, 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 convenção²⁰⁴, se não for viabilizada aquela arbitragem (ver Quadros 41 e 42).

A publicação da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, passou a exigir, para além de proposta negocial global, que dela conste a fundamentação sobre “motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”; (art.500.º, n.º 2, do CT). Em 2021, na larga maioria dos casos, o tema é afluído de modo muito geral, com simples referências à necessidade de fundamentação da denúncia da convenção²⁰⁵ (25 em 73 que admitem a denúncia).

Quadro 41 - Convenções publicadas com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2021 e 2020

SOBREVIGÊNCIA - 2021						2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>						<i>(169)</i>
Duração	AC	AE	CC	Total	%	
24m	0	0	4	4	25,0%	2
18m	0	1	0	1	6,3%	0
12 a 18 m	0	0	0	0	0,0%	1
Até conclusão da arbitragem voluntária	0	0	0	0	0,0%	2
60d+conciliação ou mediação nos termos do CT	0	0	0	0	0,0%	1
12m	0	2	0	2	12,5%	2
CT	4	3	1	8	50,0%	10
Outros	0	1	0	1	6,3%	
Totais	4	7	5	16	100%	18

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

²⁰¹ AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.2ª,4).

²⁰² AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2021(cl.5.ª), nesse sentido ver art.º 501.º, nº 2, CT

²⁰³ AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (3ª,2).

²⁰⁴ Os CC CAP SETAAB – BTE 18/2021; AHS A SETAAB – BTE 18/2021; AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 e AABA/SETAAB – BTE 21/2021(todos cl.3ª).

²⁰⁵ Por exemplo, AC CAP Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl.2ª,3).

I. O próximo quadro identifica as convenções que se referem à sobrevivência e/ou à caducidade. No conjunto das 8 convenções que preveem expressamente a caducidade, encontramos 6 (dos quais 3 são paralelos) cujas disposições indicam expressamente os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade²⁰⁶. A este propósito cumpre recordar que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro aditou os aspetos relativos à “parentalidade e a Segurança e Saúde” (no art.501º, n.º 8 do CT) ao conjunto de matérias cujos efeitos permanecem na esfera jurídica dos trabalhadores, até à celebração de nova convenção ou à emissão de decisão arbitral, na ausência de acordo das partes²⁰⁷. Em 2021, porém, e pelo segundo ano consecutivo, não existe qualquer menção convencional a estes dois tópicos. Observam-se, fundamentalmente, duas modalidades de regulação:

- menção de apenas uma parte das matérias previstas na lei²⁰⁸;
- Indicação de apenas alguns dos pontos referidos na lei, mas com aditamento de outras matérias²⁰⁹.

²⁰⁶ A diferença de conteúdos conduz a subtotais não coincidentes nos três grupos: sobrevivência, previsão expressa e efeitos da caducidade (Quadro 42).

²⁰⁷ Ver. *supra* 2.2.

²⁰⁸ Nesse sentido, os AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021) Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021 e Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021, todos (cl.3ª,7) incluem a retribuição efetiva, a atualização das pensões de reforma e de sobrevivência, referindo “sem prejuízo do disposto na lei”.

²⁰⁹ Em caso de caducidade e até à entrada em vigor de nova convenção, o AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021(cl.2ª,5), mantém retribuição, duração do tempo de trabalho, carreiras e enquadramento profissional; progressão na carreira ; regime proteção social; o AE GNB/STAS - BTE 39/2021(cl.3.º,43) mantém promoções, progressões salariais, duração do tempo de trabalho, dispensas; duração das férias; subsídio de refeição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma; prémio de permanência. De AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (3ª,10) fixa que estes direitos vigoram até a entrada em vigor de nova convenção ou, pelo prazo de 18 meses. Inclui ; progressões salariais; duração das férias; subsídio de refeição; complemento do subsídio por doença; seguros de saúde e de vida; plano individual de reforma; prémio de permanência, apoio escolar, condições dos delegados e dirigentes sindicais [(=) AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.3ª,4)].

Quadro 42 - Convenções publicadas em 2021 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - 2021										comparação com a convenção anterior (16/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Paralelos	CADUCIDADE			
			Sec				Sobrevigên- cia	Previsã o	Efeitos	
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021	CT	sim	sim	novo BTE 20/2011
5	AE	Alteração	R	OPART	CENA-STE	0	Não há	sim	0	(=) BTE 40/2020
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021	CT	sim	sim	novo BTE 3/2009
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	0	CT	0	0	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	0	CT	0	0	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	0	CT	0	0	novo
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021	CT	sim	sim	novo BTE 20/2011
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	0	12m	sim	sim	novo
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	0	24m	0	0	(=) BTE 31/2020
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	0	12m	sim	0	novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	0	24m	0	0	(=) BTE 17/2020
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0	24m	0	0	(=) BTE 29/2020
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	0	24m	0	0	(=) BTE 11/2019
27	CC	Revisão Global	M	ANCIA	FETESE	0	CT	0	0	(=) BTE 30/2019
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	0	CT	0	0	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	0	0	sim	sim	novo
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	0	18m	sim	sim	altera BTE 44/2018
TOTAL de Convenções: 17							16	8	6	

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

IV. Quanto à cessação da vigência da convenção, o Código do Trabalho permite a possibilidade de revogação por acordo entre as partes ou por caducidade (art.502.º, n.º 1, do CT). Em 2021, tal como em 2020, não foi publicado qualquer acordo de revogação [conforme o art.502º, n.º 1, a), do CT]. E também não foi publicado qualquer aviso de cessação de vigência da convenção²¹⁰, conforme o previsto no art.501.º, do Código do Trabalho de 2009.

²¹⁰ Cfr. 3.1.4.

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

I. O artigo 482.º, n.º 5, do Código do Trabalho, admite que as convenções estabeleçam cláusulas de articulação que possibilitem a aplicação de mais de uma convenção coletiva, em simultâneo, às mesmas situações jurídicas, com preterição dos critérios de preferência consagrados nos números iniciais desse mesmo artigo, os quais visam a aplicação, em cada momento, de apenas uma convenção coletiva (art. 482.º, n.º 1, do CT). Por outro lado, as convenções preveem, amiudadas vezes, outras disposições, de natureza transitória, que pretendem salvaguardar direitos adquiridos, traduzidos na manutenção de regimes previstos em convenções coletivas anteriores para alguns grupos de trabalhadores, com efeito equivalente ao do artigo 503.º, n.º 4, do CT ou através da previsão de regimes diferenciados para esses universos fechados. É comum essas disposições transitórias não se limitarem a salvaguardar direitos adquiridos, mas estabelecerem verdadeiras disposições transitórias formais e materiais, mantendo em vigor regimes convencionais. Por essa razão, afigura-se pertinente manter a separação entre cláusulas de articulação e disposições transitórias, embora nalguns casos seja uma operação complexa em virtude da sua utilização conjunta, nomeadamente, no caso de sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de diferente nível.

II. Quanto às cláusulas que tratam da articulação ou conjugação de disposições de várias convenções, ainda que algumas dessas disposições possam não se reconduzir às situações previstas no art.º 482.º, n.º 5, do CT²¹¹, são identificadas em seis ocorrências. A repartição de 2021 é apresentada no quadro seguinte.

²¹¹ A propósito da concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, prevê-se a possibilidade de as convenções regularem a aplicação de convenções de diferente nível [alínea a)] ou a conjugação de regras provenientes de diversas convenções, remetendo a regulamentação de certas matérias para outras convenções [alínea b)].

Quadro 43 - Cláusulas de articulação (2021)

CLÁUSULAS DE ARTICULAÇÃO - 2021 (6/208)									
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Empregadores	Sindicatos	CT	Observações	Comparação com a convenção anterior
			Sec						
5	AC	Revisão Global	J		MEO e outras	SINTTAV e outros	art. 482º, 5, a)	Cl. 103ª e 104ª - a alguns trabalhadores continua a aplicar-se o AE da PT Comunic, quanto a regimes complementares de segurança social, diuturnidades(...).	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	FSIB	artigo 482º, 5, a), CT	99ª articulação com ACT da banca para promoção obrigatória por antiguidade vencida até a publicação do BTE 5/2021	novo BTE 20/2011
6	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	MAIS Sindicato	artigo 482º, 5, a), CT	99ª articulação com ACT da banca para promoção obrigatória por antiguidade vencida até a publicação do BTE 6/2021.	novo BTE 3/2009
12	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	SBN-F	artigo 482º, 5, a), CT	99ª articulação com ACT da banca para promoção obrigatória por antiguidade vencida até a publicação do BTE 12/2021	novo BTE 3/2009
29	AC	Revisão Global	A		ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	art. 482º, 5, a)	19ª,1- limites ao PNT dos trabalhadores abrangidos pelo AC são 40H/semana conjugados com os CCT outorgados pelo SETAAB em cada região.	(=) BTE 33/2020
16	AE	Alteração salarial e outras	C		LEICA	FEVICOM	art. 482º, 5, a)	Cl. Prévia, 2 - para além do presente AE, aplicar-se-á o CC para a Indústria Vidreira.	(=) BTE 18/2018

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

NOTA: Cláusulas de articulação em 2020: 6/169

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

Em 2021, assinalam-se 23 convenções que disciplinam regimes transitórios (face a 21 em 169 de 2020), os quais estão presentes também em primeiras convenções. À semelhança de anos anteriores, este facto parece indiciar que os trabalhadores estavam anteriormente abrangidos por IRCT (Quadro 44).

Quadro 44 - Regimes transitórios 2021

REGIMES TRANSITÓRIOS - 2021 (23/208)							
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	Observações	convenção anterior
1	CC	Alteração salarial e outras	Q	CNIS	FNSTFPS	97ª,2, reposição de aumentos salariais entre jan.2020 e set.2021	altera BTE 1/2020
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	36ª, A opção por reposicionamento retributivo já existentes, não consome os pontos decorrentes do sistema de avaliação de desempenho	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	103ª ; 104ª, manutenção dos direitos dos regimes profissionais complementares, enquanto não forem negociados novos	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	98.º trabalhadores admitidos após 2008, inscritos na SS até à data da publicação deste AC, e que beneficiam de plano de pensões de contribuição definida, manterão esse benefício como universo fechado. O valor das contribuições é repartido 1,5%/empresa 1,5%/ trabalhador	altera BTE 20/2011
5	AC	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	86ª em 2021 análise da redução progressiva do PNT diário e semanal	altera BTE 25/2012
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	56.º e 60.º Trabalhadores admitidos até dez.2020 e horário (= ou+) 25H/semana, têm direito a assistência médica, incluindo o seu agregado familiar. A partir de 2021, só trabalhadores com 35H/semana, mas não o seu agregado familiar (contribuição 1,5% retribuição);64.º trabalhadores reformados até junho 2020, mantêm direitos de AE anterior.	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	56.º e 60.º Trabalhadores admitidos até dez.2020 e horário (= ou+) 25H/semana, têm direito a assistência médica, incluindo o seu agregado familiar. A partir de 2021, só trabalhadores com 35H/semana, mas não o seu agregado familiar (contribuição 1,5% retribuição);64.º trabalhadores reformados até junho 2020, mantêm direitos de AE anterior.	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	56.º e 60.º Trabalhadores admitidos até dez.2020 e horário (= ou+) 25H/semana, têm direito a assistência médica, incluindo o seu agregado familiar. A partir de 2021, só trabalhadores com 35H/semana, mas não o seu agregado familiar (contribuição 1,5% retribuição);64.º trabalhadores reformados até junho 2020, mantêm direitos de AE anterior.	novo
9	AE	Alteração e texto consolidado	H	STCP	STTAMP	69ª. Trabalhadores admitidos na STCP, antes do AE BTE 38/2007, (+) 3 dias de dispensa e atribuição de complemento de assistência na doença e nas pensões de reforma	altera BTE 38/2007
13	CC	Alteração salarial e outras	P	CNEF	SIPE	cl.70ª Critérios específicos para reclassificação dos trabalhadores, abrangidos p/ este CC em data anterior a jan.2020 ; cl. 71.ª admite o adiamento da atualização salarial, de set.2020 para jan.2021, nas empresas que recorrerem ao lay off simplificado .	altera BTE 5/2019
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	68.º, 2 e 3 - reposicionamento nas novas categorias profissionais e pagamentos faseado dos aumentos salariais entre setembro 2021 e de 2022 (n.º4); regras sobre a duração e organização do trabalho e férias em vigor a partir de set.2021	novo
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	Anexo II, extinção de determinadas carreiras, quando vagarem e dois anos após a publicação do AE ;	novo
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	Anexo II - Regime especial de transição para promoção e progressão em novos escalões entre 2022 e 2024	altera BTE 23/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	A progressão de algumas categorias de trabalhadores que pertenciam aos quadros da empresa até 31.12.2020, realizam-se, em 2021, conforme os critérios de evolução de 2020.	novo BTE 46/2012
30	CC	Alteração salarial e outras	G	ACA	CESP	transição de categoria dos trabalhadores cujas categorias anteriores foram extintas	novo (BTE 6/2018)
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	(61.º)O valor acumulado de prémios de antiguidade vencidos até 2013, mantido pelos IRCT de 2012, não pode ser absorvido por futuros aumentos salariais; (62.º) os regimes de IHT instituídos antes de 2012 e mantidos até ao presente AE, poderão ser revogados por acordo ou denúncia do empregador (cl.37.º,2)	novo
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITSESE	(51.º) A designação das categorias profissionais anteriores, suprimidas no presente CC, é mantida transitoriamente até à cessação dos contratos de trabalho correspondentes. (52.º) Cessa o direito ao vencimento de novas diuturnidade (anterior BTE 26/2007), o valor das diuturnidades já vencidas é incorporado no ordenado base do trabalhador	Altera BTE 28/2008
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	(cl. 57.º) trabalhadores reformados até 1-1-2012 mantêm actualização das pensões do IRCT à data da reforma. (59.º)antem-se valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31-12-2013, p/ CC anterior (BTE 32/2008)IRCT de 2012, não pode ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial; (60.º) valor dos suplementos concedido p/ IRCT anterior, até 31-12-2011, mantém-se.	(=) BTE 44/2018

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

NOTA: Regimes Transitórios em 2020: 21/169; 2019: 27/240

(a) Redação comum às convenções paralelas: os AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021, Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021 e Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021, todos (cl.3ª,7).

(b) Redação comum às convenções paralelas: AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 e GesLoures/CESP – BTE 20/2021(Anexo. II, Disp. Transit.).

© Redação comum às convenções paralelas: AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 e OGMA / SITAVA - BTE 41/2021(cl.86.º)

(d)Redação comum às convenções paralelas: AE CARRISBUS/FECTRANS e CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2021(cl.)(Anx II, 21º,2 a 4)

4.4.4.6 Regulamentos e acordos complementares

I. Pelo terceiro ano consecutivo, procede-se à análise da contratação coletiva que remete parte da sua regulamentação para outros instrumentos como regulamentos internos ou acordos complementares, com origem nas convenções coletivas, mas que não revestem a mesma forma.

Recorde-se que se incluem nesta categoria os protocolos adicionais que não são publicados no BTE e os regulamentos internos impostos ao empregador por negociação coletiva ou os regulamentos internos negociados. O propósito desta análise mantém-se o mesmo: conhecer pelo menos as matérias que as partes escolhem como sendo o seu âmbito, em virtude de a falta de publicidade impedir, na maioria dos casos, o conhecimento do seu conteúdo.

O Código do Trabalho (artigo 99.º, n.º 4) prevê que a elaboração dos regulamentos internos da empresa sobre determinadas matérias (relacionadas com organização e disciplina) possa ser tornada obrigatória por convenção coletiva de trabalho, impondo assim essa obrigação ao empregador.

As formulações encontradas são variadas - por exemplo, regulamento interno; regulamentação posterior; protocolo; normativos internos; ordem interna - e envolvem:

- (i) revogação de normativos anteriores, por via de uma cláusula da convenção de revogação global, que extingue da ordem jurídica essa regulamentação pretérita que se aplicava às relações laborais no seio da empresa;
- (ii) remissão para regulamentação posterior a definição ou densificação de determinado regime jurídico;
- (iii) suspensão temporária da vigência de regulamentos e normativos em vigor na empresa, solução também encontrada em 2020

II Em 2021, existem 51 convenções que remetem a disciplina de certas matérias para outros instrumentos ou preveem a sua revogação, ainda que nem todas as cláusulas remissivas tenham a mesma importância, não sendo, por isso, contabilizadas as simples referências a regulamentos internos do empregador em geral, mas apenas aqueles em que se observam desenvolvimentos ou referências a temas específicos²¹². O quadro seguinte dá nota de um crescimento de ocorrências, face ao ano anterior, mantendo-se constante a primazia dos acordos de empresa (quadro seguinte).

²¹² As convenções com regulamentação mais específica encontram-se identificadas em nota deste segmento do relatório.

Quadro 45 - Regulamentos e acordos complementares por tipo (2021 e 2020)

Regulamentos e Protocolos previstos em convenção - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					<i>(169)</i>
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	1	16	0	17	8
Revisão Parcial	0	10	2	12	4
Revisão Global	4	10	8	22	18
TOTAL	5	36	10	51	30

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

De outra parte, a convenção coletiva continua a remeter para um campo de intervenção complementar em vários domínios. Destaca-se o tempo de trabalho²¹³, a segurança e saúde no trabalho²¹⁴, fardamento²¹⁵, mobilidade²¹⁶, avaliação de desempenho²¹⁷. Diferentemente, no que toca à proteção de dados e dever dos trabalhadores de cumprimento desta matéria, a convenção remete para o regime legal²¹⁸ (cfr. Quadro 46).

Nalgumas situações prevê-se que a convenção coletiva se impõe aos regulamentos internos. Por vezes existe apenas uma norma de prevalência da convenção coletiva sobre os regulamentos internos²¹⁹ com o mesmo valor da convenção coletiva em abstrato²²⁰ ou, simplesmente, reconhecendo a sua existência, mas sem o valor da convenção²²¹. Noutras verifica-se a remissão para revisão de regulamento posterior, a estabelecer num prazo específico²²², ou a exigência do empregador

²¹³ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl. 60ª, 5) chamada acidental; e AE GNB/STAS - BTE 39/2021 teletrabalho (cl. 16.ª) e jornada continua (cl. 24ª).

²¹⁴ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021(cl.71ª,4 e 72ª, b) e f) e os CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021; CC FAPEL/COFESINT e FAPEL/FETESE – ambos BTE 24/2021(cl.31ª,3) sistemas de controle de alcoolemia.

²¹⁵ AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021(cl.53ª,1).

²¹⁶ AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021(cl.76ª).

²¹⁷ Por exemplo , AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021(cl.26.º) e paralelos; AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl.42.º).

²¹⁸ AE AGERE/SINTAP – nos dois casos, a cláusula 7ª, 4 e AE BRAVAL/SINTAP – ambos – BTE 1/2021 (cl.7ª, 4).

²¹⁹ AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021(cl.86.º) revoga a regulamentação interna contrária ao AE; e AE OGMA / SITAVA – BTE 41/2021(cl.8.ª, 1) e paralelos, “até nova regulamentação interna, mantém-se a regulamentação interna da empresa, que não contrarie o AE”.

²²⁰ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos – BTE 1/2021 (cl.53ª,2), regulamento de fardamento a negociar 120 dias após a publicação da convenção.

²²¹ AE INCM/SINTTAV - BTE 39/2021(declaração), reconhece o regulamento de carreiras e categoriais que decorre de AE anterior, mas sem valor da convenção.

²²² AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 83.º) regulamento de avaliação a definir no prazo de 180 dias. Os AE Portugalá / SIPLA e Portugalá / SPAC – ambos BTE 44/2021 (memorando de entendimento para revisão do Regulamento interno ajudas de custo - n.º 3).

apresentar uma proposta em determinada data²²³ e, ainda, a obrigação de negociar determinada matéria²²⁴.

Para além de convenções que estipulam a revogação dos acordos e regulamentos anteriores contrários à convenção²²⁵, existem outras que, em 2021, determinam a suspensão temporária desses normativos internos, com amplitude temporal idêntica à estabelecida para a convenção correspondente²²⁶.

Importa também dar nota das situações em que a convenção densifica o figurino legal relativo a regulamentos internos sobre organização e disciplina no trabalho (art.99.º do CT), impondo a observância de critérios materiais - respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e o favorecimento da compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador²²⁷. Noutro plano, a convenção concretiza, amiúde, as modalidades de participação das estruturas de representação dos trabalhadores para além do que a lei exige (art.º 99.º, nº 2 CT), estabelecendo que os regulamentos devem ser enviados para conhecimento, audição²²⁸, auscultação prévia²²⁹e, até, negociação²³⁰ e procura de consenso²³¹ com o Sindicato. Mas em todo o caso, não constituem verdadeiros acordos.

Acresce que a contratação coletiva remete para regulamentos internos como fonte de deveres dos trabalhadores²³² ou de ambas as partes²³³. Assim sucede, no regime de deslocações e ajudas de

²²³ AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021(cl.4ª) a empresa deve apresentar proposta de regulamento interno no prazo de 180 dias e enviá-los aos sindicatos.

²²⁴ AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021(cl.53ª,1), 120 dias para negociar o regulamento de utilização de fardamento.

²²⁵ Por exemplo, AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(Anx. III, art. 17º); AE GNB/STAS - BTE 39/2021(cl.11.º) revoga os regulamentos anteriores ou contrários. Sentido idêntico, AE INOVA/SINTAP E INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(Anexo II, cl.25.º).

²²⁶ Por exemplo, AE PORTUGÁLIA/SNPVAC e AE PORTUGÁLIA/SPAC – ambos BTE 9/2021(cl.1ª e 5ª,2); e AE TAP/SPAC e AE TAP/SNPVAC – ambos BTE 9/2021 (cl.1ª e 4ª,2).

²²⁷ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.7ª); AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021(cl.8.º) e paralelo.

²²⁸ AE GNB/STAS - BTE 39/2021 (66ª) associações sindicais devem ser ouvidas s/normativos internos (11.º,16º, 38.ºe 52.º); GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021(cl.4ª) empresa deve “tomar em consideração as sugestões da comissão sindical ou delegados sindicais” e justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

²²⁹ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.7ª) AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021(cl.8.º) e paralelo- auscultação prévia de sindicatos outorgantes e comissões de SST.

²³⁰ AE INCM/SINTTAV - BTE 39/2021(cl. declaração), revisão da regulamentação sobre categorias e carreiras objeto de negociação com sindicato outorgante.

²³¹ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.7ª,2).

²³² AE INOVA/SINTAP E INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021 (cl. 10.º, p)).

²³³ AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (Anx. III, art. 17º) “regulamento de avaliação onde estão definidas as obrigações e deveres das partes”.

custo²³⁴, uso de fardas e fatos de trabalho²³⁵, bem como os regulamentos de alcoolémia²³⁶, apoios sociais²³⁷ e a previsão de planos de igualdade²³⁸, que são objeto de regulamentação específica. Na maioria das situações a convenção fixa alguns parâmetros a atender na emissão do regulamento interno, situação muito comum no âmbito da avaliação de desempenho²³⁹.

Noutros casos remete-se para acordo entre o empregador e os sindicatos o desenvolvimento ou densificação de alguns regimes relativamente a temas consagrados no articulado da convenção. De igual modo se prevê que por regulamento interno sejam estabelecidas as condições de utilização de ferramentas digitais e garantia de tempos de descanso²⁴⁰. Entre os exemplos de regulamentação posterior encontramos, ainda, os códigos de conduta²⁴¹ do empregador, que sendo fonte de obrigações dos empregadores e dos trabalhadores podem ter implicações na existência de ordens consideradas ilegítimas e que devem ser transmitidas por escrito²⁴².

O quadro seguinte procura ilustrar os principais tópicos mencionados nas convenções, em 2021.

²³⁴ AE GNB / STAS - BTE 39/2021 (cl.38.º e 52.º) definição de “normativos internos” para abonos e ajudas de custo.

²³⁵ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos – BTE 1/2021 ((cl.53ª,1), obrigação do uso de fardamento e equipamento de proteção individual.

²³⁶ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl.59.º,12) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl.59.º,12) prevê a dispensa de emissão de regulamento interno sobre alcoolemia se cumprir as regras previstas no AE. A convenção coletiva apresenta-se como subsidiária em relação do regulamento do empregador [(=) BTE 12/2020 e BTE 28/2020]. CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021 (cl.31,3) e paralelos, prevê regulamento para instituir sistemas de controlo de alcoolemia; CC ANIL / FESETE - BTE 40/2021 (cl.68.º,4).

²³⁷ AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl.76.º a 79.º); apoios sociais a definir pela empresa em procedimentos internos.

²³⁸ AC Ródão - Navigator Lenços / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 7ª q).

²³⁹ Define critérios e parâmetros para elaboração do regulamento de avaliação - AE UMP/SEP – BTE 19/2021 (cl.9ª,6.), e AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl.8ª) e paralelos.

²⁴⁰ Por exemplo, AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (23ª,3) [(=) Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.21ª)].

²⁴¹ AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 E AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021 (cl.13ª,5), código de conduta sobre a proibição do assédio. Outras cinco convenções reproduzem o dever legal do empregador adotar códigos de boa conduta para prevenção do combate ao assédio em empresas com mais de 7 trabalhadores: CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl.10.ºk) e l) ; AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl.8ª,1,l)) AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 26/2021 (cl.8ª,1,l); AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021 (cl.8ª,1,l) CC AHS/SETAAB – BTE 18/2021 (cl.11ª,) 11ª, 1 b, l, m; 13ª, 1 c).

²⁴² AE GNB/STAS - BTE 39/2021 (cl.63.º) [(=) BMO PORTUGAL/SNQTb – BTE 5/2019].

Quadro 46 - Regulamentos e protocolos previstos nas convenções por tópico (2021)

Regulamentos e Protocolos previstos nas convenções, por tópico, 2021										
Total de Convenções que estabelecem Regulamentos e Protocolos: 51/208										
Tipo de Convenção	Remissão para regulamentação posterior							Suspensão da vigência de regulamentos	Regul. revogado em convenção	TOTAL
	Avaliação de desempenho /Evolução Profissional	Organ. tempo de trabalho	Segurança e Saúde Trabalho	Prestações Sociais Complementares	Carreiras e Categorias Profissionais	Remunerações e outras retribuições	Outras situações			
AC	3	1	0	0	3	0	2	0	0	5
AE	11	6	3	6	2	4	2	8	9	36
CC	0	0	8	1	0	0	0	0	0	10
TOTAL	14	7	11	7	5	4	4	8	9	51

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

4.4.4.7 Suspensão da vigência da convenção

I. No presente relatório, e pela primeira vez, são analisadas as situações de suspensão da vigência da convenção coletiva, previstas no art.º 502.º do Código Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto²⁴³. Na configuração do regime, a lei prevê que o acordo de suspensão seja total ou parcial, devendo mencionar expressamente (n.ºs 2 e 3):

- os fundamentos, associados a crise empresarial, mas desde que indispensável para preservar a viabilidade da empresa e a subsistência dos postos de trabalho (n.ºs 2 e 3, CT);
- o prazo de suspensão e (art.º 502.º, n.º 3, CT);
- os efeitos dela decorrentes (art.º 502.º, n.º 3, CT).

O aprofundamento do tema é relevante face à publicação em BTE, em 2021, de 17 acordos de suspensão de aplicação parcial de acordos de empresa de quatro empresas do setor da aviação. Três delas pertencem ao Setor Público empresarial²⁴⁴ e uma outra é uma empresa privada²⁴⁵.

No contexto normativo houve ocasião de mencionar a RCM n.º 3/2021, de 14 de janeiro onde o Governo declara as empresas do grupo TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SGPS, SA, TAP, SA, a

²⁴³ Entre nós, o Decreto-Lei n.º 353-H/1977, de 29 de agosto, já previa a suspensão de IRCT para empresas declaradas em situação económica difícil.

²⁴⁴ As empresas: Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP); Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA, SA) (Portugália); SATA Internacional - Azores Airlines, SA (SATA).

²⁴⁵ Trata-se da empresa Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal (Ryanair). A mesma empresa celebrou também uma primeira convenção com outro sindicato AE RYANAIR/STTAMP – BTE 17/2021, onde se determina o congelamento de salários até 2024 (n.10). Também os AE Easyjet /SNPVAC e Easyjet /SPAC – ambos BTE 25/2021 - aditam uma adenda à sua convenção inicial que, embora não promova a suspensão de convenção, estabelecem alguns pontos convergentes, como é o caso do congelamento salarial das componentes remuneratórias (cl.1ª;1.2ª) e um novo regime de trabalho a tempo parcial da iniciativa da empresa, “contrato 8/12”, com períodos de atividade e inatividade previamente determinados (cl.2ª, Anexo I, cl.1ª).

Portugália, SA e a Cateringpor, SA, em situação económica difícil e o Despacho n.º 818-A/2021, 14 de janeiro, DRE n.º 12/2021, 1.º Supl., Série II, 19-01-2021, que estabelece o planeamento metodológico, bem como a amplitude permitida nas medidas a adotar. Por conseguinte, os acordos outorgados por aquelas duas empresas encontram-se parametrizados por estes diplomas, para além do regime estabelecido no Código do Trabalho²⁴⁶.

As designações destes acordos são variáveis: “acordo temporário de emergência”²⁴⁷; “acordo temporário de emergência e alteração”²⁴⁸, “suspensão parcial e outras”²⁴⁹ ou, simplesmente “suspensão”²⁵⁰. Por outro lado, alguns são acordos paralelos, celebrados com a mesma empresa, que, por vezes, se conjugam com a publicação de outros instrumentos situados no mesmo perímetro subjetivo²⁵¹. Assim se verifica numa revisão parcial de convenção²⁵², bem como em memorandos de entendimento para a regulação diferida de um conjunto de matérias²⁵³.

Num outro plano, mas ainda com respaldo na mencionada RCM n.º 3/2021, de 14 de janeiro e no Despacho n.º 818-A/2021, existe um conjunto de deliberações adotadas pelos Conselhos de Administração das Empresas abrangidas por aqueles diplomas que fixa um regime sucedâneo, aos trabalhadores não filiados²⁵⁴. Existe também uma outra deliberação, mas desta vez dirigida a todos os trabalhadores da empresa e com conteúdo normativo específico²⁵⁵.

²⁴⁶ Como se verá, a Cateringpor, SA não outorgou acordos de suspensão, mas o seu conselho de administração aprovou um regime sucedâneo.

²⁴⁷ Por exemplo, AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 8/2021.

²⁴⁸ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021.

²⁴⁹ Os AE SATA Internacional/SPAC – BTE 22/2021; SATA Internacional/SITAVA – BTE 31/2021 e SATA Internacional / SNPVAC – BTE 35/2021.

²⁵⁰ AE PORTUGÁLIA / SIPLA - BTE 39/2021.

²⁵¹ Por exemplo, os AE TAP/SNPVAC e TAP/SPAC – ambos BTE 9/2021; e os AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 8/2021, PORTUGÁLIA/SNPVAC e PORTUGÁLIA/SPAC – ambos BTE 9/2021.

²⁵² Cfr. AE PORTUGÁLIA/SITAVA–BTE 18/2021 Alt. salarial e outras e texto consolidado, originou o AA Portugália/SITEMA-BTE 25/2021 e conjuga-se com o AE Portugália/SITAVA – BTE 7/2021 “Acordo temporário de emergência”, conforme determina a cl. 105ª daquele AE (BTE 18/2021). Dispõe esta cl.105ª que o Acordo Temporário de emergência (BTE 7/2021) prevalece, quanto às matérias nele previstas e enquanto se mantiver em vigor.

²⁵³ Os AE Portugália / SIPLA e Portugália / SPAC – ambos BTE 44/2021.

²⁵⁴ Cfr. Deliberação do Conselho de Administração da TAP, SA, de 22-02-2021, que aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para os trabalhadores que integram o grupo do pessoal de terra sem filiação sindical ou não abrangidos por acordo de empresa, nos termos do Despacho n.º 818-A/2021, de 14 de janeiro. Foram adotadas deliberações de teor idêntico relativamente aos pilotos e tripulantes de cabine. No mesmo sentido ver as Deliberações do Conselho de Administração da Portugália. Todas publicadas no BTE 9/2021.

²⁵⁵ A Deliberação da Cateringpor - BTE 8/2021, aprova o regime sucedâneo de fixação das condições de trabalho para todos os trabalhadores que integram o grupo do pessoal de terra, independentemente da sua filiação sindical. Tem por objeto a alteração ou suspensão das condições de trabalho aplicáveis na Cateringpor, SA, constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de regulamentos internos (...) ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados ou definidos coletivamente contrárias ao fixado nesta deliberação. O seu âmbito subjetivo é, assim, mais alargado porque abrange todos os trabalhadores da empresa (pois não há notícia de acordos de suspensão publicados).

II. O próximo quadro sistematiza os vários tópicos versados nos acordos de suspensão seguindo, *grossa modo*, os parâmetros estabelecidos na lei, embora com soluções diversificadas, como se dará nota de seguida.

Quadro 47 - Acordos de suspensão da vigência de convenção, por tipo, art.º 502.º, CT, em 2021

CARACTERIZAÇÃO					Suspensão parcial da vigência de convenção art. 502.º CT												
					Temas objeto de suspensão							Vigência da Suspensão	Regimes Transitórios	Regimes Complementares			Comparação Conv. Anterior
BTE (n.º)	Tipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	suspensão da vigência	Retribuição	evolução de carreiras	tempos de trabalho	critérios admissão	contagem da antiguidade	outros	Vig. Do acordo de suspensão	R. Transitórios	Ajustamento da força de trabalho	Retribuição: congelam./ redução	Outros Instrumentos	Convenção Anterior
3	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA					X		X	X				X	(=) BTE 39/2020
7	AE	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	altera BTE 29/2010
7	AE	H	TAP	SIMA	X	X	X	X	X	X		X		X	X		altera BTE 8/2017
7	AE	H	TAP	Secon		X	X		X	X		X		X	X		altera BTE 23/2018
7	AE	H	TAP	SITEMA		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	altera BTE 8/2017
8	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	altera BTE 25/2019
9	AE	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC		X	X	X		X		X		X	X	X	altera BTE 22/2018
9	AE	H	PORTUGÁLIA	SPAC		X	X	X		X		X		X	X	X	altera BTE 40/2020
9	AE	H	TAP	SNPVAC		X	X	X			X	X		X	X	X	altera BTE 13/2019
9	AE	H	TAP	SPAC	X	X	X	X			X	X		X	X	X	altera BTE 24/2018
11	AE	H	RYANAIR	SPAC		X		X			X	X	X	X	X		altera BTE 48/2019
22	AE	H	SATA Internacional	SPAC				X			X	X	X	X	X		altera BTE 37/2019
31	AE	H	SATA Internacional	SITAVA				X			X	X	X	X	X		altera BTE 1/2013
31	AE	H	SATA Internacional	SITAVA				X			X	X	X	X	X		altera BTE 8/2010
35	AE	H	SATA Internacional	SNPVAC				X			X	X	X	X	X		altera BTE 6/2020
36	AE	H	PORTUGÁLIA	SPAC					X	X		X	X				altera BTE 40/2020
39	AE	H	PORTUGÁLIA	SIPLA					X	X		X	X				altera BTE 25/2019
Total					4	10	9	13	6	9	11	17	8	14	14	8	17

III. No que toca aos fundamentos, a pandemia SARS COVID²⁵⁶, e a crise empresarial provocada pela quebra acentuada de atividade no setor da aviação, são versados em todos os acordos. No texto preambular refere-se que a suspensão parcial da convenção se afigura indispensável para superar a crise e, nalguns casos, que a empresa recorreu em simultâneo ao *lay off*, cujo regime requer fundamentos idênticos (art.º 298.º, 1 e art.º 502.º, 2 e 3, CT)²⁵⁷.

A duração da suspensão é variável. Alguns acordos referem a vigência de um ano, com a possibilidade de renovação automática até 2024 ou em data anterior, na eventualidade de revisão integral do atual

²⁵⁶ Quanto às restrições de circulação e à atividade económica determinadas em 2021, ver *supra* nota 1.

²⁵⁷ Há também o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, vulgo “*regime de lay off simplificado*” criado pela Lei n.º 10-/2020, 26 março e retomado pelo Dec. Lei n.º 6-E/2021, 15 janeiro.

acordo de empresa, que dará lugar à caducidade ou revogação do acordo de suspensão ²⁵⁸; outros vigoram até dezembro de 2024 ²⁵⁹; noutros, ainda, delimita-se o âmbito da suspensão a dois anos, 2021 e 2022²⁶⁰ e, na larga maioria das situações, começam a produzir efeitos com a respetiva publicação. Situação distinta se observa nas cláusulas de natureza pecuniária, onde predomina a eficácia retroativa das medidas de suspensão e, até, a redução salarial, com efeitos a 2020²⁶¹ e a janeiro de 2021²⁶². Esta opção não é referida expressamente no art.º 502.º do Código do Trabalho, embora possa ser admitida no caso dos artigos 129.º, n.º 1, d) e 478.º, n.º 1, c), CT.

Na forma, todas as situações foram objeto de depósito (conforme prevê o art.º 502.º, 4, CT). Existem, porém, instrumentos que se reportam a acordos de suspensão pretéritos, mas de que não há notícia de depósito²⁶³ ou que surgem como “apêndice” anexo ao acordo de suspensão publicado em BTE em 2021²⁶⁴.

Por outro lado, todos os acordos de suspensão têm um âmbito parcial, amiudadas vezes acompanhados de regimes sucedâneos, a vigorar durante o período da suspensão. No geral, as matérias objeto de suspensão, vão ao encontro do elenco de temas fixado no Despacho n.º 818-A/2021, e são essencialmente as seguintes:

- aspetos remuneratórios, incluindo complementos salariais, anuidades, diuturnidades²⁶⁵ e, também reduções salariais²⁶⁶;
- gestão e organização dos tempos de trabalho, incluindo trabalho por turnos, banco de horas, trabalho suplementar, regime de escalas²⁶⁷;
- gozo de férias e folgas²⁶⁸;

²⁵⁸ AE TAP/SPAC - BTE 9/2021(cl.3ª,1 e 3 e cl 11ª) AE TAP/SPAC e, em sentido idêntico, o AE PORTUGÁLIA/SPAC AE TAP/SNPVAC e AE PORTUGÁLIA/SNPVAC– todos BTE 9/2021(cl.3ª,1 e 3), todos mencionam a “caducidade do acordo”, os textos outorgados pela Portugália mencionam” salvo se ocorrer a respetiva revogação ou caducidade “(n.1).

²⁵⁹ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (cl.3ª).

²⁶⁰ AE SATA Internacional/SPAC – BTE 22/2021(cl.3ª).

²⁶¹ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (SEC 1-B e SEC 2-6.3.4).

²⁶² Por exemplo, AE Portugália/SITAVA – BTE 7/2021 (cl. 3ª) efeitos a partir de 1.1.2021.

²⁶³ AE RYANAIR/STTAMP– BTE 17/2021, 1ª convenção, apesar de refletir o acordo de emergência celebrado em 19.3. 2021 (14.1), o mesmo não foi depositado.

²⁶⁴ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (Apêndice 2) transcreve o "Acordo de emergência provisório" celebrado em 2020 para o período de julho 2020- 2024, mas que não tinha sido depositado e publicado.

²⁶⁵ Por exemplo, AE PORTUGÁLIA / SIPLA - BTE 8/2021 [cl. 5ª, 1, c)] e AE TAP/SPAC – BTE 9/2021 [cl. 4ª, 1, f)].

²⁶⁶ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (5.6) suspende parcialmente a versão do AE publicado no BTE 48/2019, a qual previa aumentos salariais anuais de 2019 a 2022 e um regime de progressões, que, entretanto, foram suspensos, prevendo-se, ainda, reduções salariais (20%) (5.1 a 5.6). Os vencimentos serão repostos progressivamente partir de jul.2022 (5-6-2). A versão inicial do AE 48/2019, com as alterações introduzidas no BTE 11/2021, será retomada a partir de julho2024 até 2026, na versão constante da Secção 4.

²⁶⁷ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (6).

²⁶⁸ AE SATA Internacional/SPAC – BTE 22/2021(cl.1ª).

- composição das tripulações²⁶⁹;
- Evolução na carreira e enquadramentos profissionais ²⁷⁰;
- condições e ingresso²⁷¹ e critérios de antiguidade ²⁷²;
- Prestações sociais complementares²⁷³.

Em termos simétricos, encontram-se regimes transitórios, nos temas objeto de suspensão, mas com um recorte diferente, a vigorar durante o período de suspensão. Assim se verifica a propósito da gestão e organização do tempo de trabalho, incluindo banco de horas, trabalho suplementar, Isenção de horário de trabalho²⁷⁴, processamento e marcação de férias²⁷⁵, definição de escalas de serviço²⁷⁶, redução do período normal de trabalho²⁷⁷; regime de admissões, evolução de carreira e categorias profissionais e, ainda, sobre prestações sociais complementares²⁷⁸.

Estas regras são frequentemente articuladas com mais dois tópicos: o congelamento e redução de remunerações e outras prestações pecuniárias e planos de reestruturação da empresa, para além, repita-se, do recurso ao regime de *lay off*²⁷⁹.

A maioria das convenções estabelece a redução de remunerações e de várias prestações pecuniárias²⁸⁰, *plafonando*, nalguns casos, o valor da remuneração base isenta de redução retributiva²⁸¹, ou determinando o congelamento de aumentos salariais, com a possibilidade de reanálise anual e a sua reposição faseada, de acordo com o convencionado²⁸². Nas medidas de reestruturação da empresa²⁸³, por vezes designadas de “ajustamento da força de trabalho”²⁸⁴, prevê-

²⁶⁹ Por exemplo, AE SATA Internacional / SNPVC - BTE 35/2021(cl.1ª); AE TAP/SNPVC- BTE 35/2021(cl.1ª).

²⁷⁰ Os AE TAP/SIMA e outros (cl.16ª e ss.), TAP/Seco e outros (cl.13.º) e AE TAP/SITEMA – BTE 7/2021(cl.17.º e ss.) – todos BTE 7/2021.

²⁷¹ AE TAP/SPAC – BTE 9/2021 [cl. 4ª, 1, e]], suspensão do regulamento de recurso à contratação externa de pilotos.

²⁷² AE PORTUGÁLIA / SPAC - BTE 36/2021 (§ único); suspende critérios de antiguidade na companhia (BTE 33/2009 (Anexo I) - Regulamento de admissões, acessos, categorias e Funções, RAACF) e define regime sucedâneo, até 30.11.2021. No mesmo sentido, AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 39/2021[n.º 2, b)].

²⁷³ AE TAP/SPAC – BTE 9/2021(cl.4ª,1 c) suspensão sobre o resgate antecipado do prémio de jubilação; AE PORTUGÁLIA/SIPLA - BTE 39/2021(cl.7ª).

²⁷⁴ AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021 e AE TAP/SPAC – BTE 9/2021(cl.9ª).

²⁷⁵ AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021 (cl.2ª).

²⁷⁶ AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021 (cl.2ª).

²⁷⁷ AE TAP/SITEMA – BTE 7/2021(cl.7.º).

²⁷⁸ AE TAP/SIMA e outros – BTE 7/2021[cl. 5ª, 1, q) ponto 8].

²⁷⁹ Ver *Acordo Memorando de entendimento PORTUGÁLIA/SIPLA* - celebrado em 15.7.2020- BTE 39/2020 (pág. 3485) e prorrogado até 31 de março de 2021 - BTE 3/2021; AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (Introdução-D); e AE TAP/SNPVC – BTE 9/2021(cl. 7ª, 7), fixa a remuneração de referência a considerar em situação de *lay off*.

²⁸⁰ AE TAP/SNPVC – BTE 9/2021(cl. 6ª) e os outros acordos de suspensão celebrados pela TAP; AE Portugal/SITAVA – BTE 7/2021 (cl. 6ª) AE Portugal/SIPLA – BTE 8/2021(cl. 7ª) AE Portugal/SPAC – BTE 9/2021(cl. 8ª); AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (n.º 5); AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021.

²⁸¹ Por exemplo, AE TAP/SITEMA – BTE 7/2021(cl. 6ª, 2).

²⁸² Por exemplo, AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (n.º 5). A sua reposição é feita de forma faseada até julho 2024 (5.6.2). O mesmo acordo impede aumentos salariais entre 1.7.2020 a 31-7-2024 (5.7).

²⁸³ AE TAP/SNPVC – BTE 9/2021(cl. 8ª).

²⁸⁴ AE TAP/SECON – BTE 7/2021(cl. 7ª).

se rescisão amigável²⁸⁵, pré-reforma, licença sem vencimento; transferência definitiva ou cedência ocasional para outras empresas do grupo²⁸⁶; bem como a passagem a trabalho a tempo parcial²⁸⁷.

Embora com menos frequência, mas relacionado com o contexto de crise das empresas envolvidas, prevê-se o congelamento de automatismos²⁸⁸, assim como a redução do PNT²⁸⁹.

Por fim, importa mencionar o facto de vários acordos fecharem o ciclo da suspensão aqui estudado, prevendo expressamente a reposição de direitos e dos regimes temporariamente suspensos, maioritariamente a partir de 2024. O que se traduz em grande parte das situações na reposição de salários e prestações pecuniárias²⁹⁰, de anuidades²⁹¹ ou de organização do PNT²⁹².

²⁸⁵ AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021 (cl.3ª).

²⁸⁶ AE TAP/SNPVAC(cl. 7.ª, 3) e TAP/SPAC –BTE 9/2021(cl. 6.ª, 3); referindo-se apenas a “transferência “AE Portugal/ SNPVAC – BTE 9/2021(cl. 8.ª, 3); AE Portugal/SPAC – BTE 9/2021(cl. 9.ª, 5).

²⁸⁷ Por exemplo, AE TAP/SNPVAC – BTE 9/2021(cl. 8.ª, 2) e AE TAP/SITAVA – BTE 7/2021(cl. 7.ª).

²⁸⁸ AE SATA Internacional/ SPAC – BTE 22/2021 [cl. 3.ª, 1, ii)].

²⁸⁹ AE TAP/SITEMA – BTE 7/2021(cl. 7.ª) – BTE 7/2021.

²⁹⁰ Por exemplo, AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021 (n.º 5) a reposição de salários será faseada até julho 2024 (5.6.2) e fixa novas tabelas salariais a vigorar a partir de 2025.

²⁹¹ Os AE TAP/SIMA e outros, TAP/Secon e outros e AE TAP/SITEMA – todos BTE 7/2021(cl.5ª,4).

²⁹² AE TAP/SITEMA –BTE 7/2021(cl.7.ª, 3).

4.4.5 Tempo de trabalho

Nota prévia

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

Com efeito, o tema é acompanhado pelos relatórios do CRL desde 2015. E, ano após ano, as convenções apresentam uma diversidade de configurações permitida pela autonomia coletiva concedida pela lei.

Em 2021, veja-se, nesse sentido, o conjunto de soluções negociadas nos acordos de suspensão parcial e temporária, de que se deu notícia anteriormente, a propósito das modalidades de organização do tempo de trabalho conjugada, por vezes, com implementação ou revisão de regimes de trabalho a tempo parcial²⁹³. Estas medidas foram articuladas nuns casos com a redução e noutros com o congelamento das prestações retributivas associadas às relações de trabalho, a par do congelamento de carreiras e progressões salariais (cfr. 4.4.4.7 e 3. Salários).

O estudo do tempo de trabalho estrutura-se, como habitualmente, em torno de dois pontos: (i) a duração do trabalho (limites máximos do período normal de trabalho e duração do período anual de férias); e (ii) os regimes de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados, disponibilidade ou prevenção e trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho), incluindo a referência aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores, os horários flexíveis.

²⁹³ Nesse sentido, ver os AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021(cl.1ª e 35ª). suspensão parcial do AE original, que abrange a suspensão do regime do BH, isenção de horário e trabalho suplementar. No mesmo clausulado é regulada um “novo” regime do BH, com uma ligeira alteração comparativamente à versão anterior da convenção.

4.4.5.1 Duração do tempo de trabalho

a) Limites máximos do PNT

I. A definição da duração máxima do PNT, traduzida no limite máximo do período normal de trabalho diário e/ou semanal, surge na maioria das primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2021 (em cerca de 90%). Por comparação com 2020, o quadro seguinte revela um crescimento do número de ocorrências, essencialmente, no que toca às revisões globais (quadro 48).

Quadro 48 - PNT tempo completo, 2021 e 2020 (por subtipo)

PNT tempo completo 2021			2020
<i>Número de convenções publicadas: 208</i>			(169)
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª Convenção	21	28,0%	20
Revisão parcial	7	9,3%	6
Revisão global	47	62,7%	35
Total	75	100%	61

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

II. Na configuração do PNT semanal, as soluções encontradas em 2021 são semelhantes às de anos precedentes. Ou seja, a maioria das convenções (56% - 42 em 75) adota a duração máxima de 40 horas, coincidente com o limite legal (art.203.º, do CT), e cerca de 27% (20 em 75) determina uma duração semanal inferior a 40 horas para todos os trabalhadores. Neste segundo grupo continua a encontrar-se, para além de outros, o setor da Educação (P) (usualmente, 35 horas²⁹⁴) e empresas públicas municipais²⁹⁵.

Em determinados contextos organizacionais continua a ser usual a coexistência de modelos de duração do trabalho diferenciados, distinguindo os trabalhadores administrativos²⁹⁶ daqueles ligados à produção ou áreas operacionais²⁹⁷, fixando-se o PNT com oscilações entre 35 e 40 horas, consoante

²⁹⁴ Por exemplo, AE CINFU / STFPSN e AE CFPIMM/STFPSN - ambos BTE 45/2021(cl.33.º e 35.º, respetivamente).

²⁹⁵ AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021(cl.23.º).

²⁹⁶ Exemplo: AE FCP/CESP – BTE 3/2021 (cl. 14ª).

²⁹⁷ Exemplo, no caso CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl.19ª), distingue os trabalhadores da instrução automóvel daqueles que estão afetos aos serviços administrativos.

os grupos profissionais abrangidos²⁹⁸. Noutros casos, opta-se por estabelecer um regime-regra e outro para determinadas categorias (por exemplo: 38 horas em geral e 35 horas para certas categorias²⁹⁹).

A regulação do PNT diário vai na mesma linha. Assim, a maioria das convenções fixa a duração máxima de 8 horas, coincidente com o limite legal (art.203.º, do CT). Existem, porém, convenções, em particular no setor dos serviços, que fixam a jornada de trabalho em 7 horas diárias³⁰⁰. Em situações excecionais, tais como incêndio, assistência a outros navios³⁰¹ ou pessoas em perigo, ou outra situação de perigo iminente, admite-se que não sejam considerados os limites ao PNT convencionados.

III. Como se vem dando nota em relatórios anteriores, a duração do PNT e o conceito de tempo de trabalho interrelaciona-se cada vez mais com o binómio tempo de trabalho e de não trabalho. Este tópico é referido frequentemente a propósito da conciliação da vida familiar e profissional e o tempo de trabalho e, mais recentemente, tem surgido nas convenções uma outra figura, o direito a desconexão, aprofundado noutra parte deste Relatório³⁰².

IV. Num outro ângulo de análise, destacam-se as situações de redução do período normal de trabalho acordadas entre as partes, dada a sua relevância no conjunto de IRCT negociais outorgados em 2021.

Em primeiro lugar, surge a redução progressiva do período normal de trabalho, num horizonte temporal convencionado³⁰³. Situação diferente respeita à redução temporária do tempo de trabalho³⁰⁴ preceituada nos acordos de suspensão parcial e temporária das convenções do setor aéreo. Esta redução assumiu diferentes formulações: ora concretiza uma redução percentual do PNT³⁰⁵, ora determina a suspensão do regulamento de utilização e prestação do trabalho (RUPT)³⁰⁶, ora determina a fixação de escalas equitativas, num contexto de grandes oscilações na curva de atividade das

²⁹⁸ Exemplo: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl. 19ª).

²⁹⁹ Exemplo: AE AAM/SPGL – BTE 17/2021 (cl. 12ª, 1; 17ª).

³⁰⁰ Exemplo: AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 16ª).

³⁰¹ AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 14ª), prevê um máximo de 14 horas de trabalho, num período de 24 horas.

³⁰² Ver infra 4.4.9.

³⁰³ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (cl. 30ª) prevê a redução de 8 para 7 horas diárias e 40 para 35 horas semanais, a alcançar proporcionalmente até 2024.

³⁰⁴ Já em 2020 foram publicados dois memorandos de entendimento: AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 39/2020 e AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 que dão nota da redução da carga horária diária e semanal em 20%, verificada em resultado a crise na aviação COVID 19.

³⁰⁵ Os AE TAP/SITEMA – BTE 7/2021[cl.7ª)] determina a redução do PNT 15% 2021; 10% 2022; 5% 2023.

³⁰⁶ Os AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 8/2021 e PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 9/2021[cl.5.º,1. a)] determinam a suspensão do regulamento de utilização e prestação do trabalho (RUPT).

empresas³⁰⁷, num contexto de manifesta redução dessa atividade, em virtude da situação pandémica, como, aliás, mencionam os textos introdutórios desses acordos.

V. Também relacionado com a duração da jornada de trabalho, mas, desta feita, configurando uma modalidade de contrato de trabalho (arts. 150.º a 158.º, CT)³⁰⁸, surgem os regimes de jornada de trabalho a tempo parcial. O quadro seguinte revela um crescimento do número de convenções que disciplina o tema na ordem dos 75%, em 2021, face a 2020 (quadro 49).

Quadro 49 – Jornada de trabalho a tempo parcial, 2021 e 2020 (por subtipo)

Trabalho a tempo PARCIAL - 2021			2020 ²⁰
<i>Número de convenções publicadas: 208</i>			(169)
subtipo	N.º convenções	%	N.º convenções
1ª Convenção	13	37,1%	5
Revisão parcial	5	14,3%	1
Revisão global	17	48,6%	14
Total	35	100%	20

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

Para além da reprodução total ou parcial da lei³⁰⁹, várias convenções concedem a prioridade de celebração do contrato de trabalho a tempo parcial a certos grupos de trabalhadores fundado na idade³¹⁰ ou situação familiar³¹¹, densificando aqui o disposto na lei [por exemplo, arts. 35.ª, 1, p); 51.º, 1, b); 55.º; 57.ª; 67.ª, CT], como, de resto, ocorreu em anos precedentes.

VI. De modo mais inovador, destaca-se um modelo de contrato de trabalho a tempo parcial, designado “8/12”, significa que existem 8 meses de atividade e 4 meses de inatividade, durante o ano civil. Por acordo com o trabalhador, esta equação pode ser ajustada, com redução ou aumento de um mês de atividade, em função das necessidades operacionais da empresa (respetivamente, 7/12 ou

³⁰⁷ O AE TAP/SPAC – BTE 9/2021(cl.9.º) prevê a distribuição equitativa do tempo de trabalho entre os pilotos (mas não suspende o RUPT).

³⁰⁸ Na realidade, foi com o Código do Trabalho de 2009 (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro) que se passou considerar nas “Modalidades de Contrato de Trabalho” (SECÇÃO IX) a regulação do Contrato de trabalho a tempo parcial (arts. 150.º a 158.º CT 2009). Diferentemente, o Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto) acolhia o trabalho a tempo parcial na secção III, “Duração e organização do tempo de trabalho” (180.º e 187.º, CT 2003).

³⁰⁹ Por exemplo, AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021(Anexo III, cl.9.ª.) e AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021((Anexo II, cl.17.ª.)) e paralelo reproduzem parcialmente o art.150.ºCT.

³¹⁰ AE ISCTE / STFPSSRA – BTE 1/2021(cl.10.ª,4) idade superior a 55 anos.

³¹¹ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.49.º,2) trabalhadores com filhos menores, deficientes ou familiares dependentes a cargo.

9/12). Na gestão dos períodos de atividade e de inatividade, a definir pela empresa, será consultado o sindicato³¹².

Para além das situações descritas, os acordos de suspensão ou de emergência mencionam as situações de trabalho a tempo parcial³¹³ como uma das formas de “ajustamento (voluntário) da força de trabalho”³¹⁴. Esta solução surge elencada ao lado de outras, como a partilha de postos de trabalho, licença sem vencimento, com direito a regresso, escalas com períodos de descanso mais alargados 4/3, 4/10³¹⁵, pré-reforma³¹⁶. Mas todas se fundam num propósito comum: responder a “necessidades operacionais reduzidas” das empresas de aviação.

b) Duração do período anual de férias

I. A regulação do período de férias é tratada em 38% das convenções publicadas em 2021 (80 em 208) (cfr. quadro seguinte). Em todo o caso, o tema continua a ser versado, preferencialmente, em primeiras convenções e revisões globais [primeiras convenções (23 em 24); revisões globais (44 em 47)], com uma presença residual em revisões parciais (13 em 137).

Quadro 50 - Férias 2021 e 2020 (por subtipo)

FÉRIAS - 2021		2020
<i>Total de convenções publicadas: 208</i>		<i>(169)</i>
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
1ª Convenção	23	17
Revisão parcial	13	12
Revisão global	44	35
Total	80	64

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

³¹² AE Easyjet Airline Company/SNPVAC e AE Easyjet Airline Company/SPAC – ambos BTE 25/2021 (cl.2º e 3ºe Anexo I., respetivamente).

³¹³ Por exemplo, os AE TAP/SITAVA, TAP/SIMA, TAP/Seco e TAP/SITEMA – todos BTE 7/2021(cl.7º 8, respetivamente)

³¹⁴ Nestes casos, a referencia ao trabalho a tempo parcial não é contabilizada no quadro 49, uma vez que, aqui, a figura surge, tão somente, no elenco das medidas voluntárias admitidas no acordo de suspensão com vista a reestruturação das empresas. Não regula o seu regime.

³¹⁵ AE RYANAIR/SPAC – BTE 11/2021(16.2) e AE RYANAIR/ STTAMP – BTE 17/2021 (7.2 e segs) esta norma visa favorecer que parte dos trabalhadores “operem em escalas reduzidas nalgumas bases”.

³¹⁶ Por exemplo, AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 9/2021 (cl.7.º,4).

II. Considera-se, aqui, a duração do período anual de férias, pela sua conexão com a duração do tempo de trabalho (em termos anuais). Sem novidade, encontra-se a habitual diversidade de soluções, dentro da matriz já conhecida: um grupo de convenções reproduz o regime legal (art. 237.º e ss. CT.); outras optam por soluções diferentes, quer alargando o período legalmente previsto, quer, retomando a linha CT/2003, estabelecendo soluções de majoração das férias anuais³¹⁷, em moldes mais ou menos próximos desse regime legal. O que por sua vez dá lugar a quatro grandes grupos.

- i. O primeiro grupo reproduz o regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores, com a duração de 22 dias úteis, sem previsão de qualquer majoração³¹⁸ (22 em 51 convenções; enquanto 29 conjugam 22 dias com majorações).
- ii. O segundo grupo consagra um período anual de férias superior ao mínimo legal de 22 dias, aplicável a todos os trabalhadores independentemente de qualquer condição ou fator (22 em 2021; 26 em 2020). A duração das férias anuais oscila entre 23 (3)³¹⁹, 24 (1)³²⁰ e 25 dias (18)³²¹ dias úteis.
- iii. Integram o terceiro grupo as convenções que consagram um período fixo mínimo (22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função do tempo de serviço, da idade ou de outros fatores:
 - 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente, em função da idade (1³²²), do tempo de serviço (6³²³) ou de outros fatores (5³²⁴);
 - período mínimo de férias de 25 dias, com a possibilidade de aumento em função de idade e assiduidade ou tempo de serviço, com conjugações variadas: mais um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo³²⁵; ou em função da idade do trabalhador (39, 49 e 59 anos)³²⁶.
- iv. Incluem-se no quarto e último grupo, as convenções (26) que consagram um período fixo mínimo (de 22 dias úteis ou superior) e uma majoração variável em função da assiduidade:

³¹⁷ Recorde-se que o CT/2003 consagrou um regime de majoração das férias em função da assiduidade, que permitia o acréscimo de um, dois ou três dias de férias, consoante o número de faltas justificadas dadas pelo trabalhador no ano a que as férias se reportam (art.213.º, 3 e 4). A solução transitou para o CT/2009 (art.238.º, 3 e 4) e foi eliminada pela Lei n.º 23/2012, de 23 de junho.

³¹⁸ Exemplo: AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (cl. 25ª).

³¹⁹ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 43ª).

³²⁰ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021 (cl. 32ª).

³²¹ Exemplo: AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 33ª).

³²² Exemplo: AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021 (cl. 27ª).

³²³ Exemplo: AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 50ª).

³²⁴ Exemplo: AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (cl. 39ª).

³²⁵ Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 48ª).

³²⁶ Exemplo: AE CFPIMM / STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 58ª).

- 22 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (20 convenções³²⁷);
- 25 dias, com possibilidade de majoração, isolada ou conjuntamente com outros fatores, em função da assiduidade (5 convenções³²⁸).

4.4.5.2 Organização dos tempos de trabalho

a) Nota prévia

I. Na organização do tempo de trabalho, aprofundam-se, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível que o Código do Trabalho considera como mecanismos de modulação do Período Normal de Trabalho (PNT): adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e horário concentrado (art. 209.º).

Recorde-se, no essencial, o recorte das três figuras, dentro da tipologia legal (independentemente da designação adotada nas diferentes convenções)³²⁹ :

- 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 horas³³⁰ não determina a definição de horários diferentes, permitindo a prestação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo horário praticado, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar; as horas em acréscimo são compensadas em tempo e/ou em dinheiro, ou seja, mediante (i) a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, (ii) o aumento de dias de férias, (iii) o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou (iv) a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas;

³²⁷ Exemplo: AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cl. 28ª).

³²⁸ Exemplo: AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 27ª).

³²⁹ A experiência de estudo dos conteúdos convencionais tem demonstrado que esta recondução a um dos vários regimes de flexibilização nem sempre se mostra linear ou isenta de dúvidas.

³³⁰ Com a alteração ao Código do Trabalho, conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, deixou de existir o regime de banco de horas individual e foi revisto o denominado banco de horas grupal, mantendo-se a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos.

- o regime de horário concentrado corresponde a um modelo de definição do horário de trabalho nos termos do qual tem lugar a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho conjugada com o estabelecimento de uma jornada diária que excede o PNT diário estabelecido; o regime contempla duas modalidades, uma em que o PNT semanal é concentrado até um máximo de quatro dias de trabalho e outra (só admitida quando prevista em IRCT) em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

II. Segue-se à análise dos regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho, o estudo de outras formas de gestão dos tempos de trabalho reguladas em convenção coletiva: a prevenção ou disponibilidade, o trabalho suplementar, a flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador e, por fim, a isenção de horário de trabalho.

Ao longo deste ponto, e sempre que tal se afigure relevante, far-se-á o contraponto com as observações formuladas nos Relatórios anteriores.

III. Por fim, e a propósito do equilíbrio interno presente em cada convenção, cabe lembrar dois aspetos já conhecidos de Relatórios anteriores e de que se dará nota sempre que oportuno. Por um lado, no que toca à organização do tempo de trabalho, é comum a disciplina convencional estabelecer conexões estreitas, e até um misto de regimes, entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Esta articulação abrange, nalguns casos, a regulação do trabalho por turnos e do trabalho noturno. Por outro lado, subsiste alguma padronização de conteúdos e de soluções convencionadas, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

b) Previsão de diferentes regimes

Os relatórios do CRL têm dado a conhecer a relevância dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas de entre os regimes de flexibilidade. Eles beneficiaram de uma certa expansão entre 2013 e 2017, estabilizaram desde então e tiveram, pelo meio, anos de redução, (30 em 2020, 38 em 2019, 45 em 2018 e 48 em 2017)³³¹. Em 2021, o aumento do número de ocorrências, comparativamente a 2020, reflete o crescimento geral do número de convenções (40 em 2021).

No quadro seguinte localizam-se 26 ocorrências relativas à adaptabilidade e 31 sobre o banco de horas, nas 208 convenções de 2021 (2020, respetivamente, 27 e 12, em 169 convenções).

Quadro 51 - Adaptabilidade e Banco de Horas (2021 e 2020)

ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					(169)
Conteúdos convencionados	tipo				Total
	AE	AC	CC	Total	
Adaptabilidade e Banco de Horas	3	1	12	16	9
Adaptabilidade (apenas)	5	3	2	10	18
Banco de Horas (apenas)	12	0	3	15	3
Total	20	4	17	41	30
Adaptabilidade e Banco de Horas (%) face ao universo de convenções do ano					20%
					18%

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

Na repartição por subtipo, representada no quadro seguinte, continua a ser manifesto o protagonismo das revisões globais, no conjunto das convenções que versam a adaptabilidade e o banco de horas.

Quadro 52- IRCT de 2021 sobre Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS - 2021				
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>				
2021	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total
	11	5	25	41

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

³³¹ Ver *Negociação Coletiva Em Números 2015-2020* e Relatório N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 120-132; em 2020, págs.151.163 <https://www.crlaborais.pt/>.

No plano substantivo, escasseia a renovação de conteúdos nas modalidades de flexibilização da gestão dos tempos de trabalho. Para além das dez primeiras convenções representadas no quadro anterior, a maioria das revisões parciais e globais de 2021 reproduzem o conteúdo já publicado na versão anterior da respetiva convenção, todas publicadas entre 2015 e 2020.

Com efeito, no que toca à adaptabilidade, na larga maioria das convenções, a redação é (=) à versão anterior da mesma convenção. Como novidade em 2021, existem seis primeiras convenções que disciplinam o regime da adaptabilidade, há uma revisão parcial com alterações³³² e nas revisões globais uma altera o regime anterior³³³ e uma outra introduz a figura da adaptabilidade pela primeira vez³³⁴.

O mesmo se passa a propósito do banco de horas. Existem sete primeiras convenções que disciplinam o regime do banco de horas, uma revisão global altera a configuração anterior e uma outra introduz o regime pela primeira vez³³⁵. Existem dois acordos de suspensão parcial de AE que alteram temporariamente o regime em vigor³³⁶. Nas restantes a redação é (=) à versão anterior da mesma convenção.

Tal significa que boa parte das soluções encontradas em 2021 já foram tratadas em relatórios precedentes, para os quais se remete³³⁷.

c) Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. Na perspetiva numérica (quadro 53), observam-se 26 ocorrências sobre adaptabilidade, com uma repartição tipológica distinta da observada em 2020 (onde prevalecia o número de AE), pois a regulação da figura é dominada por CC, em 2021.

³³² CC ANIL(lanifícios) / FESETE - BTE 40/2021(cl.21º).

³³³ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.).

³³⁴ CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10.º,2 e 3) (versão anterior da convenção BTE 21/2007).

³³⁵ Respetivamente, o AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 6-16) e o CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10.º,2 e 3).

³³⁶ Os AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021(cl.1ª e 35ª)

³³⁷ Ver Relatório N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 120-132; em 2020, págs151-163 <https://www.crlaborais.pt/>.

Quadro 53 - IRCT publicados com cláusulas sobre Adaptabilidade, 2021 e 2020

Adaptabilidade - 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		(169)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	2
Acordo de Empresa	8	16
Contrato Coletivo	14	9
Total	26	27

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

Como atrás se deu nota, os contornos do regime vêm sendo consolidados há já alguns anos. Ou seja, a par de uma certa padronização de soluções em função dos setores ou sujeitos outorgantes³³⁸, surge a diversificação de modelos e de equilíbrios ajustados aos vários contextos organizacionais. Assim, para além da modelação dos elementos estruturais do regime – margens de aumento e diminuição das jornadas diária e semanal, período de referência, formas de compensação, fixação de horários –, as partes estabelecem regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas. Por essa razão, continua a ser frequente a introdução de ajustamentos marginais ao quadro legal, como o pagamento de acréscimos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos³³⁹, e não tanto as meras remissões para a lei.

II. Nem sempre é fácil delimitar o regime de adaptabilidade conforme dispõe o figurino legal. Na realidade, é muito comum encontrar-se uma certa proximidade entre o regime convencionado e a figura do banco de horas, parecendo, por vezes, que se combinam elementos das duas figuras³⁴⁰. Noutras ocasiões, disciplinam-se mecanismos específicos³⁴¹.

³³⁸ Por exemplo, as convenções outorgadas pelo SETAAB, CC CAPSETAAB – BTE 18/2021(cl.23ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.19ª) CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021(cl.23ª), entre outros.

³³⁹ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.20ª,10) pagamento de subsídio mensal durante os períodos de alargamento de horário; CC ANCIPA (hortofrutícolas) / FESAHT - BTE 43/2021(cl.22ª).

³⁴⁰ Nesse sentido, AE GNB /STAS - BTE 39/2021(cl.19.º) impõe um limite de 100 horas semestrais para acréscimo do PNT, que deve corresponder em média a 35h semana, no período de referência de seis meses. As formas de compensação são as previstas no art. 208.º, n.º 4 CT. As horas não compensadas, durante o período de referência, são remuneradas com majoração de 20%.

³⁴¹ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.20ª) [(=) BTE 33/2020 e BTE 17/2019]; AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20.º).

Quanto à inserção sistemática do regime de adaptabilidade, embora seja comum a sua previsão em cláusula própria - com designações variáveis³⁴² -, ele pode surgir no quadro da definição do período normal de trabalho³⁴³.

III. Nas convenções de 2021, continuamos a encontrar IRCT em que a aplicação do regime de adaptabilidade carece do acordo do trabalhador³⁴⁴, ou em que este acordo tem como propósito definir os termos da compensação dos períodos de alargamento de jornada³⁴⁵.

Quanto ao âmbito de aplicação do regime, certas convenções circunscrevem a sua aplicação a determinadas categorias de trabalhadores³⁴⁶, enquanto outras o diferenciam em função das unidades de trabalho³⁴⁷.

IV. O CT permite que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até 4 horas diárias e 60 horas semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art.204.º, 1 e 2do CT). Em 2021 localizam-se acréscimos horários essencialmente de 2 e 4 horas diárias e com amplitudes semanais que oscilam entre as 38H e 60H semanais³⁴⁸. A formulação mais vulgar continua a fixar-se nas 2h diárias e 50h semanais³⁴⁹. Outras soluções (cfr. quadro seguinte), podem traduzir-se, designadamente: na limitação da margem de aumento semanal³⁵⁰ eventualmente com manutenção da margem legal de aumento diário³⁵¹.

No quadro seguinte agrupam-se os valores máximos dos acréscimos do PNT diário e semanal convencionados em 2021, assim como os períodos de referência admitidos.

³⁴² “Adaptabilidade”, “regime de adaptabilidade”, “horário adaptado”, “regime especial de horário”, etc.

³⁴³ Por exemplo CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (cl.10ª).

³⁴⁴ É o caso do CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.8.ª) e AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.46ª,1) [(=) BTE 35/2015].

³⁴⁵ CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021(cl.).

³⁴⁶ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.21ª,4); AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20ª) trabalhadores não docentes.

³⁴⁷ AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - - BTE 37/2021(cl.24.ª), trabalhadores em regime de laboração continua.

³⁴⁸ AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.24.ª) 38 H/semana; Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB - BTE 20/2021 (cl.22ª e cl.22ª-A), 60H/semana.

³⁴⁹ Por exemplo CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.23ª) e outras convenções celebradas pelo SETAAB, no setor Agrícola, embora com ligeira redução da margem semanal.

³⁵⁰ AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 18.ª, 4), 40 horas/semana

³⁵¹ AC CAP Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.) AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.).

Quadro 54 - Adaptabilidade - Valores máximos de PNT e Período de referência (2021)

CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE - 2021										
Valores máximos de PNT e Período de referência										
Total de Convenções publicadas: 208										
Total de Convenções que regulam Adaptabilidade: 26										
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
15	3	1	8	10	3	1	6	12	2	1

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

V. O regime de adaptabilidade pressupõe, necessariamente, a determinação de um período de referência a partir do qual se faça o apuramento, em termos médios, do volume horário do trabalho prestado. O Código do Trabalho prevê, supletivamente, períodos de referência de 4 meses (art. 207.º, 1) ou, para certos setores, de 6 meses (art. 207.º, 2), admitindo, porém, que os IRCT possam ampliar essa duração máxima para apuramento do cumprimento do PNT até doze meses (art. 207.º, 1).

Em 2021, a ampliação do período de referência até aos doze meses continua a ser residual³⁵². As amplitudes, embora variáveis, situam-se essencialmente entre os três³⁵³ e os seis meses³⁵⁴. No extremo mais reduzido, localiza-se um período de referência de 8 semanas³⁵⁵.

VI. Integra também a estrutura do regime de adaptabilidade a fixação de horários com jornadas diferentes para vigorar durante o período de referência, a qual cabe, em princípio, ao empregador no quadro do planeamento da atividade e da gestão temporal da prestação.

Essa fixação pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte. Nesta segunda opção, os horários para o restante período serão estabelecidos posteriormente, de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios, respeitando as regras legais sobre a alteração do horário de trabalho (cfr. art.217.º, n.º 2, do CT, os

³⁵² AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20ª) e AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.24ª).

³⁵³ Por exemplo, AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 18ª, 4) três meses; AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.48ª) 4 meses.

³⁵⁴ Por exemplo, CC ANCIPA(hortofrutícolas)/SETAAB CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-A); CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 31/2021 (cl.25.º); CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.12ª) e paralelos[(=) BTE 19/2018]; AE Caravela/STAS- BTE 48/2021 (cl. 18.ª, 1) - 6 meses.

³⁵⁵ AE UMP/SEP- BTE 19/2021 (cl. 46.ª, 1) [(=) UMP/FNE - BTE 3/2017].

novos horários devem ser afixados com a antecedência de 7 dias ou, no caso de microempresa, de 3 dias).

Quanto à determinação de horários encontramos, mais uma vez, soluções de diversa ordem. Ora se repete a solução legal, ora se determina apenas a observância de uma antecedência na fixação do horário de 7 dias³⁵⁶, 14 dias³⁵⁷, 15 dias³⁵⁸ ou 30 dias³⁵⁹. Por vezes, exige-se acordo escrito do trabalhador para redução do pré-aviso convencionado³⁶⁰. Por último, existem convenções que, pelo contrário, nada referem este propósito³⁶¹.

VII. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho é inferior ao PNT acordado, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário corresponda a este, em termos médios.

Para este efeito, a maior parte das convenções estabelece limites máximos para a redução diária (frequentemente, 2 horas³⁶²), salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios dias de descanso³⁶³ ou através do acréscimo de dias de férias³⁶⁴. Nalguns casos, a utilização do crédito de horas que exista a seu favor, pode ser da iniciativa do trabalhador, com o acordo do empregador³⁶⁵.

Um outro ponto que integra a fisionomia da figura respeita às situações em que, no final do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não estejam plenamente compensadas, determinando-se que serão pagas como trabalho suplementar³⁶⁶ ou em singelo³⁶⁷.

³⁵⁶ CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.12^ª6 e 7) e paralelos [(=) BTE 19/2018].

³⁵⁷ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.21^ª,10,c).

³⁵⁸ CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.23^ª,11).

³⁵⁹ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021(respetivamente , cl.22^ª e cl.22^ª-A); CC AGEFE / FEPDES - BTE 44/2021 [cl.32,1,e]].

³⁶⁰ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021(respetivamente , cl.22^ª e cl.22^ª-A) [(=)BTE 30/2020].

³⁶¹ Por exemplo, CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.8.º4-8).

³⁶² Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.20^ª,5) [(=) BTE 33/2020].

³⁶³ Por exemplo, CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.19.º); AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.46.º,2).

³⁶⁴ Por exemplo, CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10^ª,3), mas “sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias”.

³⁶⁵ CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021[cl.8.º,4,c) e 7], para efeito, o empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

³⁶⁶ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021(respetivamente , cl.22^ª e cl.22^ª-A); CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021[cl.10^ª,3,d)]; CC AGEFE / FEPDES - BTE 44/2021(cl.32^ª,4).

³⁶⁷ Pagamento em singelo CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.8.º4,d) e); AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20^ª,5).

VIII. Não é habitual a previsão de compensação pecuniária específica para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, ainda assim localizam-se algumas situações³⁶⁸. Pelo contrário, é muito comum a imposição do pagamento das despesas ou encargos ocasionados pela prática do regime de adaptabilidade, enunciada em termos gerais³⁶⁹, ou de modo específico relativamente ao pagamento de transporte, alimentação, creches³⁷⁰ e outras despesas de apoio ao agregado familiar³⁷¹. E para as horas diárias trabalhadas a mais, que ultrapassem a margem estabelecida para horário diário em adaptabilidade, está previsto, nalguns casos, o seu pagamento também como trabalho suplementar³⁷².

IX. A Lei isenta da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade certas categorias de trabalhadores [grávidas e puérperas e lactantes – art. 58.º do CT –, trabalhador com deficiência ou doença crónica – art. 87.º, 1, a) do CT – e progenitores de menor com idade inferior a três anos - art. 206.º, 3, b), do CT]–, estas regras são reproduzidas amiudadas vezes, com ou sem alargamento a outras situações³⁷³.

De resto, a organização e gestão dos tempos de trabalho tem sido um espaço fértil para previsão de esquemas de tutela para os trabalhadores que integrem um mesmo agregado familiar³⁷⁴. acrescentando-se, nalgumas ocasiões, que deve ser dada prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa deste regime³⁷⁵.

X. No âmbito do tratamento convencional da adaptabilidade encontramos ainda, com regularidade, outras matérias:

- estabelecimento de dispensas de aplicação do regime, em situações s próximas das previsões legais³⁷⁶;

³⁶⁸ O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl.20ª) [(=) – BTE 33/2020], pagamento de subsidio de base mensal, nas semanas de alargamento de horário.

³⁶⁹ CC FAPEL/FETESE– BTE 23/2021(cl.12ª) e paralelos [(=) BTE 19/2018]; refere a compensação económica.

³⁷⁰ Por exemplo, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.22ª-A) – ambos BTE 18/2019 (cl.22ª,5 e 22ª-A, respetivamente) [(=) BTE 30/2020].

³⁷¹ Por exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.23ª,5) pagamento de despesas creches e ATL e cuidados básico s a elementos do agregado familiar.

³⁷² CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.23ª,5) e CC AHSA/SETAAB – ambos BTE 18/2021(cl.18ª,5), são pagas como TS as horas de alargamento do PNT diário, que ultrapassem 2 horas/dia.

³⁷³ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.48ª,1 e 7).

³⁷⁴ Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.23ª,7 e 8) CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021(cl.23.º,8 e 9).

³⁷⁵ CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021(cl.23ª, 8 e 9).

³⁷⁶ AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl. 70ª, 2 f) e g)).

- procedimentalização da aplicação do regime³⁷⁷ ou a exigência de fundamentação³⁷⁸;
- esquemas de articulação do regime de adaptabilidade com o regime do banco de horas³⁷⁹, disponibilidade³⁸⁰ e trabalho suplementar³⁸¹.

XI. Em 2021, não há referência à possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (legalmente designada por adaptabilidade grupal - art.º 206.º, do CT).

d) Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. A lei (art.º 208.º do CT) determina que o banco de horas corresponde à possibilidade de fixação de um certo volume de horas de trabalho, exigíveis ao trabalhador, que o empregador pode gerir fora do horário de trabalho.

Sempre que o acréscimo de horas de trabalho é total ou parcialmente compensado com descanso, pode ser difícil distinguir o regime do banco de horas do da adaptabilidade. Com efeito, a plasticidade da figura tem, amiudadas vezes, correspondência nas convenções coletivas, o que torna difícil a sua qualificação.

Nunca é demais recordar que, contrariamente ao regime de adaptabilidade, o banco de horas não envolve a definição de horários de trabalho diferentes no decurso de um período de referência, sendo tanto o acréscimo do tempo de trabalho como a utilização da compensação em descanso geridos casuisticamente. É também típico do banco de horas a definição de um volume horário total a ser gerido nestes termos³⁸².

³⁷⁷ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 [cls. 19ª, 7-11, 82ª, 1, p) e 86º, 2 j) k)]. [(=BTE 29/2020), incluindo a audição e consulta prévia ao sindicato (cl.19ª,11).

³⁷⁸ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.19.º); AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.19ª, 1); AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.14ª,3).

³⁷⁹ AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20.º) referência a PNT em termos médios” e trabalho a mais com pré-aviso de 1 dia, limite 155 horas ano, compensação conforme art.208.ºCT.

³⁸⁰ AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.26.º 6-9).

³⁸¹ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.14ª,7) trabalho prestado entre as 2.00H e as -8.00H pago como TS.

³⁸² Por exemplo, os AE SATA Internacional/SITAVA SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021 (cl.35º,1).

No conjunto dos IRCT convencionais, em 2021, 31 disciplinam a figura do banco de horas, repartidas em igual número entre AE e CC. Face a 2020, trata-se de um crescimento na ordem dos 150%, em valores absolutos, e de 100%, se considerarmos o seu peso relativo face ao total de convenções do ano (15% de 208, em 2021; 7% de 169, em 2020) (Quadro seguinte). Para este crescimento concorrem essencialmente as 18 revisões globais, que, na larga maioria, já disciplinava esta figura (17 em 18)³⁸³.

Quadro 55 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de Horas (por tipo), 2021 e 2020

Banco de Horas - 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		(169)
subtipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	1	1
Acordo de Empresa	15	3
Contrato Coletivo	15	8
Total	31	12

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

II. As configurações do banco de horas são já conhecidas e articulam os diversos elementos que a estruturam (aumento da jornada de trabalho, volume horário disponível, modos de compensação, iniciativa da compensação).

De outra parte, o regime do banco de horas surge em contextos também distintos: maioritariamente, as convenções dedicam uma cláusula própria com epígrafe que o identifica; noutros casos, existe uma formulação genérica (por exemplo, “organização especial do trabalho”³⁸⁴; ou “modulação do horário”³⁸⁵).

É comum estabelecer-se a utilização do banco de horas também no interesse³⁸⁶ e por iniciativa do trabalhador³⁸⁷ (quase sempre sujeita à anuência do empregador³⁸⁸), retirando, pois, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização. Tal significa que o banco de horas tanto pode depender apenas de

³⁸³ Em 18 convenções, no CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10ª,2 a 4) o BH é novo (BTE 26/2007); no AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.49ª,13) altera regime anterior (BTE 25/2012); nas restantes, o BH (=) à versão anterior da convenção.

³⁸⁴ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl.27.ª,1) [(=) BTE 12/2020], pressupõe o acordo do trabalhador.

³⁸⁵ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 6) disciplinada a propósito da “compensação por ausência”.

³⁸⁶ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021(ambos cl.22ª-B,1,b) [(=)BTE 30/2020] AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021(cl.49.ª,13).

³⁸⁷ CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª,7 e 8) e paralelos. [(=) BTE 19/2018] e CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13ª,6), mediante autorização do empregador e pré-aviso de 5 dias.

³⁸⁸ Por exemplo, CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl.26ª,2) [(=) BTE 31/2020]; AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl.22ª,6 e 7).

iniciativa do empregador³⁸⁹, como pressupor que seja estabelecido pelo empregador, mas admitir a sua aplicação por iniciativa do trabalhador, com o acordo daquele³⁹⁰, ou depender de acordo (escrito) do trabalhador³⁹¹.

À semelhança das dispensas concedidas a propósito da adaptabilidade, admite-se a possibilidade do trabalhador solicitar a dispensa do regime de banco de horas, com base em motivo “legalmente atendível”³⁹² ou de “natureza pessoal”³⁹³, alargando, deste modo, o perímetro de dispensas estabelecido na lei [cfr. arts.58.º,1;74.º,1;87.º,1,al.a);90º,6, do CT].

Finalmente, a aplicação do banco de horas não depende, na generalidade dos casos, da verificação de quaisquer pressupostos especiais. Contudo, algumas convenções tipificam as situações em que pode ser aplicado³⁹⁴.

III. Quando instituído por convenção coletiva, a lei permite o alargamento da jornada de trabalho, segundo os limites: 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano (art.208.º,2, CT)³⁹⁵. Assim sucede em cerca de um terço das convenções que preceituam sobre o Banco de horas em 2021³⁹⁶.

Cumpra referir, no entanto, que predomina a fixação de limites inferiores - quer para a jornada diária, quer para a jornada semanal, quer para o limite anual, para todas elas ou apenas para parte (cerca de dois terços do universo analisado)³⁹⁷. As conjugações são variadas: limite 2 horas/dia e 50 horas/ semana³⁹⁸ outro 3 horas/dia e 55 horas/ semana diárias³⁹⁹ e outro, ainda, 1 hora/dia e 40

³⁸⁹ Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª,7 e 8) e paralelos [(=) BTE 19/2018].

³⁹⁰ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.21ª,5) [(=) BTE 29/2020].

³⁹¹ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.49º,2); AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 7 a 9)

³⁹² CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.21ª,5).

³⁹³ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 7 e 10).

³⁹⁴ Os fundamentos que justificam o recurso ao BH são diversificados: AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.49º,2), para assegurar as condições de higiene na cidade quando decorram eventos especiais; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-B,1, a) conciliação da vida familiar e a vida profissional; redução, acréscimo ou picos de trabalho previsíveis, entre outros.[(=) BTE 30/2020]; AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.15ª,1).

³⁹⁵ Admitindo-se, em certos casos, o alargamento do montante anual através de IRCT (art.208.º,3 CT).

³⁹⁶ Por exemplo, AE MAIS Sindicato/SE – BTE 9/2021(cl.28.º) e paralelos; CC AHSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª).

³⁹⁷ Por exemplo, CC FAPEL/COFESINT – BTE 24/2021(cl.13.º) e paralelos.

³⁹⁸ Os AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021(cl. 35ª,2) e CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.8.º7).

³⁹⁹ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.22ª).

horas/semana⁴⁰⁰ (Quadro 59). Quanto aos máximos anuais⁴⁰¹ há um grupo de 7 convenções com máximos entre as 150⁴⁰² e as 175 horas⁴⁰³ e a maioria fixa 200 horas (19 em 30)⁴⁰⁴.

O quadro seguinte representa os acréscimos horários ao período de trabalho diário e semanal; a par do volume horário anual afeto ao banco de horas, em 2021.

Quadro 56 - Convenções que regulam Banco de Horas (Acréscimos), 2021

CONVENÇÕES QUE REGULAM BANCO DE HORAS - 2021								
Acréscimos*								
Total de Convenções publicadas: 208								
Total de Convenções que regulam Banco de Horas: 31								
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
14	6	10	4	14	10	3	6	19

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

Na configuração do banco horas é comum fixar-se a possibilidade do trabalho ser prestado em dia de descanso semanal ou feriado⁴⁰⁵; existem, porém, outras convenções que afastam liminarmente essa possibilidade (exceto quando o feriado seja dia normal de trabalho)⁴⁰⁶. 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 trabalho⁴⁰⁷.

IV. A lei [art.208.º,4, b) e c), CT] prevê que os IRCT que instituem regimes de bancos de horas devem definir a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo. Neste tópico, o panorama continua a ser

⁴⁰⁰ AE GNB /STAS - BTE 39/2021(cl.19.º,1f).

⁴⁰¹ Existe ainda o AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021(cl.17.º,5) que fixa o limite de 88 horas anuais.

⁴⁰² CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.26.º,2).

⁴⁰³ CC CAP SETAAB – BTE 18/2021(cl.24.º, 1).

⁴⁰⁴ Por exemplo, CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.9ª,3).

⁴⁰⁵ CC AHTSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª,7) [(=) BTE 29/2020].

⁴⁰⁶ Os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-B,3); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.26.º,3).

⁴⁰⁷ Por exemplo, CC AHTSA/SETAAB - BTE 18/2021 (cl.21ª,3) por iniciativa do empregador ou do trabalhador. [(=) BTE 29/2020]; CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª, 7 e 8) e paralelos; AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.15ª,1).

diversificado. Encontra-se uma antecedência de 2⁴⁰⁸, 3⁴⁰⁹, 5⁴¹⁰, 7⁴¹¹, 10⁴¹², 15⁴¹³ e, até, 30⁴¹⁴ dias para a exigência de alargamento da jornada diária, com salvaguarda da possibilidade de diminuição dessa antecedência em certas circunstâncias⁴¹⁵.

V. Já referimos que o banco de horas envolve a possibilidade de, em certos momentos, ter lugar um alargamento da jornada de trabalho. Coloca-se, por isso, a questão de saber de que modo será feita a compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado. O CT [art.º 208.º, 4, a)] permite três formas de compensação do trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas: em tempo (por redução das horas de trabalho ou concessão de dias de férias), em dinheiro ou mediante uma combinação destas duas formas. O perfil encontrado é muito próximo do descrito em anos anteriores. Com efeito:

- predomina o estabelecimento, como regra, da compensação através da redução equivalente do tempo de trabalho⁴¹⁶ (eventualmente, com aplicação de majoração⁴¹⁷);
- esta redução tanto pode ser operada por ato unilateral do empregador⁴¹⁸ como por escolha do trabalhador⁴¹⁹, exigindo-se, aqui, a concordância da outra parte⁴²⁰;
- a compensação em dinheiro tende a ficar reservada para as situações em que não foi operada a redução em compensação no período estabelecido na convenção⁴²¹.

Assim, admite-se a compensação através das diferentes formas previstas na lei, nuns casos estabelecendo que a escolha pertencerá ao empregador⁴²², noutros determinando que tal será

⁴⁰⁸ CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª,6) e paralelos; e CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (10ª, 4, c).

⁴⁰⁹ Os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (ambos cl.27ª,4).

⁴¹⁰ Por exemplo, CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.9ª,2) 5 dias.

⁴¹¹ Por exemplo, Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB– BTE 33/2021 (22ª,4).

⁴¹² Por exemplo, AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021(cl.17ª,7) Antecedência de 10 dias.

⁴¹³ Por exemplo, CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl.26ª) [(=) BTE 31/2020].

⁴¹⁴ Por exemplo, AE MAIS/Sindicato/STSS – BTE 9/2021(cl. cl.28ª,3) e paralelos, antecedência de 30 dias.

⁴¹⁵ Por exemplo, CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (10ª, 4, c) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª).

⁴¹⁶ Por exemplo, AE AAM/SPGL – BTE 17/2021(cl.20.º); por exemplo, CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.26.º,6).

⁴¹⁷ Os AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021(cl. 35ª,2) majoração em tempo de +25%.

⁴¹⁸ AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021(cl.17.º,6).

⁴¹⁹ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.15ª,4).

⁴²⁰ AE AHBV – Carnaxide/SNBP – BTE 23/2021(cl.38ª,2).

⁴²¹ Várias modalidades de pagamento majorado do crédito de horas do trabalhador se não for compensado em tempo durante o período de referência: AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 13) e CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.9ª,7), (+) 100%; AE GNB /STAS - BTE 39/2021 [19ª,1,f)]), (+) 20%; AE AHBV – Carnaxide/SNBP – BTE 23/2021(cl.38ª,3), (+) 50%.

⁴²² Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª,4) e paralelos; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cl.27ª).

determinado por acordo⁴²³, nalguns casos definindo o procedimento para compensação através da redução do trabalho ou de férias⁴²⁴.

VI A determinação do período em que deve ter lugar a compensação é deferida, pelo Código do Trabalho, à convenção coletiva [art.208.º, n.º 4, c), do CT]⁴²⁵. Das várias soluções negociadas entre as partes, continua a prevalecer a solução que reporta o período de compensação ao ano civil⁴²⁶, com eventual possibilidade de extensão em certos casos⁴²⁷ encontrando-se, ainda assim, formulações diferentes, como o estabelecimento de um período de 3⁴²⁸; 4⁴²⁹ e 6 meses⁴³⁰.

Em 2021 e, provavelmente, refletindo a experiência recente de recurso ao regime de *lay off* no respetivo setor, assinala-se uma convenção que, embora preveja a compensação dos acréscimos ou as reduções do tempo de trabalho dentro dos seis meses seguintes, admite que, na eventualidade de suspensão do contrato de trabalho, essa compensação em tempo de trabalho possa realizar-se nos seis meses subsequentes ao período de suspensão⁴³¹.

Observam-se, por vezes, a definição de regras para as situações em que a compensação não possa ter lugar no período estabelecido, fundamentalmente de acordo com as seguintes linhas de solução:

- considera-se saldado a favor do trabalhador, o número de horas não trabalhadas, por razões não imputáveis ao trabalhador⁴³² 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 recuperado⁴³³;
- 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 horas⁴³⁴;

⁴²³ CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (24ª,2); CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021 (cl.24, 2) CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambas BTE 22/2021 (ambas cl.22ª-B), pré-aviso, do trabalhador ou do empregador, de 7 dias.

⁴²⁴ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13.º,8) e a grande maioria das convenções outorgadas pelo SETAAB.

⁴²⁵ O AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl.27ª,2) e paralelos remete a disciplina do regime de compensação para “norma interna”.

⁴²⁶ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.26.º,9 e 10).

⁴²⁷ No CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13.º,11 quando o trabalho a mais seja prestado a partir do semestre. No CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021(cl.13ª,4 e 5) e paralelos a compensação de horas em crédito pode ser feita no trimestre seguinte ao do ano civil, desde que haja acordo do trabalhador.

⁴²⁸ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.17ª,8).

⁴²⁹ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021(cl.27ª,4).

⁴³⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.21ª).

⁴³¹ CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10.º,4, f) e g)].

⁴³² CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13.º,12).

⁴³³ Ao CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB –e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-B).

⁴³⁴ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl.13.º,14).

– quando exista trabalho para além do PNT não compensado, prevê-se o pagamento em dinheiro, ora a singelo⁴³⁵, ora como trabalho suplementar⁴³⁶;

– Quando a impossibilidade de compensação decorra da cessação do contrato de trabalho, as situações encontradas estabelecem, amiúde obrigatoriedade de pagamento, a singelo⁴³⁷ ou pelo valor do trabalho suplementar⁴³⁸.

VI. A criatividade das convenções coletivas expressa-se ainda com a frequente adição ao regime dos bancos de horas de regras sobre questões particulares: exigência de que o empregador mantenha uma conta corrente com registo do funcionamento do banco de horas, a que o trabalhador tem acesso⁴³⁹; articulação com a atribuição do subsídio de refeição, em especial no âmbito da redução da jornada⁴⁴⁰; assim como fornecimento de meio de transporte⁴⁴¹.

Em 2021 duas convenções preveem o banco de horas grupal⁴⁴².

Existe um outro regime de flexibilidade designado “recuperação de horas” e que visa compensar horas não trabalhadas por motivos de pontes ou por causa de força maior, compensado através de acréscimo da jornada diária (+2h) ou trabalho em dia de descanso complementar⁴⁴³.

e) Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais

Muito raramente as convenções disciplinam horários concentrados. Em 2021, existem apenas 2 ocorrências que, de resto, reproduzem a versão da convenção publicada em 2020, convenções que também estipulam sobre a disciplina do banco de horas e previsão da adaptabilidade⁴⁴⁴. Para além disso três outras convenções apenas fazem alusão a isenção do HC do trabalhador estudante.

⁴³⁵ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021(cl.27^a,4); AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.22.º,9).

⁴³⁶ CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021(cl.26º,6); os CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 30/2020 (cl.22ª-B).

⁴³⁷ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021(cl.22.º,10); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-B,10).

⁴³⁸ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.15ª,8).

⁴³⁹ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.21º,15) e CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021(cl.10.º,4, i)],

⁴⁴⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021(cl.21º).

⁴⁴¹ nos CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB e CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – ambos BTE 22/2021 (cl.22ª-B).

⁴⁴² CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.24ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021(cl.25ª).

⁴⁴³ CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021(cl.26ª) e o AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 49ª, 6-16).

⁴⁴⁴ Recorde-se que o art.209º, 2, CT, impede a aplicação em simultâneo de adaptabilidade e horário concentrado.

Quadro 57 - Horário Concentrado (2021)

CARACTERIZAÇÃO						ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	HORARIO CONCENTRADO - 2021				
BTE-2021	Tipo	Subtipo	CAE_Sec	Empregadores	Sindicatos			Cls	Limites máximos PNT_Dia_HC	Limites máximos PNT_Semana_HC	OBS	Convenção anterior
22	CC	Alteração salarial e outras	Q	ANCIPA (batata frita)	SETAAB	sim	sim	22ª - A, 1 f)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 30/2020
22	AC	Revisão Global	G	ANCIPA (hortofrutícolas)	SETAAB	sim	sim	22ª - 1 f)	10	4 dias/semana	concentração do PNT semanal em quatro dias consecutivos	(=) BTE 30/2020

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

f) Regimes de prevenção ou disponibilidade

I. Consideram-se regimes de prevenção ou disponibilidade as situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário⁴⁴⁵. Recorde-se que o regime de disponibilidade é estabelecido no âmbito da autonomia coletiva das partes. A lei não disciplina o seu regime, mas são óbvias as suas ligações com a duração e organização dos tempos de trabalho, em particular com as regras sobre o período normal de trabalho, os horários de funcionamento, o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e também com a isenção do horário de trabalho.

II. Nas 25 convenções, publicadas em 2021, o regime de disponibilidade é tratado num CC, a maioria são AE (20 AE), e 4 AC repartidos entre os “Transportes e armazenagem” (H) (9 em 25 convenções); a prestação de serviços essenciais às populações, por exemplo abastecimento de água⁴⁴⁶, recolha de resíduos⁴⁴⁷; cuidados de saúde⁴⁴⁸, bem como alguns segmentos da indústria cujo ciclo de produção impõe a laboração contínua⁴⁴⁹.

⁴⁴⁵ Com formulação idêntica ver Relatório N.C. em 2015, págs. 90-92; em 2016, págs. 113-116; 2017, págs. 143-147; 2018, págs. 144-148 e em 2019, págs. 134-138, <https://www.crlaborais.pt/>

⁴⁴⁶ AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl.32.º).

⁴⁴⁷ AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021(cl.46.º) e AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021(cl.46.º).

⁴⁴⁸ AE MAIS Sindicato/SE – BTE 9/2021(cl.28ª,3) e paralelos.

⁴⁴⁹ Por exemplo, AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.30.º e 55ª). Nalguns casos a par do regime de disponibilidade “embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de 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 período normal de trabalho” existe a situação de chamada accidental.

Os trabalhadores podem ser chamados accidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência. Esta prestação pode ser dentro ou fora do PNT -AE INCM / SINTTAV - BTE 39/2021(cl. 7ª e 8ª, respetivamente).

Quadro 58 - Prevenção ou disponibilidade (por tipo) 2021 e 2020

Prevenção ou disponibilidade - 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		169
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	4	1
Acordo de Empresa	20	14
Contrato Coletivo	1	2
Total	25	17

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

III. A análise deste regime ensina-nos que a sua configuração depende, em grande medida, das especificidades de cada organização empresarial (e da atividade nela desenvolvida), verificando-se, por outro lado, um forte entrosamento na organização do trabalho entre o regime de disponibilidade e de laboração contínua⁴⁵⁰. Existem, assim, amplitudes variáveis na modulação dos horários em disponibilidade, justificadas, maioritariamente, pela necessidade de evitar prejuízos e riscos e de repor as condições para o normal funcionamento do serviço ou de equipamentos⁴⁵¹. No geral, acompanham-se de perto os elementos registados nos Relatórios anteriores:

- restrição da aplicação do regime a certas áreas de atividade⁴⁵², enquanto outras referem a definição por ato de gestão⁴⁵³ ou o seu alargamento a todos os trabalhadores⁴⁵⁴;
- exigência de acordo do trabalhador, nuns casos⁴⁵⁵, enquanto noutros está expressamente associado ao desempenho de determinadas funções⁴⁵⁶;
- possibilidade de dispensa concedida, designadamente, por razões de carácter pessoal ou familiar⁴⁵⁷, ou desde que daí não resulte prejuízos para terceiros nem para os serviços⁴⁵⁸;

⁴⁵⁰ Por exemplo, AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.3 27.º e 38.º).

⁴⁵¹ AE INCM/ SINTTAV - BTE 39/2021(cl. 7ª e 8ª) e AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.59.º,1) - apoio a situações imprevistas, ocorrências especiais ou avarias.

⁴⁵² Por exemplo, os AE INOVAM/SINTAP e AE INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(cl.33º,1) trabalhadores afetos aos serviços de exploração sistemas de abastecimento de água e drenagem e tratamento de águas residuais.

⁴⁵³ AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(cl.33º,2) “em situações que o justifiquem mediante aprovação do presidente do CA”; AE MEO/SINTTAV - BTE 5/2021(cl. 59.º,3 e 4) sempre por autorização da entidade empregadora; AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.26.º 2 e 3).

⁴⁵⁴ Por exemplo, AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.46º e 74.º) e AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.18.º). No AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021 (cl.26.º,3), trabalhador tem que integrar a escala de horário de disponibilidade, mas a média semanal/PNT é de 40h, em dois meses (n.6) e o excedente é remunerado como TS (cl.28º); e o trabalho em dia feriado e de descanso pago como TS (26º,9). Ver também cl. 27ª relação disponibilidade e IHT.

⁴⁵⁵ AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl32.º,2).

⁴⁵⁶ AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021(cl.30.º,7 e 8).

⁴⁵⁷ Por exemplo, AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(cl.34º,6 e 7) razões graves de carácter pessoal ou familiar, exige-se pré-aviso de 30 dias. Mas a empresa não pode negar a isenção.

⁴⁵⁸ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.59.º,8).

- remuneração através de subsídio de disponibilidade⁴⁵⁹, com formas variáveis de determinação do valor desse complemento⁴⁶⁰ nomeadamente em função de diferentes unidades de tempo⁴⁶¹, que se conjugam, por vezes, com o pagamento de trabalho suplementar⁴⁶²; majorado através da consideração de certo período para deslocação⁴⁶³ ou da determinação que será sempre pago um período mínimo⁴⁶⁴. É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte⁴⁶⁵.
- aplicação do regime quase sempre associada à organização de escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção⁴⁶⁶ e os limites temporais da escala por trabalhador⁴⁶⁷;
- obrigação de comparência ao serviço num período de tempo determinado⁴⁶⁸, exigindo aos trabalhadores que se mantenham contactáveis.
- previsão de prestação de trabalho remotamente⁴⁶⁹ ou admitindo as modalidades de trabalho: remota e presencial⁴⁷⁰, neste caso com a possibilidade de pagamento da deslocação

IV. Em caso de efetiva prestação do trabalho, as convenções definem o esquema de contrapartidas, correspondente, em regra, ao pagamento das horas prestadas com acréscimo remuneratório, designadamente nos termos do trabalho suplementar⁴⁷¹ ou pagamento de um período mínimo⁴⁷². É também usual que se preveja a obrigatoriedade de pagamento do transporte⁴⁷³.

No quadro seguinte, para além de outros parâmetros de análise, verifica-se que seis revisões parciais ou globais alteram o regime anterior da mesma convenção⁴⁷⁴; quatro (=) ao regime anterior e

⁴⁵⁹ Por exemplo, AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.24^a), o pagamento de subsídio é mensal; AE INOVA/SINTAP e AE INOVA/STAL – ambos BTE 32/2021(cl.59^a,1 e 2), o subsídio apenas pago nas semanas em regime de prevenção.

⁴⁶⁰ Por exemplo, subsídio diário AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl.32.º,1 e 2).

⁴⁶¹ AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 4/2021(cl.72.º) e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl.29^a,3), remuneração diferenciada consoante a prestação do trabalho seja semanal, dias feriados, ou dias de descanso semanal.

⁴⁶² Por exemplo, subsídio de disponibilidade conjugado com trabalho suplementar, AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021 (cl.74^a,1 e 2); CC AGEFE / FEPCEs - BTE 44/2021(cl.69^a) e AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.18.º,3), onde trabalho prestado nos períodos de descanso é pago como trabalho suplementar.

⁴⁶³ AE VALORSUL / SITE-CSRA - BTE 37/2021(cl.22.º,3) [(=) BTE 9/2018].

⁴⁶⁴ AE MEO/SINTTAV - BTE 5/2021 (cl. 59.º,3 e 4). 29/2018.

⁴⁶⁵ AE VALORSUL / SITE-CSRA - BTE 37/2021(cl.22.º,3).

⁴⁶⁶ AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - - BTE 37/2021(cl.30.º).

⁴⁶⁷ AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.26.º 7,11-13).

⁴⁶⁸ A comparência ao serviço varia: AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.49º,2) em 60 minutos; AC Navigator Tissue Rodão/ FIEQUIMETAL - - BTE 37/2021(cl.30.,2º) em 45 minutos.

⁴⁶⁹ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.59.º, 9, b) e c)).

⁴⁷⁰ AE INCM / SINTTAV - BTE 39/2021(cl. 7º, 9 a 14).

⁴⁷¹ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl.29º, 3).

⁴⁷² AE MEO/SINTTAV - BTE 5/2021 (cl. 59.º,15 a 19).

⁴⁷³ AE MEO/SINTTAV - BTE 5/2021 (cl. 59.º, 12) e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl.29º,4).

⁴⁷⁴ A maioria atualiza os subsídios mensais do regime de disponibilidade. Assim, CC AGEFE / FEPCEs - BTE 44/2021(cl.69.º).

há 13 primeiras convenções onde, por definição, os conteúdos são novos. Surgem, por fim, duas revisões globais onde o regime é disciplinado pela primeira vez⁴⁷⁵

Quadro 59 - Convenções publicadas em 2021 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Prevenção ou Disponibilidade - 2021 (25/208)												
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Acordo	Possibilidade de dispensa	Obrigação da empresa pagar transporte	Subsídio de disponibilidade	Acréscimo remuneratório p/ prestação de trabalho efetivo	Áreas	Comparação com regime anterior
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP				x	x	x	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP				x	x	x	novo
4	AC	Revisão parcial	C	Indoramã Portugal	COFESINT				x	0	0	altera BTE 31/2019
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV		x	x	x	x	0	(=) BTE 29/2018
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ				x	x	x	novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA				x	x	x	altera BTE 5/2015
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	x	x		x			novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	x	x		x	x		novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	x	x		x	x		novo
13	AE	Revisão parcial	H	TINITA	SITEMAQ				x	x		altera (BTE 27/2020)
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM			x	x	x		(=) BTE 43/2020
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	x	x		x	x		(=) BTE 32/2017
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ						x	novo
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do	CESP				x			novo BTE 32/2018
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	x	x		x	x	x	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	x	x	0	x	x	x	novo
34	AC	Revisão parcial	G	BP - Portugal	COFESINT					x		altera BTE 37/2019
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP					x		novo (BTE 9/2018)
35	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SNPVAC						x	(-) BTE 6/2020
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL				x	x	x	novo
37	AE	Revisão parcial	E	VALORSUL	SITE-CSRA			x	x	x		altera BTE 43/2017
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	x	x	x	x	x	x	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	x			x	x	0	novo
44	CC	Revisão parcial	G	AGEFE	FEPCES				x	x	0	altera BTE 25/2019

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

Nota: no AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl.22ª,6) a referência à disponibilidade não define o seu regime.

⁴⁷⁵ AE Autoestrada do Algarve - Via do Infante/CESP – BTE 28/2021(cl.24.ª) E AE AENL / CESP - BTE 35/2021(cl.24.ª).

g) Trabalho suplementar

I. O trabalho suplementar tem revelado uma forte presença no universo das convenções, refletindo, de certo modo, a sua importância no quotidiano das relações de trabalho. Em 2021, o trabalho suplementar é disciplinado em todas as revisões globais e em mais de 90% primeiras convenções⁴⁷⁶, com predominância em acordos de empresa (41 em 80). O quadro seguinte dá conta de uma pequena subida do número de ocorrências face a 2020, embora o seu peso relativo oscile ligeiramente (38,4% de 208 em 2021; 39,1% de 169 convenções em 2020).

Quadro 60 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho Suplementar (por subtipo) (2021 e 2020)

TRABALHO SUPLEMENTAR - 2021			2020
<i>Total de IRCT negociais publicados (AC+AE+CC): 208</i>			<i>(169)</i>
subtipo	Nº convenções	%	Nº convenções
1ª convenção	22	27,5%	19
Revisão Parcial	11	13,8%	12
Revisão Global	47	58,8%	35
Total	80	100%	66

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

II. A alteração ao Código do Trabalho conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, também contempla o pagamento do trabalho suplementar que passou a figurar no elenco de matérias cobertas pelo “princípio do tratamento mais favorável”, constante do art.º 3º, n.º 3, do CT concretamente, a alínea j). Tal significa que a convenção deve respeitar os acréscimos remuneratórios, mínimos, fixados pelo art.º 268º, do CT, só podendo alterá-los em sentido mais favorável ao trabalhador. Os relatórios do CRL têm demonstrado que esta regra é não só cumprida, como, amiudadas vezes, superada, pelas convenções que regulam a matéria. Ver nesse sentido *infra* (Quadro seguinte).

⁴⁷⁶ Só não disciplinam o trabalho suplementar duas primeiras convenções AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 e AE RYANAIR/STTAMP – BTE 17/2021.

III. No essencial, as soluções encontradas são conhecidas de relatórios anteriores⁴⁷⁷. Ou seja, a par da reprodução do conceito legal de trabalho suplementar (art.226.º, n.º 1)⁴⁷⁸, assim considerando o trabalho prestado fora do horário de trabalho⁴⁷⁹, surgem algumas densificações associadas às especificidades da própria atividade. Por exemplo, permitindo ao empregador, mediante acordo, substituir as 2 horas diárias de formação fora do horário de trabalho (que não são consideradas pelo CT como trabalho suplementar) por um período até 8 horas de formação profissional, em dia de descanso semanal complementar⁴⁸⁰.

IV. Os limites de horas de trabalho suplementar previstos na lei (art.228.º, do CT) são indicados na maioria das convenções: 2 horas em dia normal de trabalho (66 em 80 convenções), um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados (as 16 convenções que regulam este ponto) e, no máximo, 200 horas por ano (43 das 55 convenções que fixam os limites anuais)⁴⁸¹.

V. No extremo mais elevado, continua a diferenciar-se o setor portuário (com limites até 250 horas anuais), mas indicando trabalhos obrigatórios para além do PNT (por exemplo, por motivos de força maior) que não são considerados no apuramento dos limites anuais do trabalho suplementar⁴⁸². Como noutros anos, localizam-se limites menores 120⁴⁸³, 150⁴⁸⁴, 190⁴⁸⁵ horas por ano (11 convenções em 80 estipulam máximos anuais). Por outro lado, cerca de 40% das convenções (33 em 80), fixam o limite de trabalho suplementar diário (com ou sem limite semanal)⁴⁸⁶. Em alguns casos é permitida a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos, se fundada na ocorrência de fundamentos específicos⁴⁸⁷ ou exigindo a audição da comissão de trabalhadores.

⁴⁷⁷ Cfr. Relatório N.C. em 2015, págs. 94-101; em 2016, págs. 117-125; 2017 págs. 148-159; 2018 págs. 149-156; 2019 págs. 138-145 e 2020 págs. 171-177. <https://www.crlaborais.pt/>

⁴⁷⁸ Por exemplo, AE MEDTUG Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 16ª, 1); AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 28ª, 1). AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 27ª, 1) e AE CINFU/STFPSN – BTE 45 (cl. 37ª, 1).

⁴⁷⁹ Por exemplo, AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 26ª).

⁴⁸⁰ No setor da educação, o AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (cl. 21ª, 6 e 7).

⁴⁸¹ Por exemplo, CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021(cl.16,5) e AE Autoestrada do Algarve - Via do Infante/CESP – BTE 28/2021(cl.17ª,3).

⁴⁸² Fixam 250H/anos duas convenções: AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 (cl. 19ª, 5) e CC AOP/SINPORSINES – BTE 8/2021 (cl. 51ª, 4).

⁴⁸³ Por exemplo, CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 14ª,7); CC ITA/FESAHT – BTE 20/2021(cl.17ª,2); AE FCP/CESP – BTE 34/2021 (cl. 4ª, 3).

⁴⁸⁴ Por exemplo, AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 39ª, 1) e AE CINFU/STFPSN – BTE 45/2021 (cl. 37ª, 6).

⁴⁸⁵ AE AENL/CESP – BTE 35/2021 (cl. 17ª, 3).

⁴⁸⁶ Por exemplo, CC GROQUIFAR-Químicos/FEPACES – BTE 26/2021(cl.14ª,4) e paralelos fixam 2H/TS/dia, sem definir máximo semanal e o AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl. 21ª, 5) fixa 10 H/TS/semana.

⁴⁸⁷ No setor da indústria, cfr. CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 14ª, 7); nos transportes ferroviários o AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 27ª, 3); no setor de resíduos e águas residuais, o AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (cl. 37ª, 2) e paralelo.

VI. Quanto às condições de prestação do trabalho suplementar, ora se repete o recorte legal em matéria de obrigatoriedade⁴⁸⁸, ora se prevê as condições de dispensa ou a própria proibição de prestação de trabalho suplementar⁴⁸⁹. Noutros casos, concretizam-se os motivos atendíveis de dispensa, quase sempre replicando a lei (art.227.º, n.º 3, do CT), por exemplo, para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar⁴⁹⁰ ou ampliando o elenco legal⁴⁹¹. Alguns destes preceitos reforçam o caráter excecional do trabalho suplementar, admitindo-o apenas se daí não resultar prejuízo grave para o trabalhador e em casos ponderosos enumerados na convenção⁴⁹². Outros preceituam sobre a inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar⁴⁹³. Em síntese, parte destas regras tem subjacente o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, embora com ligeiras diferenças em relação à lei e alargando, por exemplo, as situações de dispensa⁴⁹⁴.

VII. A obrigação da prestação de trabalho suplementar está diretamente relacionada com os motivos que lhe estão subjacentes e definidos na lei (art.º 227º do CT). Também neste tópico, para além da habitual reprodução do teor da lei, algumas convenções concretizam de modo específico os fundamentos que justificam a sua utilização. Desta feita, a prestação de trabalho suplementar aparece, por vezes, associado à execução de tarefas de balanço contabilístico, segurança operacional, formalidades aduaneiras ou disposições sanitárias (setores portuário e aeroportuário), situações em que a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes⁴⁹⁵ ou para evitar danos imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas⁴⁹⁶.

⁴⁸⁸ AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 38ª, 5). Estabelecem como regra a obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar: AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 (cl.20ª) e AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021 (cl.28.º e 29.º).

⁴⁸⁹ Por exemplo, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 25ª, 2) e CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021 (cl. 33ª). Em contexto diferente, no acordo de suspensão de convenção e de redução do PNT, o AE TAP/SIMA – BTE 7/2021(cl.7ª,5) estabelece a não aplicação do regime de trabalho suplementar, “salvo em caso de necessidades operacionais pontuais”.

⁴⁹⁰ Por exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 14ª, 5); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 29ª) [(=) BTE 29/2020].

⁴⁹¹ AC MEO/SINTAV – BTE 5/2021 (cl. 58ª, 3) dispensa TS os trabalhadores C/ 30 anos de serviço ou 50 anos de idade; AC PARVALOREM/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 36ª,5) e paralelos, dispensa trabalhadores sem transporte disponível.

⁴⁹² CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/201 (cl. 24ª, 2, 3 e 5). TS prestado só com o acordo do trabalhador, salvo situações de força maior quando estiver em risco a deterioração do produto. Em caso de conflito, pode ser ouvido o delegado sindical.

⁴⁹³ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 14ª, 1), TS facultativo, mesmo em casos imprescindíveis.

⁴⁹⁴ Ver ponto 4.4.7.

⁴⁹⁵ Por exemplo: CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl.25ª,3) [(=) BTE 30/2020].

⁴⁹⁶ CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 24ª,3) [(=) BTE 30/2020].

VIII. A dimensão retributiva do trabalho suplementar, comporta alguma diversidade na base de cálculo dos acréscimos remuneratórios e de difícil apuramento. Tanto pode corresponder à remuneração de base⁴⁹⁷ como integrar outras prestações, em modelos variados⁴⁹⁸, por vezes dependendo da natureza da atividade prestada⁴⁹⁹. Por esse motivo, os pontos seguintes circunscrevem a análise, apenas, aos acréscimos remuneratórios percentuais devidos pela execução do trabalho suplementar⁵⁰⁰.

Neste domínio, as convenções continuam a distinguir o trabalho executado em dia útil e o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado, mantendo-se pertinente a segmentação em quatro grupos⁵⁰¹:

- reprodução dos acréscimos remuneratórios fixados no Código do Trabalho a partir da Lei 23/2012: 25% na 1ª hora e 37,5% a partir da segunda hora, em dia útil; 50%/hora prestada em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em feriado⁵⁰²[27 convenções, inclui 9 (=) CT];
- fixação de acréscimos correspondentes aos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012: 50%, na 1ª hora e 75% nas seguintes, em dia útil; 100% nas horas prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado (26 convenções)⁵⁰³;
- regimes mistos em que os acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais mencionados (9 convenções, por exclusão das outras categorias)⁵⁰⁴;
- determinação de valores superiores aos mínimos legais anteriores a 2012, nuns casos mais altos, especialmente para o trabalho prestado em dia de descanso, feriado e fim de semana⁵⁰⁵. Existem acréscimos até aos 150%, para a primeira hora em dia útil, e até aos 200% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado (9)⁵⁰⁶.

⁴⁹⁷ Por exemplo: CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021 (cl. 20ª) e paralelos.

⁴⁹⁸ No CC AOP/SINPORSINES – BTE 8/2021 (Anexo, 6ª) a retribuição horária compreende a remuneração de base e diuturnidades. Situação semelhante no AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cls. 59ª, 3 e 60ª).

⁴⁹⁹ CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cls. 43ª e 44ª), o subsídio pago para o transporte de carga perigosa (+20% da remuneração base) é considerado para efeito de cálculo do trabalho suplementar.

⁵⁰⁰ A amplitude dos valores praticados vem sendo acompanhada desde o Relatório do CRL sobre a Lei n.º 23/2012 (universo de IRCT no período de agosto/2012 a dezembro/2014) e nos relatórios anuais anteriores sobre a evolução da negociação coletiva.

⁵⁰¹ Existe um outro nível de complexidade, que não analisamos, e se prende com a falta de uniformidade no cômputo da base de cálculo destes acréscimos.

⁵⁰² Por exemplo, AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 – (cl. 36ª) e CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 62ª, 1).

⁵⁰³ Por exemplo, AE UMP/SEP – BTE (cl. 64ª, 1 e 2) e CC AECOPS/FETESE – BTE 37/2021 (cl. 14ª, 1 e 5).

⁵⁰⁴ Por exemplo, AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 71ª, 1) e AE GNB/STAS 39/2021 (cl. 20ª, 1).

⁵⁰⁵ Por vezes com regras mais vantajosas. No CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 48ª) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal é pago no mínimo 4 ou 8 horas consoante o número de horas trabalhadas for inferior ou superior a 4 horas.

⁵⁰⁶ APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cls. 41ª e 42ª) [(=) BTE 13/2020] e AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 – (cls. 51ª e 52ª).

O quadro seguinte completa este ponto e apresenta uma panorâmica global quanto a acréscimos/hora do trabalho suplementar fixados em 2021 (quadro 61), onde sai demonstrado o respeito do princípio do tratamento mais favorável, quanto à exigência da convenção fixar acréscimos remuneratórios iguais ou superiores aos definido na lei [alínea j), do n.º 3, do art.3º, do CT]. Em bom rigor, o número de convenções que reproduz a lei (na redação conferida pela Lei n.º 23/2012) anda na ordem dos 30% [em 71 convenções, 18 fixam acréscimos de 25% na primeira hora/TS e 20 fixam acréscimos de 37,5% a partir da segunda, nos dias de semana; e 22 prevê acréscimos de 50% ao trabalho suplementar em feriado e dias de descanso]. As restantes convenções estabelecem acréscimos/hora de valor superior.

Assinala-se o facto de 68% das revisões globais e metade das primeiras convenções que disciplinam o trabalho suplementar, fixarem acréscimos remuneratórios acima da lei.

Quadro 61 - Trabalho Suplementar - Acréscimos Remuneratórios (por subgrupos) 2021

TRABALHO SUPLEMENTAR 2021				
REMUNERAÇÃO				
Total de Convenções publicadas: 208				
Total de Convenções que regulam TS: 80				
Dia da semana			Feriado / DDO / DDC / outro	
Acréscimos (%)	1ª hora	2ª hora outras	Acréscimos (%)	Total
<= 37,5%	20	20	(=) 50%	22
> 37,5% e < 50 %	3	3	>50% e < 75 %	5
50%	26	9	75%	0
> 50 % < 100 %	5	21	>= 100 % < =200 %	30
100%	3	4	CT e Outros	14
150%	1	1		
CT e Outros	13	13		
Total	71	71	Total	71

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

Na análise comparativa do regime com a convenção anterior, as alterações encontradas em revisões parciais (6 em 11 convenções) ora aumentam os acréscimos remuneratórios⁵⁰⁷; ora delimitam o âmbito do trabalho suplementar⁵⁰⁸. E é rara a redução dos acréscimos remuneratórios no trabalho suplementar⁵⁰⁹. No campo das revisões globais, há 10 convenções alteradas (em 47), das quais 5

⁵⁰⁷ CC AOP/SINPORSINES – BTE 8/2021 (Anexo, cl. 6ª).

⁵⁰⁸ AE TINITA/SITEMAQ – BTE 13/2021 (cls. 32ª-A e 32ª-B) passa a remunerar como TS o trabalho prestado, para além do PNT, nas funções de rebocador para inspeção e assistência à monoboia; CC FENAME/SITESE – BTE 17/2021 (cl. 27ª) aumenta os limites anuais de trabalho suplementar para 200h; AE CP comboios/SNTSF – BTE 23/2021 (cl. 1ª, 4) com acordo do trabalhador, a prestação de TS em dia de descanso semanal complementar passou a poder ser compensado em dinheiro.

⁵⁰⁹ Apenas no CC NORQUIFAR – Farmacêuticos/SINDEQ – BTE 13/2021 (cl. 22ª, 1).

aumentam os acréscimos remuneratórios ou correspondem a formas de cálculo do trabalho suplementar mais vantajosa para o trabalhador⁵¹⁰. Ainda a propósito das vicissitudes das regras convencionais importa referir os dois acordos de suspensão que abrangem o regime do trabalho suplementar⁵¹¹.

IX. Na linha dos anos anteriores, várias convenções preveem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas, nomeadamente transporte e alimentação⁵¹² e, em certos casos, contabilizando o tempo de transporte e/ou de refeição como trabalho suplementar⁵¹³.

X. Tradicionalmente, o trabalho suplementar interrelaciona-se com outros institutos relativos ao tempo de trabalho. Assim se verifica no que toca à compensação devida ao trabalhador, no âmbito do trabalho suplementar noturno, por vezes com valores mais elevados do que resultaria da mera aplicação cumulativa dos correspondentes adicionais, nos termos da lei⁵¹⁴. O mesmo acontece no caso do trabalho por turnos⁵¹⁵ ou na isenção de horário de trabalho⁵¹⁶, onde o trabalho prestado fora do PNT é remunerado como trabalho suplementar.

De igual modo, nos regimes de flexibilidade de horários pode haver lugar à remuneração pelo valor do trabalho suplementar, nomeadamente na regulação das contrapartidas previstas nestes horários. Assim sucede no horário em regime de disponibilidade⁵¹⁷ ou adaptabilidade⁵¹⁸, quando o trabalho for prestado, para lá do período de presença obrigatória e do PNT. Também no horário flexível, o trabalho pode ser pago como suplementar uma vez compensadas as horas em falta⁵¹⁹, como se verá na alínea seguinte.

⁵¹⁰ No CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cls. 43ª e 44ª) alarga as situações consideradas como trabalho suplementar e o AE CARRIBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 24ª) e paralelo, aumentam o valor do acréscimo de TS realizado nos dias feriados.

⁵¹¹ AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (técnicos de manutenção de aeronaves) – ambos BTE 31/2021 (cl.1ª e 35ª). suspensão do regime convencional do trabalho suplementar.

⁵¹² Por exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 60ª), quanto ao subsídio de refeição [(=) BTE 29/2020]. E CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 (cl.14.º2 e 4) pagamento de transporte e, certos casos, pagamento de refeição.

⁵¹³ Por exemplo, nos AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 57ª, 8) e AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl. 53ª, 3-5), paga subsídio de refeição, se trabalho se prolongar para além das 20.00 H. AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 28ª, 1-4) e paralelo, as horas de refeição e as deslocações são pagas como TS.

⁵¹⁴ Nesse sentido, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 36ª, 2) acréscimo de 50% na remuneração do trabalho noturno (entre as 20.00h e as 7.00H).

⁵¹⁵ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 38ª, 4) e paralelo; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 13ª, 11) [(=) BTE 43/2020].

⁵¹⁶ AC PARVALOREM/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 32ª, 2) e paralelos.

⁵¹⁷ Por exemplo, os AE AGERE/SINTAP e BRAVAL/SINTAP - ambos BTE 1/2021 e cl. 46ª, o trabalho prestado efetivamente é remunerado como TS.

⁵¹⁸ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [cl.19ª,1, als. a) e g) e 14ª, 4] conjuga trabalho suplementar e adaptabilidade. Regime idêntico com banco de horas [cl.19ª,1, als. b) e h)].

⁵¹⁹ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 37ª, 3) e paralelo; AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (Anexo IV, 3º, 2-5).

h) Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Vem sendo usual a abertura das convenções à ponderação de interesses dos trabalhadores, preceituada a propósito da gestão e flexibilização dos tempos de trabalho. Assim sucede, como se referiu anteriormente⁵²⁰, no regime do banco de horas, ao admitir-se a sua implementação por iniciativa e no interesse do trabalhador.

Apesar de em certas situações, revestir uma modalidade de isenção de horário de trabalho, é útil autonomizar a análise do horário flexível. Isto porque, enquanto a lei disciplina o horário flexível como instrumento típico de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, mas centrada na tutela da parentalidade (cfr. art.56.º, CT)⁵²¹, é usual as convenções coletivas alargarem a sua utilização para a generalidade dos trabalhadores, embora sempre na dependência da vontade do empregador e constituindo uma das modalidades de horário, cuja fixação compete ao empregador⁵²².

II. Nestes termos, o quadro seguinte dá nota da presença de horários flexíveis em 32 convenções coletivas publicadas em 2021, correspondendo a um crescimento na ordem dos 30%, comparativamente a 2020. Por outro lado, mantém-se a predominância dos acordos de empresa (16 em 32), com vários setores de atividade representados de modo equitativo: Agricultura, Indústrias Transformadores (5 convenções cada), Captação, tratamento e distribuição de água (4 convenções) e Educação (4 convenções cada).

Quadro 62 - Horários Flexíveis (2021 e 2020)

HORÁRIOS FLEXÍVEIS - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					<i>(169)</i>
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	13	0	13	6
Revisão Parcial	0	0	0	0	0
Revisão Global	5	3	11	19	18
TOTAL	5	16	11	32	24

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

⁵²⁰ Ver supra, al... banco de horas da iniciativa do trabalhador (pag...)

⁵²¹ Várias convenções reproduzem a lei nesse sentido. Ver o CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021[cl 45ª,1,q)], e outras convenções outorgadas pelo SETAAB.

⁵²² Assim, os AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 33ª) e paralelos, o empregador pode estabelecer horário flexível para a generalidade dos trabalhadores.

III. O aprofundamento dos horários flexíveis é muito variável. Encontra-se, com alguma frequência, a formulação genérica desta modalidade, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição (v.g. “aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios”⁵²³). Noutros casos, poucos, a definição de horário flexível é apresentada em termos que comportam já uma regulação de aspetos de regime⁵²⁴. Com o horário flexível não existe, em regra, trabalho suplementar em situações de variação na organização do tempo de trabalho que pode ser do interesse do trabalhador⁵²⁵. Com alguma expressão surgem os regimes de horário flexível associados à isenção de horário de trabalho⁵²⁶.

IV. Os pontos abordados com maior frequência no desenho da figura, de modo cumulativo ou alternativamente, são os habituais:

- amplitude da plataforma fixa e da margem de variação⁵²⁷;
- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁵²⁸;
- período dentro do qual deve ser feita a compensação, que oscila as mais das vezes entre o próprio dia⁵²⁹, a semana⁵³⁰; a quinzena⁵³¹; ou o mês⁵³², com a possibilidade de flexibilização para trabalhadores portadores de deficiência⁵³³;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação⁵³⁴;
- condicionamento da opção por esta modalidade de horário à inexistência de inconveniente

⁵²³ Por exemplo, CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 [cl. 23ª, 2 b)] [(=) BTE 29/2020] e AE INCM/SINTTAV – BTE 39/2021 (cl. 6ª, 1).

⁵²⁴ AE INCM/SINTTAV – BTE 39/2021 (cl. 6ª, 2 e 3). horário flexível está sujeito a plataformas fixas, com a possibilidade de modulação do horário no restante período; pode ser prestado entre as 8.00H e 20.00H e o intervalo de almoço - entre 12.00H e 14.00H - pode ser inferior a uma hora. Disciplina semelhante no AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 7ª).

⁵²⁵ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 37ª, 3) e paralelo; AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (Anexo IV, 3º, 2-5). Em sentido diferente o AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 7ª, 10), parece admitir a conjugação do horário flexível com trabalho suplementar.

⁵²⁶ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 [Anexo II, 15º a) e b) e paralelo; AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 [(Anexo III, 8º, 2 a e b), 10º, 3].

⁵²⁷ Por exemplo AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 7ª, 3, 5, 6 e 7) e AE CFPIMM/STFPSN – BTE 45/2021 (cl. 38ª, 3 a 5).

⁵²⁸ Por exemplo, de segunda a sexta, entre as 7h e as 20h, com a possibilidade de trabalhar ao sábado e compensar na segunda seguinte, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 24ª, 2-3) [(=) BTE12/2020], [(=) BTE 13/2019]; AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 33ª, 2) e paralelos, semanalmente entre as 08:00h-20:00h.

⁵²⁹ AE INCM/SINTTAV – BTE 39/2021 (cl. 6ª, 5).

⁵³⁰ Nos AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 33ª, 3) e paralelos, a compensação é semanal se não puder ser diária.

⁵³¹ Nos AE AGERE/SINTAP e BRAVAL/SINTAP - ambos BTE 1/2021 [cl. 39ª, 3 e)] compensação quinzenal ou mensal.

⁵³² Por exemplo, nos AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 25ª, 4) e paralelo.

⁵³³ AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 7ª, 3, 5, 6 e 7).

⁵³⁴ Os AE AGERE/SINTAP e BRAVAL/SINTAP, ambos BTE 1/2021 (cl. 39ª, 4) transição dos saldos horários, em excesso ou em débito, para a quinzena ou mês seguintes. Regime semelhante nos AE INCM/SINTTAV – BTE 39/2021 (cl. 6ª, 6 A 8) e CFPIMM/STFPSN – BTE 45/2021 (cl. 38ª, 8) com período de referência de um mês, com a possibilidade do saldo positivo transitar para o mês seguinte. O AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 7ª, 11) comporta maior amplitude para trabalhadores portadores de deficiência.

para o normal funcionamento dos serviços⁵³⁵, a produtividade da empresa⁵³⁶ e o horário de atendimento ao público⁵³⁷.

- imposição ao trabalhador do dever de assegurar a presença em reuniões e continuidade de tarefas (por exemplo, em situação de emergência) durante o período do PNT⁵³⁸.

Por vezes, admite-se que o empregador estabeleça o horário flexível unilateralmente⁵³⁹, sem prejuízo do bom funcionamento do serviço⁵⁴⁰. Em contrapartida, a convenção pode prever que a determinação de horários flexíveis, seja precedida de audição das estruturas de representação coletiva na empresa⁵⁴¹.

V. Tal como em 2019⁵⁴², encontra-se um regime específico de flexibilidade semanal que conjuga a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, com recurso às TIC, uma ou várias vezes por semana, ou por mês, a definir com o superior hierárquico. A implementação deste modelo pode ser feita por acordo ou, unilateralmente, pelo empregador, que o pode alargar a todos os trabalhadores, nos termos a definir em regulamento da empresa⁵⁴³.

Em 2021, existem duas revisões globais que alteram a versão anterior da convenção, noutra o regime de horário flexível é novo e as restantes mantêm o texto negociado em versões anteriores da mesma convenção. Há ainda a registar 13 primeiras convenções (anexo – quadro 13).

i) Isenção de horário de trabalho

I. A isenção de horário de trabalho tem sido um instrumento tradicional de flexibilidade temporal da prestação de trabalho enraizada nalguns setores da contratação coletiva. Em 2021, o regime surge em 58 das 208 convenções coletivas⁵⁴⁴ - essencialmente primeiras convenções (16 em 24)⁵⁴⁵ e revisões globais (36 em 47) - e representando um peso relativo ligeiramente superior a 2020

⁵³⁵ Por exemplo, AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 25ª, 6) e AE Águas Publicas Serra da Estrela/SINTAP - BTE 40/2021 [Anexo III, art.º 8º, 2, a)].

⁵³⁶ AE INCM/SINTTAV – BTE 39 (cl. 6ª, 10).

⁵³⁷ AE CFPIMM/STFPSN – BTE 45/2021 [cl. 38ª, 3 a)].

⁵³⁸ Por exemplo, AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (Anexo IV, 3º, 3) e AE INCM/SINTTAV – BTE 39 (cl. 6ª, 10).

⁵³⁹ Por exemplo, AC Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021(cl.33) e paralelos. Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais e afixados em local visível.

⁵⁴⁰ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 [cl.55ª, 1, c)]; AE INCM/SINTTAV – BTE 39 (cl. 6ª, 10).

⁵⁴¹ CC GROQUIFAR/COFESINT – BTE 26/2021 (cl.13ª, 2) e paralelos.

⁵⁴² Cfr. *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019* p.146-147, AE AIG/EUROP ASSISTANCE/SINAPSA – BTE 17/2019 (cl. 21ª).

⁵⁴³ AE GNB /STAS - BTE 39/2021(cl.17.ª).

⁵⁴⁴ Cfr. *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018* p.159-156 (4.4.5.2, al. i)), em 2019, p. 147-150, em 2020, p. 180-182.

⁵⁴⁵ Exemplo: AE ISCTE / STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 11ª).

(28% em 2021 e 26% em 2020, do universo do ano). No plano substantivo, as soluções são maioritariamente já conhecidas, ora remetem ou reproduzem a lei⁵⁴⁶, ora preceituam ligeiras modulações ao regime legal, ao abrigo das margens de adaptação permitidas pelo art.218^a, n.º 2, do CT (quadro seguinte).

Quadro 63 - Isenção de Horário de Trabalho (2021 e 2020)

Isenção de Horário de Trabalho 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		(169)
tipo	Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	10	3
Acordo de Empresa	28	28
Contrato Coletivo	20	13
Total	58	44

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

II. Quanto ao âmbito de aplicação da figura, boa parte das convenções limita-se a reproduzir o elenco do art. 218.º, n.º 1, do CT. Noutros casos, surgem situações diferentes das previstas na lei (218.º, n.º 2, do CT,) como a aplicação generalizada do regime a todos os trabalhadores que manifestem o necessário acordo (32 em 58 convenções)⁵⁴⁷ (exigindo-se também o parecer da comissão sindical⁵⁴⁸ ou da comissão paritária⁵⁴⁹), por vezes precisando: “Exercício de outras atividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado”⁵⁵⁰.

III. O conjunto de modalidades de IHT plasmado no art.º 219.º, n.º 1, do CT corresponde a uma tipologia fechada, não prevendo, portanto, a criação de outros regimes por IRCT. Algumas das convenções admitem as várias modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei⁵⁵¹, embora em alguns casos se considere apenas a modalidade tradicional (não observância dos limites do PNT)⁵⁵² ou esta e a de alargamento do PNT⁵⁵³. Mais rara é a alusão à “observância do PNT acordado”⁵⁵⁴. O Código do Trabalho também determina os limites da jornada de trabalho,

⁵⁴⁶ Exemplo: CC GROQUIFAR-Químicos/COFESINT – BTE 26/2021 (cl. 16^a).

⁵⁴⁷ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 32^a) e paralelos.

⁵⁴⁸ Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 15^a, 2).

⁵⁴⁹ Exemplo: CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 19^a,5).

⁵⁵⁰ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 41^a, 1 d).

⁵⁵¹ Exemplo: CC CAP SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 30^a, 1).

⁵⁵² Exemplo: CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 41^a,2).

⁵⁵³ Exemplo: CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 (cl. 10^a, 2).

⁵⁵⁴ Exemplo: AE CFPIMM / STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 40^a, c).

encontrados, amiúde, nas convenções quanto ao respeito dos dias de descanso e feriados (art. 219.º, n.3, do CT)⁵⁵⁵, assim como aos períodos mínimos de descanso diários (arts. 203.º e ss. CT)⁵⁵⁶. Os limites refletem-se, ainda, ao nível da observância do PNT⁵⁵⁷ e considerando trabalho suplementar as horas trabalhadas para além dos períodos acordados⁵⁵⁸ ou trabalhadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar⁵⁵⁹.

IV. Continua a observar-se grande diversidade de opções a propósito da determinação do subsídio de isenção de horário de trabalho. Por vezes, é acolhido o regime legal⁵⁶⁰, algumas especificando que essa remuneração integra subsídio de férias e Natal⁵⁶¹, outras, pelo contrário, excluem-no expressamente⁵⁶². Deparamos, contudo, com soluções muito variadas que abrangem, sobretudo:

- o estabelecimento de uma percentagem da retribuição mensal⁵⁶³, com amplitudes variáveis, diferenciadas, quase sempre, em função da modalidade de isenção⁵⁶⁴;
- a aplicação do regime de trabalho suplementar, ao invés da aplicação do regime de isenção de horário de trabalho, para efeitos de determinação de retribuição adicional referente a trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado⁵⁶⁵.

V. Nas condições de cessação do regime de isenção continuam a surgir diferentes modalidades, em formulações únicas ou alternadamente: cessação por acordo⁵⁶⁶, denúncia do empregador observando-se um período de pré-aviso⁵⁶⁷, ou por denúncia de qualquer uma das partes⁵⁶⁸.

Tal como assinalado a propósito de outras modalidades de tempo de trabalho, o regime da isenção do horário de trabalho foi abrangido por dois acordos de suspensão temporária de convenção,

⁵⁵⁵ Exemplo: AE BRAVAL/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 43ª, 2); AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.29ª,2) e CC AOP/SINPORSINES – BTE 8/2021(cl.63.º,3 e 4).

⁵⁵⁶ Exemplo: AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021 (cl. 28ª, 2).

⁵⁵⁷ Exemplo: AE ISCTE / STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 11ª); AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 41ª, 3).

⁵⁵⁸ Exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 62ª).

⁵⁵⁹ Exemplo: AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl.10.º,9).

⁵⁶⁰ Exemplo: AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 47ª).

⁵⁶¹ Exemplo: AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 19ª) e AC Navigator Tissue Rodão / FIEQUIMETAL - - BTE 37/2021(cl.31.º).

⁵⁶² AE Águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021(cl.28.º,4).

⁵⁶³ Exemplo: AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021 (cl. 25ª).

⁵⁶⁴ Exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 62ª); AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl.63ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.72.º) fixa subsídio mínimo de remuneração base acrescido de diuturnidade, que oscila entre 10,5% para IHT fora do PNT e de 4% da IHT dentro do PNT.

⁵⁶⁵ Exemplo: CC CAP SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 64ª, 2).

⁵⁶⁶ Exemplo: AE GNB/STAS - BTE 39/2021 (cl. 37ª).

⁵⁶⁷ O período do pré-aviso é variável, por exemplo, nos AE CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 42ª) e GNB/STAS - BTE 39/2021 (cl. 37ª), três meses; os AC Parvalorem/ SBN-F – BTE 12/2021 (cl. 32ª) e paralelos, dois meses.

⁵⁶⁸ Exemplo: CC AECOPS/FETESSE - BTE 37/2021 (cl. 10ª, 6).

estabelecida no art. 502.º do CT, dando lugar, no caso em apreço, à aplicação de um regime sucedâneo ou transitório, que determina uma remuneração menos vantajosa para o trabalhador, comparativamente ao texto inicial da mesma convenção⁵⁶⁹.

Na comparação com a versão anterior do mesmo instrumento negocial, salienta-se a existência de 8 revisões globais que modificam o regime anterior, as restantes mantêm a redação e, por fim, há 16 primeiras convenções.

j) Trabalho por turnos

I. O regime do trabalho por turnos, preceituado nos arts. 220º a 222º do Código de trabalho, é definido como a organização do trabalho em equipa “em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”⁵⁷⁰ (art.220.ºCT).

Em regra, o regime surge associado a situações de laboração contínua⁵⁷¹ ou em que o período de funcionamento da empresa (ou entidade) ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art.221.º,1, CT). Deste modo, é comum a sua conjugação com outras dimensões do tempo de trabalho, *maxime*, os limites máximos do PNT (art.197.º CT), o trabalho noturno (art.224.ºCT) e, nalguns casos, o trabalho suplementar (art.226.ºCT) e o regime de disponibilidade ou prevenção.

No recorte da figura destaca-se também a definição dos tempos de não trabalho, em particular os períodos de descanso entre jornadas diárias e semanais consagrados na lei⁵⁷² e, por vezes, ligeiramente alargados em convenção (arts. 221.º, 232.º e 233.º CT), bem como a conciliação com a vida familiar e pessoal do trabalhador, acolhida na lei, quando manda atender aos interesses do trabalhador na organização dos turnos⁵⁷³.

⁵⁶⁹ Os AE SATA Internacional/SITAVA e SATA Internacional/SITAVA (téc. Manut.aeronaves) –BTE 31/2021 (cls.1ª e 63ª).

⁵⁷⁰ O regime jurídico do trabalho por turnos atende às normas da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 4 de novembro, relativa à organização do tempo de trabalho, incluindo o conceito de trabalho por turnos (cfr. art.2.º,5 da Diretiva), o qual é também mencionado na Convenção n.º 1 da OIT.

⁵⁷¹ O art. 106.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro, fixa o período de laboração entre as 7 e as 20 horas. Por despacho do Governo, pode ser autorizada amplitude superior, bem como a laboração contínua, fundada em motivos económicos ou tecnológicos.

⁵⁷² No âmbito da OIT, relevam as convenções n.ºs 14 e 106 da sobre o descanso semanal.

⁵⁷³ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 [cl.27º,7].

Por outro lado, o regime turnos pode abranger matérias em que a convenção só pode dispor em sentido mais favorável ao trabalhador. Assim sucede quanto aos limites à duração do PNT, diário e semanal; dos períodos de repouso e férias, bem como à duração máxima do trabalho noturno, constantes, respetivamente, nas alíneas g), h) e i), do n.º 3, do art. 3.º do Código do Trabalho.

A lei preconiza, ainda, medidas de segurança e saúde no trabalho ajustadas à natureza das funções exercidas pelos trabalhadores por turnos (art.222.ºCT). Isto porque a integração do trabalhador em escalas com horários de trabalho alternados, em especial com turnos rotativos nas vinte e quatro horas do dia e, amiúde, com gozo de folgas em dias variáveis, pode perturbar o ritmo biológico do trabalhador e, por isso, acarretar uma especial penosidade.

II. Em 2021, encontram-se 64 convenções que versam o tema, procurando aproximar o recorte do regime às exigências dos ciclos de produção e da especificidade do setor, de forma mais ou menos detalhada.

Quadro 64 - Convenções que preveem o trabalho por turnos (por tipo e subtipo), 2021 e 2020

Trabalho por Turnos - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					<i>(169)</i>
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	1	13	0	14	6
Revisão Parcial	2	8	6	16	26
Revisão Global	6	12	16	34	11
TOTAL	9	33	22	64	43

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

III. De acordo com o art.212.ºCT, compete à entidade empregadora estabelecer e determinar o horário de trabalho, após consulta das estruturas de representação coletiva, e dentro dos limites definidos na lei. Na definição do horário por turnos existe um conjunto de disposições convencionais que delimitam a competência do empregador em vários pontos: limites horários; modalidades dos turnos; organização das escalas; períodos de descanso; e, ainda, subsídio de turno ou outras compensações.

No que toca à definição de horários e regimes de escalas, as convenções estabelecem diferentes amplitudes quanto:

- à duração da escala, que oscila entre: 12 meses⁵⁷⁴, 1 mês⁵⁷⁵, 7 dias⁵⁷⁶;
- ao período de antecedência de comunicação e publicitação do horário, variável entre 30⁵⁷⁷, 10⁵⁷⁸, 8⁵⁷⁹, 7⁵⁸⁰ dias ou em casos excepcionais de urgência 48⁵⁸¹ ou 12 horas⁵⁸²;
- à determinação dos próprios horários de trabalho abrangidos pela escala, com o detalhe da repartição semanal e diária⁵⁸³.

De outra parte, a lei dá abertura para organização de turnos em modalidades variadas, que as convenções refletem, de modo conjugado ou alternativo. Assim, surgem turnos fixos⁵⁸⁴ ou rotativos⁵⁸⁵, consoante os trabalhadores desenvolvam a sua atividade sempre no mesmo horário ou em horários que se alteram periodicamente, podendo ser prestado em horário diurno⁵⁸⁶, noturno (parcial ou total)⁵⁸⁷ ou ir rodando ao longo das 24 horas do dia em situações laboração contínua⁵⁸⁸. A organização da escala (diária, semanal ou mensal) pode incluir dois⁵⁸⁹, três⁵⁹⁰ ou mais turnos⁵⁹¹, com acréscimos remuneratórios diferenciados.

A definição dos horários é sempre conjugada com a determinação dos períodos de descanso entre jornadas, num mínimo, de 11 horas diárias (art.214.º, CT) e um dia de descanso semanal (art. 232.º CT), que pode ser gozado em dia fixo⁵⁹² ou variável⁵⁹³, coincidindo periodicamente com sábado e domingo⁵⁹⁴. Por sua vez, a mudança de turno deve garantir ao trabalhador o gozo de descanso de pelo

⁵⁷⁴ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021(cl.13.º,1), as escalas são programadas para 12 meses e qualquer alteração à escala obriga a pré-aviso com 12 horas, ou há lugar ao pagamento de trabalho suplementar.

⁵⁷⁵ AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.27.º); AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021(cl.21.º) e paralelos, horários fixados em ciclos de quatro semanas.

⁵⁷⁶ No AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021(cl.15.º,2) prevê-se alternância de sete dias consecutivos de trabalho a bordo com outros sete de descanso.

⁵⁷⁷ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 [cl. 23º,3, d) e 27º].

⁵⁷⁸ AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.27.º), escalas mensais, publicitadas até ao vigésimo dia do mês anterior

⁵⁷⁹ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.56.º,6).

⁵⁸⁰ AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.38.º,6).

⁵⁸¹ AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 7/2021 [cl.5ª, 1, a)].

⁵⁸² AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 13ª,1).

⁵⁸³ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021(cl.13.º).

⁵⁸⁴ CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021(cl.34.º); AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (Anexo V, cl.9ª).

⁵⁸⁵ Por exemplo, CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021(cl.44.º).

⁵⁸⁶ AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 [cl. 34ª, 2 b)] e paralelos; AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021(cl.) e paralelos o horário por turnos é prestado entre as 8.00h e as 20.00h.

⁵⁸⁷ AC ARB-Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021(cl.23.º); AE Águas P. Serra da Estrela/SINTAP-BTE 40/2021 (cl.29.º).

⁵⁸⁸ AE AENL / CESP - BTE 35/2021 (18.º, 23.º); AC Navigator Tissue Rodão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (25.º, 52.º-53.º).

⁵⁸⁹ CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.17.º).

⁵⁹⁰ Por exemplo, AE CARRISBUS/FECTRANS e CARRISBUS/SITRA – ambos BTE 23/2021(cl.21.º,2) - remuneram dois turnos 3,64 % e três turnos com 3 ou mais variantes - 5,46 % (apurada pela remuneração-base acrescida das diuturnidades). Sentido idêntico, AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.27.º) e AC Auto-Estradas do Atlântico/SETACCOP – BTE 33/2021(cl.55.º)

⁵⁹¹ AC Coop.A.P.Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 [cl. 20.º, d) e 23.º].

⁵⁹² AC Auto-Estradas do Atlântico/SETACCOP – BTE 33/2021(cl.55.º).

⁵⁹³ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021(cl.56.º e Anexo V).

⁵⁹⁴ Folga rotativa deve coincidir com sábado e domingo em cada sete ou oito semanas, respetivamente, no AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.19.º) e AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl.30ª,7).

menos 24h mais descanso entre jornadas, conforme determina a lei (arts. 221º n.ºs 4 e 5, 232.º 233.º, CT). Neste ponto, as convenções reproduzem essencialmente a lei⁵⁹⁵. Admitindo, raramente, a possibilidade de reduzir o período entre jornadas com o acordo do trabalhador ou em virtude de situações de urgência, as quais serão posteriormente compensadas⁵⁹⁶. Em contrapartida, pode prever-se o direito ao gozo de um dia de descanso complementar ao fim de cinco dias de trabalho⁵⁹⁷ ou de dois dias ao fim 7 dias de trabalho⁵⁹⁸.

A lei não impõe o pagamento de subsídio de turno, embora discipline acréscimos remuneratórios sempre que o trabalho recaia em período noturno (art.266.ºCT) ou em dia de descanso ou feriado (art.268.ºCT). Esta é, todavia, uma matéria com grande relevo negocial, espelhado em 61% do universo (39/ 64) e onde surge um campo fértil de soluções convencionais.

Com efeito, o valor do subsídio de turno varia em virtude da modalidade, do período da prestação e do número de turnos que o trabalhador deve cumprir e pode ser calculado a partir uma percentagem da remuneração base⁵⁹⁹, a que por vezes acresce as diuturnidades ou é simplesmente pago um valor fixo mensal⁶⁰⁰. Em geral, este pagamento é devido durante 11 meses, podendo também ser pago com o subsídio de férias⁶⁰¹ e, raramente, 14 meses no ano⁶⁰². Avulta a remuneração dos turnos rotativos⁶⁰³ e os valores percentuais podem variar em função do número de turnos⁶⁰⁴, onde os montantes mais elevados coincidem, ainda que parcialmente, com o horário noturno⁶⁰⁵. Com menos frequência está previsto o pagamento de transporte⁶⁰⁶ ou de mais que uma refeição⁶⁰⁷.

⁵⁹⁵ Por exemplo, AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 [cl. 23º,3, d) e 27º].

⁵⁹⁶ Trata-se de uma derrogação à exigência de 11 horas mínimas de descanso entre cada jornada, que pode ser disciplinado por convenção coletiva, só em casos excecionais, nos termos consentidos no art.18.º, em conjugação com os arts. 3.º a 5.º da Diretiva 2003/88. Ver AE AGERE/SINTAP - BTE 1/2021 (cl.42.º, 7).

⁵⁹⁷ AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021(cl.22.º).

⁵⁹⁸ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021 (cl.42.º, 5), nos turnos em laboração continua e de serviços que não possam ser interrompidos, há lugar a 2 dias de descanso em cada 7 dias.

⁵⁹⁹ Por exemplo, AE CARRIBUS/FECTRANS e CARRIBUS/SITRA – ambos BTE 23/2021(cl.21.º,2) - prestação de trabalho em regime de dois turnos, 3,64 % e três turnos com 3 ou mais variantes. 5,46 % remuneração-base acrescida das diuturnidades. Sentido idêntico, AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021(cl.27.º).

⁶⁰⁰ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021(cl16.).

⁶⁰¹ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.19.º e 35.º) é considerado no cálculo do subsídio de férias.

⁶⁰² AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.63.º) o valor mensal pago 14 meses é variável dependendo se integra ou não o turno da noite; AE VALORSUL / SITE-CSRA - BTE 37/2021(cl.23.º).

⁶⁰³ Localizam-se várias soluções em que só há lugar a pagamento de subsídio, em turno rotativo CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021(cl.20.º,6).

⁶⁰⁴ AE CARRIBUS/FECTRANS – BTE 23/2021(cl.21.º,2) e paralelo - prestação de trabalho em regime de: dois turnos 3,64 %; três turnos com 3 ou mais variantes 5,46 % da remuneração-base acrescida das diuturnidades. De modo diferente, o AE CASCO/FEVICOM – BTE 16/2021(cl.31.º) e o CC ACRAL/CESP – BTE 16/2021(cl.21.º.A) só admitem o pagamento do subsídio de turno quando há rotação entre dois ou mais turnos diários.

⁶⁰⁵ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021(cl.19.º e 35.º) subsídio de turno corresponde a acréscimo da remuneração base de: 15% em horário diurno ou 18,5% em horário noturno.

⁶⁰⁶ AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021(cl.32.º) e CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021(cl35.º,10).

⁶⁰⁷ AE SIDUL/COFESINT – BTE 10/2021(cl.84.º,2).

Em regra, o pagamento do subsídio de turno coincide com o período da sua prestação, deixando de se proceder ao seu pagamento a partir do momento em que o trabalhador passa a outro horário⁶⁰⁸. Há, porém, convenções que integram o valor do subsídio de turno no vencimento do trabalhador, mesmo após a sua saída, sempre que se verifique uma das seguintes circunstâncias: trabalho por turno durante um período prolongado de anos, consecutivos ou interpolados⁶⁰⁹; razões médicas, em virtude de acidente ou doença profissional⁶¹⁰.

Este ponto surge também relacionado com a dispensa do regime de turnos para trabalhadores que requeiram uma tutela reforçada em razão da idade⁶¹¹ ou de doença ou acidente profissional⁶¹².

4.4.6 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.4.6.1 Enquadramento geral

I. O capítulo dedicado à qualificação dos trabalhadores abrange a formação profissional e o estatuto do trabalhador-estudante⁶¹³, complementando, assim, o que se referiu no capítulo relativo às recomendações do artigo 492.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho⁶¹⁴ (previsto nos artigos 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A, do CT e Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

Neste domínio, as últimas alterações ao quadro legal decorrem da Lei 93/2019, de 4 de setembro, que determina 40 horas anuais de formação contínua (anteriormente exigiam-se 35 horas, art. 131.º, n.º 2, CT) e, por outro lado, considera que o período de “estágio profissional” releva para o apuramento do período experimental, do mesmo modo que o tempo prestado nas modalidades de contrato a termo, contrato de trabalho temporário e de prestação de serviços celebrados entre o trabalhador e o mesmo empregador (o art. 112.º, n.º 4, do CT).

II. Em termos gerais, a matéria da qualificação dos trabalhadores é versada em 89 das 208

⁶⁰⁸ CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021(cl.17.º).

⁶⁰⁹ CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021(cl.35.º,6) 8 anos, se a mudança de horário for da conveniência do empregador ou por incapacidade física do trabalhador; AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 [cl.27º,9] 20 anos consecutivos, 10 anos consecutivos se a junta médica declara o trabalhador inapto para turnos; AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl 48º e 49.º), ao fim de cinco anos consecutivos com horário de escala, direito a auferir um complemento de vencimento.

⁶¹⁰ AE VALORSUL / SITE-CSRA - BTE 37/2021(cl.23.º) e AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.63.º,2 e 3).

⁶¹¹ CC AOP/SINPORSINES – BTE 8/2021(cl.46.º2).

⁶¹² AE OGMA/SITAVA – BTE 541/2021(cl.63.º,2 e 3).

⁶¹³ Ver Relatório.N.C. em 2016, págs. 126 e ss., em 2017, págs. 167 e ss., em 2018, págs. 164 e ss., em 2019, págs 150 e ss. e em 2020 págs. 183 e ss. <https://www.crlaborais.pt>.

⁶¹⁴ Cfr. 4.4.3.

convenções, aumentando o número de ocorrências face ao ano anterior (77/169 em 2020) e conserva a relevância da negociação ao nível da empresa (AE). Todavia, regista-se um ligeiro decréscimo percentual no universo de convenções do ano (43% em 2021; 46%, em 2020) (Quadro 65).

Quadro 65 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador-Estudante, por tipo, 2021 e 2020

Formação Profissional e Trabalhador-Estudante 2021					2020 (169)			
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>								
Conteúdos convencionados	tipo			Total	tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	10	23	17	50	3	21	10	34
Formação Profissional (apenas)	0	18	13	31	2	26	7	35
Trabalhador-Estudante (apenas)	1	6	1	8	0	4	4	8
Total	11	47	31	89	5	51	21	77

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

III. Tradicionalmente as convenções dedicam maior detalhe ao desenho do regime convencional da formação profissional, enquanto os conteúdos sobre o estatuto do trabalhador-estudante, reproduzem, as mais das vezes, a lei. Por outro lado, em ambas as situações, a sua disciplina encontra-se maioritariamente desenvolvida em revisões globais⁶¹⁵.

Quadro 66 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo), 2021 e 2020

Formação Profissional (FP) 2021			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>				169
subtipo	Nº Convenções FP (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções FP
1ª Convenção	21	24	87,5%	16
Revisão parcial	15	137	10,9%	20
Revisão global	45	47	95,7%	33
Total	81	208	38,9%	69

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

⁶¹⁵ Em 2021, existem 28 revisões parciais e globais que fixam 40 horas de formação, 17 das quais alteram o regime convencional anterior.

Quadro 67 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo), 2021 e 2020

Trabalhador-Estudante (TE) 2021			% sobre total publicadas (por subtipo) (1/2)	2020
Total de Convenções publicadas: 208				169
subtipo	Nº Convenções TE (1)	Nº total de Convenções (2)		Nº Convenções TE
1ª Convenção	12	24	50,0%	5
Revisão parcial	12	137	8,8%	6
Revisão global	34	47	72,3%	31
Total	58	208	27,9%	42

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

IV. A regulação desta matéria segue o figurino habitual: ora remete para a lei⁶¹⁶, ora reproduz as disposições do CT⁶¹⁷, encontrando-se, ainda, algumas soluções que se distanciam do regime legal⁶¹⁸.

V. O cotejo dos conteúdos relativos a formação profissional e ao estatuto de trabalhador estudante, convencionados em 2021, por relação à versão anterior da mesma convenção apresenta-se conforme as três categorias já conhecidas: (=) *à anterior*, *alteração à convenção anterior*, *conteúdo novo* (ver Anexo, Quadro 14).

No tópico relativo à formação profissional, alteram o regime anterior da convenção 11 de 15 revisões parciais e o mesmo sucede em 17 de 45 revisões globais, em resultado do ajustamento à Lei n.º 93/2019, em grande parte das ocorrências. Por outro lado, o conteúdo é (=) ao regime anterior em 4 revisões parciais e em 28 revisões globais. Nas 81 convenções que disciplinam a formação profissional, existem 21 primeiras convenções, cujos conteúdos são naturalmente novos. Já quanto ao estatuto do trabalhador estudante, em 46 revisões parciais ou globais, existem 16 que alteram o regime anterior e uma que disciplina a matéria pela primeira vez; as outras 29 mantêm (=) a redação original da convenção. Adicionalmente, num universo de 58 convenções, existem 12 primeiras convenções com conteúdos novos.

⁶¹⁶ Exemplo: AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021(cl. 4ª, h)).

⁶¹⁷ Exemplo: AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 5ª).

⁶¹⁸ Exemplo: CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 22/2021(cl. 72ª, 6).

4.4.6.2 Formação Profissional

I. Surgem numerosas disposições sobre formação profissional associadas aos direitos e deveres das partes, enquanto dever do empregador⁶¹⁹ a que correspondem, por parte dos trabalhadores, o direito à formação profissional⁶²⁰, bem como o dever de frequentarem ações de formação⁶²¹. Ao todo, foram apuradas 72 convenções que abordam os direitos e deveres no âmbito da formação profissional, reportando-se ao empregador e, em 54 ocorrências reportando-se, simultaneamente, ao empregador e ao trabalhador. Noutros casos, são valorizadas as qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador⁶²².

II. Na formação inicial, existe uma natural preocupação de valorização, capitalização e reconhecimento da formação profissional do trabalhador⁶²³. Assim se verifica enquanto critério de acesso⁶²⁴, nomeadamente em determinadas profissões ou carreiras⁶²⁵, ou de preferência na sua admissão⁶²⁶.

Existem também convenções que admitem a realização de estágios, prévios ao ingresso em determinadas carreiras técnicas e operacionais⁶²⁷ ou para jovens recém-diplomados⁶²⁸; e que, nalgumas situações, concretizam as condições em que esse estágio contribui para a aquisição de competências e experiência profissional determinantes para acesso a certas categorias profissionais⁶²⁹.

Associada à formação inicial, surge, amiúde, a regulação da contratação de trabalhadores menores de 18 anos⁶³⁰ - que, recorde-se, estão abrangidos pela escolaridade obrigatória (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto) e gozam de uma tutela reforçada (arts. 66.º e ss., do CT). Avultam aqui as referências às atribuições do empregador⁶³¹ e da própria obrigação do trabalhador em frequentar modalidade de educação ou formação que confira essa escolaridade ou qualificação profissional⁶³². Compete ainda ao empregador o dever de assegurar a realização de exames médicos que

⁶¹⁹ Exemplo, CC AATFL/SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 10ª, e).

⁶²⁰ Exemplo, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 92ª, 1).

⁶²¹ Exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 7ª, k).

⁶²² Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 11ª, 7).

⁶²³ Exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 7ª, a).

⁶²⁴ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 5ª, 4).

⁶²⁵ Exemplo: AE CARRIBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 14ª, 1) e AE CARRIBUS/SITRA – BTE 23/2021 (cl. 14ª, 1).

⁶²⁶ Exemplo: CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 5ª, 2).

⁶²⁷ Exemplo: CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 7ª, 4).

⁶²⁸ Exemplo: CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021 (cl. 178ª, 2).

⁶²⁹ Exemplo: CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021 (cl. 93ª).

⁶³⁰ Exemplo: CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021 (cl. 3ª, 3).

⁶³¹ Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 54ª).

⁶³² Exemplo: CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl. 6ª, 3).

salvaguardem a saúde e o equilíbrio físico e psicológico do menor (cfr. art. 72º, do CT)⁶³³.

III. Na delimitação da formação profissional contínua, verifica-se a intervenção do empregador, do trabalhador e, por vezes, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁶³⁴ ou da comissão paritária⁶³⁵, no que toca a prioridades, programas e gestão dos tempos de formação e trabalho. A lei define um conjunto de regras no sentido de incentivar a formação profissional, exigindo o cumprimento de uma carga horária anual mínima de formação de 40 horas⁶³⁶, mas é amplo o espaço deixado à autonomia da contratação coletiva para densificar conteúdos da formação profissional em função das “caraterísticas do setor de atividade”, da “qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa” (art. 131.º, n.º 9, do CT).

IV. Todavia, as convenções reproduzem, no essencial, as orientações gerais constantes no Código do Trabalho (art. 133.º). Ou seja, continua a dar-se preferência à sua definição por acordo⁶³⁷ ou, na falta deste, pelo empregador, exigindo-se que esteja associada à atividade já prestada⁶³⁸ ou que o trabalhador venha a prestar no âmbito de um processo de mobilidade⁶³⁹.

V. O conjunto de referências aos conteúdos da formação enquadram-se, maioritariamente, no disposto no art. 133º do CT: qualificações em tecnologias de informação e comunicação (TIC)⁶⁴⁰, áreas tecnológicas⁶⁴¹, línguas estrangeiras⁶⁴², segurança e saúde no trabalho⁶⁴³. Embora ainda escassamente, salienta-se a possibilidade de a formação profissional ser desenvolvida numa modalidade à distância⁶⁴⁴.

VI. Algumas convenções fazem alusão à frequência de processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)⁶⁴⁵ (previsto no art. 131º, n.º 4, do CT) ou à formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional⁶⁴⁶.

VII. Ainda neste domínio, é comum surgir maior detalhe na delimitação dos objetivos ou

⁶³³ Exemplo: CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 83ª).

⁶³⁴ Exemplo: AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 97ª, 5 c).

⁶³⁵ Exemplo: AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (Anexo I, Artigo 3º, b, c).

⁶³⁶ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 9ª, 5).

⁶³⁷ Exemplo: CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 21ª, 3).

⁶³⁸ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 12ª, 2).

⁶³⁹ Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 7ª, p).

⁶⁴⁰ Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 12ª, 2).

⁶⁴¹ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 31ª, d).

⁶⁴² Exemplo: CC ALIF/SETAAB – BTE 24/2021 (cl. 64ª, 2).

⁶⁴³ Exemplo: AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 12ª, e).

⁶⁴⁴ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 33ª, 9) e paralelos.

⁶⁴⁵ Exemplo: AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 14ª, 10).

⁶⁴⁶ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (Anexo III, 1).

conteúdos da formação, sempre que se verifica uma especial responsabilidade do empregador na promoção da formação, incluindo a obtenção e manutenção de títulos profissionais em profissões regulamentadas⁶⁴⁷, ajustadas às normas legais do setor⁶⁴⁸.

Das convenções que fazem alusão à carga horária anual mínima de formação contínua, 85% indicam as 40 horas anuais.

VIII. Por seu turno, a relevância da formação profissional na progressão profissional reflete-se de diferentes maneiras: pode admitir-se enquanto princípio geral de valorização da qualificação profissional para futura progressão na carreira profissional⁶⁴⁹, desde que aprovada pela estrutura hierárquica da entidade⁶⁵⁰; constituir fator preferencial no preenchimento de vagas, quando há mais de um candidato na empresa⁶⁵¹; ou, de uma forma mais direta, traduzir-se num acréscimo salarial (+ 10%) pela frequência de formação profissional com aproveitamento e obtenção de certificado de aptidão profissional (CAP)⁶⁵².

IX. Por outro lado, também em 2021 se encontram instrumentos convencionais que perspetivam a formação como condição necessária para permitir reconversões⁶⁵³, por condições de saúde - que imponham limitações no exercício da função⁶⁵⁴ -, por adaptação às novas tecnologias⁶⁵⁵, em caso de reestruturação dos serviços⁶⁵⁶ ou mobilidade funcional⁶⁵⁷ e, ainda, em situações de extinção de posto de trabalho⁶⁵⁸. A formação profissional pode ainda relevar em processos de avaliação do desempenho⁶⁵⁹. Prevê-se também a exigência de um período obrigatório de formação profissional adequada e eventual estágio, se este for necessário⁶⁶⁰, em caso de mudança de posto de trabalho.

X. Igualmente à semelhança dos anos anteriores, assinala-se o impacto da formação profissional na gestão dos tempos de trabalho. As mais das vezes, a formação deve ocorrer durante o horário de

⁶⁴⁷ Considera-se profissão regulamentada aquela cujo exercício depende de título profissional específico, quer para o acesso quer para manutenção do respetivo exercício profissional.

⁶⁴⁸ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 11ª, 3).

⁶⁴⁹ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 31ª, c).

⁶⁵⁰ AE CINFU/STFPSN e AE CFPIIMM/STFPSN – ambos BTE 45 (respetivamente, cls. 14ª, 16ª; cl. 29ª, 6).

⁶⁵¹ Exemplo: AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021 (cl. 68ª, 4).

⁶⁵² Exemplo: AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl. 72ª, 6).

⁶⁵³ Exemplo: AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 93ª, 3 c).

⁶⁵⁴ Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 56ª).

⁶⁵⁵ Exemplo: AE CINFU/STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 24ª, 1).

⁶⁵⁶ Exemplo: AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 7ª, p).

⁶⁵⁷ Exemplo: AE GNB/STAS - BTE 39/2021 (cl. 5ª, 3).

⁶⁵⁸ Exemplo: AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 94ª, b). sendo igualmente aplicável em caso de inadaptação do trabalhador.

⁶⁵⁹ Exemplo: AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 e AE INOVA/STAL – BTE 32/2021, ambas Anexo III, artigo 17º, 5 b).

⁶⁶⁰ Exemplo: AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cl. 9ª, 4).

trabalho⁶⁶¹. Assim se verifica quando a formação é promovida pelo empregador⁶⁶², regra também aplicável em grande parte das situações em que a formação é da iniciativa do trabalhador, no âmbito do crédito de horas⁶⁶³. Nestas circunstâncias é considerado como tempo de trabalho, retribuído nos mesmos termos e contando como tempo de serviço⁶⁶⁴. Na formação ministrada fora do horário de trabalho, pode regular-se, por exemplo, as condições de pagamento das horas que excedam os limites do PNT⁶⁶⁵.

XI. Quanto aos encargos com a formação profissional, tendo como pressuposto o art. 131.º do CT, os custos de deslocação, alojamento e alimentação para frequência de formação profissional fora do local de trabalho habitual, constituem, regularmente, um encargo do empregador⁶⁶⁶. Quando as ações de formação envolvem custos elevados podem ser acordados pactos de permanência⁶⁶⁷ com o período de validade que poderá coincidir com o da validade dos títulos obtidos⁶⁶⁸(art. 137.º do CT). O empregador também pode incentivar a auto formação do trabalhador participando as despesas e concedendo crédito de tempo, mediante a contrapartida de um pacto de permanência⁶⁶⁹. Em caso de incumprimento, o trabalhador obriga-se a reembolsar o empregador das despesas suportadas⁶⁷⁰.

XII. Na formação por iniciativa do trabalhador há a possibilidade de o empregador apoiar a formação, desde que se compreenda no âmbito das suas funções ou atividade⁶⁷¹; admite-se, noutros casos, a concessão de licença sem retribuição, em termos semelhantes à lei (art. 92.ºCT)⁶⁷², por vezes com ampliação dos períodos de licença admitidos⁶⁷³.

XIII. As projeções do princípio da igualdade e não discriminação no que respeita ao acesso à formação, nomeadamente, quanto a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante

⁶⁶¹ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 92ª, 3).

⁶⁶² Exemplo: CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 22ª, 6).

⁶⁶³ Exemplo: AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cl. 16ª, 4) (reproduz art132.ºCT).

⁶⁶⁴ Exemplo: AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl. 10ª, 1 e 2).

⁶⁶⁵ Exemplo: AE UMP/SEP – BTE 19/2021(cl. 26ª, 2). Na verdade, este é o entendimento do TJUE – V. Acórdão de 28.10.2021, Processo n.º C-909/19, no qual se decidiu: “O artigo 2.o, ponto 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que o período durante o qual um trabalhador segue uma formação profissional que lhe é imposta pela sua entidade patronal, que decorre fora do seu local de trabalho habitual, nas instalações do prestador dos serviços de formação, e durante o qual não exerce as suas funções habituais, constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição.”

⁶⁶⁶ Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 23ª, 9); CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021 (cl. 75ª).

⁶⁶⁷ Exemplo: AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl. 33ª, 7).

⁶⁶⁸ Exemplo: AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 58ª, 6).

⁶⁶⁹ Exemplo: AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 22ª, 3 c).

⁶⁷⁰ Exemplo: AE AHBV – Montijo/SNBP – BTE 6/2021 (cl. 12ª, 2).

⁶⁷¹ Exemplo: CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 22ª, 4 e 5).

⁶⁷² Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (Anexo V, artigo 92º, 2).

⁶⁷³ Exemplo: AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021 (cl. 32ª, 6 a 8).

da idade, doença ou acidente⁶⁷⁴, serão desenvolvidas no ponto 4.4.8.

4.4.6.3 Trabalhadores-estudantes

I. A disciplina convencional relacionada com o estatuto do trabalhador-estudante preserva, em 2021, algumas soluções complementares ao regime legal, muitas delas articuladas com as disposições da formação profissional, *máxime*, a formação por iniciativa do trabalhador.

II. Como habitualmente, as soluções convencionais tendem a incidir sobre a flexibilização dos tempos de trabalho, promovendo a conciliação dos percursos académicos com a prestação de atividade do trabalhador-estudante. Entre as medidas relacionadas com a organização do tempo de trabalho mantém-se a presença das seguintes soluções:

- a possibilidade de definição de outros horários específicos no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante⁶⁷⁵ ou, não sendo possível, dispensa até 6 horas semanais⁶⁷⁶, ou de 2 dias por mês⁶⁷⁷, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia;
- a possibilidade de concessão de flexibilidade de horário⁶⁷⁸;
- a concessão de dispensa de tempo de trabalho no âmbito do reconhecimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências⁶⁷⁹;
- a concessão de dispensa, para frequência de aulas, entre três a seis horas semanais, consoante o PNT semanal⁶⁸⁰, ou até 8 horas por semana⁶⁸¹; assim como dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação⁶⁸²;
- facilitação na dispensa de prestação de trabalho em regime de trabalho suplementar, adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando coincida com o horário letivo⁶⁸³;

⁶⁷⁴ Exemplo: AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 31ª).

⁶⁷⁵ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 87ª, 3).

⁶⁷⁶ Exemplo: CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 43ª, 2).

⁶⁷⁷ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 52ª, 1 b).

⁶⁷⁸ Exemplo: CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 15ª, f).

⁶⁷⁹ Exemplo: AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl. 9ª, 4).

⁶⁸⁰ Exemplo: AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 56ª, 4 a) a c).

⁶⁸¹ Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 54ª, 1 a).

⁶⁸² Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 52ª, 1 b).

⁶⁸³ Exemplo: CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 66ª, 6).

- o gozo de férias, interpoladas ou não, em época à escolha do trabalhador, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares⁶⁸⁴;
- o gozo de licença anual sem retribuição, até 10 dias úteis⁶⁸⁵.

III. Em conexão com as regras em matéria de formação profissional, embora com conteúdos distintos, encontramos previsões convencionais sobre o financiamento dos estudos, prevendo o pagamento das propinas ou mensalidades e de subsídio de estudo⁶⁸⁶. Noutras situações, prevê-se a contribuição da empresa nas despesas com aquisição dos livros escolares dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário⁶⁸⁷ e o pagamento de todas as despesas relacionadas com a frequência de cursos que sejam considerados de interesse para o empregador, nomeadamente, pós-graduação em instituição de ensino público⁶⁸⁸.

IV. A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo trabalhador, podem dar-lhe preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado em virtude das qualificações adquiridas⁶⁸⁹. Mas essa evolução nem sempre é linear, uma convenção afasta a obrigatoriedade de reclassificação profissional em virtude da qualificação obtida pelo trabalhador⁶⁹⁰.

Na contrapartida exigida ao trabalhador, encontram-se as habituais referências à cessação das regalias atrás descritas, na eventualidade de não obter aproveitamento escolar⁶⁹¹ (contudo, essa consequência não se aplica quando a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador⁶⁹²), bem como a obrigação de comprovação da assiduidade⁶⁹³.

⁶⁸⁴ Exemplo: CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl. 52ª, 1 c).

⁶⁸⁵ Exemplo: CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 68ª, 2).

⁶⁸⁶ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 55ª, 1 e 3).

⁶⁸⁷ Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 43/2020 (cl. 72ª, 2 e 3).

⁶⁸⁸ Exemplo: AE CINFU/STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 72ª, 1 a).

⁶⁸⁹ Exemplo: CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 9ª, b).

⁶⁹⁰ Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (artigo 93º).

⁶⁹¹ Exemplo: CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 43ª, 5).

⁶⁹² Exemplo: CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 70ª, 4 e 5; cl. 71ª, 1).

⁶⁹³ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 56ª, 1 b).

4.4.7 O princípio da igualdade nas relações laborais

4.4.7.1 Nota prévia

I. A igualdade e não discriminação é um tema com grande evolução nos últimos anos, não apenas a nível interno, como também internacional, em geral⁶⁹⁴, e europeu⁶⁹⁵, em particular⁶⁹⁶. Para além da dimensão legislativa, a análise do conteúdo das convenções coletivas permite saber em que medida este tema é objeto de tratamento e, bem assim, se as soluções coletivas vão mais longe do que o regime mínimo legal⁶⁹⁷.

O princípio da igualdade encontra-se consagrado na Constituição, no artigo 13.º, com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP), encontrando-se regulamentado em particular no Código do Trabalho (arts. 23.º ss), com a redação conferida pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro⁶⁹⁸.

No presente capítulo, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos já conhecidos: – assédio moral (arts. 29.º e 127.º, n.º 1, als. k) e l), CT, entre outros); – conciliação entre a vida familiar e profissional (arts 33.º e ss, CT); – igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (arts 23.º e ss. e 85.º e ss., CT).

⁶⁹⁴ No âmbito da OIT, destaca-se a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, com responsabilidades familiares, e, mais recentemente, a Convenção n.º 183, de 2000, relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade de 1952.

⁶⁹⁵ Na União Europeia, destaca-se o art. 3.º do TUE, o art. 153.º, n.º 1, al. i), do TFUE e o art.33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. São ainda relevantes: Diretiva n.º 92/85/CEE, 19 de outubro, consolidada em 2019, sobre as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, 3 de junho, sobre a licença parental; Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, 15 de dezembro, sobre o trabalho a tempo parcial; Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 5 de julho de 2006, 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; Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, 20 de junho de 2019, sobre conciliação entre a vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores, revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

⁶⁹⁶ Relevam o artigo 3.º do TUE, ao estabelecer que a União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança, e art.153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE, a União deve apoiar e complementar a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

⁶⁹⁷ A igualdade e não discriminação está abrangida pelo princípio do tratamento mais favorável [al. a),n.º 3, art. 3.º do CT].

⁶⁹⁸ Para desenvolvimentos acerca desta alteração ao CT, cfr. Relatório N.C. 2020, pp. 192 ss.

II. No plano quantitativo, os relatórios anteriores têm vindo a sublinhar a relevância crescente concedida pela contratação coletiva ao tema da igualdade, do qual constituiu exceção apenas o ano de 2020. Em 2021, o número de convenções que abordam estes temas voltou a crescer (98 ocorrências, face a 70 de 2020), com particular incidência ao nível dos AE (44), seguidos dos CC (40) e dos AC (14) (quadro 68).

Quadro 68 - Igualdade e não discriminação e parentalidade (2021-2020)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					(169)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	14	44	40	98	70
<i>Assédio moral</i>	10	24	18	52	26
<i>Igualdade e não discriminação</i>	10	31	21	62	36
<i>Parentalidade</i>	11	37	30	78	62

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

4.4.7.2 Assédio Moral

I. O Código do Trabalho proíbe o assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação (art. 29.º), estabelecendo também obrigações específicas para o empregador a este nível (art. 127.º, 1, als. c), k) e l) e art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. b) e art. 394.º, 2, al. f), CT). A observação do quadro anterior evidencia o significativo aumento da atenção dada pela contratação coletiva ao assédio: 2019 – 11, 2020 – 26, 2021 – 52. Assim, o número de convenções que analisa este tema é o dobro do registado em 2020, sendo 6 resultantes de alterações, 16 correspondentes a uma primeira convenção e 30 resultantes de processos de revisão global.

II. Geralmente os regimes começam por definir o assédio (17), estabelecendo códigos de conduta (15), deveres do empregador (19), direitos do trabalhador (46) e consequências para o infrator (21)⁶⁹⁹. Por vezes, reproduzindo o regime legal⁷⁰⁰, as convenções estabelecem o dever de o empregador adotar códigos de conduta, sempre que haja determinado número de trabalhadores⁷⁰¹. As definições de assédio são usualmente coincidentes com a definição legal, por vezes complementadas com deveres

⁶⁹⁹ Cf. AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cls. 7.ª, a), k) l), 9.ª, b), 69.ª, e)).

⁷⁰⁰ Cf. o disposto no artigo 127.º, 1, k), CT.

⁷⁰¹ Por exemplo., CC ALIF/SETAAB – BTE 24/2021 (cl. 8.ª, l) e m)); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 11.ª, 1, l)).

especiais⁷⁰². Nalguns casos, estabelecem-se regras especiais para os casos de assédio vertical descendente⁷⁰³ e, embora menos comuns, surge também o conceito de assédio sexual⁷⁰⁴.

O quadro seguinte, para além da caracterização dos principais conteúdos negociados, corrobora a vitalidade da contratação coletiva neste domínio ao indicar 27 em 52 convenções que tratam o assédio moral pela primeira vez (16 primeiras convenções e 11 revisões globais e revisões parciais). Nas outras 25 a redação é (=) ao texto anterior da mesma convenção.

⁷⁰² AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 29.ª), define assédio moral e sexual, acrescentando-se que o denunciante e as suas testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo. Já a empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito (...), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

⁷⁰³ AE INOVA/STAL – BTE 32/2021 (cl. 7.ª).

⁷⁰⁴ AE INOVA/STAL – BTE 32/2021 (cl. 7.ª) e AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021(cl.29.ª,3).

Quadro 69 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2021)

Assédio Moral - 2021 (52/208)											
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o infrator	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
1	CC	Revisão Global	H	AATFL	SITEMAQ		x		x	x	novo BTE 32/2009
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM		x	x	x	x	novo BTE 45/2018
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	x	x	x			novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	x		x	x	x	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	x		x	x	x	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	x		x	x		(=) BTE 29/2018
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	x		x	x	x	novo BTE 25/2012
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ			x			novo
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP			x			(=) BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC			x			novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA		x				novo BTE 5/2015
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE			x			novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC			x			novo
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN			x			novo
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB			x	x	x	(=) BTE 31/2020
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT			x			(=) BTE 14/2018
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL			x			novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB			x			(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	x	x	x	x	x	(=) BTE 29/2020
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP			x			(=) BTE 33/2015
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT			x			(=) 12/2018
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM			x			(=) BTE 43/2020
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPIA(batata frita)	SETAAB		x		x	x	(=) BTE 30/2020
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	x	x	x	x		(=) BTE 12/2020
24	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF	SETAAB		x		x	x	(=) BTE 30/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	x	x	x	x	x	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB		x	x	x	x	(=) BTE 29/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	x	x	x	x	x	novo BTE 46/2012
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT			x			(=) BTE 43/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCESE			x			(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITSESE			x			(=) BTE 3/2021
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES		x	x	x	x	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCIPIA	FETESE			x			(=) BTE 26/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA			x			novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL			x			(=) BTE 14/2018
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP			x			(=) BTE 32/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	x		x			novo BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB			x			(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	x		x	x		(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	x		x	x		novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	x		x	x		novo
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB			x			(=) BTE 18/2019
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP			x			(=) BTE 9/2018
37	AC	1ª convenção	C	Navegador Tissue Ródão	FIEQUIMETAL		x	x	x	x	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS		x	x	x		novo
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE		x				novo BTE 21/2017
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP			x			novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	x		x	x	x	(=) BTE 5/2021
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITSESE		x				novo BTE 26/2007
Total						17	19	46	21	15	52

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

4.4.7.3 Conciliação entre a vida familiar e profissional

I. A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (art. 59.º, 1, b), CRP), decorrendo igualmente de importantes fontes internacionais, designadamente ao nível da OIT e da UE.

Tendo presente o art. 59.º, 1, b), da CRP] as regras convencionais mantêm as vertentes já assinaladas nos relatórios anteriores: 1) tutela da parentalidade, considerando a articulação deste regime com o regime de proteção social (art.34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no art. 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da parentalidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho; 2) a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

II. A proteção da parentalidade resulta de um significativo conjunto de normas na legislação laboral e na legislação de segurança social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social⁷⁰⁵. Por esse motivo, o Código do Trabalho (art.34.º) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica⁷⁰⁶.

A tutela da parentalidade contempla: (i) atribuição de licenças (arts. 37.º a 44.º e 51.º a 54.º), (ii) dispensas e faltas (arts. 45.º a 50.º), (iii) regimes de flexibilização do tempo de trabalho (arts. 54.º a 57.º) e (iv) proteção especial, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho e da cessação (arts. 58.º a 63.º).

No plano quantitativo, 78 convenções regulam a parentalidade. Destas, 38 correspondem a revisões global, 23 a revisões parcial e 17 consubstanciam uma nova convenção.

⁷⁰⁵ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e, por fim, do art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente através da taxa social única [arts 50.º ss e 52.º, n.º 1, al. b), LBSS e art. 6.º e ss., Código Contributivo].

⁷⁰⁶ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (última revisão, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, CT). Isto é, o gozo de uma dessas modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, Dec.-Lei n.º 91/2009 e art. 69º, Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

Quadro 70 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2021 e 2020)

Parentalidade 2021				2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>				(169)
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
17	23	38	78	62

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

II. A nível da contratação coletiva⁷⁰⁷, define-se parentalidade, com posterior remissão para o Código do Trabalho e demais legislação aplicável⁷⁰⁸. Frequentemente reproduz-se o catálogo legal de direitos e licenças decorrentes da parentalidade (arts. 35.º ss CT)⁷⁰⁹, podendo determinar regras especiais⁷¹⁰. Por vezes, estabelecem-se disposições sobre justificações de faltas⁷¹¹ ou sobre trabalho suplementar⁷¹². Continuam a destacar-se as remissões para a lei⁷¹³. Noutros casos, porém, a convenção vai além da lei, atribuindo direitos especiais ou licenças mais alargadas⁷¹⁴. O empregador, por vezes, assume o dever de informar os trabalhadores acerca dos seus direitos parentais, podendo mesmo ter de os enunciar no regulamento interno⁷¹⁵.

III. De um modo geral, a organização do tempo de trabalho deve ter em consideração a conciliação da vida familiar com a vida profissional⁷¹⁶, estabelecendo-se, por vezes, regras específicas quando haja mais do que um trabalhador do mesmo agregado familiar na empresa⁷¹⁷. É frequente a consagração de regras mais favoráveis sobre o tempo de trabalho e de não trabalho destes trabalhadores, por forma a promover a conciliação da vida familiar com o trabalho.

⁷⁰⁷ Em matéria de segurança social, o art. 34.º CT remete para regime próprio.

⁷⁰⁸ AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 47.ª).

⁷⁰⁹ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 72.ª).

⁷¹⁰ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 85.ª), referente à dispensa para amamentação ou aleitação após o filho perfazer um ano de idade.

⁷¹¹ CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 62.ª, 2, f, g); AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 39.ª, 2, g).

⁷¹² AE CINFU / STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 37.ª, 4).

⁷¹³ Por exemplo CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 42.ª); AE CARRIS/SITRA – BTE 16/2021 (cl. 6.ª).

⁷¹⁴ No AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 12.ª), o pai tem ainda direito a 1 dia de dispensa a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho e, sem prejuízo de outras licenças previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses.

No AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2021 (cl. 39.ª), o pai ou a mãe trabalhadores têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental. Sentido idêntico, no AE GesLoures/CESP – BTE 20/2021 (cl. 56.ª, 1 e 6).

⁷¹⁵ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (cl. 9.ª, 4).

⁷¹⁶ AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 8.ª, 4).

⁷¹⁷ AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 36.ª, 9 e 51.ª, 8), sempre que possível, e sem prejuízo para o serviço, os trabalhadores do mesmo agregado familiar podem gozar os mesmos dias de descanso (cl.36ª,9).

Tais regras podem ser encontradas a propósito da adaptabilidade⁷¹⁸ ou de horários flexíveis⁷¹⁹ embora reproduzindo no essencial o regime legal (ver quadro seguinte).

Quadro 71 - Conciliação da vida familiar e profissional - 2021

Conciliação da Vida Familiar e Profissional 2021 ⁷²⁰						
Total de Convenções publicadas: 208						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
10	3	30	5	13	47	5

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

4.4.7.4 Igualdade em geral

I. A igualdade e não discriminação são princípios constitucionais, como decorre dos arts. 13.º e 59.º, 1, CRP. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos arts. 23.º a 32.º CT, sendo dada especial atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo.

II. Em 2021, 62 convenções estabelecem disposições relativas à matéria da igualdade e não discriminação. Geralmente, são reproduzidas as garantias legais neste domínio⁷²⁰. A garantia da igualdade compete ao empregador⁷²¹, podendo ser necessário estabelecer um plano para a igualdade de género⁷²². É sublinhada a igualdade em matéria de retribuição⁷²³ e por vezes estabelecem-se regimes especiais mais favoráveis aos trabalhadores⁷²⁴. Nalguns casos, estabelecem-se deveres especiais relativamente aos trabalhadores com deficiência⁷²⁵ ou ao nível da formação profissional⁷²⁶.

⁷¹⁸ No CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 [cl. 45.ª, 1, r)], dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade (=) art. 58.º CT. No AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (Anexo III, 8.º, 7), admite-se a jornada contínua para trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

⁷¹⁹ AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 25.ª), em consonância com o artigo 56.º CT.

⁷²⁰ AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (cl. 63.ª); CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (cl. 7.ª).

⁷²¹ AE CINFU / STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 23.ª, f) e g)).

⁷²² AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 7.ª, q)).

⁷²³ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 54.ª).

⁷²⁴ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 34.ª, 5), concede preferência na mudança de local de trabalho, por motivos de saúde do trabalhador por recomendação dos serviços de saúde do trabalho, ou quando o trabalhador tenha de prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar.

⁷²⁵ No AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 5.ª, 1, b)), e AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 34.ª, 5).

⁷²⁶ No AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl. 71.ª), desenvolvimento de ações de formação profissional especial visando a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

4.4.8 Direito à proteção de dados pessoais na contratação coletiva

4.4.8.1 Nota prévia

I. Tem sido assinalado em Relatórios anteriores que o campo dos direitos de personalidade assumiu maior relevância desde a sua introdução expressa no Código do Trabalho em 2003. Atualmente, nesta área, destaca-se o subtema da proteção de dados pessoais, o qual obteve grande desenvolvimento devido ao Direito Europeu e à entrada em vigor em maio de 2018 do RGPD (Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril 2016).

No Código do Trabalho, há a ter em consideração o disposto nos artigos 17.º (dados pessoais), 18.º (dados biométricos), 19.º (testes e exames médicos), 20.º e 21.º (meios de vigilância a distância) e 22.º (confidencialidade de mensagens e acesso a informação). 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.

De outra parte, os direitos de personalidade integram o elenco do art.º 3.º, 3.º do Código do Trabalho [al. a)], pelo que a convenção coletiva só pode afastar as normas legais reguladoras de contrato de trabalho quando, sem oposição destas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

II. No domínio laboral, o RGPD abre espaço à autonomia coletiva, no sentido do reforço do nível de proteção dos seus destinatários, ao permitir que a convenção coletiva:

- regule o tratamento de categorias especiais de dados pessoais (aqui incluindo os chamados “dados sensíveis”)⁷²⁷, se tal for necessário para “cumprimento de obrigações e exercício de direitos específicos do responsável pelo tratamento ou do titular dos dados em matéria de legislação laboral, de segurança social e de proteção social” [art.º 9.º, 2, al. b)], devendo ainda assegurar “garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados”;
- estabeleça “normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral”⁷²⁸ (art.º 88.º RGPD).

⁷²⁷ segundo o *Considerando 155 do RGPD* podem estar em causa convenções coletivas, sempre que se discipline o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, com base no seu consentimento e, nomeadamente, para efeitos de “recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas por lei ou por convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no trabalho, de saúde e segurança no trabalho, e para efeitos de exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho”.

⁷²⁸ Segundo o RGPD essa proteção pode ser majorada relativamente a: recrutamento, execução do contrato de trabalho, gestão, planeamento e organização do trabalho, igualdade e diversidade no local de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, direitos e benefícios relacionados com o emprego e cessação da relação de trabalho.

Por sua vez, o art. 28.º da Lei n.º 58/2019 apenas refere que o empregador pode tratar os dados pessoais dos trabalhadores para as finalidades e dentro dos limites definidos na lei. Apesar de não mencionar a possibilidade de intervenção da convenção coletiva, parece haver apoio nesse sentido nos artigos arts. 9.º, 2, al. b) e 88.º RGPD.

III. Como se analisará de seguida, a lei parametriza o âmbito da regulação em convenção coletiva, quanto à utilização de meios de vigilância a distância, de comunicação eletrónicos e, ainda, dos dados biométricos.

Em sede de videovigilância, o art. 19.º da Lei n.º 58/2019 apenas admite a sua utilização com vista à proteção de pessoas e bens, proibindo-se a sua utilização em determinadas áreas específicas e impondo a regra da proibição da captação de som, exceto quando as instalações estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD⁷²⁹.

Quanto aos meios de comunicação eletrónicos, exige-se reserva e confidencialidade das mensagens de natureza pessoal, incluindo as mensagens de correio eletrónico, e autoriza o empregador a estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa (art. 22.º CT).

No que concerne em especial ao tratamento dos dados biométricos, o art. 28.º, 6, da Lei n.º 58/2019, só o considera legítimo para controlo de assiduidade e de acessos às instalações do empregador. Em todo o caso, deve ser assegurado que são apenas utilizadas representações dos dados biométricos e o respetivo processo de recolha não permite a reversibilidade desses dados.

4.4.8.2 Proteção de dados em especial: meios de vigilância eletrónica, meios de comunicação eletrónica e processo individual dos trabalhadores

I. Em 2021, o número de instrumentos que trata pelo menos um destes temas duplica face a 2020 (2020 – 31, 2021 – 64 convenções). Deste universo, 34 versam os direitos de personalidade, 10 referem os meios de comunicação eletrónica, 3 estabelecem regras sobre os meios de vigilância a distância, 4 o tratamento de dados biométricos e, por fim, 51 regulam o processo individual e dados dos trabalhadores.

⁷²⁹ Assim, as câmaras só podem incidir sobre locais que sejam do domínio exclusivo do responsável, exceto no estritamente necessário para cobrir os acessos ao imóvel, e não podem incidir sobre a zona de digitação de códigos de caixas multibanco e outras, nem no interior de áreas reservadas à privacidade de clientes/utentes ou de trabalhadores - designadamente zonas de refeição e de descanso, vestiários, ginásios, instalações sanitárias.

Quadro 72 - Proteção de dados pessoais em Convenções publicadas, por tipo (2021-2020)

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (2021) - Convenções com subtemas(*)	Tipo			Total	2020
	AC	AE	CC		Total
		20	109	79	208
<i>Direitos de personalidade</i>	5	16	13	34	18
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	3	7	0	10	12
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	2	1	3	1
<i>Processo Individual e dados trabalhadores e de outros</i>	7	28	16	51	28
<i>Dados biométricos</i>	0	4	0	4	-

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>); (*) Total de convenções que referem pelo menos um dos subtemas (64)

II. Algumas convenções preceituam de forma extensa⁷³⁰ a matéria de direitos de personalidade⁷³¹, outras, apenas, um outro ponto⁷³². Frequentemente, são tratados temas como a segurança e saúde no trabalho, exames médicos e testes de alcoolemia e de estupefacientes⁷³³. Na generalidade, são transcritas as soluções do CT, em especial quanto à reserva da vida privada e à garantia da honra, respeito e dignidade do trabalhador, amiúde, relacionando este tema com a proibição de assédio⁷³⁴. Em poucos casos, são regulados os meios de comunicação⁷³⁵ eletrónica⁷³⁶, por vezes em relação com o teletrabalho⁷³⁷⁻⁷³⁸. Três convenções abordam a videovigilância, fazendo a transposição do regime do art. 20.º CT⁷³⁹

⁷³⁰ Nesse sentido, por exemplo, AE AGERE/SINTAP - BTE 1/2021: proteção de dados pessoais (cl.95.ª), testes e exames médicos (cl. 6.ª), meios de vigilância a distância (cl. 7.ª), confidencialidade de mensagens e acesso a informação (cl. 8.ª), dados biométricos (cl. 9.ª), dever de atualização do registo dos trabalhadores [cl. 15.ª, 1, j)], dever de facultar a consulta do processo individual ao trabalhador [cl. 15.ª, 1, n)], dever de o trabalhador guardar sigilo profissional [cl. 16.ª, 1, s)].

⁷³¹ No AE EXIDE/SIESI - BTE 1/2021, (cl. 6.ª, 3), a admissão do trabalhador pressupõe a aprovação em exame médico pago pela empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar.

⁷³² Por exemplo, o AE Empresa Martin / SITRA - BTE 27/2021 (cl. 9.ª) sobre o dever da empresa enviar aos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço.

⁷³³ O AE AHBV – Carnaxide / SNBP - BTE 23/2021 (cl.69ª-A), proíbe o acesso ao interior de instalações ou de viaturas na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas, bem como o seu consumo durante o período de trabalho. O controle da taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior 0,1 g/l, é feito de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada.

⁷³⁴ AE LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM - BTE 1/2021[cl. 8.ª, 1, b)].

⁷³⁵ No AE BRAVAL /SINTAP e no AE AGERE / SINTAP - ambos BTE 1/2021(cl. 8.ª), regula-se a confidencialidade de mensagens de natureza pessoal e as regras de utilização do correio eletrónico, bem como do telemóvel fornecido pela empresa.

⁷³⁶ Podem não regular genericamente os meios de comunicação, mas antes o modo realização de certas comunicações. Assim, no AE CARRISBUS / FECTRANS-BTE 23/2021 (cl 17.ª), os resultados da avaliação de desempenho são divulgados individualmente a cada trabalhador por correio eletrónico profissional ou plataforma interna.

⁷³⁷ Em relação com o teletrabalho, AE GNB / STAS- BTE 39/2021 (cl. 25.ª).

⁷³⁸ AC Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021 [cl. 17.ª, 1, b) e 2] e paralelos; AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021 (cl.70ª) estabelece princípios da desburocratização e simplificação, devendo o empregador comunicar por meios digitais e adotar metodologias de trabalho sem papel.

⁷³⁹ AE BRAVAL / SINTAP e AE AGERE / SINTAP - ambos BTE 1/2021 (cl. 7.ª); AE ANCIA / FETESE - BTE 27/2021 (cl. 14.ª).

III. A maior parte do universo de convenções considerado neste capítulo (51 em 64) regula o tratamento do processo individual dos trabalhadores, em conexão com a proteção de dados pessoais. Na sua grande maioria, impõem ao empregador o dever de manter atualizado o registo de pessoal, com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias⁷⁴⁰. Noutros casos, a questão surge a propósito da transmissão de estabelecimento⁷⁴¹. A convenção pode referir que o processo do trabalhador deve incluir o número de horas de trabalho prestadas, por dia e por semana, indicando a hora de início e de termo⁷⁴², ou o registo das sanções disciplinares no processo individual⁷⁴³. Em regra, estabelece-se a possibilidade de consulta pelo trabalhador, ou pelo seu representante⁷⁴⁴.

Em matéria de dados sensíveis, designadamente no âmbito de dados relativos à saúde, a convenção estabelece medidas de proteção, e limita o seu acesso e divulgação⁷⁴⁵.

⁷⁴⁰ CC AATFL / SITEMAQ - BTE 1/2021 [(cl. 10.ª, k)]; AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM - BTE 1/2021 (cl. 8.ª, k); AE EXIDE / SIESI - BTE 36/2021[cl. 12.ª, s)]; CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 (cl. 8.ª, 7).

⁷⁴¹ CC AES/FETESE – BTE 4/2021 [cl. 14.ª, 8 a)] e paralelo.

⁷⁴² AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl. 29.ª) e paralelos.

⁷⁴³ CC ITA / SinCESAHT-BTE 16/2021, (cl. 39.ª, 8); CC ITA / FESAHT - BTE 20/2021, (cl. 39.ª, 8); AE Saint-Gobain Sekurit / FEVICOM - BTE 20/2021, (cl. 65.ª, 10).

⁷⁴⁴ AE EXIDE / SIESI - BTE 1/2021(cl. 12.ª, l); AE AGERE / SINTAP - BTE 1/2021, [cl. 15.ª, 1, n)].

⁷⁴⁵ AE AHBV – Carnaxide / SNBP – BTE 6/2021 [cl. 69.ª-A, 8)]; CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 [cl. 78.ª, 5, d), 8 e 9)].

4.4.9 Novas Tecnologias e relações de trabalho

Tal como nos anos anteriores, serão analisados dois tópicos associados às relações do trabalho na era digital: o teletrabalho e o direito à desconexão. Pese embora o direito à desconexão seja uma realidade não exclusiva do teletrabalho, os dois temas beneficiam de uma estreita conexão, desde logo pelos riscos acrescidos em termos de separação entre vida familiar e vida profissional no âmbito do teletrabalho e do trabalho a distância. Com o alargamento do recurso ao trabalho à distância, no contexto pandémico, a regulação destes regimes assumiu redobrada importância.

A Lei n.º 83/2021, já anteriormente referida⁷⁴⁶, procedeu à modificação do regime do teletrabalho e introduziu um novo preceito (art.199.º-A, CT), relativo ao dever de abstenção de contacto com o trabalhador nos períodos de descanso, salvo em situações de força maior.

No quadro seguinte, verifica-se que em 2021 a regulação do teletrabalho e do direito à desconexão, continua a ser pouco frequente, consta de 9 convenções, ou seja, mais duas do que no ano anterior (7 – 2020). Apesar deste ligeiro aumento, ainda não se atingiu o número de 2019 (12).

Quadro 73 - Novas tecnologias e relações de trabalho, em 2021

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXAO (2021)					Comparação Teletrabalho (6/208)	comparação Dir. desconexao (5/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Outorgantes		
1	AE	1ª convenção	E	AGERE SINTAP	novo	
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL SINTAP	novo	
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito FSIB		altera BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito SBN-F		altera BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito MAIS Sindicato		altera BTE 29/2016
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO SETAAB	(=) BTE 31/2020	
20	CC	Alteração Salarial e outras	A	ANIMEE FETESE	altera BTE 12/2019	
39	AE	1ª convenção	O	GNB STAS	novo	novo
48	AE	Revisão Global	K	A Caravela STAS	(=) BTE 44/2018	novo BTE 44/2018

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

Nota: em 2020: Teletrabalho 3/169; direito à desconexão 5/169

⁷⁴⁶ Cfr. *supra* 2.2. – Contexto Normativo

4.4.9.1 Teletrabalho

I. O teletrabalho configura uma das modalidades do contrato de trabalho e encontra-se regulado nos artigos 165.º a 171.º do CT. Com a revisão da Lei n.º 83/2021, alterou-se a noção de teletrabalho e determinou-se a aplicação do regime também a situações de dependência económica. Assim, atualmente, o teletrabalho já não se caracteriza pelo facto de ser realizado normalmente fora da empresa, mas sim pela circunstância de a prestação ser realizada em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

O Código do Trabalho já permitia uma certa densificação por IRCT do regime do teletrabalho (art.167.º,1). A partir de 1 de janeiro de 2022, o novo regime passa a exigir que tal só seja possível em condições mais favoráveis ao trabalhador [nova redação do art. 3.º, 3, al.k), CT].

II. Encontram-se convenções coletivas que regulam a figura do teletrabalho, umas de modo mais extenso do que outras⁷⁴⁷. De um modo geral, prevê-se o regime estabelecido no CT⁷⁴⁸, nomeadamente o conceito de teletrabalho, a igualdade de tratamento, a forma e conteúdo do acordo, o teletrabalho interno e externo e a responsabilidade pelos instrumentos afetos à atividade de teletrabalho; noutros casos encontram-se algumas particularidades, como por exemplo a possibilidade de estabelecimento de um regime misto de trabalho presencial e de teletrabalho⁷⁴⁹.

4.4.9.2 Direito à desconexão

I. O direito à desconexão permite diferenciar o tempo de trabalho do tempo de descanso e contribuir para a reserva da vida privada do trabalhador.

Assim, em sede de convenção coletiva, este direito é normalmente associado ao tempo de descanso do trabalhador. A formulação adotada traduz-se, em regra, no dever do empregador assegurar que a “utilização de ferramenta digital cedida pela instituição” não impede o direito ao descanso do

⁷⁴⁷ Os AE AGERE / SINTAP; AE BRAVAL / SINTAP - ambos BTE 1/2021 (cl. 43.º, 1, c) e CC AARIBATEJO / SETAAB-BTE 16/2021 [cl. 35.º, 1, c)] limitam-se a referir que o teletrabalho pode fundamentar a isenção de horário. Já no CC ANIMEE / FETESE- BTE 20/2021 (artigo 3.º, n.º 2), as partes acordam em iniciar negociações, com vista à adequação do CC “ao atual desenvolvimento das relações jurídico-laborais”, mencionando a importância de regular «trabalho à distância e teletrabalho».

⁷⁴⁸ AE GNB / STAS - BTE 39/2021 (cl. 16.º); AE A CARAVELA /STAS - BTE 48/2021 (cl. 14.º).

⁷⁴⁹ No AE GNB/STAS-BTE 39/2021(cl. 17.º), o «teletrabalho flexível» é prestado em parte da semana ou do mês, acompanhado da prestação de trabalho presencial nos restantes dias, mantendo o direito ao subsídio de alimentação. Normalmente é estabelecido por acordo, por iniciativa do empregador ou a pedido do trabalhador, fundado “ no apoio a membros do agregado familiar ou outros motivos de força maior devidamente justificados” (n.º 9).

trabalhador⁷⁵⁰. É assim proibido ao empregador exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso.

Apenas num caso, surge a possibilidade de o tema ser objeto de regulamentação interna, caso em que devem ser previamente ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores e dado conhecimento aos sindicatos outorgantes⁷⁵¹.

4.4.10 Avaliação de desempenho

I. Tradicionalmente, a avaliação de desempenho era considerada uma atribuição estritamente gestionária da entidade empregadora. Nos últimos anos, porém, a sua presença nas convenções, em especial de âmbito empresarial (AE e AC), tem sido constante, o que, de certo modo, traduz a ligação estreita dos modelos de avaliação de desempenho com a realidade empresarial subjacente à negociação coletiva.

II. Este recorte também se encontra em 2021, apesar do número de ocorrências, ser ligeiramente inferior a 2020 (ver Quadro 73), repartindo-se por primeiras convenções (17) e revisões globais (15) e algumas, poucas, revisões parciais (4). Deste universo, 36% integram o perímetro das entidades do setor público (2021, 13/36; 2020, 22/ 40 convenções) e um terço são convenções paralelas. O maior número de ocorrências localiza-se no setor dos Transportes e Armazenagem (2021, 10/ 36; 2020, 19/ 40 convenções).

Quadro 74 - Avaliação de desempenho (2021 e 2020)

Avaliação de Desempenho - 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		<i>(169)</i>
tipo	N.º convenções	N.º convenções
Acordo Coletivo	5	2
Acordo de Empresa	31	36
Contrato Coletivo	0	2
Total	36	40

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

⁷⁵⁰ O AE Várias instituições de crédito/FSIB - BTE 9/2021 (cl. 17.ª, 1, d)) e paralelos; AE GNB / STAS - BTE 39/2021 (cl. 25.ª). Com formulação um pouco distinta, o AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (cl.23.ª, 1) estabelece que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa “deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador (...), sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador”.

⁷⁵¹ AE A CARAVELA / STAS, BTE 48/2021 (cl.23.ª, 3).

III. No plano material, continuam a surgir modelos de avaliação de desempenho diversificados, com uma certa afinidade entre setores de atividade⁷⁵², onde sobressaem três grandes eixos de abordagem:

- a convenção prevê somente a existência de um regime de avaliação de desempenho⁷⁵³;
- a convenção determina a existência de um regime, abrangendo certas normas fundamentais e remetendo para o empregador o ato de o regulamentar⁷⁵⁴;
- a convenção regula meticulosamente o regime de avaliação de desempenho, em regra, através de desenvolvimento de previsão geral no clausulado em regulamento anexo⁷⁵⁵.

Encontra-se, também, uma outra dimensão associada ao desenvolvimento profissional do trabalhador, sem a configuração de um regime de avaliação de desempenho que surge, porém, como um pressuposto da sua progressão⁷⁵⁶.

Por outro lado, em 66% das convenções (24 em 36) persiste a formal conexão da avaliação de desempenho com as regras sobre progressões e promoções⁷⁵⁷. Sendo certo que, nalguns casos, essa progressão pressupõe a ponderação do correspondente impacto orçamental⁷⁵⁸, enquanto noutros a abordagem da avaliação de desempenho é elementar, mas é perceptível a sua conexão com aquelas regras⁷⁵⁹. Em contrapartida, tal relação não está presente quando a convenção ou remete o desenho do regime de avaliação para ato de gestão ou regulamento da empresa⁷⁶⁰.

Em sentido inverso, a disciplina de progressões e promoções constante das convenções nem sempre está relacionada, de forma explícita, com os regimes de avaliação. Em 2021, há 46 convenções (em 82) que abordam a matéria sem regular, em simultâneo, o regime de avaliação de desempenho⁷⁶¹. Nestas

⁷⁵² Assim, na distribuição de água e tratamento de resíduos (CAE-E), AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021 e AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021; e nos Transportes (CAE-H), AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 e paralelos, e AE outorgados pela CARRIS.

⁷⁵³ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (Anexo IX) e AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 (Anexo I, II, iii).

⁷⁵⁴ AC Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021 (cl. 26ª); AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (Anexo II, 3); AE GNB/STAS – BTE 39/2021 (cl.11.º).

⁷⁵⁵ Por exemplo, AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (Anexo II, 8º-21º e Anexo A) e paralelo; AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (Anexo III).

⁷⁵⁶ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2021 (Anexo II, 3) e paralelo e AE ADP – Fertilizantes/COFESINT – BTE 29/2021 (Anexo III, p. 2705, 2º §).

⁷⁵⁷ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 20ª, 1), AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 8ª, 4) e AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (Anexo I).

⁷⁵⁸ INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (Anexo I, art 13.º).

⁷⁵⁹ AE A CARAVELA/STAS – BTE 48/2021 (cl. 5ª, 4) [(=) AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020].

⁷⁶⁰ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [Anexo I, II, iii)].

⁷⁶¹ Em 2021, 82 convenções regulam progressões e promoções, associadas, ou não, a modelos de avaliação de desempenho.

situações os critérios relevantes poderão ser a antiguidade (ou tempo de serviço)⁷⁶² e /ou qualificação profissional⁷⁶³.

IV. Na densificação do regime de avaliação de desempenho, verifica-se, com alguma regularidade, o tratamento das matérias enunciadas de seguida:

- previsão de certa intermitência, sendo na maioria das vezes anual⁷⁶⁴;
- definição de critérios de avaliação⁷⁶⁵;
- conhecimento prévio pelo trabalhador dos seus objetivos individuais⁷⁶⁶;
- obrigatoriedade por parte do empregador de realizar, uma vez por ano, reunião de avaliação com o trabalhador⁷⁶⁷;
- reconhecimento do direito de reclamação do trabalhador e/ou estabelecimento de uma instância de recurso⁷⁶⁸;
- participação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (através de emissão de parecer no âmbito da elaboração do sistema de avaliação de desempenho⁷⁶⁹, de comissão de recursos para acompanhar o processo de avaliação de desempenho profissional⁷⁷⁰ ou de participação na instância de recurso⁷⁷¹);
- participação de uma comissão paritária na elaboração de parecer sobre o plano de objetivos a ter em conta na avaliação⁷⁷²;
- atribuição de prémio em função da avaliação de desempenho⁷⁷³, dependente, nalguns casos, da situação financeira da empresa⁷⁷⁴.

⁷⁶² Por exemplo, CC CNEF/SIPE – BTE 13/2021 [art.º 70, 1 a)]; CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (Anexo III, III) [(=) BTE 12/2020].

⁷⁶³ Por exemplo, AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 7ª, 2 e 3).

⁷⁶⁴ Por exemplo, AC PARVALOREM/FSIB – BTE 6/2021 (cl. 21ª, 1 e 4); avaliação anual ou no final de cada nível salarial; AE PROVEU/SPRC – BTE 6/2021 (Anexo I, 3ª). No AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (Anexo I, 3ª), a avaliação anual é combinada com a trianual.

⁷⁶⁵ Por exemplo, AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (Anexo I, 9.3 a 11).

⁷⁶⁶ Por exemplo, AE GNB/STAS – BTE 39/2021 (cl. 11ª, 2).

⁷⁶⁷ Por exemplo, AE INOVA/SINTAP – BTE 32 (Anexo III, art.º 12º) e paralelo e AE CINFU/STFPSN – BTE 45 [Anexo III, 1º e)].

⁷⁶⁸ Assim, o AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 26.º, 2) e paralelos, admite o direito de reclamação do trabalhador; o AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (Anexo I, 9ª) disciplina o recurso à arbitragem voluntária.

⁷⁶⁹ Por exemplo, AE MAIS Sindicato/SE – BTE 9/2021 (cl. 9ª, 6).

⁷⁷⁰ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 [Anexo I, 3º, d) 1 e 2]; AE CINFU/STFPSN – BTE 45/2021 (Anexo III, 9ª) prevê comissão paritária de avaliação.

⁷⁷¹ Comissão de recurso, nos AE CARRIBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (Anexo II, arts. 14º, 8 e 15º) e paralelo [(=) BTE 23/2020] e AE A CARAVELA/STAS [cl. 5ª, 2 c) 5].

⁷⁷² AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (Anexo. I, B, III c) e AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 [Anexo I, 3º, d)]. Sentido idêntico CINFU/STFPSN – BTE 45/2021(Anexo III, cl.9ª).

⁷⁷³ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 [cl. 61.ºAnexo III, 4º, 3; 22º c); 42º-43º] e paralelos. No AE A CARAVELA/STAS – BTE 48/2021 (cl. 5ª, 4) a avaliação é tida em conta na atribuição de prémios e promoções facultativos [(=) AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl. 5ª, 5)].

⁷⁷⁴ AE GNB/STAS – BTE 39/2021 (cl. 12ª); no AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (cl. 39ª, 5 e 6) as condicionantes orçamentais constituem, igualmente, um dos elementos cumulativos a ter em conta na progressão dos trabalhadores.

Por último, importa mencionar outros impactos do regime de avaliação na esfera jurídica do trabalhador, para além da clássica promoção ou progressão. Em 2021, encontra-se a majoração de férias⁷⁷⁵ ou participação nos lucros da empresa⁷⁷⁶, para as situações de avaliação de bom ou muito bom, por um lado; e a formação profissional ou reconversão do trabalhador, em caso de avaliação negativa⁷⁷⁷.

4.4.11 Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

I. O Código do Trabalho, para além de estabelecer o estatuto geral das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁷⁷⁸ (arts. 404.º a 414.º, do CT), disciplina a atividade sindical no seio das empresas (arts. 460.º a 468.º, CT), garantindo um conjunto alargado de direitos. Por outro lado, importa recordar que a lei dispõe de mínimos que podem ser objeto de derrogação em sentido mais favorável através de IRCT [art.3.º, 3 n), do CT]. Existe, deste modo, um amplo espaço reservado à negociação coletiva neste âmbito. De outra parte, a matriz desta vertente do direito coletivo do trabalho encontra-se ancorada na Constituição, em particular no capítulo dos direitos, liberdades e garantias⁷⁷⁹.

II. Em 2021, 79 das 208 convenções publicadas dispõem sobre os aspetos respeitantes às estruturas representativas dos trabalhadores e à atividade sindical na empresa. Destaca-se a proporção de AE que versam o tema (49% em 79) comparativamente a AC e CC (17% e 34%, respetivamente). No quadro seguinte sobressai também a incidência em primeiras convenções e revisões globais⁷⁸⁰.

⁷⁷⁵ AE AGERE/SINTAP e AE BRAVAL/SINTAP – ambos BTE 1/2021(cl.50ª,3) majoração de férias por avaliação de Muito bom (2 dias), e de bom (1dia). Sentido idêntico AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021 [27ª, 14 c)].

⁷⁷⁶ AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cl.79ª).

⁷⁷⁷ AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. e Anx. I, B, V - FP para aval. Negativa.

⁷⁷⁸ O art.404.º, CT considera estruturas de representação coletiva dos trabalhadores as associações sindicais, as comissões de trabalhadores e as comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus. As comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e os conselhos de empresa europeus decorrem, respetivamente das Diretivas 89/391/CEE e 2009/38/CE). A disciplina legal destas comissões está prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

⁷⁷⁹ Sobre atribuições das comissões de trabalhadores e exercício da atividade sindical na empresa, ver arts. 54.º a 56.º CRP.

⁷⁸⁰ Em 9 das 12 revisões parciais nas quais este tema é versado, a regulação é parcial.

Quadro 75 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade Sindical na Empresa (2021 e 2020)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2021					2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					<i>(169)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total
1ª convenção	1	22	0	23	18
Revisão Parcial	3	4	5	12	8
Revisão Global	9	13	22	44	33
Total	13	39	27	79	59

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

Como tem sido usual algumas convenções ampliam o seu âmbito de intervenção para além das associações sindicais, reportando-se ainda ao estatuto de outras estruturas de representação coletiva: comissões de trabalhadores⁷⁸¹ e comissões de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁷⁸², nuns casos reproduzindo o texto legal quanto à proteção dos representantes dos trabalhadores ou referindo-se ao exercício de funções sindicais destas outras estruturas. Todavia, o presente capítulo foca-se sobretudo na regulação convencional coletiva da atividade sindical nas empresas, preservando o critério assumido em edições anteriores.

III. A fisionomia desta matéria apresenta as habituais variações: nuns casos, a convenção limita-se a uma remissão genérica para a lei⁷⁸³; noutros, são referidas matérias específicas, reproduzindo, no essencial, o regime legal, mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal⁷⁸⁴. Predomina, como habitualmente, a referência:

- ao direito de reunião nas instalações da empresa (art.º 461.º do CT), incluindo dentro do PNT;
- ao direito a instalações (art.º 464.º do CT);
- ao direito de afixação e distribuição de informação sindical (art.465.º do CT);
- ao direito de informação e consulta (art.466º do CT).

Por outro lado, o estatuto dos trabalhadores que integram as estruturas de representação coletiva surge, como em anos anteriores e sem alterações de relevo, a propósito dos deveres da

⁷⁸¹ Por exemplo, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 112ª).

⁷⁸² Por exemplo, CC APEC/FECTRANS – BTE 5/2021 (cl. 56ª) [(=) BTE 13/2020]; também o CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl. 72ª), sobretudo para empresas com 50 ou mais trabalhadores [(=) BTE 31/2020].

⁷⁸³ Entre outros, CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cls. 57ª e 58ª) [(=) BTE 17/2020 (cls. 55ª, 56ª e 66ª)]; CC ALIF/SETAAB – BTE 24/2021 (cl.58ª) [(=) CC BTE 30/2020].

⁷⁸⁴ Por exemplo, AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021 (cls. 58ª-65ª) e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cls. 18ª-22ª) [(=) CC ANIECA/FECTRANS – BTE 12/2020 (cls. 18ª-22ª também)].

entidade empregadora⁷⁸⁵ ou como garantia dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador⁷⁸⁶. No essencial, corresponde à previsão expressa em convenção do dever de cumprimento das prescrições legais, tendendo a abranger todos os trabalhadores que protagonizam a representação coletiva enquanto delegados sindicais, dirigentes sindicais e, amiúde, membros das comissões de trabalhadores⁷⁸⁷.

No próximo quadro, dá-se nota do número de ocorrências registado em vários tópicos preceituados nas convenções, em 2021, no âmbito da atividade sindical.

Quadro 76 - Direitos dos Trabalhadores no exercício da atividade sindical na Empresa (2021)

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA - 2021					
Total de Convenções publicadas: 208					
Total de Convenções que regulam Atividade Sindical: 79					
Direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa	Direito de reunião no local de trabalho	Direito a instalações	Direito de afixação e distribuição de informação	Direito a informação e consulta	Crédito de horas
13	37	25	32	54	38

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

IV. A configuração dos regimes encontrados no ano em análise, tende a seguir o recorte descrito nas edições anteriores. Com efeito:

- Quanto ao direito de reunião no local de trabalho, no essencial, as convenções acompanham o figurino legal conjugado, por vezes, com a previsão de ligeiros desvios: limitando a antecedência da convocatória a 1 dia⁷⁸⁸ ou admitindo a possibilidade de as reuniões serem convocadas pelos órgãos de direção dos sindicatos⁷⁸⁹. Predomina o limite da lei para a realização de reuniões no decurso do horário de trabalho (15 horas/ano), embora existam autorizações para 18 horas⁷⁹⁰ e para o dobro do limite legal (30 horas/ano)⁷⁹¹. São definidas, com regularidade, os termos da participação de elementos do sindicato sem ligação à

⁷⁸⁵ Por exemplo CC AATFL/SITEMAQ – BTE 1/2021 [cl. 10ª, g) e q)] e AE AENL/CESP – BTE 35/2021 [cl.9ª, 1 e) e 4].

⁷⁸⁶ Por exemplo, AE GESLOURES/CESP – BTE 20/2021 (cl.10ª) e paralelo; AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/202 [cl.7ª, e) e f)] e demais convenções do setor educativo.

⁷⁸⁷ Por exemplo, AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cls. 46ª e 47ª), e CC GROQUIFAR-Químicos/COFESINT – BTE 26/2021 [cl. 37ª, 1 c)] e paralelos.

⁷⁸⁸ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl.99ª, 5).

⁷⁸⁹ CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (ambos cl.19ª) [(=)BTE 28/2020].

⁷⁹⁰ CC GROQUIFAR Químicos/COFESINT – BTE 29/2021 (cl. 44ª, 2) e paralelos.

⁷⁹¹ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021(cl. 82ª, 6).

empresa, consentido no art.461.º, 3, CT para os dirigentes sindicais⁷⁹². Algumas convenções estabelecem regras precisas para assegurar a normalidade de laboração⁷⁹³.

- Relativamente ao direito a instalações, algumas convenções limitam-se a transcrever o regime legal⁷⁹⁴. Contudo, a maior parte acolhe regras mais favoráveis para os sindicatos, impondo a disponibilização permanente de local adequado independentemente do número de trabalhadores do estabelecimento⁷⁹⁵, ou exigindo um limiar inferior ao legal⁷⁹⁶.
- Sobre a afixação e divulgação de informação sindical, embora a maior parte das convenções apenas reproduza os direitos legalmente previstos⁷⁹⁷, nalgumas ocasiões admite-se que a escolha desse local seja acordada entre as partes⁷⁹⁸.
- Quanto ao crédito de horas para exercício das funções dos representantes dos trabalhadores, subsiste a tendência para a reprodução da lei (5 horas mensais para os delegados sindicais, 8 horas por mês se o delegado fizer parte da comissão intersindical e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais, art. 467.º, CT)⁷⁹⁹. A maior parte das convenções garante aos delegados sindicais tempos ligeiramente mais vantajosos que a lei (fixando um crédito de seis⁸⁰⁰, sete⁸⁰¹, oito⁸⁰², dez⁸⁰³, doze⁸⁰⁴ horas mensais⁸⁰⁵ ou um dia por mês⁸⁰⁶). Se o delegado fizer parte da comissão intersindical, tendencialmente segue-se o critério legal (8 horas por mês⁸⁰⁷ e 4 dias mensais para os dirigentes sindicais)⁸⁰⁸, embora existam situações que garantem tempos

⁷⁹² Por exemplo, CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 (cl. 15ª, 5) e AE AAM/SPGL – BTE 17/2021 (cl. 59ª, 4). Os dirigentes sindicais também podem aceder ao estabelecimento, com pré-aviso 6 horas, AE CINFU/STFPSN – BTE 45 (cl. 28ª, 4).

⁷⁹³ Por exemplo, AE UMP/SEP – BTE 19/2021 (cl. 23ª, 6); CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 86ª, 3).

⁷⁹⁴ Cfr. art.464.º, CT, sobre o direito a instalações permanentes em empresas a partir de 150 trabalhadores, por exemplo, os CC GROQUIFAR-Químicos/COFESINT – BTE 26/2021 (cl. 45ª) e paralelos.

⁷⁹⁵ Por exemplo, AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 [Cl. 7ª, 7 a)] e paralelos e CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 [cl. 48ª b)]. AE CARRIBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 [cl. 4ª g)] e paralelo.

⁷⁹⁶ AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021 (cl.62ª) [(+) 100 trabalhadores]; AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 [cl. 94ª, 4 a) e 5 a) e b)] e AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 16ª) admitem instalações para os delegados sindicais, desde que estes o solicitem, para empresas com menos de 150 trabalhadores.

⁷⁹⁷ Cfr. art.465.º, CT, sobre o direito de afixação de informação sindical e socioprofissional em local disponibilizado pelo empregador e desde que não prejudique o normal funcionamento da empresa; por exemplo CC CAP/SETAAB – BTE 18 (cl. 95ª, 1) e AE CFPIMM/STFPSN – BTE 45 (cl. 29ª, 6).

⁷⁹⁸ Por exemplo, AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 27ª, 1) e CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 101ª, 1).

⁷⁹⁹ Por exemplo, os AE CP comboios/SFRCI – BTE 17/2020 (cls. 98ª e 99ª), CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.91ª) e CC AHETA/SITESE – BTE 33/2020 (cls. 180ª e 109ª).

⁸⁰⁰ AE A CARAVELA/STAS – BTE 48/2021 (cl. 36ª, 1).

⁸⁰¹ AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 30ª, 1) e AE GNB/STAS – BTE 39 (cl. 58ª, 1).

⁸⁰² Por exemplo, CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 [cl. 40ª e)] e AE Autoestrada do Algarve - Via do Infante/CESP – BTE 28/2021 (cl. 14ª, 2).

⁸⁰³ AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 10ª, 2) e paralelo.

⁸⁰⁴ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 96ª, 1).

⁸⁰⁵ AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 [cl. 79ª, 1 a)] e paralelo.

⁸⁰⁶ Por exemplo, AE PROVEIU/SPRC – BTE 6/2021 (cl. 60ª, 1) e AC Navigator Tissue Ródão/FIEQUIMETAL – BTE 37 (cl. 13ª, 4).

⁸⁰⁷ Por exemplo, AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 [cl. 53ª, 1 e)] e CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24 (cl. 22ª, 1).

⁸⁰⁸ Por exemplo, os CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 47ª, 2) e paralelo e o AE CFPIMM/STFPSN – BTE 45 (cl. 29ª, 3).

ligeiramente mais vantajosos ao delegado nas comissões intersindicais⁸⁰⁹ e/ou aos dirigentes sindicais (para 5⁸¹⁰ ou 6⁸¹¹ dias mensais).

- Em alguns casos, a distribuição do crédito conferido aos delegados e dirigentes sindicais é acordado conjuntamente, desde que não ultrapasse os limites fixados (na lei)⁸¹². Continuam, em 2021, a encontrar-se convenções que afastam a regra legal sobre antecedência da comunicação relativa à utilização do crédito de horas, prevendo designadamente um dia de antecedência⁸¹³, em vez dos 2 dias previstos na lei (art. 408.º, n.º 3, do CT), sendo mais raro a necessidade de apresentar, com 15 dias de antecedência, o mapa de dirigentes sindicais que utilizarão em conjunto o crédito de horas⁸¹⁴.
- Secundando o disposto na lei, algumas convenções preveem a possibilidade de justificação de ausências, para além do crédito de horas, ora sem limitação de faltas⁸¹⁵, ora mencionando a lei na limitação do número de faltas (art. 468.º, n.º 5, do CT)⁸¹⁶. Apesar de menos comuns, são reconhecidos créditos para frequência de iniciativas como cursos, seminários, colóquios no âmbito da atividade sindical ou atribuídos horários especiais⁸¹⁷.
- Várias convenções coletivas reproduzem parcialmente o estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente em matéria de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410.º, CT)⁸¹⁸ e de transferência de local de trabalho (art. 411.º, CT)⁸¹⁹. Trata-se, quase sempre, da mera transcrição do regime legal, embora por vezes surjam previsões específicas, como a proteção estrita contra transferência do dirigente sindical para local fora da área de representação sindical⁸²⁰, ou a exigência de informação e análise sindical em qualquer hipótese de mudança de local mesmo com urgência justificada⁸²¹.

⁸⁰⁹ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021 [cl. 44ª, 2 g)], dois dias por mês.

⁸¹⁰ AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 10ª, 4) e paralelo e CC GROQUIFAR Quimicos/COFESINT – BTE 26/2021 (cl. 46ª, 3) e paralelos.

⁸¹¹ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 95ª, 1), 6 dias úteis.

⁸¹² AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 79ª, 2) e paralelo e AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cl. 45ª, 2). AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 72ª, 5).

⁸¹³ Por exemplo, CC AATFL/SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 81ª, 3) e CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 24/2021 (cl. 22ª, 6) [(=) BTE 12/2020].

⁸¹⁴ AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 95ª, 3 e 5).

⁸¹⁵ Por exemplo, CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021 [(=) BTE 19/2020] e AE UMP/SEP – BTE 19/2021 [cl. 57ª, 2 f)].

⁸¹⁶ AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 51ª, 3).

⁸¹⁷ Todos os benefícios enunciados são usualmente concedidos no setor da educação, assim, AE PROVISEU/SPRC – BTE 6/2021 (cl. 60ª, 5), AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (cl. 53ª, 5) e AE AAM/SPGL – BTE 17/2021 (cl. 58ª, 5).

⁸¹⁸ Por exemplo, CC ANCIA/FETESE – BTE 27/2021 (cl. 80ª, 4). Por sua vez, nos AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 1/2020 (cl. 46ª, 3) e paralelos presume-se sem justa causa o despedimento de trabalhador que tenha sido dirigente sindical nos últimos 5 anos (de modo diferente o art. 410.º, 3, CT, prevê três anos).

⁸¹⁹ Por exemplo, AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 [cl. 53ª, 1 h)].

⁸²⁰ AE A CARAVELA/STAS – BTE 48/2021 (cl. 34ª, 2).

⁸²¹ AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 [cls. 9ª, 4 d) e 10ª, 6] e paralelo.

V. Como vem sendo habitual, reserva-se um ponto específico para referir o tratamento dado pelas convenções coletivas ao direito de informação e consulta genericamente previsto no art. 466.⁹ do Código do Trabalho.

Para além de referências dispersas ao longo do texto das convenções sobre os tópicos em que é necessária a audição dos representantes sindicais (várias delas indicadas no presente Relatório), em 2021, continua a surgir um número considerável de convenções que consagra e/ou desenvolve expressamente este direito (68,4% de 79 convenções), com uma expressão superior a 2020 (67,8% em 59).

A consulta às estruturas de representação dos trabalhadores, quanto aos tempos de trabalho, é requerida genericamente dentro das alterações à rotina instituída⁸²². Na maior parte dos casos essa consulta está associada à definição e organização do tempo de trabalho no geral⁸²³ - no momento de definição e alteração⁸²⁴ ou, simplesmente, alteração dos horários de trabalho⁸²⁵. Em especial quanto aos regimes de flexibilização a convenção pode prever parecer prévio das estruturas sindicais: a Adaptabilidade⁸²⁶, os Bancos de Horas⁸²⁷ e horário concentrado⁸²⁸; assim como nos regimes de Trabalho por Turnos⁸²⁹; Trabalho Suplementar⁸³⁰; Isenção de Horário de Trabalho⁸³¹. Embora menos comum é a exigência de parecer favorável do sindicato na aplicação de Horários Flexíveis⁸³² ou a sua consulta após acordo do trabalhador para aplicação do horário livre móvel, conforme os regulamentos vigentes na empresa⁸³³. De igual modo, as estruturas de representação coletiva podem ser chamadas a intervir no âmbito da marcação do período de férias⁸³⁴ incluindo na determinação das datas para encerramento da empresa para férias⁸³⁵. Nas matérias associadas a carreiras e categorias profissionais também pressupõe a consulta aos representantes dos trabalhadores, que pode envolver a criação de

⁸²² AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [cl. 7^a g)].

⁸²³ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021, (cl. 31^a, 3) e paralelo.

⁸²⁴ Por exemplo, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 [cl. 23^a, 2 e 3 c)] e AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cls. 34^a, 3 e 36^a, 2).

⁸²⁵ Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 28^a, 2) e AE Autoestrada do Algarve - Via do Infante/CESP – BTE 28/2021 (cl. 15^a, 4).

⁸²⁶ Por exemplo, CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021 (cl. 12^a, 6) e paralelos.

⁸²⁷ AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 [cl. 21^a, 10 b)].

⁸²⁸ CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021 (cl. 19^a, 7-10).

⁸²⁹ AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 [cl. 23^a c) e d)] e AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 [cl. 9^a, 4 c)] e paralelo.

⁸³⁰ AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 [cl. 9^a, 4 c)] e paralelo. Noutros casos exige-se parecer para ultrapassar os limites máximos definidos, CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 26^a) e AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 24^a, 4) e paralelo.

⁸³¹ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 27^a, 2) e ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 15^a, 2).

⁸³² CC GROQUIFAR Químicos/COFESINT – BTE 26/2021 (cl. 13^a, 2) e paralelos, para profissionais de engenharia.

⁸³³ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 12^a, 3) para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga.

⁸³⁴ Por exemplo, AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 36^a, 11) e paralelos.

⁸³⁵ CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 30^a, 1) e AC Coop. A.-P. Beira Central/SETAAB – BTE 33/2021 (cl. 40^a, 1).

novas⁸³⁶ ou revisão de carreiras e categorias⁸³⁷; definição do perfil de funções⁸³⁸; ou a reconversão profissional de trabalhadores deficientes⁸³⁹.

Por vezes, a convenção identifica os temas em que existe direito à informação e consulta compreendendo, designadamente, a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica; a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa (ou estabelecimento) e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso de ameaça ao emprego⁸⁴⁰, e as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho⁸⁴¹. Para efeitos de participação no controlo da gestão da empresa, são facultados elementos contabilísticos aos representantes dos trabalhadores⁸⁴².

Noutras situações, o direito à informação e à consulta é consagrado como princípio geral, sendo frequente a referência à Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002⁸⁴³.

VI. Acresce aos pontos mencionados – que se traduz, *grosso modo*, na reprodução ou aprofundamento dos direitos previstos na lei – a alusão a garantias do exercício da atividade de representação coletiva que vão além do previsto no Código do Trabalho. Apontam-se, de seguida, algumas de maior relevância.

Com alguma frequência é concedido aos representantes sindicais o direito a reuniões com o órgão de gestão da empresa [enquanto o Código do Trabalho só atribui esse direito às comissões de trabalhadores – art.º 423.º, 1 g)]. A realização dessas reuniões pode ocorrer, em regra, sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicitem⁸⁴⁴. Especifica-se amiúde que as reuniões devem, normalmente, decorrer dentro do horário de trabalho e indica-se que o tempo despendido é considerado como tempo de serviço efetivo, embora não seja computado para efeito de crédito de

⁸³⁶ Exigindo consulta aos sindicatos para criação ou supressão de postos de trabalho, AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 8ª, 1) e paralelo; criação de nova categoria profissional, CC ANICP/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021 (cl. 8ª, 2) ou o acordo do sindicato ou da comissão paritária para criação de novas categorias profissionais, ver CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 [cl.15ª,1, o)] [(=) BTE 13/2020 e BTE 9/2019].

⁸³⁷ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 [Anexo I, 4º c)] e paralelo e AE INCM/SINTTAV – BTE 39/2021 (cl. 5ª, 2).

⁸³⁸ Por exemplo, CC GROQUIFAR Químicos/SITese – BTE 3/2021 [cl. 3ª, 1 e)] e paralelo.

⁸³⁹ AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 65ª, 2) e paralelo.

⁸⁴⁰ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 (cl.20ª, 2) [(=) BTE 12/2020] e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 20ª, 2) [(=) BTE 28/2020].

⁸⁴¹ AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 83ª). AE GESLOURES/SINTAP – BTE 17/2021 [cl. 9ª, 4 f)] e paralelo para mudanças de local de trabalho e reestruturação de serviços devido a mudanças tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

⁸⁴² AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 62ª) e paralelo.

⁸⁴³ Por exemplo, CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl.66ª) [(=) BTE 17/2020] e AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cl.82ª) [(=) BTE 33/2020]. A maioria dos IRCT negociais outorgados pelo SETAAB tem privilegiado mecanismos de informação e consulta entre as partes.

⁸⁴⁴ Por exemplo, AE ISCTE/STFPSSRA – BTE 1/2021 (cl. 29ª, 1) e CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2021 [(=) BTE 31/2020].

horas⁸⁴⁵, o que, nalguns casos, pressupõe a marcação da reunião pelo empregador⁸⁴⁶. Nestas reuniões, admite-se, por vezes, a participação de dirigentes sindicais⁸⁴⁷.

VII. Várias convenções admitem a possibilidade de requisição, em certos termos, de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes a tempo inteiro nas associações sindicais, com o empregador vinculado ao pagamento da respetiva retribuição⁸⁴⁸, ou a dispensa temporária de representantes dos trabalhadores, para garantir o funcionamento da Comissão Disciplinar⁸⁴⁹. Por outro lado, algumas convenções estabelecem o dever de os sindicatos comunicarem à empresa os nomes dos respetivos delegados sindicais⁸⁵⁰.

VIII. A comparação dos conteúdos das 79 convenções de 2021, por relação à versão anterior da mesma convenção, permite concluir que nas 56 revisões parciais e globais, 36 preservam a redação anterior (=), enquanto 20 introduzem alterações em 2021. Restam 23 primeiras convenções cujas disposições convencionais são inovadoras (ver Anexo Quadro 13).

⁸⁴⁵ Por exemplo, CC CAP/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 96ª) e CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021 (cl. 92ª).

⁸⁴⁶ Por exemplo, AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 95ª, 8) e AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 76ª, 4).

⁸⁴⁷ Por vezes exigem-se certos requisitos: no CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl.102ª, 4) [(=) BTE 29/2020].

⁸⁴⁸ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (47ª, 2) [(=) BTE 43/2020 (cl.46ª,1)]; AE GNB/STAS – BTE 39/2021 (cl. 57ª, 2) e AE A CARAVELA/STAS – BTE 48/2021 (cl. 35ª), assim como grande parte do setor segurador.

⁸⁴⁹ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 15/2021 (cl. 49ª, 7) e paralelos.

⁸⁵⁰ Por exemplo, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 105ª).

4.4.12 Complementação de prestações previdenciais e atribuição de outros benefícios sociais

I. Em 2021, 31% das convenções coletivas publicadas prevê a atribuição de prestações que visam complementar as concedidas pelo regime geral da segurança social, para proteção de eventualidades cobertas por este regime – incluindo doença, velhice e invalidez. De outra parte, como em anos precedentes, encontram-se outros benefícios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador.

Como se tem vindo a dar nota nos relatórios do CRL, trata-se de matérias com grande tradição no âmbito da negociação coletiva, que, por esta via, estabelece um conjunto de benefícios para além do disposto na lei⁸⁵¹, com especial incidência na negociação ao nível da empresa, como, de resto, releva o Quadro seguinte (em 65 convenções, 52 são AC e AE).

Quadro 77 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (por tipo e subtipo) (2021 e 2020)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2021					2020 (169)
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					
	AC	AE	CC	TOTAL	TOTAL
1ª convenção	0	11	0	11	10
Revisão Parcial	5	22	4	31	24
Revisão Global	4	10	9	23	22
TOTAL	9	43	13	65	56

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

Um outro elemento de continuidade respeita à conexão entre os setores de atividade abrangidos pelos IRCT e a estrutura dos regimes, bem como a previsão dos benefícios concedidos, no caso concreto, a par de uma certa padronização em determinados setores⁸⁵². Na análise segmentada em função da tipologia de apoios concedida - apoios relacionados com a situação pessoal e familiar do trabalhador, por um lado, e com a tipologia de complementos sociais atribuídos aos beneficiários, por outro - observa-se o crescimento dos primeiros (assim sucede no setor financeiro, como também na indústria e nos serviços). Isto apesar de, em 2021, o número de convenções que versam sobre os

⁸⁵¹ cfr, quanto aos referenciais da análise, os pontos 4.4.7, 4.4.8, 4.4.11, 4.4.12 e 4.4.13 e dos Relatórios de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, respetivamente.

⁸⁵² A propósito da especificidade do setor financeiro, ver Relatório N.C. em 2017, ponto 4.4.7 (pág. 193), e também o Relatório de 2018 e de 2019, respetivamente, pontos, 4.4.11 e 4.4.12.

complementos sociais concedidos por contratação coletiva seja superior, com destaque dos mecanismos de complementação do subsídio de doença atribuído pelo regime público de segurança social (cfr. Quadro seguinte).

Quadro 78 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2021 e 2020)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2021		2020
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		(169)
<i>Total de convenções que abordam os temas: 65</i>		56
Situação familiar ou pessoal do trabalhador		25
Filhos	25	13
Creche	3	8
Apoio escolar	21	16
Descendentes com deficiências psicomotoras	3	10
Seguros de vida	15	9
Complementos Sociais		45
Reforma	17	14
Subsídio de Doença	30	21
Seguros de Saúde	23	34

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

II. Nos apoios associados ao subsídio de doença observa-se grande variedade de regimes, tanto na extensão como no tipo de vantagem proporcionado. A fisionomia deste benefício – que, recorde-se, envolve a atribuição de uma prestação em dinheiro que visa cobrir, total ou parcialmente, a diferença entre o valor da retribuição que o trabalhador auferir e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social – apresenta as modulações habituais.

No que toca às balizas temporais, a maioria das convenções prevê o pagamento deste complemento enquanto durar a situação de doença⁸⁵³. Nuns casos, verifica-se o pagamento pelo empregador dos três primeiros dias⁸⁵⁴ de incapacidade temporária para o trabalho; noutros, pelo contrário, o seu pagamento é taxativamente afastado⁸⁵⁵ ou só é assegurado em ausências do trabalhador superiores a quinze dias⁸⁵⁶.

⁸⁵³ Exemplo: AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 3/2021 (cl. 77ª).

⁸⁵⁴ Exemplo: AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (cl. 46ª, 4).

⁸⁵⁵ Exemplo: CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 56ª-A,2).

⁸⁵⁶ Exemplo: CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 64ª).

Ainda em sede de parâmetros temporais, podem existir períodos máximos para atribuição desse benefício (por exemplo, 40⁸⁵⁷, 60⁸⁵⁸, 90⁸⁵⁹ 120 dias⁸⁶⁰ por ano⁸⁶¹).

Por sua vez, os montantes a conceder aos beneficiários são bastante variáveis compreendendo, sobretudo, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida à data da baixa por doença⁸⁶², tendo por referência a remuneração líquida⁸⁶³ ou a retribuição efetiva⁸⁶⁴.

Em regra, são beneficiários do complemento de subsídio de doença os trabalhadores que perfaçam o período de garantia, previsto na lei (no regime previdencial público⁸⁶⁵). Todavia, persistem algumas soluções que alargam esse direito também aos trabalhadores que ainda não tenham cumprido esse prazo de garantia⁸⁶⁶ ou àqueles em que a entidade empregadora não procedeu aos descontos que lhe competia⁸⁶⁷. Embora raramente, continua a surgir a atribuição deste complemento apenas aos trabalhadores admitidos antes de certa data⁸⁶⁸.

III. As convenções continuam a prever outros benefícios relacionados com a proteção em situação de doença:

- sistemas de saúde próprios (solução típica do Setor bancário)⁸⁶⁹;
- participação em internamento hospitalar⁸⁷⁰ e intervenção cirúrgica⁸⁷¹; e com medicamentos⁸⁷²;
- contratação por parte da entidade empregadora de seguro de saúde para o trabalhador⁸⁷³ e, nalguns casos, admitindo o seu alargamento aos familiares do trabalhador⁸⁷⁴;

⁸⁵⁷ Exemplo: CC APEC/FECTTRANS – BTE 4/2021 (cl. 56ª-A).

⁸⁵⁸ Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 66ª).

⁸⁵⁹ Exemplo: CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 64ª).

⁸⁶⁰ Exemplo: AE FCP/CESP – BTE 34/2021 (cl. 21ª).

⁸⁶¹ A possibilidade da empresa solicitar uma consulta através de médico por si escolhido, para decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio a trabalhador, é usual. Nesse sentido, AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 3/2021 (cl. 77ª).

⁸⁶² Exemplo: AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 66ª).

⁸⁶³ Exemplo: AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 66ª).

⁸⁶⁴ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 41ª).

⁸⁶⁵ Cfr. art. 61º, Lei 4/2007, 16-1; Lei de Bases da Segurança Social (LBSS), ver *supra* ponto 4.4.7.3

⁸⁶⁶ Exemplo: AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 3/2021 (cl. 38ª).

⁸⁶⁷ Exemplo: AE PROWISEU/SPRC – BTE 6/2021 (cl. 55ª).

⁸⁶⁸ CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 24/2021 (cl. 60ª) [BTE 12/2020].

⁸⁶⁹ Exemplo: AE 321 Crédito/SBC – BTE 13/2021 (Anexo III).

⁸⁷⁰ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 47ª).

⁸⁷¹ Exemplo: AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl. 91ª) e paralelos; AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 34/2021 (cl. 100ª).

⁸⁷² Exemplo: AE Viking Cruises Portugal/FESMAR – BTE 3/2021 (cl. 82ª).

⁸⁷³ Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 85ª); AE águas Publicas Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (cl. 22ª.); AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 77ª).

⁸⁷⁴ Exemplo: AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 18/2021 (cl. 104ª); AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl. 92ª) e paralelos

- referencia ao número de eventos de proteção na doença compartilhados pelo empregador⁸⁷⁵.

Nalgumas situações, a convenção concede o direito ao seguro de saúde consoante a modalidade de contrato de trabalho, a tempo completo ou parcial, bem como a possibilidade da sua extensão ao agregado familiar do trabalhador, em certos casos⁸⁷⁶.

Por outro lado, a propósito da definição do conjunto de benefícios relacionados com a proteção da saúde, prevê-se, nalguns casos, a auscultação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores⁸⁷⁷ e a gestão, por parte destas, de serviços de assistência médica e social⁸⁷⁸.

IV. A previsão de benefícios relativos a complementação da retribuição em caso de ausência decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional⁸⁷⁹ continua a surgir. O pressuposto assenta na obrigação da entidade empregadora proceder ao pagamento da retribuição enquanto durar o impedimento do trabalhador⁸⁸⁰, devendo este reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber⁸⁸¹. A fruição deste benefício pode ter limitações de ordem temporal⁸⁸² ou quantitativa⁸⁸³.

Por outro lado, algumas convenções regulam, de forma expressa, a obrigação da entidade empregadora encontrar uma função compatível com a incapacidade permanente que resultou de acidente de trabalho ou de doença profissional, assegurando que o trabalhador mantém a retribuição auferida no momento da baixa⁸⁸⁴.

⁸⁷⁵ AE TAP/SPAC – BTE 9/2021(cl.4.º,5). Esta solução encontra-se em vários AE do setor aéreo. As formulações são ligeiramente distintas. Nalgumas situações, suspende-se o regime de proteção na doença. “aplicando-se a título substitutivo a possibilidade de 2 ocorrências ano”, AE TAP/SIMA– BTE 9/2021(cl.5.º,1,q)-ponto 8]e AE TAP/SIMA– BTE 9/2021(cl.5.º,1,c)-ponto 9]”. De modo diferente, AE TAP/SPAC – BTE 9/2021(cl.4.º,5, 15ª) refere que apesar de se manter a proteção na doença, o número de eventos passa a 6/ano, que permitem o pagamento dos 3 primeiros dias da baixa; e no AE TAP/SNPVAC – BTE 9/2021(cl.4.º,1, E e 15ª), e o número desses eventos passa a 1 por trimestre (ver ponto 4.4.4.7).

⁸⁷⁶ AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 58ª) e paralelos, só é possível a extensão do benefício a familiares de trabalhadores com contratos celebrados até 2021.

⁸⁷⁷ Exemplo: AE OGMA/SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 70ª).

⁸⁷⁸ Exemplo: AC Parvalorem/SBN-F – BTE 12/2021 (cl. 91ª).

⁸⁷⁹ Cfr. *Supra* 4.4.4. e *infra* 4.4.13.

⁸⁸⁰ Exemplo: AE CFPIMM/STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 77ª).

⁸⁸¹ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 41ª, 4).

⁸⁸² Exemplo: CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl. 69ª).

⁸⁸³ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 46ª, 5).

⁸⁸⁴ Exemplo: CC ANIPC/FIEQUIMETAL – BTE 28/2021 (cl. 63ª).

V. Nalguns setores continuam a encontrar-se os benefícios complementares de reforma por velhice ou invalidez (cfr. art. 478.º, 2, do CT)⁸⁸⁵, em especial, no setor bancário⁸⁸⁶ e segurador⁸⁸⁷, e por vezes, na Indústria transformadora⁸⁸⁸, transportes⁸⁸⁹ ou telecomunicações⁸⁹⁰. Todavia, a modalidade mais vulgar para este tipo de benefício social corresponde a planos de pensões de contribuição definida, para os quais o empregador se obriga a contribuir. O valor da taxa de contribuição do empregador pode ser variável, por exemplo, 1,5%⁸⁹¹ e 3,25%⁸⁹² que incide sobre a retribuição mensal efetiva do trabalhador.

Em 2021, duas convenções consagram planos individuais de reforma destinado a todos os trabalhadores⁸⁹³. Outros, pelo contrário, continuam a prever sistemas complementares de pensões em regime de universo fechado, aplicado apenas a trabalhadores contratados até uma certa data⁸⁹⁴

Nos outros setores, as convenções tendem a prever, apenas, um regime de caráter geral, mantendo a proteção dos trabalhadores admitidos até certa data⁸⁹⁵.

VI. Em certos conteúdos convencionais fixam-se os benefícios do complemento da pensão de sobrevivência⁸⁹⁶. Em outros casos, a convenção estabelece um seguro de vida⁸⁹⁷, por vezes é definido o valor do capital a segurar na indústria⁸⁹⁸, seguros⁸⁹⁹ e transportes⁹⁰⁰, bem como a previsão de complemento ao subsídio de funeral⁹⁰¹.

VII. As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontradas nas convenções publicadas em 2021 incluem os seguintes benefícios:

⁸⁸⁵ A concessão deste tipo de benefícios é suportada em esquemas de financiamento exteriores às empresas e geridos por entidades credenciadas para o efeito, em regra através de fundos de pensões ou contratos de seguro. 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.

⁸⁸⁶ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 98ª).

⁸⁸⁷ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 50ª).

⁸⁸⁸ Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 84ª, 1).

⁸⁸⁹ Exemplo AE PORTUGÁLIA/SIPLA – BTE 8/2021 (cl. 7.ª).

⁸⁹⁰ Exemplo: AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (anexo VII).

⁸⁹¹ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 98ª, 3) e paralelos e AC Várias instituições de crédito/SBN - BTE 9/2021 (CL. 93ª, 2.ª) e paralelos, com idêntica comparticipação do trabalhador.

⁸⁹² Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (anexo IV).

⁸⁹³ AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 50.ª e anexo IV). e AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 53ª, 54.ª e Anexo V).

⁸⁹⁴ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 98ª).

⁸⁹⁵ Exemplo: CC ANCIPA (batata frita)/SETAAB – BTE 22/2021 (cl. 65ª).

⁸⁹⁶ Exemplo: AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (anexo VII).

⁸⁹⁷ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 43ª).

⁸⁹⁸ Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 84ª, 1).

⁸⁹⁹ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 48ª).

⁹⁰⁰ Exemplo: AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 79ª, 2).

⁹⁰¹ Exemplo: AE CARRISBUS/SITRA – BTE 23/2021 (cl. 52ª).

- subsídio de funeral⁹⁰² e subsídio por morte⁹⁰³;
- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar⁹⁰⁴, mas também até à idade máxima prevista na lei para a atribuição do subsídio familiar a crianças e jovens⁹⁰⁵ ou até aos 25 anos de idade⁹⁰⁶. O valor deste benefício pode variar consoante o ciclo de estudos⁹⁰⁷ ou a idade do educando⁹⁰⁸;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁹⁰⁹; mas não necessariamente⁹¹⁰;
- subsídio para apoio à educação especial⁹¹¹;
- subsídio a trabalhadores com filhos portadores de deficiência⁹¹²;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁹¹³.

VIII. Nalgumas convenções coletivas, estão, ainda, previstos seguro complementar de acidentes pessoais, no caso de deslocações⁹¹⁴. Menciona-se, por fim, a existência de convenções coletivas que consagram o possível apoio ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal privativa de liberdade⁹¹⁵.

⁹⁰² Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 84^a, 1).

⁹⁰³ Exemplo: CC AATFL SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 78^a).

⁹⁰⁴ Exemplo: AE SECIL/FEVICOM – BTE 24/2021 (cl. 34^a-A).

⁹⁰⁵ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 89^a).

⁹⁰⁶ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 52^a).

⁹⁰⁷ Exemplo: AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 58^a).

⁹⁰⁸ Exemplo: AE SECIL/FEVICOM – BTE 24/2021 (cl. 34^a-A).

⁹⁰⁹ Exemplo: AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 16^a, 3).

⁹¹⁰ AC Várias instituições de crédito/SBN - BTE 9/2021 (CL.104.^a, Anexo II) e paralelos, atribuição de um subsídio mensal por cada filho entre os 3 meses e os 6 anos.

⁹¹¹ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 46^a).

⁹¹² Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 34/2021 (cl. 101^a).

⁹¹³ Exemplo: AE Oitante/FSIB - BTE 48/2021 [cl. 95^a-A (nova)].

⁹¹⁴ Exemplo: CC AATFL SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 26^a, 5).

⁹¹⁵ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 49^a).

4.4.13 Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes

4.4.13.1 Ponto prévio

I. Pela primeira vez, o relatório dedica um capítulo específico à segurança e saúde no trabalho (SST) e prevenção de acidentes, dada a sua relevância nas relações laborais. Em bom rigor, o modo como as convenções coletivas têm vindo a desenvolver o tema, tem sido tratado no capítulo dedicado ao art.º 492.º do CT, uma vez que as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde integra o feixe de conteúdos recomendados naquele preceito [n.º2 alínea c)]⁹¹⁶. Mas a abrangência do tema e a sua relevância crescente, num contexto onde a digitalização das relações laborais flexibiliza, cada vez mais, locais e tempos de prestação do trabalho e de não trabalho, justifica a sua autonomização.

II. O artigo 59.º, 1 f) da Constituição estabelece o direito dos trabalhadores à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional. Este preceito é a base do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, referido pelo Código do Trabalho [artigos 3.º, 3, l), 127.º, 1, g) e h), 128.º, 1, i) e j) e 281.º a 284.º] e regulado pela Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12 (LAT)⁹¹⁷. O conceito de acidente de trabalho abrange o acidente em sentido estrito, ocorrido no local e no tempo de trabalho (art.º 8.º LAT), bem como as extensões de acidente de trabalho, incluindo os acidentes de percurso (art.º 9.º LAT). Recentemente, com a Lei n.º 83/2021, 6 dezembro, em caso de acidente em contexto de teletrabalho ou trabalho à distância, passa a considerar-se “local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”, [nova alínea c), do n.º 2 do artigo 8.º].

III. Por outro lado, o trabalhador tem direito a prestar o trabalho em condições de higiene, segurança e saúde [art.59.º, 1, c) CRP] e, por sua vez, a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais constitui uma obrigação legal do empregador [arts.º 127.º, 1, c), h) e i), 281.º e 282.º do CT, regulamentado pela Lei n.º 102/2009, de 10/09, última alteração Lei 79/2019, 02/09⁹¹⁸].

⁹¹⁶ Ver Relatórios N.C. de 2016 a 2020 do CRL “Conteúdos da convenção coletiva recomendados pelo artigo 492.º do C.T”.

⁹¹⁷ A nível internacional, destacam-se várias convenções da OIT: n.º 12, de 1921 (acidentes de trabalho na agricultura); n.º 17, de 1925 (acidentes de trabalho em geral); n.º 121, de 1964 e modificada em 1980 (sobre prestações por AT e DP, não ratificada por Portugal).

⁹¹⁸ A nível europeu, destacam-se os artigos 117.º, 118.º e 118.º-A do Tratado de Roma, os artigos 136.º e 137.º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia e a Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007.

Também de referir é a Convenção da OIT n.º 155, de 1981, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores.

De um modo geral, o empregador assume deveres gerais de prevenção dos riscos para a saúde do trabalhador, deveres de informação e de consulta dos trabalhadores e dos seus representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho, o dever de constituição de serviços de higiene, segurança e saúde na empresa e o dever de assegurar a formação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde⁹¹⁹.

IV. Este capítulo observa a seguinte estrutura:

- (i) Matérias relativas à segurança e saúde no trabalho, aqui incluindo a prevenção de riscos profissionais e a regulação dos sistemas de SST, dos representantes dos trabalhadores nesta área de atuação, deveres das partes, prestações complementares e o tema específico do controlo do uso de estupefacientes e/ou de álcool;
- (ii) Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo a obrigação de atribuir uma função compatível com a diminuição de capacidade verificada em caso de AT ou DP.

4.4.13.2 Segurança e saúde no trabalho

A Segurança e Saúde no Trabalho tem por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador, nos termos do quadro legal enunciado. Em 2021, 72 convenções versam sobre um ou vários dos tópicos associados à segurança e saúde no trabalho. O quadro seguinte espelha a sua repartição pelos vários subtemas considerados, onde é notória a maior incidência ao nível de AE, seguida de CC, assim como em primeiras convenções e revisões globais (respetivamente, 21 e 46 em 71 convenções).

No que se refere aos serviços e mecanismos de SST, 8 são primeiras convenções e 5 correspondem a revisões globais. No âmbito da medicina no trabalho, a grande maioria (24) são revisões globais⁹²⁰, havendo também 10 primeiras convenções e 2 revisões parciais. Por último, as regulações sobre comissões de SST também constam maioritariamente de revisões globais (18), havendo apenas 1 revisão parcial e 7 primeiras convenções.

⁹¹⁹ Ainda sobre as obrigações do empregador - na garantia de condições de segurança e saúde aos trabalhadores, e quanto aos serviços SST - ver arts. 15.º, 2 e 73.º ss., da Lei n.º 102/2009, 10/09.

⁹²⁰ Cfr. AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cls. 95ª e 96ª); CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl.56ª) [(=) BTE 13/2020]; AC LACTICOOP/SETAAB – BTE 25/2021 (cls. 52ª e 53ª) [(=) BTE 29/2020] e paralelos; AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cls. 58ª, 59ª e 63ª) e paralelo; e AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 (cls. 36ª-41ª).

Quadro 79 - Convenções que abordam os Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho (por tipo) (2021 e 2020)

Subtemas em Segurança e Saúde no Trabalho 2021					2020
<i>Total anual de convenções publicadas: 208</i>					(169)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	10	36	26	72	53
Serviços SST/Mecanismos SST	3	9	1	13	13
Medicina no trabalho	8	16	12	36	25
Comissões de SHST	3	12	11	26	29
Prevenção de riscos profissionais	10	34	26	70	45

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

III. Do ponto de vista do conteúdo, muitas das convenções reproduzem a lei⁹²¹. E a disciplina das estruturas envolvidas nesta área agrupa-se como segue⁹²²:

- 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 (66 convenções), que inclui: planos de prevenção⁹²³, previsão de equipamentos de proteção⁹²⁴; formação⁹²⁵, informação e consulta⁹²⁶ 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 mesmos⁹²⁷ (36convenções);

⁹²¹ A lei admite a regulamentação convencional sobre segurança e saúde no trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador [ver arts. 3.º, 3, l) e 281.º, 7, CT].

⁹²² São também consideradas as referências às obrigações da entidade patronal na divulgação de recomendações e a instrução do pessoal encarregado da manipulação de produtos tóxicos acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a adotar, por exemplo, os CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 [ambos cl.15ª, j)], [respetivamente (=) BTE 12/2020 e 28/2020]. Com formulações ligeiramente diferentes, ver, também, o CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 [cl. 93ª,1,a)] [(=) BTE 29/2020]; o AE CARRISBUS/FECTRANS – BTE 23/2021 (cl. 54ª) e paralelo regula a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; o AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 77ª) e paralelo, que regula os exames médicos e a composição da equipa que realizará trabalhos em tensão, em espaços confinados e ensaios de pressurização; e o CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 [(cl. 73ª, 1 f)]) onde constitui obrigação do empregador a identificação dos postos de trabalho que envolvam a exposição frequente a produtos tóxicos, corrosivos, explosivos e inflamáveis.

⁹²³ Ver AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 101ª).

⁹²⁴ Ver AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 48ª); AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [(cl. 8ª i)]; CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 [(cl. 73ª, 1 e)]; AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021 [(cl. 11ª m)]; AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL – BTE 37/2021 (cl. 78ª).

⁹²⁵ CC AATFL/SITEMAQ – BTE 1/2021 [(cl. 10ª j)]; CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 97ª) [(=) BTE 29/2020]; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 [(cl. 8ª, b)] e CC AHP - Ass. Hotel. Port./SITESE - BTE 48/2021 (cl. 41ª).

⁹²⁶ Cfr. CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 56ª,3) [(=) BTE 13/2020 e BTE 9/2019]; AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 [(cl. 51ª f)].

⁹²⁷ Cfr. AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 53ª) e paralelos; AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl.75ª) [(=) BTE 43/2020] e AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 76ª).

- comissões de segurança e saúde no trabalho em que a convenção regula a sua constituição, funcionamento e atribuições (26 convenções)⁹²⁸;
- organização de emergência, prevendo-se equipamentos de primeiros socorros⁹²⁹;
- medidas de avaliação de riscos específicos para proteção da trabalhadora grávida e atribuição de outras tarefas (9 convenções)⁹³⁰.
- Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e aplicação das medidas de prevenção⁹³¹;
- Frequência de formação profissional enquanto dever do trabalhador⁹³².

Nos últimos anos têm surgido algumas referências ao bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores, em vários âmbitos, nomeadamente os exames médicos⁹³³, como objetivo da prevenção dos riscos profissionais e promoção da saúde⁹³⁴. Também se regula a prevenção da fadiga por uso excessivo de ferramentas digitais e trabalho demasiado monótono, repetitivo e de baixo valor acrescentado⁹³⁵. Por outro lado, um perfil psíquico adequado é condição de admissão para alguns empregadores⁹³⁶. Por vezes, são estabelecidos em especial deveres das partes⁹³⁷, regras sobre tempo de trabalho⁹³⁸, categorias especiais de trabalhadores (parentalidade, trabalhadores estudantes, menores, trabalhadores vítimas de AT ou DP)⁹³⁹, refeitórios e vestiários⁹⁴⁰, fardamento⁹⁴¹. Ocasionalmente, a

⁹²⁸ Por exemplo, AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cls. 50^a-53^a e 58^a).

⁹²⁹ Por exemplo, AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 [(cls. 73^a i) e 75^a c)] e CC AECOPS / FETESE - BTE 37/2021 [(cl. 3^a, 7 c)].

⁹³⁰ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 74^a); AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 56^a, 2) e paralelo e CC GROQUIFAR-Químicos/FEPES – BTE 26/2021 (cl. 42^a-A) e paralelos.

⁹³¹ Por exemplo, CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 56^a); CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 95^a) e AC Navigator Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021 (cl. 76^a, 1-4).

⁹³² AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cls. 33^a e 75^a) e AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 29/2021 (cls. 55^a e 57^a).

⁹³³ AE GNB/STAS - BTE 39/2021 [(cl. 55^a, 1 d)] e AE A CARAVELA / STAS - BTE 48/2021 (cl. 33^a, 2) e AE ADP – Fertilizantes/SITese – BTE 29/2021 (cls. 52^a e 53^a), esta última inclui exames médicos a menores ao serviço.

⁹³⁴ CC AHP - Ass. Hotel. Port. / SITESE - BTE 48/2021 (cl. 41^a, 2).

⁹³⁵ AE LAUAK/SINTAC – BTE 11/2021 [(cl. 38^a g)] e AE GNB/STAS - BTE 39/2021 [(cls. 25^a, 3 e Anexo V, 1 f)].

⁹³⁶ AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (cl. 9^a, 2) e AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 5^a, 1).

⁹³⁷ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cls. 12^a, als. c) e f) e 13^a, al. i)); AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cls. 15^a, n.º 1, als. g), i), l) e p), e n.º 2 e 16^a, n.º 1, als. i) e l), e n.º 3, al. g)). No CC ITA/FESAHT – BTE 20/2021 (cl. 36^a, 2, al. h)), estabelece-se que qualquer uma das partes pode resolver o contrato com justa causa se ocorrer falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho. No AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 53^a), o trabalhador pode recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente, sobre normas de segurança de instalações elétricas.

⁹³⁸ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 23^a/3, al. a)); AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 34^a, 2 a)). No AE GNB / STAS - BTE 39/2021 (cl. 25^a, 3), estabelece-se o dever de a empresa desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco da fadiga e do excesso de horário de trabalho.

⁹³⁹ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cls. 74^a a 88^a).

⁹⁴⁰ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cls. 89^a e 90^a).

⁹⁴¹ AE AGERE/SINTAP – BTE 1/2021 (cl. 53^a).

eventual degradação do bem-estar é compensada com subsídios de salubridade, penosidade e risco⁹⁴², ou subsídios de doença, complementares aos da Segurança Social⁹⁴³.

IV. Por outro lado, e na linha do observado nos relatórios de 2018, 2019 e 2020, o tema da segurança e saúde no trabalho surge, por vezes, no contexto de uma área de confluência com a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, em particular no que toca à proteção de dados pessoais. Embora ainda não de forma generalizada, as convenções coletivas continuam a refletir essas preocupações relativamente a dois aspetos:

- no dever de confidencialidade e reserva dos dados sobre a saúde do trabalhador – a propósito, por exemplo, da realização de exames médicos no âmbito da SST ou na admissão do trabalhador⁹⁴⁴ ;
- na tutela do respeito da privacidade do trabalhador, na realização de teste de alcoolemia ou de estupefacientes, em si mesmo, obrigando ao sigilo dos seus resultados (sem prejuízo do acesso do trabalhador e do médico da empresa) e a confidencialidade da informação a quem nele participa, a não ser na medida do necessário para a efetivar a responsabilidade disciplinar, quando for o caso⁹⁴⁵.

V. Em 2021, apenas 13 convenções⁹⁴⁶ referem o tema do controlo do uso de estupefacientes e/ou de álcool, apesar de superior ao de 2020 (6), é bastante inferior ao de 2019 (24). Existem 9 CC e 4 AE. Nestes apuramentos, há 2 que são primeiras convenções, 4 são revisões parciais⁹⁴⁷ e 7 revisões globais, repartidas pelas áreas: indústrias transformadoras (6 convenções); transportes e armazenagem (3 convenções); educação (2 convenções); construção, Administração Pública e Defesa / Segurança Social Obrigatória (em todos os casos, 1 convenção, correspondente a 1,4%).

⁹⁴² AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (cl. 30^a).

⁹⁴³ CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cls. 56.^a-A e 58.^a). Por sua vez, no AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (cl. 30.^a), é concedido um suplemento remuneratório aos trabalhadores cujas funções, dada a sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

⁹⁴⁴ Sobre o sigilo do resultado dos exames médicos do trabalhador ver, por exemplo, AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 56^a) e no CC AABA/SETAAB – BTE 21/2021 (cl. 37^a, 5) é avaliado o impacto do trabalho noturno no trabalhador; AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 6^a, 3) , no âmbito da admissão do trabalhador.

⁹⁴⁵ Por exemplo, nos AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 53^a) e paralelos, não é permitido ao médico a fiscalização das ausências dos trabalhadores; no CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021 (cl. 78^a, 5 e 7) os trabalhadores que realizem ou testemunhem o controlo de alcoolemia estão sujeitos a sigilo profissional.

⁹⁴⁶ Por exemplo, AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 [(cl. 11^a n) e 49^a] e CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021 (cl. 31^a, 3-6) e paralelos.

⁹⁴⁷ Três revisões parciais alteram o regime previamente convencionado: CC ANIL/FESETE - BTE 40/2021(cl.68.^a); CC ANIVEC/APIV / SINDEQ - BTE 46/2021(cl.79.^a) e paralelo); e o AE AHBV – Carnaxide/SNBP – BTE 23/2021(cl.69^a-A) versa o tema pela primeira vez

VI. Neste âmbito, proíbe-se a prestação de atividade sob o efeito do álcool⁹⁴⁸, define-se o procedimento dos testes para o seu apuramento⁹⁴⁹ e as consequências no caso de o teste ser positivo⁹⁵⁰, acautelando-se, em todo o caso, a privacidade do trabalhador. Existem ainda convenções que referem somente a prevenção da alcoolemia na perspetiva de programas de sensibilização dos riscos profissionais - programa de formação sobre o consumo de álcool⁹⁵¹. Quanto às substâncias psicotrópicas, duas convenções do setor dos transportes proíbem o consumo e realização de trabalho sob o seu efeito, submetendo os trabalhadores a esse controlo.⁹⁵²

De um modo geral, nas várias disposições sobre o tema está também subjacente o respeito do princípio da proporcionalidade entre a ilicitude da prática, a responsabilidade do trabalhador e o uso dessa informação exclusivamente com o propósito de proteção do trabalhador e de terceiros.

4.4.13.3 Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

I. Num outro prisma de proteção do trabalhador, continuam a regular-se os conteúdos dedicados à reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais⁹⁵³. Nalguns casos, destinados a proteger os trabalhadores durante o período de ausência e de tratamento, traduzidos em formas de compensação complementares aos encargos suportados pela seguradora ou pela segurança social⁹⁵⁴. Noutras situações, destinadas a apoiar esses trabalhadores na fase subsequente, de regresso à empresa, e quando perderam algumas das suas capacidades e competências, em virtude do acidente de trabalho sofrido ou da doença profissional contraída⁹⁵⁵.

II. São 73 as convenções que abordam o tema dos acidentes de trabalho. Nota-se a clara predominância dos AE (36) face aos CC (27) e aos AC (10). Por outro lado, predominam as revisões globais (44), seguidas de primeiras convenções (15) e, por fim, revisões parciais (13).

⁹⁴⁸ AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [(cl. 8ª l) e m)], CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021 (cl. 78ª), CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 59ª).

⁹⁴⁹ Por exemplo, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 59ª) [respetivamente (=) BTE 12/2020 e 28/2020].

⁹⁵⁰ Cfr. ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 59ª) CC AECOPS/FETESE - BTE 37/2021 (cl. 78ª).

⁹⁵¹ CC FAPEL/SINDEQ – BTE 23/2021 (cl. 31ª, 3) e paralelos.

⁹⁵² AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 [(cl. 11ª n) e 49ª] e AE PTM Ibérica/STPA – BTE 7/2021 [(cl. 8ª l) e m)].

⁹⁵³ Foram atendidas cláusulas relativas aos direitos e deveres das partes que reproduzem, por exemplo o art. 127.º, 1, g), do CT – o dever do empregador “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho”. Ver, também, *infra* 4.4.1.1.

⁹⁵⁴ Nesse sentido, AE GNB/STAS - BTE 39/2021 (cl. 44ª) e AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 49ª) [(=) AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020]; CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 58ª) e AE CFPIMM/STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 77).

⁹⁵⁵ Em regra, estes trabalhadores passam por um processo de determinação de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual (IPATH).

Quadro 80 - Convenções que abordam os Acidentes de Trabalho (por Tipo) (2021 e 2020)

Acidentes de Trabalho 2021		2020 ⁹
<i>Total de convenções publicadas: 208</i>		(169)
Acordo Coletivo	10	4
Acordo de Empresa	36	37
Contrato Coletivo	27	12
Total	73	53

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

A regulamentação convencional relativa a acidentes de trabalho tem maior incidência nas indústrias transformadoras (21 convenções, 29,2%), seguida do comércio por grosso e a retalho / reparação de veículos automóveis e motociclos (em ambos os casos, 10 convenções, 13,9%).

III. Na grande parte das vezes, são assegurados os direitos em sede de acidente de trabalho, com a reprodução ou a remissão para a lei⁹⁵⁶, prevendo, nalguns casos, seguros complementares aos seguros obrigatórios⁹⁵⁷; ou o dever de o empregador regular este tema mediante regulamento interno⁹⁵⁸. Por vezes, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura o pagamento de subsídio de férias, bem como o pagamento da retribuição, até que o trabalhador comece a receber a primeira prestação por incapacidade temporária absoluta para o trabalho⁹⁵⁹. Pode também ser estabelecida a obrigação de o empregador elaborar relatórios periódicos sobre os acidentes de trabalho ocorridos⁹⁶⁰.

IV. É frequente disciplinar-se a obrigação de atribuir uma função compatível com a diminuição de capacidade verificada em caso de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional⁹⁶¹. A propósito do regresso à empresa do trabalhador nessas condições, encontram-se as previsões habituais e que se dedicam a dois domínios essenciais⁹⁶²:

⁹⁵⁶ Por exemplo, AC OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 16.ª, j) e 70.ª, 3); AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 5/2021 (cl. 50.ª); AC Parvalorem/MAIS Sindicato – BTE 6/2021 (cl. 71.ª).

⁹⁵⁷ Por exemplo AE Nossos Livros/SPN – BTE 14/2021 (cl. 51.ª, 2).

⁹⁵⁸ Por exemplo AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 84.ª).

⁹⁵⁹ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cls. 54.ª, 4 e 88.ª).

⁹⁶⁰ CC AHSA/SETAAB – BTE 18/2021 [cl. 93.ª, 1,c)], em acidentes de trabalho com ausência por incapacidade superior a 3 dias.

⁹⁶¹ CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 57.ª). No entanto, no CC ANCAVE/SETAAB – BTE 14/2021 (cl. 98.ª), o trabalhador que, por motivos de saúde, não puder trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e mudar de serviço sem diminuição da retribuição, se for possível.

⁹⁶² Ver arts. 154.ª e seguintes, da Lei n.º 98/2009, de 04/09.

- reconversão profissional⁹⁶³, dando, por vezes, lugar ao reenquadramento do trabalhador num outro posto de trabalho⁹⁶⁴ e à frequência de formação profissional⁹⁶⁵;
- 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 inferior⁹⁶⁶.

⁹⁶³ Por exemplo, CC AATFL/SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 77ª), AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cl. 65ª) e AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 93ª) [(=) BTE 43/2020], a “reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou coletivos” (93ª,4); o CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 (cl.68ª, 4) proíbe que a reconversão seja feita para funções que “embora compatíveis com as diminuições verificadas diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.”

⁹⁶⁴ Os AE REBOPORT/SITEMAQ – BTE 21/2021 (cl. 67ª) e AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 78ª) referem-se à reconversão para função compatível, em caso de IPATH. AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl. 65ª, 2), e paralelo, na situação de reconversão do trabalhador, será ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores. No AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 59ª, 1 e 6) o trabalhador que, em virtude de exame médico, seja considerado incapaz ou com reservas para o desempenho das suas funções, entra em regime de reconversão; e prevê-se a presença dos representantes sindicais no exame técnico, alternativo ao inquérito disciplinar, para se comprovar se o trabalhador é ou não incapaz de desempenhar as atuais funções, se colocou em perigo grave pessoas ou bens e, em caso positivo, é proposta a sua reconversão profissional.

⁹⁶⁵ Ver AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 97ª, 1), CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 12/2021 (cl. 76ª, 2) e CC APEC/FECTRANS – BTE 4/2021 (cl. 9ª, 4) [(=)BTE 13/2020].

⁹⁶⁶ Em caso de Incapacidade temporária, absoluta ou parcial, e além de indemnização por acidente de trabalho, o empregador pode complementar a diferença de vencimento do trabalhador. Nesse sentido, AE EXIDE/SIESI – BTE 1/2021 (cl. 88ª) e AC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 54ª) e paralelos; AE GesLoures/SINTAP – BTE 17/2021 (cl.64ª) e paralelo contemplam o pagamento dos aumentos salariais que se venham a verificar, durante o período de incapacidade temporária. Em situação de IPATH, o empregador não pode diminuir a remuneração e deve assegurar o reenquadramento do trabalhador em função compatível, nesse sentido, CC ANIECA/FECTRANS – BTE 24/2021 e CC ANORECA/FECTRANS – BTE 30/2021 (cl. 62ª). Nos AE Empresa Martin/SITRA – BTE 27/2021 (cl. 59ª, 4 e 5) e AE CARRISBUS/SITRA –BTE 23/2021(cl.16ª,6) e paralelo o trabalhador tem direito à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições, com direito de preferência no preenchimento de vagas de postos de trabalho compatíveis. No entanto, três recusas à ocupação proposta pela empresa, constitui infração disciplinar.

5 A contratação coletiva na Administração Pública

5.1 Enquadramento

I. Este capítulo é dedicado aos IRCT publicados no âmbito da Administração Pública⁹⁶⁷. 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.

Em traços gerais, recorda-se que o direito de negociação coletiva na Administração Pública mantém uma dupla vertente, estabelecida no artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁹⁶⁸: visa, por um lado, a obtenção de acordos “sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores”⁹⁶⁹; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Persistindo a indisponibilidade de informação suscetível de tratamento para efeitos do presente Relatório relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT⁹⁷⁰, analisa-se apenas a segunda vertente.

II. O enquadramento legal da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública⁹⁷¹, bem como as suas especificidades face ao regime do Código do Trabalho não tiveram alterações em 2021. Por esse motivo, mantém-se atual a caracterização apresentada nos Relatórios relativos a 2015 e 2016⁹⁷², para os quais se remete. Todavia, também aqui se afigura incontornável mencionar o conjunto

⁹⁶⁷ Sobre a regulamentação coletiva na Administração pública consultar *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), <http://www.dgaep.gov.pt/>.

⁹⁶⁸ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

⁹⁶⁹ Não foi possível obter informação sobre esta primeira dimensão. A DGAEP não recolhe dados quanto à negociação coletiva relativa à obtenção de acordo, em matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas com vista à respetiva inclusão em atos legislativos. Os processos negociais são promovidos diretamente entre o Governo e as associações sindicais.

⁹⁷⁰ 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.

⁹⁷¹ Consultar a LTFP a propósito: da articulação entre as diferentes modalidades de acordos coletivos (art.14.º); dos sujeitos com legitimidade para celebrar convenções (arts. 27.º, 349.º e 364.º); sobre âmbito de aplicação pessoal dos IRCT (art.370.º); e, ainda, quanto ao conteúdo das convenções, redução do período experimental (art.51.º, n.º 1); deveres do trabalhador (art.73.º, n.º 1); obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos (art.75.º, n.º 4); redução do período normal de trabalho (art.105.º, n.º 3); isenção de horário de trabalho (arts. 117.º, 118.º e 164.º); trabalho suplementar (arts. 120.º e 162.º); duração das férias (art.126.º); faltas ao trabalho (art.134.º); crédito de horas de dirigentes sindicais (art.345.º); articulação subsidiária do CT (art.4.º), assim como outras matérias admitidas à negociação coletiva (art.355.º).

⁹⁷² Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120 e em 2016, págs. 152 – 155.

de diplomas com incidência laboral, publicados em 2020 e 2021 em virtude da pandemia COVID 19, com naturais reflexos no âmbito da administração pública, em geral⁹⁷³.

Para além dos diplomas já mencionados no contexto normativo e aplicáveis a este universo, assinalam-se, ainda, mais dois normativos dirigidos aos serviços públicos⁹⁷⁴.

- o Despacho n.º 2836-A/2020, Série II, de 2 de março, ordena aos empregadores públicos a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações da Direção-Geral da Saúde, no âmbito da prevenção e controlo de infeção por novo Coronavírus (COVID-19);
- A Resolução da Assembleia da República n.º 1-A/2021, Série I, de 6 de janeiro, durante o estado de emergência, abre a possibilidade de mobilização de trabalhadores de entidades públicas entre outros, e independentemente do tipo de vínculo ou conteúdo funcional, para apoiar as autoridades de saúde em inquéritos epidemiológicos e rastreio de casos positivos.

5.2 Evolução da negociação coletiva na Administração Pública entre 2010 e 2021

I. Na negociação coletiva no âmbito da LTFP, continua a ser estruturante a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁹⁷⁵ ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas⁹⁷⁶ e generalizar a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração Pública instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Por essa razão, a série apresentada retrata o conjunto de IRCT negociais publicados entre 2010 e 2021, dos quais a quase totalidade são acordos coletivos de empregador público (ACEP), concentrados essencialmente a partir de 2014. Em 2021 o número de ACEP publicados subiu ligeiramente, para 52.

⁹⁷³ Não são aqui mencionadas as medidas extraordinárias adotadas em vários setores da Administração, como o setor da saúde.

⁹⁷⁴ Ver <https://dre.pt/legislacao-covid-19-por-data-de-publicacao>

⁹⁷⁵ 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).

⁹⁷⁶ O art.º 13.º, LTFP, considera instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas: o acordo coletivo de trabalho (ACT) – nas modalidades de acordo coletivo de carreira (ACC) e de acordo coletivo de empregador público (ACEP) – o acordo de adesão (AA) e a decisão de arbitragem voluntária, de natureza convencional, bem como a decisão de arbitragem necessária, de caráter não convencional. Não prevê regulamentos de extensão.

Quadro 81 - ACT publicados entre 2010 e 2021

Número de ACT por ano (2010 a 2021)												
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ACCarreira	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0
ACEP	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48	52
Total	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48	52

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

ACT - Acordo coletivo de trabalho; ACCarreira - Acordo coletivo de carreira (especial); ACEP - Acordo coletivo de empregador público.

II. Em edições anteriores, e a propósito do quadro 81, foram contextualizadas as razões do crescimento exponencial de ACEP registado a partir de 2014 - cujos conteúdos se centram em grande medida na definição do período normal de trabalho, sobretudo no âmbito da administração autárquica. Esse crescimento seguiu-se às alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto⁹⁷⁷, e ao subsequente impacto da jurisprudência constitucional produzida a esse propósito⁹⁷⁸, que influenciou a negociação coletiva na Administração Pública e explica o elevado número de acordos coletivos a partir de 2014 (97,7% dos ACEP foram celebrados após 2014). A partir de 2017, verifica-se um abrandamento, parcialmente influenciado pelo esvaziamento do efeito provocado pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015⁹⁷⁹ (ver notas antecedentes)⁹⁸⁰. Em 2021, o contexto da pandemia Covid-19 fez-se refletir, tal como em 2020, embora se tenha registado uma pequena subida no número de convenções publicadas no âmbito da LTFP (8,33%, de 48 em 2020 para 52 em 2021). Este aumento é menor do que o verificado na negociação coletiva enquadrada no Código do Trabalho, de que demos nota anteriormente (23,1%, de 169 Convenções Coletivas em 2020 para 208 em 2021) (cfr. Capítulo 4).

⁹⁷⁷ A Lei 68/2013, de 29 de agosto estabelecia a duração do PNT semanal de 40h para os trabalhadores em funções públicas.

⁹⁷⁸ Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, 21 de novembro (DR, II série, de 18-12-2013) e n.º 494/2015, de 7 de outubro (DR, I, em 22 de outubro de 2015), consultar, para a adequada contextualização, os Relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, págs. 116 – 120, e em 2016, págs. 152 – 155.

⁹⁷⁹ E também decorrente da entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.

⁹⁸⁰ Após a publicação da LTFP, a redução dos limites máximos do PNT, por IRCT, encontra-se habilitada pelo n.º 3 do art.º 105.º da LTFP (nomeadamente por ACEP, ver 14.º/2).

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2021

I. Em 2021, foram celebrados 52 acordos coletivos de empregador público (ACEP) a que acresce a negociação de 3 Acordos de Adesão, traduzindo um aumento na ordem de 8%, face ao ano anterior. O quadro seguinte revela ainda que mais de metade dos ACEP são primeiras convenções (23/52).

Quadro 82 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública (2021 e 2020)

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2021						2020
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)	23	8	21	0	52	48
Total	23	8	21	0	52	48
Acordo de Adesão					3	0
Total	23	8	21	0	55	48

Fonte: DGAEP / DRCT (<http://www.dgaep.gov.pt>)

A distribuição no Continente, na Região Autónoma dos Açores e por tipo de outorgante público – registada no quadro seguinte – mostra que a negociação coletiva foi exclusiva do domínio da administração local (52 em autarquias e 3 em serviços municipalizados).

Quadro 83 - Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração (2021 e 2020)

Distribuição do número de ACT e AA por área geográfica e por tipo de Administração, em 2021							2020
Área geográfica	Tipo de Administração						Total
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipaliz.		
RA Açores	0	0	0	2	0	2	0
RA Madeira	0	0	0	0	0	0	0
Continente *	0	0	25	25	3	53	48
Total	0	0	25	27	3	55	48

Fonte: DGAEP / DRCT (dados do site em abril 2021) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

* No Continente outorgaram 46 empregadores públicos. Na Região Autónoma dos Açores outorgaram 2 empregadores públicos.

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, em 2021, a esmagadora maioria dos acordos (50) foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (6 sindicatos). Surgem 5

acordos celebrados por consórcios sindicais (3 consórcios, cada um composto por duas ou mais entidades sindicais).

Quadro 84 - Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e por tipo de Administração (2021 e 2020)

Distribuição do número de ACT e AA por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2021								2020
Associações sindicais	Tipo de Administração							
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Regional	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
Associações 1º Grau			25	22	3	..	50	42
Associações 2º Grau						..	0	1
Consórcios sindicais				5		..	5	5
Total	0	0	25	27	3	..	55	48

Fonte: DGAEP / DRCT (dados extraídos do site em fevereiro 2021) (<http://www.dgaep.gov.pt>)

III. No plano substantivo, a generalidade dos ACEP regula a duração e organização do tempo de trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a comissão paritária⁹⁸¹. Encontram-se ainda convenções que desenvolvem estas matérias, incluindo teletrabalho, direitos e deveres, equipamento de proteção individual, isenção de horário de trabalho, a representação e participação dos trabalhadores⁹⁸².

No ano em análise destaca-se, ainda, a regulação do regime do teletrabalho previsto em sete convenções negociadas por autarquias (Quadro 84). A disciplina do regime é semelhante em todos eles destinando-se apenas a atividades que envolvam autonomia técnica do trabalhador (a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico) embora com ligeiras diferenças quanto à duração do contrato de trabalho, um ou três anos.

⁹⁸¹ Por exemplo: ACT 12/2021, DR 2ª série, J3, nº17 de 26 jan.; e ACT 39/2021, DR 2ª série, J3, nº 167 de 27 agosto.

⁹⁸² Por exemplo: ACT 7/2021, DR 2ª série, J3, nº17 de 26 janeiro; e ACT 32/2021, DR 2ª série, J3, nº 111 de 9 junho.

Quadro 85 - Teletrabalho na Administração Pública (2021)

Teletrabalho em ACT (na Administração Pública), 2021					
DRE, série II, parte J3	tipo	subtipo	CAE (sec.)	Outorgantes (empregador púb.; assoc. sindical)	Comparação Teletrabalho (7/52 ACT)
ACT 004/2021 (DRE, II série, J3, nº17 de 26 jan.)	ACEP	1ª conv.	O	Município de Vila Nova de Paiva SINTAP	Novo
ACT 007/2021 (DRE, II série, J3, nº17 de 26 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município da Horta STAL	Novo ACEEP 108/2014, 29/08
ACT 009/2021 (DRE, II série, J3, nº17 de 26 jan.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Lagoa (Algarve) SINTAP	Novo ACT 367/2016, 04/08
ACT 017/2021 (DRE, II série, J3, nº17 de 26 jan.)	ACEP	1ª conv.	O	Município de Lamego STAL	Novo
ACT 024/2021 (DRE, II série, J3, nº18 de 27 jan.)	ACEP	1ª conv.	O	Município de Lamego SINTAP	Novo
ACT 032/2021 (DRE, II série, J3, nº111 de 9 jun.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Aveiro SINTAP e STAL	(=) ACT 71/2016, cl.6- Teletrab.
ACT 044/2021 (DRE, II série, J3, nº168 de 30 ago.)	ACEP	Revisão Global	O	Município de Cantanhede STAL e SINTAP	(=) ACT 87/2016, cl.17- Teletrab.

Fonte: DGAEP (Regulam.Col.\irct \ DRE, série II, parte J3)

Notas: ACT- Acordo Coletivo de Trabalho; ACC- Ac. Col. de Carreira (especial); ACEP- Ac. Col. de Empregador Público

IV. Em síntese, o ano de 2021 regista um ligeiro acréscimo da contratação coletiva na Administração Pública, onde é exclusiva a contratação coletiva ao nível da administração local. Neste processo de regulação coletiva, continua a destacar-se o dinamismo do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) e do SINTAP (outorgam respetivamente: STAL 35; e o SINTAP 13 convenções coletivas).

Dos 52 acordos coletivos de empregador público (ACEP) celebrados, 23 são primeiras convenções e 29 consubstanciam revisões de acordos existentes, verificando-se a celebração de 3 acordos de adesão. De entre os acordos coletivos revistos, 21 operaram “revisões globais”, procedendo à revogação dos anteriormente celebrados e 8 operaram revisões parciais. Estes últimos promoveram o aditamento de novas cláusulas no âmbito de matérias relativas ao regime da duração e organização do tempo de trabalho, suplemento remuneratório de penosidade e salubridade e férias complementares por recompensa do desempenho.

Segundo informação da DGAEP, existem ainda outros fatores que contribuem para uma maior estabilização da contratação coletiva no vínculo de emprego público, tais como a extensão da eficácia dos IRCT a trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, nos termos do artigo 370º da LTFP, bem como o estabelecimento de períodos mínimos para a respetiva vigência e denúncia dos

ACT, ou ainda, a regra da renovação sucessiva dos acordos coletivos de trabalho decorrido o respetivo prazo de vigência, resultante do artigo 373.º, n.º 2, da LTFP.

Por último, de acordo com a informação da DGAEP, em 2021, foram requeridos três processos de conciliação por parte de associações sindicais, dois dos quais tiveram como objeto a apresentação de contraproposta negocial no âmbito de ACEP e o terceiro a interpretação de uma cláusula de ACEP. Dois destes processos foram encerrados porque as partes alcançaram acordo e o terceiro está ainda em curso. Em 2021, foi também requerido e concluído um processo de mediação, tendo por objeto a totalidade da proposta negocial apresentada.

PRINCIPAL LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

Retribuição mínima mensal garantida para 2021 - Dec.-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, com produção de efeitos a 1-1-2021 (€ 665,00).

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08 (com Retificação n.º 15/2003, de 28/10), alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20/03, 59/2007, de 04/09, 12-A/2008, de 27/02, 59/2008, de 11/09, e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 (com Retificação n.º 21/2009, de 18/03), alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06 (com Retificação n.º 38/2012, de 23/07), 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08 (com Retificação n.º 28/2017, de 02/10), 14/2018, de 19/03, 90/2019, de 04/09, 93/2019, de 04/09 e 18/2021, de 08/04.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16/09, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30/12, pelo Dec.-Lei n.º 140-B/2010, de 30/12, pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 20/2012, de 14/05, 66-B/2012, de 31/12, 83-C/2013, de 31/12, 82-B/2014, de 31/12, 42/2016, de 28/12, 93/2017, de 01/08, pelo Dec.-Lei n.º 2/2018 de 09/01 e, por fim, pela Lei n.º 93/2019, de 04/2019.

Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10/04 de 1976, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30/09, 1/89, de 08/07, 1/92, de 25/11, 1/97, de 20/09, 1/2001, de 12/12, 1/2004, de 24/07 e 1/2005, de 12/08.

Lei das Relações Coletivas de Trabalho, aprovada pelo Dec.-Lei n.º 519-C1/79, de 29/12, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 87/89, de 23/03, 209/92, de 2/10 e pela Lei n.º 118/99, de 11/08 e revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08.

Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08), alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016,

de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e Dec.-Lei n.º 6/2019, de 14/01 e, ainda alterada pelas Leis n.º 79/2019, de 02/09, n.º 82/2019, de 02/09 e n.º 2/2020, de 31/03.

Lei Orgânica do Centro de Relações Laborais - Dec.-Lei n.º 189/2012, de 22/08.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, ou Lei de execução do Regulamento (UE) 2016/679 em Portugal.

Orçamento do Estado para 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

Orçamento do Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro.

Recomendação ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens - Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20/03.

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - Lei n.º 62/2017, de 01/08.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT) Lei n.º 98/2009, de 4/9, alterada pela Lei n.º 83/2021, de 6/12- .

Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31/12, 3-B/2010, de 28/04, 34/2010, de 02/09, 55-A/2010, de 31/12, 64-B/2011, de 30/12, 66/2012, de 31/12, e 66-B/2012, de 31/12, pelo Dec.-Lei n.º 47/2013, de 05/04, revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º). e revogado pela Lei n.º 80/2017, de 18/08.

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10/09, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28/08, 3/2014, de 28/01, pelo Dec.-Lei n.º 88/2015, de 28/05, e pelas Leis n.ºs 146/2015, de 09/09, 28/2016, de 23/08 e 79/2019, de 02/09.

Regime jurídico de proteção social na parentalidade, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 91/2009, de 09/04, alterado pelo Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16/06, e 133/2012, de 27/06, e pelas Leis n.º 120/2015, de 01/09 e n.º 90/2019, de 4/2019.

Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 133/2013, de 13/10, alterado pelas Leis n.ºs 75-A/2014, de 30/09 e 42/2016, de 28/12.

Regulamentação do conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa - Portaria n.º 55/2010, de 21/01, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14/03.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679 Do Parlamento Europeu E Do Conselho, de 27 de abril de 2016.

Portarias de extensão, RCM n.º 82/2017, de 09/06, critérios e procedimentos a observar na emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

Destacamento de trabalhadores - Dec.-Lei n.º 101-E/2020, transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Fundos de pensões - Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, procede à quarta alteração ao regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora, aprovado em anexo à Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, e revoga o Dec.-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro.

Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), Lei n.º 104/2019, reformula e amplia o SIOE e revoga a Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, e o Dec.-Lei n.º 47/98, de 7 de março.

Incentivos à contratação - Dec.-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

Informação e consulta dos trabalhadores - Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores.

WEBSITES CONSULTADOS

- Boletim do Trabalho e Emprego - Digital (GEP):
<http://bte.gep.mtsss.gov.pt/>
- Centro de Relações Laborais (CRL):
<https://www.crlaborais.pt/>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):
<http://www.cite.gov.pt/>
- Conselho Económico e Social (CES):
<http://www.ces.pt/>
- Diário da República Eletrónico
<https://dre.pt/>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP):
<http://www.dgaep.gov.pt/>
- Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (DGERT):
<http://www.dgert.gov.pt/>
- Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF)
<http://www.dgtf.pt/>
- EUROSTAT
<http://ec.europa.eu/eurostat>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP):
<http://www.gep.mtsss.gov.pt/>
- Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP (IGFEJ):
<http://www.dgsi.pt/>
- Instituto Nacional de Estatística (INE)
<https://www.ine.pt/>
- Relatório Único (ACT)
<https://www.relatoriounico.pt/>

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS DO ANEXO

ANEXO - QUADRO 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021	235
ANEXO - QUADRO 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS (2021 E 2020)	240
ANEXO - QUADRO 3 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS EM 2021 - QUADRO SÍNTESE	241
ANEXO - QUADRO 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2021 - QUADRO SÍNTESE	242
ANEXO - QUADRO 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021 (POR TIPO).....	244
ANEXO - QUADRO 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021	244
ANEXO - QUADRO 7 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	245
ANEXO - QUADRO 8 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	246
ANEXO - QUADRO 9 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	247
ANEXO - QUADRO 10 - TRABALHO SUPLEMENTAR – ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	248
ANEXO - QUADRO 11 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	250
ANEXO - QUADRO 12 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	251
ANEXO - QUADRO 13 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	252
ANEXO - QUADRO 14 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	254
ANEXO - QUADRO 15 - ATIVIDADE SINDICAL - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	255
ANEXO - QUADRO 16 - ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADOS ENTRE 2010 E 2021	257
ANEXO - QUADRO 17 - ACIDENTES DE TRABALHO / DOENÇAS PROFISSIONAIS / USO DE ÁLCOOL E/OU ESTUPEFACIENTES - ANÁLISE EM 2021 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	258
ANEXO - QUADRO 18 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES	259
ANEXO - QUADRO 19 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	261

Anexo - Quadro 1 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021

1/5

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	H		AATFL	SITEMAQ	
1	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS	FNSTFPS	BTE 1/2021; 2/2021
1	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	BTE 1/2021; 25/2021; 26/2021
1	AE	1ª convenção	C	27	EXIDE	SIESI	
1	AE	1ª convenção	E		AGERE	SINTAP	
1	AE	1ª convenção	E		BRAVAL	SINTAP	
1	AE	1ª convenção	P		ISCTE	STFPSSRA	
1	AE	Alteração salarial e outras	C	23	Verallia Portugal	FEVICOM	
2	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS	FEPCES	BTE 1/2021; 2/2021
3	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		GROQUIFAR-Químicos	SITese	BTE 3/2021; 26/2021
3	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SIPLA	
3	AE	Alteração salarial	P		Jl - O Baloço	SINTAP	
3	AE	Alteração salarial e outras	R		FCP	CESP	
3	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	R		Viking Cruises Portugal	FESMAR	
4	CC	Revisão Global	P		APEC	FECTRANS	
4	CC	Alteração salarial e outras	N		AES	FETese	BTE 4/2021; 4/2021
4	CC	Alteração salarial e outras	N		AES	STAD	BTE 4/2021; 4/2021
4	AC	Alteração salarial e outras	C	20	Indorama Portugal	COFESINT	
5	CC	Alteração salarial e outras	G		ACIRO	CESP	
5	AC	Revisão Global	J		MEO	SINTTAV	
5	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	FSIB	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021
5	AE	Revisão Global	C	33	OGMA	SITAVA	BTE 5/2021; 41/2021
5	AE	1ª convenção	H		Medtug Sines	SITEMAQ	
5	AE	Alteração	E		CMPEAE	SINTAP	
5	AE	Alteração	R		OPART	CENA-STE	
6	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	MAIS Sindicato	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021
6	AE	Revisão Global	O		AHBV - Montijo	SNBP	
6	AE	1ª convenção	P		PROVISEU	SPRC	
6	AE	Alteração salarial e outras	K		Ponto Seguro	SINAPSA	
7	AE	Revisão Global	H		PTM Ibérica	STPA	
7	AE	Alteração salarial e outras	K		A CARAVELA	STAS	
7	AE	Alteração salarial e outras	K		Mútua	SINAPSA	
7	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SITAVA	
7	AE	Alteração	H		TAP	SIMA	
7	AE	Alteração	H		TAP	Secon	
7	AE	Alteração	H		TAP	SITEMA	
8	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		AOP	SINPORSINES	
8	AC	Alteração salarial e outras	K		Ageas Portugal	SINAPSA	
8	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 8/2021; 9/2021;
9	AC	Alteração e texto consolidado	K		Várias Instituições de Crédito	FSIB	BTE 9/2021; 9/2021; 9/2021

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
9	AC	Alteração e texto consolidado	K		Várias Instituições de Crédito	SBN-F	BTE 9/2021; 9/2021; 9/2021
9	AC	Alteração e texto consolidado	K		Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	BTE 9/2021; 9/2021; 9/2021
9	AE	1ª convenção	S		MAIS Sindicato	FETESE	
9	AE	1ª convenção	S		MAIS Sindicato	SE	
9	AE	1ª convenção	S		MAIS Sindicato	STSS	
9	AE	Alteração e texto consolidado	H		STCP	STTAMP	
9	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SNPVAC	
9	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 8/2021; 9/2021;
9	AE	Alteração	H		TAP	SNPVAC	
9	AE	Alteração	H		TAP	SPAC	
9	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K		BNP Paribas	MAIS Sindicato	
10	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL	COFESINT	
10	AE	Alteração salarial e outras	C	24	LUSOSIDER	COFESINT	
11	CC	Alteração salarial e outras	N		AESIRF	ASSP	
11	AE	1ª convenção	C	30	LAUAK	SINTAC	
11	AE	Alteração	H		RYANAIR	SPAC	
11	AE	Alteração salarial e outras	K		Oitante	FSIB	
12	CC	Revisão Global	C	32	APIO	FIEQUIMETAL	
12	AC	Revisão Global	K		Parvalorem	SBN-F	BTE 5/2021; 6/2021; 12/2021
12	AE	Alteração salarial	H		CTT Expresso	SINDETELCO	
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	
13	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G		NORQUIFAR	FIEQUIMETAL	
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	
13	CC	Alteração salarial e outras	P		CNEF	SIPE	
13	AC	Alteração salarial e outras	K		CEMG	FSIB	
13	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL	FESAHT	
13	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H		UECCU	FESMAR	
13	AE	Alteração salarial	H		Tomaz do Douro	FESMAR	
13	AE	Alteração salarial e outras	H		TINITA	SITEMAQ	
13	AE	Alteração salarial e outras	K		321 Crédito	SBC	BTE 13/2021; 35/2021; 39/2021;44/2021
14	CC	Revisão Global	C	10	ANCAVE	SETAAB	
14	AE	1ª convenção	P		Nossos Livros	SPN	
15	AE	Alteração salarial e outras	H		CARRIS	FECTRANS	BTE 15/2021; 16/2021; 16/2021; 16/2021
16	CC	Revisão Global	A		AARIBATEJO	SETAAB	
16	CC	Revisão Global	C	10	ITA	SinCESAHT	16/2021; 20/2021
16	CC	Alteração salarial e outras	G		ACRAL	CESP	
16	AE	Alteração salarial e outras	C	26	LEICA	FEVICCOM	
16	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CASCO	FEVICCOM	
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		CARRIS	ASPTC	BTE 15/2021; 16/2021; 16/2021; 16/2021
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		CARRIS	SITRA	BTE 15/2021; 16/2021; 16/2021; 16/2021
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		CARRIS	SNM	BTE 15/2021; 16/2021; 16/2021; 16/2021
17	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME	SITese	
17	AE	1ª convenção	H		RYANAIR	STTAMP	
17	AE	1ª convenção	P		AAM	SPGL	
17	AE	1ª convenção	R		GesLoures	SINTAP	BTE 17/2021;20/2021

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
17	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		FIBO	FEVICCOM	
17	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	32	POLO	FEVICCOM	
18	CC	Revisão Global	A		CAP	SETAAB	
18	CC	Revisão Global	A		AHSA	SETAAB	
18	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA	COFESINT	
18	CC	Alteração salarial e outras	I		AHRESP	SITASE	
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H		PORTUGÁLIA	SITAVA	
19	CC	Alteração salarial e outras	C	20	APQuímica	COFESINT	
19	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Grossistas)	SITASE	
19	CC	Alteração salarial e outras	G		ADIPA (Retalhistas)	SITASE	
19	AE	Revisão Global	S		UMP	SEP	
20	CC	Revisão Global	C	10	ITA	FESAHT	16/2021; 20/2021
20	CC	Alteração salarial	C	25	AIMMAP	SINDEL	
20	CC	Alteração salarial e outras	C	27	ANIMEE	FETESE	
20	CC	Alteração	C	32	APIO	FIEQUIMETAL	
20	AE	Revisão Global	C	23	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	
20	AE	Revisão Global	R		GesLoures	CESP	BTE 17/2021;20/2021
20	AE	Alteração salarial e outras	C	33	SUCH	SINTAP	
20	AE	Alteração salarial	H		CTT	SINDELCO	
21	CC	Revisão Global	A		AABA	SETAAB	
21	CC	Alteração salarial / texto consolidado	G		ACCCL	STICCS	
21	AE	Revisão Global	H		REBOPORT	SITEMAQ	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	
22	CC	Alteração salarial e outras	G		GROQUIFAR-Farmacêuticos	COFESINT	
22	AE	Alteração	H		SATA Internacional	SPAC	
23	CC	Revisão Global	C	17	FAPEL	SINDEQ	BTE 23/2021;24/2021;24/2021
23	CC	Alteração salarial	C	23	APICER	SINTICAVS	
23	AE	Revisão Global	G		CARRISBUS	FECTRANS	BTE 23/2021;23/2021
23	AE	Revisão Global	G		CARRISBUS	SITRA	BTE 23/2021;23/2021
23	AE	Alteração	H		CP comboios	SNTSF	
23	AE	Alteração salarial e outras	O		AHBV - Carnaxide	SNBP	
24	CC	Revisão Global	C	17	FAPEL	COFESINT	BTE 23/2021;24/2021;24/2021
24	CC	Revisão Global	C	17	FAPEL	FETESE	BTE 23/2021;24/2021;24/2021
24	CC	Revisão Global	P		ANIECA	FECTRANS	
24	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ALIF	SETAAB	
24	AE	1ª convenção	H		MEDWAY	SMAQ	
24	AE	Alteração salarial e outras	C	23	SECIL	FEVICCOM	
25	CC	Alteração salarial e outras	N		GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	
25	AC	Revisão Global	G		LACTICOOP	SETAAB	BTE 1/2021; 25/2021; 26/2021
25	AE	Revisão Global	H		DHL	SITAVA	
25	AE	Alteração	H		Easjet Airline Company	SNPVAC	
25	AE	Alteração	H		Easjet Airline Company	SPAC	
26	CC	Revisão Global	G		GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	BTE 26/2021; 26/2021; 26/2021
26	CC	Revisão Global	G		GROQUIFAR-Químicos	FEPES	BTE 26/2021; 26/2021; 26/2021

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021								
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos	
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos		
26	CC	Revisão Global	G			GROQUIFAR-Químicos	SITese	BTE 26/2021; 26/2021; 26/2021
26	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G			GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	BTE 3/2021; 26/2021
26	AC	Revisão Global	G			LACTICOOP	SINDCES	BTE 1/2021; 25/2021; 26/2021
27	CC	Revisão Global	M			ANCIA	FETese	
27	CC	Alteração salarial e outras	C	15		APIC (Curtumes)	FESETE	
27	AE	1ª convenção	H			Empresa Martin	SITRA	
28	CC	Revisão Global	C	17		ANIPC	FIEQUIMETAL	
28	AE	Revisão Global	H			Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	
29	CC	Alteração salarial e outras	C	30		ABIMOTA	SINDEL	
29	AC	Revisão Global	A			ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	
29	AE	Alteração salarial e outras	C	20		ADP - Fertilizantes	COFESINT	BTE 29/2021; 29/2021
29	AE	Alteração salarial e outras	C	20		ADP - Fertilizantes	SITese	BTE 29/2021; 29/2021
30	CC	Revisão Global	C	11		ADCP	SETAAB	
30	CC	Revisão Global	P			ANORECA	FECTRANS	
30	CC	Alteração salarial e outras	G			ACA	CESP	
31	CC	Alteração salarial e outras	C	10		ANIM	FESAHT	
31	CC	Alteração salarial e outras	C	16		APCOR	FEVICCOM	BTE 31/2021; 31/2021
31	CC	Alteração salarial e outras	C	16		APCOR	SINDCES	BTE 31/2021; 31/2021
31	CC	Alteração salarial e outras	P			União das mutualidades	FNE	
31	AE	Alteração salarial e outras	C	23		CMP - Cimentos Maceira e Pataias	FEVICCOM	
31	AE	Alteração	G			FIBO	FEVICCOM	
31	AE	Alteração	C	32		POLO	FEVICCOM	
31	AE	Alteração	H			SATA Internacional	SITAVA	BTE 31/2021; 31/2021
31	AE	Alteração	H			SATA Internacional	SITAVA	BTE 31/2021; 31/2021
32	AE	1ª convenção	E			INOVA	SINTAP	BTE 32/2021; 32/2021
32	AE	1ª convenção	E			INOVA	STAL	BTE 32/2021; 32/2021
32	AE	Alteração salarial	H			EMEL	SITese	
33	AC	Alteração salarial e outras	H			Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP	
33	AC	Revisão Global	G			Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	
34	AC	Alteração salarial e outras	G			BP - Portugal	COFESINT	
34	AE	Revisão Global	R			FCP	CESP	
35	AC	Alteração salarial e outras	C	23		NORMAX	FEVICCOM	
35	AE	Revisão Global	H			AENL	CESP	
35	AE	Alteração	H			SATA Internacional	SNPVAC	
35	AE	Alteração salarial e outras	K			321 Crédito	FSIB	BTE 13/2021; 35/2021; 39/2021;44/2021
36	CC	Alteração salarial e outras	G			ACISB	FEPCES	
36	CC	Alteração salarial	R			LPFP	SJPF	
36	AE	Alteração salarial	C	27		EXIDE	SIESI	
36	AE	Alteração	H			PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 36/2021; 39/2021;
37	CC	Revisão Global	F			AECOPS	FETese	
37	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	P			CNEF	FNE	
37	AC	1ª convenção	C	17		Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	
37	AE	Alteração salarial	C	23		CIMPOR	SITese	
37	AE	Alteração salarial e texto consolidado	E			VALORSUL	SITE-CSRA	
38	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	23		AITVPP	FEVICCOM	

CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2021							
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE		Outorgantes		Paralelos
			Sec	Div	Empregadores	Sindicatos	
39	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS	FEPCES	BTE 39/2021; 42/2021; 44/2021
39	AE	1ª convenção	C	17	INCM	SINTTAV	
39	AE	1ª convenção	K		GNB	STAS	
39	AE	Alteração salarial	E		EMARP	STAL	
39	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 36/2021; 39/2021;
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K		321 Crédito	SBC	BTE 13/2021; 35/2021; 39/2021;44/2021
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios)	FESETE	BTE 40/2021; 40/2021;
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	13	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	BTE 40/2021; 40/2021;
40	AE	1ª convenção	E		Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	
41	AC	Alteração salarial e outras	K		Liberty Seguros	STAS	
41	AE	Revisão Global	C	33	OGMA	SITAVA	BTE 5/2021; 41/2021
42	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS	FNE	BTE 39/2021; 42/2021; 44/2021
43	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(hortofrutícolas)	FESAHT	
43	CC	Alteração	C	17	ANIPC	FIEQUIMETAL	
43	CC	Alteração salarial e outras	G		ACLIS	CESP	
44	CC	Alteração salarial e outras	Q		CNIS	FNSTFPS	BTE 39/2021; 42/2021; 44/2021
44	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	BTE 44/2021; 48/2021; 48/2021
44	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G		AGEFE	FEPCES	
44	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SIPLA	BTE 44/2021; 44/2021;
44	AE	Alteração	H		PORTUGÁLIA	SPAC	BTE 44/2021; 44/2021;
44	AE	Alteração salarial e outras	K		321 Crédito	SBN	BTE 13/2021; 35/2021; 39/2021;44/2021
45	AE	1ª convenção	P		CINFU	STFPSN	
45	AE	1ª convenção	P		CFPIMM	STFPSN	
46	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV	SINDEQ	BTE 46/2021; 46/2021;
47	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV	FESETE	BTE 46/2021; 46/2021;
47	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	GALLOVIDRO	FEVICCOM	
48	CC	Revisão Global	I		AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese	
48	CC	Alteração salarial / texto consolidado	C	10	ANILACT	SIMA	BTE 44/2021; 48/2021; 48/2021
48	CC	Alteração salarial	C	10	ANILACT	SETAAB	BTE 44/2021; 48/2021; 48/2021
48	CC	Alteração salarial e outras	G		AE - Viana do Castelo	CESP	
48	AE	Revisão Global	K		A CARAVELA	STAS	
48	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K		Oitante	FSIB	
48	AE	Alteração salarial e outras	R		Viking Cruises Portugal	FESMAR	

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

Anexo - Quadro 2 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS (2021 e 2020)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2021							2020
Total de Convenções publicadas: 208							169
CAE rev.3	Sector de Atividade	AC	AE	CC	TOTAL	%	TOTAL
A	Agricultura	241	0	5.392	5.633	1,0%	6.776
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%	0
C	Indústrias Transformadoras	624	8.079	220.953	229.656	42,5%	130.653
10	Indústrias alimentares	0	214	8.177	8.391	1,6%	13.603
11	Indústria das bebidas	0	0	163	163	0,0%	119
12	Indústria do tabaco	0	0	0	0	0,0%	0
13	Fabricação de têxteis	0	0	15.856	15.856	2,9%	1.283
14	Indústria do vestuário	0	0	35.421	35.421	6,5%	0
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	1.712	1.712	0,3%	1.732
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2.394	2.394	0,4%	2.309
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	370	90	3.353	3.813	0,7%	3.862
18	Impressão e reprodução de suportes gravados	0	0	0	0	0,0%	0
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	0	0	0	0,0%	0
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	170	292	39.369	39.831	7,4%	458
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	10.359	10.359	1,9%	8.977
23	Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	84	1.569	9.758	11.411	2,1%	10.150
24	Indústrias metalúrgicas de base	0	232	0	232	0,0%	928
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	58.418	58.418	10,8%	53.856
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	111	0	111	0,0%	0
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	242	32.331	32.573	6,0%	32.331
28	Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	0	0	0	0	0,0%	0
29	Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para veículos automóveis	0	0	0	0	0,0%	0
30	Fabricação de outro equipamento de transporte	0	20	3.626	3.646	0,7%	0
31	Fabrico de mobiliário e de colchões	0	0	0	0	0,0%	73
32	Outras indústrias transformadoras	0	60	16	76	0,0%	79
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	0	5.249	0	5.249	1,0%	893
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%	0
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	2.231	0	2.231	0,4%	140
F	Construção	0	0	32.025	32.025	5,9%	0
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	786	121	45.326	46.233	8,5%	54.470
H	Transportes e armazenagem	143	23.524	368	24.035	4,4%	13.681
I	Alojamento, restauração e similares	0	0	35.759	35.759	6,6%	13.964
J	Atividades de informação e comunicação	7.512	0	0	7.512	1,4%	1.365
K	Atividades financeiras e de seguros	9.485	3.957	0	13.442	2,5%	29.025
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%	14
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1.917	1.917	0,4%	0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	49.410	49.410	9,1%	54.550
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	61	0	61	0,0%	65
P	Educação	0	189	15.609	15.798	2,9%	9.327
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	0	0	74.429	74.429	13,8%	77.728
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	411	1.143	1.554	0,3%	5.869
S	Outras Atividades de serviços	0	1.171	0	1.171	0,2%	11
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%	0
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%	0
TOTAL		18.791	39.744	482.331	540.866	100%	397.638

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

Anexo - Quadro 3 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2021 - QUADRO SÍNTESE

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2021 - QUADRO SÍNTESE (total 18)					
Acordo de Adesão			Convenção objeto de adesão		
BTE	CAE (Rev.3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
2	P	CNEF/STAAE-ZN	CC	BTE 32/2020	CNEF/FNE e outros
5	H	APA e outras / STE	AC	BTE 33/2019	APA e outras / SNTAP
5	K	AEGON, SA e outra / STAS e outros	AC	BTE 21/2020	Liberty Seguros e outras / STAS e outros
6	Q	Centro Hospitalar do OESTE, EPE/FNSTFPS	AC	BTE 23/2018	Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros / FNSTFPS
8	H	CARRISTUR/ASPTC	AE	BTE 47/2019	CARRISTUR/SITRA e outros
9	H	CTT Expresso, SA/SINQUADROS	AE	BTE 48/2020	CTT Expresso, SA / SINDETELCO e outros
15	H	EMEL, EM, SA / SINTAP	AE	BTE 13/2020	EMEL, EM, SA / SITESE
16	H	CTT Expresso, SA/SINQUADROS	AE	BTE 12/2021	CTT Expresso, SA / SINDETELCO e outros
17	C	CP, EPE/SINFA	AE	BTE 1/2020	EMEF, SA / SNTSF e outros
18	C	Indorama, Lda e outra / SIEAP	AC	BTE 4/2021	Indorama, Lda e outra / COFESINT e outra
23	E	Port'Ambiente, SA / SITE-NORTE	AE	BTE 19/2018	Port'Ambiente / SIFOMATE
25	S	MAIS SINDICATO/SIFAP	AE	BTE 9/2021	MAIS SINDICATO/STSS
25	H	Portugália, SA / SISTEMA	AE	BTE 18/2021	Portugália, SA / SITAVA
28	E	A.D.A.M., SA / STAL e outra	AC	BTE 41/2018	Águas do Norte, SA / SINDEL e outro
28	E	A.D.A.M., SA / SINDEL e outro	AC	BTE 41/2018	Águas do Norte, SA / STAL e outro
29	H	CTT, SA / SICTTEXPT	AE	BTE 20/2021	CTT, SA / SINDETELCO e outros
30	K	ASF / STAS e outros	AC	BTE 21/2020	Liberty Seguros e outras / STAS e outros
42	C	SUCH / SINDETELCO	AE	BTE 34/2019	SUCH / FESAHT e outras

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

Anexo - Quadro 4 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2021 - QUADRO SÍNTESE

1/2

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
2	9/2021	AHETA e SITESE	CC	I	33	Sindical e Patronal	4
14	74/2021	Alterações ao CC: APCOR e SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	CC	C	30	Sem oposição	7
14	75/2021	AC e alterações ao AC: Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras E SETAAB	AC	A	33	Sem oposição	6
17	93/2021	Alterações ao CC: Associação dos Agricultores do Ribatejo e SETAAB	CC	A	31	Sem oposição	8
18	97/2021	Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local E SITEMAQ e outros	CC	H	1	Sem oposição	4
19	101/2021	Associação Nacional dos Ópticos e SITESE	CC	G	37	Sem oposição	7
19	102/2021	ACISAT e FEPCES	CC	G	39	Sem oposição	7
21	110/2021	Alterações ao CC: GROQUIFAR E FEPCES e outra	CC	G	43	Sem oposição	6
21	111/2021	Alterações ao CC: GROQUIFAR E COFESINT e outra	CC	G	43	Sem oposição	6
21	112/2021	Alterações ao CC: FAPEL e FETESE	CC	C	42	Sem oposição	6
21	113/2021	Alterações ao CC: Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico E FETESE	CC	C	31	Sem oposição	9
24	124/2021	GROQUIFAR (gestão de pragas) e FIEQUIMETAL	CC	N	37	Sem oposição	8
25	132/2021	Alterações ao CC: ANCIPA (confeitaria) e SITESE	CC	C	30	Sem oposição	10
25	133/2021	Alterações ao CC: ACILIS e outras E CESP	CC	G	38	Sem oposição	8
25	134/2021	Alterações ao CC: APHP e SEP	CC	Q	40	Sindical	8
28	152/2021	Alterações ao CC: AES E STAD e outro	CC	N	4	Sem oposição	6
28	153/2021	Alterações ao CC: AES E FETESE e outro	CC	N	4	Sem oposição	6
28	154/2021	AE e suas alterações: Ryan Air e SPAC	AE	H	11	Sem oposição	4
28	156/2021	Alterações ao CC: CNIS E FEPCES e outros	CC	Q	2	Sindical	6
29	164/2021	Alterações ao CC: ACIRO E CESP e outros	CC	G	5	Sem oposição	5
34	184/2021	Alterações ao CC: CNIS e FNSTFPS	CC	Q	1	Sem oposição	8
35	191/2021	Alterações ao AE: SUCH e SINTAP	AE	C	20	Sem oposição	4
35	192/2021	CC e suas alterações: APIO e FIEQUIMETAL	CC	C	20	Sem oposição	4
36	196/2021	ANCAVE e SETAAB	CC	C	14	Sindical	5
36	197/2021	AHSA e SETAAB	CC	A	18	Sem oposição	4
36	195/2021	EMEL e CESP	AE	H	8	Sindical	19
40	239/2021	GROQUIFAR (Químicos) E FEPCES e outra	CC	G	26	Sem oposição	4
40	241/2021	GROQUIFAR (Químicos) E COFESINT e outra	CC	G	26	Sem oposição	4

Publicação da PE		Convenção coletiva objeto de extensão				Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE	DR	Identificação	TIPO	CAE	BTE	Tipo de Entidade	
	Portaria						
40	222/2021	AARibatejo e SETAAB	CC	A	16	Sem oposição	6
40	215/2021	ADCP e SETAAB	CC	C	30	Sem oposição	2
40	219/2021	RyanAir e STAMMP	AE	H	17	Sindical	5
40	216/2021	Alterações do CC GROQUIFAR (farmacêuticos) E COFESINT e outra	CC	G	22	Sem oposição	4
40	226/2021	Alterações ao CC entre ANIMEE E FETESE e outros	CC	C	20	Sem oposição	5
40	224/2021	Alterações ao CC entre APIFARMA E COFESINT e outros	CC	C	18	Sem oposição	5
40	223/2021	Alterações ao CC entre ADIPA (comércio grossista) e outras E SITESE	CC	G	19	Sem oposição	5
40	218/2021	Alterações do CC entre ADIPA (comércio retalhista) e SITESE	CC	G	19	Sem oposição	5
40	217/2021	Alterações ao CC entre ACCCL e outras E STICCS	CC	G	21	Sem oposição	4
40	225/2021	ACRAL E CESP e outros	CC	G	16	Sem oposição	6
40	238/2021	Alterações do CC entre AHRESP e SITESE	CC	I	18	Sem oposição	6
40	242/2021	Alterações ao CC enter APQuímica e outras E COFESINT e outros	CC	C	19	Sem oposição	6
40	240/2021	Alterações do CC entre ALIF e SETAAB	CC	C	24	Sem oposição	4
42	234/2021	Alterações do CC entre FENAME E SITESE e outros	CC	C	17	Sem oposição	6
42	233/2021	Alterações do CC entre APICER e SINTICAVS	CC	C	23	Sem oposição	5
42	235/2021	Alterações do CC entre ANCIPA (hortofrutícolas) e SETAAB	CC	C	22	Sem oposição	5
42	232/2021	Alterações do CC entre ANCIPA (batata frita) e SETAAB	CC	C	22	Sem oposição	5
43	252/2021	ANIECA e FECTRANS	CC	P	24	Sem oposição	5
43	251/2021	LACTICOOP e outra E SINDCES/UGT	AC	G	26	Sem oposição	4
43	253/2021	Alterações ao CC entre GROQUIFAR (gestão de pragas) e FIEQUIMETAL	CC	N	25	Sem oposição	4
43	250/2021	Alterações ao CC entre a APIC e a FESETE	CC	C	27	Sem oposição	4
47	290/2021	Alterações do CC entre a ANIM e a FESAHT	CC	C	31	Sem oposição	4
47	289/2021	Alterações do CC entre a APCOR E a FEVICOM e outros	CC	C	31	Sem oposição	4
47	296/2021	Alterações do CC entre a APCOR e o SINDCES/UGT	CC	C	31	Sem oposição	4
47	299/2021	Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras E o SETAAB e outro	AC	G	33	Sem oposição	3
47	298/2021	Fidelidade - Comº Seguros, SA E o SINAPSA e outros	AC	K	5	Sindical	34
47	297/2021	FAPEL e FETESE	CC	C	24	Sindical	6

Anexo - Quadro 5 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021 (por tipo)

Convenções publicadas												
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CC	141	93	36	27	49	65	69	91	96	105	61	79
AC	25	22	9	18	23	20	19	21	26	30	11	21
AE	64	55	40	49	80	53	58	96	98	105	97	108
Total	230	170	85	94	152	138	146	208	220	240	169	208

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

Anexo - Quadro 6 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2021

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS												
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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
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
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
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

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

Anexo - Quadro 7 - ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Escolha de convenção aplicável (15/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
4	AC	Alteração salarial e outras	C	Indorama Portugal	COFESINT	(=) BTE 1/2020
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ	novo
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo
10	AE	Alteração salarial e outras	C	LUSOSIDER	COFESINT	(=) BTE 13/2020
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	novo
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	novo (BTE 32/2017)
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	(=) BTE 23/2020
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	(=) BTE 23/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2021
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 18/2019
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	altera BTE 44/2018
48	AE	Alteração salarial e outras	R	Viking Cruises Portugal	FESMAR	(=) BTE 3/2021

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

Anexo - Quadro 8 - REGULAMENTOS E PROTOCOLOS – Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Regulamentos / Protocolos (51/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	Altera BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	Altera BTE 25/2012
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 3/2009
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015
7	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	Altera BTE 29/2010
7	AE	Alteração	H	TAP	SIMA	Altera BTE 28/2017
7	AE	Alteração	H	TAP	Secon	Altera BTE 23/2018
7	AE	Alteração	H	TAP	SITEMA	Altera BTE 8/2017
8	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	AOP	SINPORSINES	Altera BTE 10/2019
8	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	Altera BTE 25/2019
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
9	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SNPVAC	Altera BTE 22/2018
9	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SPAC	Altera BTE 40/2020
9	AE	Alteração	H	TAP	SNPVAC	Altera BTE 13/2019
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC	novo
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 3/2009
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	novo
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	(=) BTE 43/2020
20	AE	Revisão Global	R	GesLoures	CESP	(=) BTE 9/2008
23	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	(=) BTE 36/2017
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	(=) BTE 20/2019
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 21/2018
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 12/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2012
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=)BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	(=) BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	Altera BTE 21/2017
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
44	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SIPLA	Altera BTE 47/2018
44	AE	Alteração	H	PORTUGÁLIA	SPAC	Altera BTE 40/2020
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	novo BTE 44/2018

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

Anexo - Quadro 9 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Adaptabilidade (27/208)	Banco de Horas (31/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos		
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018	
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA		altera BTE 25/2012
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP		(=) BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC		novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015	(=) BTE 5/2015
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE		novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE		novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS		novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC		novo
14	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 16/2018	(=) BTE 16/2018
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020	(=) BTE 31/2020
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL		novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018	(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020	(=) BTE 29/2020
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015	
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018	(=) BTE 28/2018
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	(=) BTE 32/2020	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 30/2020
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 30/2020
23	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS		(=) BTE 12/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCIA	FETESE	(=) BTE 26/2017	
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018	
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	altera BTE 33/2020	
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS		(=) BTE 12/2020
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA		altera BTE 8/2010
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA		altera BTE 8/2010
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 18/2019	(=) BTE 18/2019
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	(=) BTE 9/2018	
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo	
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS		NOVO
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	altera BTE 21/2017	
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA		(=) BTE 5/2021
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITESE	novo (BTE 26/2007)	novo (BTE 26/2007)
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	(=) BTE 44/2018	

Anexo - Quadro 10 - TRABALHO SUPLEMENTAR – Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (80/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	(regime anterior)
1	CC	Revisão Global	H	AATFL	SITEMAQ	altera BTE 32/2009
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	altera BTE 30/2019
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
4	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 13/2020
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	altera BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 25/2012
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ	novo
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 3/2009
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP	(=) BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	altera BTE 5/2015
8	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	AOP	SINPORSINES	altera BTE 10/2019
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC	novo
12	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2018
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 3/2009
13	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	altera BTE 21/2019; altera BTE 12/2017
13	AE	Alteração salarial e outras	H	TINITA	SITEMAQ	altera BTE 27/2020
14	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 16/2018
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT	(=) BTE 14/2018
17	CC	Alteração salarial e outras	C	FENAME	SITESE	altera BTE 27/2019
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	novo
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	(=) BTE 27/2009
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	(=) BTE 12/2018
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	(=) BTE 43/2020
20	AE	Revisão Global	R	GesLoures	CESP	(=) BTE 9/2008
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	(=) BTE 32/2017
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 30/2020

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Trabalho suplementar (80/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	(regime anterior)
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 30/2020
23	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	altera BTE 23/2020
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	altera BTE 23/2020
23	AE	Alteração	H	CP comboios	SNTSF	altera BTE 1/2020
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 21/2018
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 12/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 29/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2012
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 43/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCESE	(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITESE	(=) BTE 3/2021
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCIA	FETESE	(=) BTE 26/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 28/2020
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA	suspende BTE 8/2010
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA	suspende BTE 8/2010
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 18/2019
34	AE	Revisão Global	R	FCP	CESP	(=) BTE 41/2018
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	altera BTE 9/2018
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	altera BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
43	CC	Alteração	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	altera BTE 28/2021
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFPSN	novo
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFPSN	novo
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITESE	(=) BTE 26/2007
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	(=) BTE 44/2018

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

Anexo - Quadro 11 - ISENÇÃO DE HORÁRIO - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Isenção de Horário (58/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	altera BTE 30/2019
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	novo
4	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTTRANS	(=) BTE 13/2020
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	altera BTE 20/2011
5	AC	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	altera BTE 25/2012
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 20/2011
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP	(=) BTE 22/2016
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015
8	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	AOP	SINPORSINES	altera BTE 10/2019
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 20/2011
13	AE	Alteração salarial e outras	H	TINITA	SITEMAQ	altera BTE 27/2020
14	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 16/2018
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT	(=) BTE 14/2018
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	(=) BTE 27/2009
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	(=) BTE 12/2018
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	(=) BTE 32/2017
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCI(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 30/2020
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTTRANS	novo (BTE 36/2017)
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	novo (BTE 23/2021)
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 12/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	altera BTE 29/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 43/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCESE	(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITSESE	(=) BTE 3/2021
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCI	FETESE	(=) BTE 26/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 28/2020
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA	altera BTE 8/2010
31	AE	Alteração	H	SATA Internacional	SITAVA	altera BTE 8/2010
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 18/2019
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	altera BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFPSN	novo
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFPSN	novo
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITSESE	(=) BTE 26/2007
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	altera BTE 44/2018

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

Anexo - Quadro 12 - HORÁRIOS FLEXÍVEIS - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Horários Flexíveis (32/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
			Sec			
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	(=) BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	novo (BTE 25/2012)
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 3/2009
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 3/2009
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 12/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 29/2017
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCES	(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITESE	(=) BTE 45/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFPNSN	novo
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITESE	(=) BTE 26/2007
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	(=) BTE 44/2018

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

**Anexo - Quadro 13 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR ESTUDANTE - Análise em 2021
relativamente à convenção anterior**

1/2

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (81/208)	Trabalhador Estudante (58/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos		
1	CC	Revisão Global	H	AATFL	SITEMAQ	altera BTE 32/2009	altera BTE 32/2009
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	altera BTE 45/2018	altera BTE 45/2018
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo	novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo	
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo	
4	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 13/2020	(=) BTE 13/2020
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	altera BTE 20/2011	altera BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	altera BTE 25/2012	
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ	novo	
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 3/2009	altera BTE 3/2009
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP	altera BTE 22/2016	
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo	novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015	
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo	
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo	
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo	
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC	novo	novo
11	AE	Alteração	H	RYANAIR	SPAC	altera BTE 48/2019	
11	AE	Alteração salarial e outras	K	Oitante	FSIB		altera BTE 9/2017
12	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL		(=) BTE 29/2018
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 20/2011	altera BTE 20/2011
13	CC	Alteração salarial e outras	P	CNEF	SIPE	altera BTE 5/2019	
13	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBC		altera BTE 3/2020
14	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	altera BTE 19/2020	(=) BTE 19/2020
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo	novo
15	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	FECTRANS	altera BTE 2/2020	altera BTE 2/2020
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020	
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT	(=) BTE 14/2018	(=) BTE 14/2018
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	ASPTC	altera BTE 2/2020	(=) BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SITRA	altera BTE 2/2020	altera BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SNM	altera BTE 5/2020	altera BTE 2/2020
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	novo	novo
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	novo	novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 17/2020	novo (BTE 18/2018)
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020	(=) BTE 29/2020
18	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	PORTUGÁLIA	SITAVA	(=) BTE 27/2009	
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	altera BTE 33/2015	(=) BTE 33/2015
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	(=) BTE 12/2018	(=) BTE 12/2018
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	(=) BTE 43/2020	(=) BTE 43/2020
20	AE	Revisão Global	R	GesLoures	CESP	altera BTE 9/2008	(=) BTE 9/2008
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018	

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Formação Profissional (81/208)	Trabalhador Estudante (58/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos		
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	altera BTE 32/2017	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPIA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 30/2020	
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPIA(batata frita)	SETAAB	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 30/2020
23	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018	
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	altera BTE 36/2017	altera BTE 36/2017
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	altera BTE 20/2019	altera BTE 20/2019
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018	
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 21/2018	
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 12/2020	(=) BTE 12/2020
24	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 30/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 29/2020	(=) BTE 29/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2012	(=) BTE 46/2012
25	AE	Alteração	H	Easyjet Airline Company	SPAC	altera BTE 23/2017	
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 29/2017	(=) BTE 29/2017
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCESE	(=) BTE 11/2018	(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITASE	(=) BTE 3/2021	(=) BTE 3/2021
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCESE	(=) BTE 30/2020	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCI	FETESE	(=) BTE 26/2017	
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo	novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018	(=) BTE 14/2018
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018	(=) BTE 32/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	altera BTE 28/2018	(=) BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	altera BTE 27/2018	(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 28/2020	(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo	
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo	
33	AC	Alteração salarial e outras	H	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP		(=) BTE 38/2020
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	altera BTE 18/2019	altera BTE 18/2019
34	AE	Revisão Global	R	FCP	CESP		(=) BTE 41/2018
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	(=) BTE 9/2018	(=) BTE 9/2018
35	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	FSIB		altera BTE 46/2020
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo	
39	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	K	321 Crédito	SBC		altera BTE 13/2021
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	altera BTE 21/2017	
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	altera BTE 23/2017	
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021	
44	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBN		altera BTE 3/2020
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFPPSN	novo	novo
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFPPSN	novo	novo
46	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	altera BTE 25/2018	
47	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	FESETE	altera BTE 10/2015	
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITASE	altera BTE 26/2007	
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	(=) BTE 44/2018	

Anexo - Quadro 14 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Avaliação Desempenho (36/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Empregadores	Sindicatos	
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	altera BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	novo face ao BTE 25/2012
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	altera BTE 3/2009
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC	novo
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	altera BTE 3/2009
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo
15	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	FECTRANS	Alterar BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	ASPTC	Alterar BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SITRA	Alterar BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SNM	Alterar BTE 5/2020
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015
21	AE	Revisão Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	(=) BTE 32/2017
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	Alterar BTE 23/2020
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	Alterar BTE 23/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	Alterar BTE 46/2012
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	(=) BTE 9/2018
37	AC	1ª convenção	C	Navigador Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFPSN	novo
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	Alterar BTE 44/2018

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

Anexo - Quadro 15 - ATIVIDADE SINDICAL - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

1/2

CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (79/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
1	CC	Revisão Global	H	AATFL	SITEMAQ	Altera BTE 32/2009
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	Altera BTE 48/2018
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo
1	AE	1ª convenção	P	ISCTE	STFPSSRA	novo
3	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese	(=) BTE 45/2017
4	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	(=) BTE 13/2020
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018
5	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	FSIB	Altera BTE 20/2011
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	Altera BTE 25/2012
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ	novo
6	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	Altera BTE 3/2009
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP	Altera BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	FSIB	altera BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	altera BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	altera BTE 29/2016
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETese	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE	novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS	novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC	novo
12	CC	Revisão Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2018
12	AC	Revisão Global	K	Parvalorem	SBN-F	Altera BTE 3/2009
14	CC	Revisão Global	C	ANCAVE	SETAAB	(=) BTE 19/2020
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo
15	AE	Alteração salarial e outras	H	CARRIS	FECTRANS	Altera BTE 2/2020
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT	(=) BTE 14/2018
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	ASPTC	Altera BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SITRA	Altera BTE 2/2020
16	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	CARRIS	SNM	Altera BTE 5/2020
17	AE	1ª convenção	H	RYANAIR	STTAMP	novo
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	novo
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015

CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Atividade Sindical (79/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos	
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT	(=) BTE 14/2018
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	(=) BTE 43/2020
20	AE	Revisão Global	R	GesLoures	CESP	Altera BTE 9/2008
21	CC	Revisão Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 28/2018
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	(=) BTE 30/2020
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	Altera BTE 18/2019
23	CC	Revisão Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	FECTRANS	Altera BTE 36/2017
23	AE	Revisão Global	G	CARRISBUS	SITRA	Altera BTE 20/2019
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018
24	CC	Revisão Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 21/2018
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	(=) BTE 12/2020
24	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 30/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 29/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2012
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 29/2017
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCES	(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITASE	(=) BTE 45/2017
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCIA	FETESE	(=) BTE 26/2017
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 33/2020
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 17/2020
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	novo
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	Altera BTE 18/2019
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP	(=) BTE 9/2018
37	CC	Revisão Global	F	AECOPS	FETESE	(=) BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo
39	AE	1ª convenção	C	INCM	SINTTAV	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFPSN	novo
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFPSN	novo
46	CC	Alteração salarial e texto consolidado	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	(=) BTE 25/2018
48	AE	Revisão Global	K	A CARAVELA	STAS	Altera BTE 44/2018

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

Anexo - Quadro 16 - Acordos de revogação de convenções coletivas celebrados entre 2010 e 2021

ACORDOS DE REVOGAÇÃO (2010 a 2021)									
ACORDO DE REVOGAÇÃO				CONVENÇÃO OBJETO DE REVOGAÇÃO					Observações
Nº BTE	Data de publicação	Empregadores	Sindicatos	Nº BTE	Data de publicação (última alt.)	Tipo	Empregadores	Sindicatos	
34	15/09/2014	Charline Transportes ; CAIMA Transportes; António da Cruz e João Dias Neves, L.da	SNM	1	08/01/2010	AC	Charline Transportes e outros	SNM	Foi substituído pelo AE Charline Transportes/SNM (BTE 35/2014).
48	29/12/2015	FENAME	SNEET ; SEMM ; SE	41	08/11/2002	CC	FENAME	FENSIQ	CC FENAME/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 a convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
33	08/09/2016	FENAME	SERS	4	29/01/2009	CC	FENAME	SERS/SEN	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS - BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015. 2 -Registo do SEN foi cancelado-BTE 36/2011
36	29/09/2016	FENAME	FETese ; SINDEL	32	29/08/2015	CC	FENAME	FETese ; SINDEL	CC FENAME/SITese e outros, BTE 36/2016, substituiu 3 ac. Revogação: CC FENAME/FETese-BTE 36/2016;CC FENAME/SERS - BTE 33/2016; CC FENAME/SE - BTE 48/2015.2 - FENSIQ outorgou convenção em representação de SNEET, SEMM e SE.
1	08/01/2017	Estoril Sol (III)	FETese	19	22/05/2005	AE	Estoril Sol (III)	FETese e outros	A FETese declara-se substituída p/ SITese, que celebrou nova revisão global AE ESTORIL SOL/FETese - BTE 1/2017.
31	22/08/2017	AEEP	FNE e outros	29	08/08/2015	CC	AEEP	FNE e outros	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/FNE - BTE 31/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO e a FNE representa varios sindicatos)
40	29/10/2017	AEEP	SPLIU	30	15/08/2015	CC	AEEP	SPLIU	Foi publicado Contrato Coletivo (CC) CNEF/SPLIU- BTE 40/2017 (A CNEF representa a AEEP e a ANESPO)
2	15/01/2018	Rodoviária da Beira Interior, SA	SNM	29	08/08/2013	AE	Rodoviária da Beira Interior, SA	SNM	
22	15/06/2018	Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras	STAS e outro	4	29/01/2016	AC	Açoreana Seguros, SA e outras	STAS e outro	STAS, SISEP e parte dos empregadores (Médic e as empr. Ocidental, AC BTE /2016) revogaram o AC, substituindo-o por novo AC a que se juntaram as empresas do grupo Ageas, Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA e SINAPSA (AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
22	15/06/2018	Ageas Portugal e outras	SINAPSA e outros	37	08/10/2017	AC	Ageas Portugal e outras	SINAPSA e outros	SINAPSA, STAS, SISEP e o grupo Ageas revogaram o AC de 2017, substituindo-o por novo AC a que se juntaram 3 empresas da Ocidental e a Médic: AC Ageas Portugal e outras/SINAPSA e outros - BTE 22/2018
46	15/12/2019	CTT	SINCOR	34	15/09/2019	AE	CTT	SINCOR	No mesmo BTE 46/2019 é publicada (nova) revisão parcial do AE ACTT/SNTC e outros, incluindo o SINCOR

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

Anexo - Quadro 17 - Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais / Uso de Álcool e/ou Estupefacientes - Análise em 2021 relativamente à convenção anterior

ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2021 EM COMPARAÇÃO COM A CONVENÇÃO ANTERIOR						Acidentes de Trabalho / Doenças Profissionais (73/208)	Uso de Alcool e/ou Estupefacientes (13/208)	Segurança e Saúde no Trabalho (72/208)
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE Sec	Empregadores	Sindicatos			
1	CC	Rev. Global	H	AATFL	SITEMAQ	Altera BTE 32/2009		Altera BTE 32/2009
1	AC	Rev. Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	Altera BTE 45/2018		Altera BTE 45/2018
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	novo		novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	novo		novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	novo		novo
4	CC	Rev. Global	P	APEC	FECTTRANS	(=) BTE 13/2020		(=) BTE 13/2020
5	AC	Rev. Global	J	MEO	SINTTAV	(=) BTE 29/2018		(=) BTE 29/2018
5	AC	Rev. Global	K	Parvalorem	FSIB	Altera BTE 20/2011		Altera BTE 20/2011
5	AE	Rev. Global	C	OGMA	SITAVA	Altera BTE 25/2012		Altera BTE 25/2012
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ	novo	novo	novo
6	AC	Rev. Global	K	Parvalorem	MAIS Sindicato	Altera BTE 3/2009		Altera BTE 3/2009
6	AE	Rev. Global	O	AHBV - Montijo	SNBP	(=) BTE 22/2016		(=) BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC	novo		novo
7	AE	Rev. Global	H	PTM Ibérica	STPA	(=) BTE 5/2015	(=) BTE 5/2015	(=) BTE 5/2015
8	CC	Rev. Parcial	H	AOP	SINPORSES	novo BTE 28/2019		novo BTE 28/2019
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	FETESE			novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE			novo
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	STSS			novo
9	AE	Rev. Parcial	H	STCP	STTAMP			novo BTE 15/2007
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC			novo
10	AE	Rev. Parcial	C	SIDUL	COFESINT	altera BTE 26/2019		
11	AE	Rev. Parcial	K	Oitante	FSIB	altera BTE 9/2017		
12	CC	Rev. Global	C	APIO	FIEQUIMETAL	(=) BTE 29/2018		(=) BTE 29/2018
12	AC	Rev. Global	K	Parvalorem	SBN-F	Altera BTE 3/2009		Altera BTE 3/2009
13	CC	Rev. Parcial	G	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	(=) BTE 21/2019		
13	AE	Rev. Parcial	C	SIDUL	FESAHT	altera BTE 1/2020		
14	CC	Rev. Global	C	ANCAVE	SETAAB			(=) BTE 16/2018
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN	novo		novo
16	CC	Rev. Global	A	AARIBATEJO	SETAAB	(=) BTE 31/2020		(=) BTE 31/2020
16	CC	Rev. Global	C	ITA	SinCESAHT	(=) BTE 14/2018		(=) BTE 14/2018
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL	novo		novo
17	AE	1ª convenção	R	GesLoures	SINTAP	novo		novo
18	CC	Rev. Global	A	CAP	SETAAB	(=) BTE 18/2018		(=) BTE 18/2018
18	CC	Rev. Global	A	AHSA	SETAAB	(=) BTE 29/2020		(=) BTE 29/2020
19	AE	Rev. Global	S	UMP	SEP	(=) BTE 33/2015		(=) BTE 33/2015
20	CC	Rev. Global	C	ITA	FESAHT	(=) BTE 12/2018		(=) BTE 12/2018
20	AE	Rev. Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICOM	(=) BTE 43/2020		(=) BTE 43/2020
20	AE	Rev. Global	R	GesLoures	CESP	(=) BTE 9/2008		Altera BTE 9/2008
21	CC	Rev. Global	A	AABA	SETAAB	(=) BTE 11/2019		(=) BTE 11/2019
21	AE	Rev. Global	H	REBOPORT	SITEMAQ	(=) BTE 5/2020		(=) BTE 32/2017
22	CC	Rev. Global	C	ANCIPI(batata frita)	SETAAB			(=) BTE 30/2020
23	CC	Rev. Global	C	FAPEL	SINDEQ	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
23	AE	Rev. Global	G	CARRISBUS	FECTTRANS	novo BTE 36/2017		novo BTE 36/2017
23	AE	Rev. Global	G	CARRISBUS	SITRA	novo BTE 20/2019		novo BTE 20/2019
23	AE	Rev. Parcial	O	AHBV - Camaxide	SNBP	(=) BTE 25/2011	novo BTE 25/2011	
24	CC	Rev. Global	C	FAPEL	COFESINT	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
24	CC	Rev. Global	C	FAPEL	FETESE	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018	(=) BTE 19/2018
24	CC	Rev. Global	P	ANIECA	FECTTRANS	(=) BTE 12/2020	(=) BTE 12/2020	(=) BTE 12/2020
24	CC	Rev. Parcial	C	ALIF	SETAAB	(=) BTE 30/2020		(=) BTE 30/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	novo		novo
25	AC	Rev. Global	G	LACTICOOP	SETAAB	(=) BTE 29/2020		(=) BTE 29/2020
25	AE	Rev. Global	H	DHL	SITAVA	(=) BTE 46/2012		(=) BTE 46/2012
25	AE	Alteração	H	Easyjet Airline Company	SPAC			altera BTE 23/2017
26	CC	Rev. Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	(=) BTE 43/2020		(=) BTE 43/2020
26	CC	Rev. Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCES	(=) BTE 11/2018		(=) BTE 11/2018
26	CC	Rev. Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITSE	(=) BTE 3/2021		(=) BTE 3/2021
26	AC	Rev. Global	G	LACTICOOP	SINDCES	(=) BTE 30/2020		(=) BTE 30/2020
27	CC	Rev. Global	M	ANCIPI	FETESE	(=) BTE 26/2017		(=) BTE 26/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA	novo	novo	novo
28	CC	Rev. Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL	(=) BTE 14/2018		(=) BTE 14/2018
28	AE	Rev. Global	H	Aut. Algarve - Via do Infante	CESP	(=) BTE 32/2018		(=) BTE 32/2018
29	AC	Rev. Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	(=) BTE 28/2018		(=) BTE 28/2018
29	AE	Rev. Parcial	C	ADP - Fertilizantes	COFESINT	(=) BTE 32/2020		
29	AE	Rev. Parcial	C	ADP - Fertilizantes	SITSE	(=) BTE 32/2020		
30	CC	Rev. Global	C	ADCP	SETAAB	(=) BTE 27/2018		Altera BTE 27/2018
30	CC	Rev. Global	P	ANORECA	FECTTRANS	(=) BTE 28/2020	(=) BTE 28/2020	(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP			novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL			novo
33	AC	Rev. Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	(=) BTE 18/2019		Altera BTE 18/2019
34	AE	Rev. Global	R	FCP	CESP	(=) BTE 31/2018		
35	AE	Rev. Global	H	AENL	CESP	(=) BTE 9/2018		(=) BTE 9/2018
37	CC	Rev. Global	F	AECOPS	FETESE	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017	(=) BTE 26/2017
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	novo		novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS	novo		novo
40	CC	Rev. Parcial	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE	altera BTE 21/2017	Altera BTE 21/2017	
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	novo		novo
41	AE	Rev. Global	C	OGMA	SITAVA	(=) BTE 5/2021		(=) BTE 5/2021
45	AE	1ª convenção	P	CINFU	STFFPSN	novo		novo
45	AE	1ª convenção	P	CFPIMM	STFFPSN	novo		novo
46	CC	Rev. Parcial	C	ANIVEC/APIV	SINDEQ	altera BTE 25/2018	Altera BTE 25/2018	
47	CC	Rev. Parcial	C	ANIVEC/APIV	FESETE	altera BTE 29/2018	Altera BTE 29/2018	
48	CC	Rev. Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITSE			(=) BTE 26/2007
48	AE	Rev. Global	K	A CARAVELA	STAS	altera BTE 44/2018		(=) BTE 44/2018
48	AE	Rev. Parcial	K	Oitante	FSIB	altera BTE 11/2021		

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

Anexo - Quadro 18 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
321 Crédito	321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA	ANIECA	Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel
A CARAVELA	A CARAVELA - Companhia de Seguros, SA	ANIL (Lanifícios)	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo	ANILACT	Associação Nacional dos Industriais de Lactínios
AAM	Academia de Amadores de Música	ANIM	Assoc. Nac. dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados (ex-ANIM tmc)
AARIBATEJO	Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria	ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
AATFL	Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local	ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão
ABIMOTA	Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro	ANORECA	Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	AOP	Associação Marítima e Portuária
ACILIS	Associação de Comércio, Indústria, Serviço e Turismo de Leiria e outras	APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça
ACIRO	Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste	APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	APIC (Curtumes)	Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes
ACRAL	Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve	APICER	Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
ADIPA (Grossistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (comércio por grosso)	APIO	Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria
ADIPA (Retailistas)	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (comércio a retalho)	APQuímica	Associação Portuguesa das Empresas Químicas
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia
AE - Viana do Castelo	Associação Empresarial de Viana do Castelo	Autoestrada do Algarve - Via	Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços	Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA
AENL	Auto-Estradas Nortelitoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA	BNP Paribas	BNP Paribas - Sucursal em Portugal
AES	Associação de Empresas de Segurança	BP - Portugal	BP Portugal S.A.
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança	BRAVAL	BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA
Ageas Portugal	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA	CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
AGEFE	Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico	CARRIS	CARRIS - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM SA
AGERE	AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM	CARRISBUS	CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA
Águas Públicas Serra Estrela	Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA	CASCO	Casco Aquastyl Portugal, Lda
AHBV - Carnaxide	Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide	CEMG	Caixa Económica Montepio Geral
AHBV - Montijo	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários do Montijo	CFPIMM	Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário
AHP - Ass. Hotel. Port.	AHP - Associação de Hotelaria de Portugal	CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal	CINFU	Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano	CMP - Cimentos Maceira e Pataias	CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	CMPEAE	CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	CNEF	Confederação Nacional da Educação e Formação
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio	CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves	Coop. A.-P. Beira Central	Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL
ANCIA	Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel	CP comboios	CP comboios de Portugal, E.P.E.
ANCIPA (batata frita)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (batata frita)	CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.
ANCIPA (hortofrutícolas)	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (hortofrutícolas)	CTT Expresso	CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Empregadores e Assoc. de Empregadores
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)	Nossos Livros	Fundação «Os Nossos Livros»
Easyjet Airline Company	Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal	OGMA	OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA	Oitante	Oitante, SA
EMEL	EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M. S.A.	OPART	OPART - Organismo de Produção Artística, EPE
Empresa Martin	Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal	Parvalorem	Parvalorem, SA
EXIDE	Exide Technologie, Lda	POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão	Ponto Seguro	Mediação de Seguros, L.da
FCP	Futebol Clube do Porto	PORTUGÁLIA	PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA
FENAME	Federação Nacional do Metal	PROVISEU	PROVISEU Associação Para a Promoção de Viseu e Região
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.	PTM Ibérica	PTM Ibérica, Unipessoal, Ld.ª
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA	REBOPORT	REBOPORT Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA
GesLoures	GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da	RYANAIR	Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal
GNB	GNB Recuperação de Crédito, ACE	Saint-Gobain Sekurit SATA Internacional	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)
GROQUIFAR- Controlo de pragas	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Controlo de pragas)	SATA Internacional	SATA Internacional - Azores Airlines, SA
GROQUIFAR- Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)	SECIL	SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA
GROQUIFAR- Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)	SIDUL	Sidul Açucars, Unipessoal, Ldª
INCM	Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA	STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA
Inorama Portugal	Inorama ventures Portugal PTA, Unipessoal Lda	SUCH	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais
INOVA	Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA	TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA
ISCTE	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa	TINITA	TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins	Tomaz do Douro	Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Ld.ª
JI - O Baloíço	Associação para o Jardim de Infância «O Baloíço»	UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL	UMP	União das Misericórdias Portuguesas
LAUAK	LAUAK Portuguesa	União das mutualidades	União das Mutualidades Portuguesas
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA	VALORSUL	VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA
Liberty Seguros	Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal	Várias Instituições de Crédito	Várias Instituições de Crédito
LPPF	Liga Portuguesa de Futebol Profissional	Verallia Portugal	Verallia Portugal
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.	Viking Cruises Portugal	Viking Cruises Portugal, S.A
MAIS Sindicato	Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato		
Medtug Sines	Medtug Sines, SA		
MEDWAY	Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA		
MEO	MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA (ex-PT Comunicações SA)		
Mútua	Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL		
Navigator Tissue Ródão	Navigator Tissue Ródão, SA		
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico		
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos		
NORQUIFAR - Farmacêuticos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos		
NORQUIFAR - Químicos	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos		

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

Anexo - Quadro 19 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Sindicatos e Assoc. Sindicais	Sigla/ Abreviatura	OUTORGANTES - Sindicatos e Assoc. Sindicais
ASPTC	ASPTC - Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris	SINPORSINES	Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines
ASSP	Associação Sindical de Segurança Privada	SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil
CENA-STE	CENA-STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos	SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	SINTICAVS	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações	SIPE	Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	SIPLA	Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	SITE-CSRA	Sindicato dos Trab. das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas
FESMAR	FESMAR-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar	SITEMA	Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	SITEMAQ	Sindicato de Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro	SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
FIEQUIMETAL	Fed. Intersindical das Ind. Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmac., Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
FNE	Federação Nacional da Educação	SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses
FSIB	Federação dos Sindicatos Independentes da Banca	SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
MAIS Sindicato	Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias	SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas
SBC	Sindicato dos Bancários do Centro	SNPVAC	Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SBN	SBN - Sindicato dos Bancários do Norte	SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
SBN-F	Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal	SPAC	Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil
SE	Sindicato dos Enfermeiros	SPGL	Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL
SEcon	Sindicato dos Economistas	SPLAAESTRMMC CM	Sind. dos Profis. Lactínios, Aliment., Agric., Escrit., Comércio, Serv., Transp. Rodov., Metalomec., Metalurg., Co.Civil e Mad.
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	SPN	Sindicato dos Professores do Norte - SPN
SETAAB	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins	SPRC	Sindicato dos Professores da Região Centro
SETACCOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços	STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
SIESI	Sindicato das indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas	STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
SINAPSA	Sindicato Naional dos Profissionais de Seguros e Afins	STFPSN	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte
SinCESAHT	Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	STFPSSRA	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços	STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul
SINDEL	Sindel- Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	STPA	Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro
SINDEQ	Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas / Sindicato das Indústrias e Afins	STSS	Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica
SINDELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média	STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

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

BTE	Data	Empregadores	Sindicatos	Link
1	08/01/2021	AATFL	SITEMAQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/00050024.pdf
1	08/01/2021	CNIS	FNSTFPS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/00240028.pdf
1	08/01/2021	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/00280045.pdf
1	08/01/2021	EXIDE	SIESI	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/00450072.pdf
1	08/01/2021	AGERE	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/00730104.pdf
1	08/01/2021	BRAVAL	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/01040125.pdf
1	08/01/2021	ISCTE	STFPSSRA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/01260132.pdf
1	08/01/2021	Verallia Portugal	FEVICOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/1/01320133.pdf
2	15/01/2021	CNIS	FEPCESE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/2/01450151.pdf
3	22/01/2021	GROQUIFAR-Químicos	SITSESE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/3/02120232.pdf
3	22/01/2021	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/3/02320233.pdf
3	22/01/2021	JI - O Baloíço	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/3/02330234.pdf
3	22/01/2021	FCP	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/3/02340236.pdf
3	22/01/2021	Viking Cruises Portugal	FESMAR	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/3/02360262.pdf
4	29/01/2021	APEC	FECTRANS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/4/02870302.pdf
4	29/01/2021	AES	FETESE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/4/03020305.pdf
4	29/01/2021	AES	STAD	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/4/03050308.pdf
4	29/01/2021	Indorama Portugal	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/4/03080310.pdf
5	08/02/2021	ACIRO	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/03250327.pdf
5	08/02/2021	MEO	SINTTAV	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/03270360.pdf
5	08/02/2021	Parvalorem	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/03600384.pdf
5	08/02/2021	OGMA	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/03840409.pdf
5	08/02/2021	Medtug Sines	SITEMAQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/04090419.pdf
5	08/02/2021	CMPEAE	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/04190421.pdf
5	08/02/2021	OPART	CENA-STE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/5/04210422.pdf
6	15/02/2021	Parvalorem	MAIS Sindicato	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/6/04680492.pdf
6	15/02/2021	AHBV - Montijo	SNBP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/6/04930509.pdf
6	15/02/2021	PROVISEU	SPRC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/6/05090529.pdf
6	15/02/2021	Ponto Seguro	SINAPSA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/6/05290529.pdf
7	22/02/2021	PTM Ibérica	STPA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05730584.pdf
7	22/02/2021	A CARAVELA	STAS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05840585.pdf
7	22/02/2021	Mútua	SINAPSA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05850586.pdf
7	22/02/2021	PORTUGÁLIA	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05860588.pdf
7	22/02/2021	TAP	SIMA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05880591.pdf
7	22/02/2021	TAP	Secon	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05910593.pdf
7	22/02/2021	TAP	SITEMA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/7/05930596.pdf
8	28/02/2021	AOP	SINPORSINES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/8/06200638.pdf
8	28/02/2021	Ageas Portugal	SINAPSA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/8/06380639.pdf
8	28/02/2021	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/8/06400642.pdf
9	08/03/2021	Várias Instituições de Crédito	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/06940736.pdf
9	08/03/2021	Várias Instituições de Crédito	SBN-F	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/07360779.pdf
9	08/03/2021	Várias Instituições de Crédito	MAIS Sindicato	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/07790822.pdf
9	08/03/2021	MAIS Sindicato	FETESE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08230835.pdf
9	08/03/2021	MAIS Sindicato	SE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08360848.pdf
9	08/03/2021	MAIS Sindicato	STSS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08490860.pdf
9	08/03/2021	STCP	STTAMP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08610877.pdf
9	08/03/2021	PORTUGÁLIA	SNPVAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08780880.pdf
9	08/03/2021	PORTUGÁLIA	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08800883.pdf
9	08/03/2021	TAP	SNPVAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08830885.pdf
9	08/03/2021	TAP	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08860889.pdf
9	08/03/2021	BNP Paribas	MAIS Sindicato	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/08890903.pdf
10	15/03/2021	SIDUL	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/10/09250928.pdf
10	15/03/2021	LUSOSIDER	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/10/09280929.pdf
11	22/03/2021	AESIRF	ASSP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/11/09690973.pdf
11	22/03/2021	LAUAK	SINTAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/11/09730990.pdf
11	22/03/2021	RYANAIR	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/11/09911007.pdf
11	22/03/2021	Oitante	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/11/10071009.pdf
12	29/03/2021	APIO	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/12/10181037.pdf
12	29/03/2021	Parvalorem	SBN-F	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/12/10371061.pdf
12	29/03/2021	CTT Expresso	SINDETELCO	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/12/10621063.pdf
13	08/04/2021	NORQUIFAR - Químicos	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11331167.pdf
13	08/04/2021	NORQUIFAR	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11041133.pdf
13	08/04/2021	NORQUIFAR - Farmacêuticos	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11331167.pdf
13	08/04/2021	CNEF	SIPE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11671171.pdf
13	08/04/2021	CEMG	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11721175.pdf
13	08/04/2021	SIDUL	FESAHT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11761179.pdf
13	08/04/2021	UECCU	FESMAR	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11791190.pdf
13	08/04/2021	Tomaz do Douro	FESMAR	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11901193.pdf
13	08/04/2021	TINITA	SITEMAQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11931195.pdf
13	08/04/2021	321 Crédito	SBC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/13/11951196.pdf
14	15/04/2021	ANCAVE	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/14/12201247.pdf

14	15/04/2021	Nossos Livros	SPN	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/14/12471267.pdf
15	22/04/2021	CARRIS	FECTRANS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/15/12791285.pdf
16	29/04/2021	AARIBATEJO	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13091326.pdf
16	29/04/2021	ITA	SinCESAHT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13271341.pdf
16	29/04/2021	ACRAL	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13411344.pdf
16	29/04/2021	LEICA	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13441345.pdf
16	29/04/2021	CASCO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13451348.pdf
16	29/04/2021	CARRIS	ASPTC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/13491412.pdf
16	29/04/2021	CARRIS	SITRA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/14121478.pdf
16	29/04/2021	CARRIS	SNM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/16/14781529.pdf
17	08/05/2021	FENAME	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/15411543.pdf
17	08/05/2021	RYANAIR	STTAMP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/15431547.pdf
17	08/05/2021	AAM	SPGL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/15471563.pdf
17	08/05/2021	GesLoures	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/15631581.pdf
17	08/05/2021	FIBO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/15811599.pdf
17	08/05/2021	POLO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/17/16001618.pdf
18	15/05/2021	CAP	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/18/17131739.pdf
18	15/05/2021	AHSA	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/18/17391764.pdf
18	15/05/2021	APIFARMA	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/18/17641766.pdf
18	15/05/2021	AHRESP	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/18/17661773.pdf
18	15/05/2021	PORTUGÁLIA	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/18/17741811.pdf
19	22/05/2021	APQuímica	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/19/18231826.pdf
19	22/05/2021	ADIPA (Grossistas)	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/19/18281829.pdf
19	22/05/2021	ADIPA (Retailistas)	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/19/18261828.pdf
19	22/05/2021	UMP	SEP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/19/18301851.pdf
20	29/05/2021	ITA	FESAHT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/18811896.pdf
20	29/05/2021	AIMMAP	SINDEL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/18971897.pdf
20	29/05/2021	ANIMEE	FETese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/18971899.pdf
20	29/05/2021	APIO	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/19001901.pdf
20	29/05/2021	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/19011921.pdf
20	29/05/2021	GesLoures	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/19221940.pdf
20	29/05/2021	SUCH	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/19401942.pdf
20	29/05/2021	CTT	SINDELCO	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/20/19431945.pdf
21	08/06/2021	AABA	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/21/19802006.pdf
21	08/06/2021	ACCCL	STICCS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/21/20072023.pdf
21	08/06/2021	REBOPORT	SITEMAQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/21/20242039.pdf
22	15/06/2021	ANCIPA(hortofrutícolas)	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/22/20832104.pdf
22	15/06/2021	ANCIPA(batata frita)	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/22/21042119.pdf
22	15/06/2021	GROQUIFAR-Farmacêuticos	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/22/21202121.pdf
22	15/06/2021	SATA Internacional	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/22/21212125.pdf
23	22/06/2021	FAPEL	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/21362147.pdf
23	22/06/2021	APICER	SINTICAVS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/21482150.pdf
23	22/06/2021	CARRISBUS	FECTRANS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/21502185.pdf
23	22/06/2021	CARRISBUS	SITRA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/21862220.pdf
23	22/06/2021	CP comboios	SNTSF	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/22212222.pdf
23	22/06/2021	AHBV - Carnaxide	SNBP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/23/22222226.pdf
24	29/06/2021	FAPEL	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/22482258.pdf
24	29/06/2021	FAPEL	FETese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/22592269.pdf
24	29/06/2021	ANIECA	FECTRANS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/22702288.pdf
24	29/06/2021	ALIF	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/22892301.pdf
24	29/06/2021	MEDWAY	SMAQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/23012319.pdf
24	29/06/2021	SECIL	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/24/23202323.pdf
25	08/07/2021	GROQUIFAR-Controlo de pragas	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/25/23412342.pdf
25	08/07/2021	LACTICOOP	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/25/23422358.pdf
25	08/07/2021	DHL	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/25/23582387.pdf
25	08/07/2021	Easyjet Airline Company	SNPVAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/25/23882389.pdf
25	08/07/2021	Easyjet Airline Company	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/25/23892393.pdf
26	15/07/2021	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/26/24152434.pdf
26	15/07/2021	GROQUIFAR-Químicos	FEPCEs	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/26/24342452.pdf
26	15/07/2021	GROQUIFAR-Químicos	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/26/24522471.pdf
26	15/07/2021	GROQUIFAR-Químicos	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/26/24712491.pdf
26	15/07/2021	LACTICOOP	SINDCES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/26/24912506.pdf
27	22/07/2021	ANCIA	FETese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/27/25362554.pdf
27	22/07/2021	APIC (Curtumes)	FESETE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/27/25542555.pdf
27	22/07/2021	Empresa Martin	SITRA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/27/25562570.pdf
28	29/07/2021	ANIPC	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/28/26012622.pdf
28	29/07/2021	Autoestrada Algarve - Via do Infante	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/28/26222630.pdf
29	08/08/2021	ABIMOTA	SINDEL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/29/26792680.pdf
29	08/08/2021	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/29/26802702.pdf
29	08/08/2021	ADP - Fertilizantes	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/29/27022705.pdf
29	08/08/2021	ADP - Fertilizantes	SITese	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/29/27062708.pdf
30	15/08/2021	ADCP	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/30/27302752.pdf
30	15/08/2021	ANORECA	FECTRANS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/30/27522770.pdf

30	15/08/2021	ACA	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/30/27712777.pdf
31	22/08/2021	ANIM	FESAHT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28112812.pdf
31	22/08/2021	APCOR	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28122817.pdf
31	22/08/2021	APCOR	SINDCES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28172818.pdf
31	22/08/2021	União das mutualidades	FNE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28182820.pdf
31	22/08/2021	CMP - Cimentos Maceira e Pataias	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28202823.pdf
31	22/08/2021	FIBO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28232824.pdf
31	22/08/2021	POLO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28252826.pdf
31	22/08/2021	SATA Internacional	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28262828.pdf
31	22/08/2021	SATA Internacional	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/31/28282830.pdf
32	29/08/2021	INOVA	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/32/29292974.pdf
32	29/08/2021	INOVA	STAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/32/29753020.pdf
32	29/08/2021	EMEL	SITASE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/32/30213022.pdf
33	08/09/2021	Auto-Estradas do Atlântico	SETACCOP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/33/30803083.pdf
33	08/09/2021	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/33/30573080.pdf
34	15/09/2021	BP - Portugal	COFESINT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/34/31093111.pdf
34	15/09/2021	FCP	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/34/31113121.pdf
35	22/09/2021	NORMAX	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/35/31443146.pdf
35	22/09/2021	AENL	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/35/31463153.pdf
35	22/09/2021	SATA Internacional	SNPVAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/35/31533157.pdf
35	22/09/2021	321 Crédito	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/35/31573158.pdf
36	29/09/2021	ACISB	FEPCES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/36/31723174.pdf
36	29/09/2021	LPPF	SJPF	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/36/31743175.pdf
36	29/09/2021	EXIDE	SIESI	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/36/31753177.pdf
36	29/09/2021	PORTUGÁLIA	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/36/31773178.pdf
37	08/10/2021	AECOPS	FETESE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/37/31973263.pdf
37	08/10/2021	CNEF	FNE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/37/32643290.pdf
37	08/10/2021	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/37/32913322.pdf
37	08/10/2021	CIMPOR	SITASE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/37/33233325.pdf
37	08/10/2021	VALORSUL	SITE-CSRA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/37/33253356.pdf
38	15/10/2021	AITVPP	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/38/33643399.pdf
39	22/10/2021	CNIS	FEPCES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34303435.pdf
39	22/10/2021	INCM	SINTTAV	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34353438.pdf
39	22/10/2021	GNB	STAS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34393456.pdf
39	22/10/2021	EMARP	STAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34563458.pdf
39	22/10/2021	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34583459.pdf
39	22/10/2021	321 Crédito	SBC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/39/34603481.pdf
40	29/10/2021	ANIL (Lanifícios)	FESETE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/40/35293593.pdf
40	29/10/2021	ANIL (Lanifícios)	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/40/35943655.pdf
40	29/10/2021	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/40/36563669.pdf
41	08/11/2021	Liberty Seguros	STAS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/41/36793680.pdf
41	08/11/2021	OGMA	SITAVA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/41/36813706.pdf
42	15/11/2021	CNIS	FNE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/42/37863790.pdf
43	22/11/2021	ANCIPA(hortofrutícolas)	FESAHT	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/43/38133815.pdf
43	22/11/2021	ANIPC	FIEQUIMETAL	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/43/38153816.pdf
43	22/11/2021	ACILIS	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/43/38163817.pdf
44	29/11/2021	CNIS	FNSTFPS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/38493854.pdf
44	29/11/2021	ANILACT	SPLAAESTRMMCCM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/38543865.pdf
44	29/11/2021	AGEFE	FEPCES	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/38653900.pdf
44	29/11/2021	PORTUGÁLIA	SIPLA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/39013902.pdf
44	29/11/2021	PORTUGÁLIA	SPAC	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/39023903.pdf
44	29/11/2021	321 Crédito	SBN	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/44/39033904.pdf
45	08/12/2021	CINFU	STFPSN	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/45/39193939.pdf
45	08/12/2021	CFPIMM	STFPSN	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/45/39403956.pdf
46	15/12/2021	ANIVEC/APIV	SINDEQ	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/46/39644013.pdf
47	22/12/2021	ANIVEC/APIV	FESETE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/47/40494090.pdf
47	22/12/2021	GALLOVIDRO	FEVICCOM	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/47/40914115.pdf
48	29/12/2021	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITASE	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/41474168.pdf
48	29/12/2021	ANILACT	SIMA	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/41684179.pdf
48	29/12/2021	ANILACT	SETAAB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/41794180.pdf
48	29/12/2021	AE - Viana do Castelo	CESP	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/41804183.pdf
48	29/12/2021	A CARAVELA	STAS	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/41834203.pdf
48	29/12/2021	Oitante	FSIB	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/42034229.pdf
48	29/12/2021	Viking Cruises Portugal	FESMAR	http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/48/42304233.pdf

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

É com o maior gosto que a Comissão Científica do CRL emite o seu Parecer sobre o “Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva em 2021”.

Criado pelo Decreto-Lei nº 189/2012, de 22 de agosto, com a natureza de um órgão colegial de carácter tripartido, constituído por representantes do Ministério responsável pela área laboral, por representantes das Associações de Empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e por representantes das Associações Sindicais com assento na mesma Comissão (num total de doze membros, quatro por cada uma das categorias nele representadas), o CRL tem como uma das suas missões mais importantes a publicação de um Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva.

O gosto com que a Comissão Científica emite e divulga o seu Parecer sobre o Relatório relativo ao ano de 2021 assenta num conjunto de razões:

1. Em primeiro lugar, a continuidade que tem sido possível assegurar à publicação de um instrumento de acompanhamento e de informação sobre uma dimensão tão importante da vida económica e social do País, como é o caso da negociação coletiva das relações de trabalho que nele se desenvolvem (iniciada em 2016, com o Relatório relativo ao ano de 2015, vamos em sétima edição);
2. Em segundo lugar, pela estabilidade metodológica que tem sido possível atribuir a esta publicação e ao trabalho que se lhe encontra subjacente, decorrente da permanência, ao longo dos anos, de uma das autoras do Relatório, a Dra. Paula Agapito, no exercício de uma função de Coordenação Executiva, atribuída ao próprio CRL. Esta estabilidade metodológica é imprescindível à comparabilidade da informação que nos vai sendo trazida, ano após ano, pelos sucessivos Relatórios;
3. Em terceiro lugar, pela inovação que o Relatório tem conseguido assegurar, também ano após ano, para que muito contribui a renovação bienal da sua Coordenação Científica, atribuída, este ano, à Professora Cláudia Madaleno, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;

4. Em quarto e último lugar pelo facto de o Relatório ter conseguido assegurar um acompanhamento muito de perto da evolução do contexto económico e social em que se desenvolve a negociação coletiva das relações de trabalho e que esta não pode deixar de refletir. É o caso, este ano, do surgimento de temas novos como a segurança e a saúde no trabalho, o trabalho por turnos ou as situações de suspensão da vigência de uma convenção coletiva, estas ainda muito influenciadas pela emergência de saúde pública trazida pela COVID-19. É também o caso de temas que, não sendo já novidades absolutas, nem aparecendo pela primeira vez no Relatório, têm assumido uma importância crescente na nossa vida coletiva como sejam o teletrabalho, as questões do assédio moral e da igualdade de género, ou o respeito que o trabalho não pode deixar de prestar à vida pessoal e familiar de todos os que nele se encontram envolvidos.

Com críticas de maior ou de menor extensão, tão legítimas como compreensíveis, esta Comissão Científica quer acreditar que, sem exceção, todas as entidades representadas no CRL se revêm neste Relatório e apreciam a sua publicação. Críticas que, num ou noutro ponto, poderão ver-se certamente moderadas por uma atenção mais circunstanciada à natureza deste Relatório, que não pode ser nem uma publicação estatística de séries longas (temos, para isso, a *Negociação Coletiva em Números*, outra publicação do CRL) nem um trabalho de estudo aprofundado, aproximando-se do científico, quando não do político, sobre tendências de fundo nas relações de trabalho e sobre as suas causas últimas, no limite, uma tomada de posição sobre a bondade ou o demérito seja destas tendências seja destas causas. No que tem de bom, sobretudo na objetividade que se lhe exige, e no que tem de menos bom, pelas limitações que não pode deixar de se impor, o Relatório anual sobre a evolução da *Negociação Coletiva* é apenas ... um Relatório.

Parte quase interessada na avaliação deste Relatório, não porque tenha qualquer intervenção na sua feitura, nos planos da Coordenação Científica e da Coordenação Técnica, mas pela proximidade com que, ano após ano, tem acompanhado esta feitura e visto atendidas tantas das considerações e recomendações que se vai permitindo emitir, mal se compreenderia que esta Comissão Científica não se pronunciasse nos termos mais elogiosos em relação ao documento que nos é oferecido. Permitimo-nos, mesmo assim, recomendar que, se possível, o CRL possa ir mais longe no esforço de divulgação deste Relatório, em linha com a importância que lhe atribuímos para o conhecimento desta dimensão tão importante da nossa vida coletiva:

1. Solicitando o maior empenho de todas as entidades representadas no CRL na sua divulgação junto das entidades de natureza coletiva ou de natureza pública que elas próprias representam – e serão certamente muitas dezenas, para não dizer da ordem das centenas, entre

associações empresariais, associações sindicais e serviços do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e institutos por este tutelados;

2. Junto dos profissionais, e são muitos milhares, que, no País lidam profissionalmente com a questão das relações de trabalho, tanto no setor empresarial, privado e público, como no próprio Estado, sejam eles juristas com intervenção na área laboral (nomeadamente Professores de Direito do Trabalho nas várias Universidades do País), economistas ou gestores com intervenção ou estudo na mesma área (com destaque para os que ensinam Economia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos nas muitas instituições de ensino superior do País, tanto Universidades como Institutos Politécnicos), ou responsáveis pela gestão dos recursos humanos em qualquer empresa do País. A equipa técnica do CRL saberá encontrar, em cada caso, os mediadores mais convenientes para este exercício de divulgação;
3. *Last but not least*, acreditamos que a eficácia deste esforço de divulgação poderá ver-se muitíssimo potenciada pela possibilidade de acesso de todos estes destinatários, sobretudo dos que lidam profissionalmente com a relação de trabalho, de forma mais concreta, ao instrumento de que a equipa técnica do CRL já dispõe, elaborado expressamente para a feitura deste Relatório, permitindo encontrar as convenções que, em cada ano, dispõem sobre cada um dos temas tratados no Relatório – para que futuros utilizadores possam ficar a saber não apenas “o quê” mas também “o onde” e “o como”. A equipa técnica do CRL saberá, uma vez mais, como melhor resolver a questão do acesso a este instrumento que, acreditamos nós, dará a este Relatório uma usabilidade que aumentará exponencialmente a sua utilização.

Lisboa, 23 de maio de 2022

António Monteiro Fernandes

Daniel Bessa (relator)

José João Abrantes

Luís Gonçalves da Silva

Maria do Rosário Palma Ramalho

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL

Declaração de voto da CGTP-IN

1. A CGTP-IN valoriza os relatórios anuais elaborados pelo Centro de Relações Laborais (CRL). Trata-se de um instrumento que completa a informação que vem sendo publicada pela DGERT abordando os conteúdos das convenções colectivas, num leque já diversificado de domínios. Observa-se ainda maior diversificação, um aspecto que a CGTP-IN tem defendido – no presente Relatório a saúde e segurança no trabalho e prevenção dos acidentes. Julga-se que a intenção seja também a de incluir a análise de regimes convencionais de trabalho por turnos, uma matéria que se considera relevante.

2. Em sentido inverso, entendemos que a evolução da negociação colectiva num arco temporal mais alargado permitiria dar profundidade à análise. Nesse sentido, sempre defendemos que a série em observação deveria ser anterior a 2005, recuando pelo menos a 2003 uma vez que este ano assinala uma ruptura no direito de contratação colectiva em Portugal, com a negação e/ou subversão de princípios fundamentais, através, entre outras disposições, da caducidade das convenções colectivas e do enfraquecimento e subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Com maior razão ainda, se discordou da restrição do período temporal iniciando-o em 2010.

3. O texto continua a dar excessiva importância aos efeitos da pandemia, embora um pouco esbatida relativamente a 2020, relacionando-a de modo directo com a quebra significativa taxa de cobertura das convenções publicadas. Mantemos, pois, a apreciação feita o ano passado. Sem lhe negar influência, não a devemos sobreestimar. A generalidade dos trabalhadores continuou a exercer actividade, a maioria nos seus locais de trabalho, e, quanto às repercussões da crise nas condições económicas, devemos lembrar, por um lado, que a contratação colectiva não abrange apenas matérias económicas (um argumento apenas válido para 2020, e que, por outro, a situação dos sectores é diferenciada. Não podemos assacar à pandemia uma tão baixa cobertura em 2020 e 2021.

4. O Relatório não dá suficiente relevo à taxa de cobertura nas duas dimensões consideradas. Na primeira, a das convenções em vigor, deveria ser assinalada a expressiva baixa desde 2010. Na segunda, a das convenções publicadas, observa-se uma queda abrupta em 2020: a taxa de cobertura foi de apenas 13,7%, ou seja, quase metade em pontos percentuais. Apesar de ser corrente a valorização da “dinamização” da negociação colectiva no período após 2015 - o presente Relatório refere o “ciclo de crescimento” desde 2015 -, a verdade é que a taxa média de cobertura no período 2016-2019 não atingiu os 30%.

5. A nosso ver, deveria ser estimada a taxa de cobertura em 2021. Uma estimativa não deixa de ser útil pelo facto de poder não ser rigorosa e é verdade que a variação dos TPCO nos Quadros de Pessoal às vezes se afasta da variação com base noutras fontes estatísticas. Ainda assim, seria útil indicar que a taxa de cobertura estimada das convenções publicadas em 2021 foi de 18,4% supondo uma variação dos TPCO de 1,4% (valor verificado com base no Inquérito ao Emprego do INE).

6. Devemos, pois, relativizar os resultados favoráveis da negociação colectiva em 2021. Mais de meio milhão de trabalhadores abrangidos é melhor que 398 mil, mas o texto poderia e deveria observar o valor excepcionalmente baixo de comparação, o do ano de 2020.

7. Na evolução da negociação colectiva dá-se relevo ao número de convenções colectivas publicadas, estando subjacente constituir o elemento mais relevante para aferir o movimento da contratação colectiva. Afirma-se que em 2010 e 2011 a negociação sectorial era “preponderante” e que entre 2012 e 2014 cresceu a negociação ao nível de empresa. O discurso sobre a preponderância de um nível em

relação a outro remetia, no passado, para a defesa da descentralização da negociação colectiva. A CGTP-IN não desvaloriza esta negociação, mas entende que o elemento mais importante continua a ser o número de trabalhadores abrangidos por convenções colectivas de trabalho. O número relativo de trabalhadores abrangidos por AE foi de 4% no período 2005 a 2020 (4,1% entre 2012 a 2014).

8. A abordagem legal da cessação de vigência das convenções colectivas, que era já muito sintética nos últimos anos, ficou ainda pobre com a passagem do início do período de referência para a análise evolutiva de 2005 para 2010. O Relatório deveria também analisar se houve em 2020 algum caso de extinção de associações outorgantes, uma vez que, nos termos das normas em vigor, a extinção pode conduzir à caducidade de convenções colectivas.

9. Em 2021 foram publicadas 55 portarias de extensão, um valor superior ao de 2020. A análise das portarias de extensão publicadas em 2021 continua a mostrar que os processos são morosos e que é elevado o intervalo de meses que decorre entre o início da vigência da tabela salarial da convenção e o da PE, ainda que bastante influenciado pela extensão de duas convenções (6,6 meses). A CGTP-IN defende que os efeitos da PE deveriam coincidir com os da convenção colectiva.

10. Foi publicada em Dezembro a PCT dos Trabalhadores administrativos a qual envolve 95,4 mil trabalhadores (Portaria 292/2021 de 13.12). O aumento salarial foi de 2,5%. Este processo continua a ser muito moroso, o que teve efeitos na entrada em vigor da tabela salarial (1 de Outubro). Esta PCT tem sido a única que tem sido publicada nos últimos anos, embora com falhas nalguns anos.

11. Concorde-se com a valorização feita do número de processos de conciliação em que foi possível obter um acordo em 2021. Por razão simétrica, deveria ser assinalado que em nenhum dos processos de mediação houve acordo, o que, como já comentámos relativamente a anteriores relatórios, deveria ser merecedor de reflexão.

12. A CGTP-IN sempre defendeu que o Relatório se devia circunscrever à contratação colectiva no sector privado não devendo abranger a Administração Pública. Mas também defendeu que, havendo tratamento desta matéria, se deveria analisar: a negociação coletiva anual sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas; e a contratação colectiva, isto é a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

13. Volta-se a alegar a “indisponibilidade de informação suscetível de tratamento para efeitos do presente Relatório relativa à negociação não traduzida na celebração de IRCT” quando a informação em causa é do domínio público. Como já antes dissemos, todos conhecem a situação, excepto o CRL.

14. Em relação às matérias reguladas nos ACEP é também frequente a regulação férias e das faltas justificadas.

Pelos motivos apresentados, a CGTP-IN abstém-se.

29 Junho de 2022
CGTP-IN

