

**RELATÓRIO ANUAL SOBRE
A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA EM 2015**

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2015*

Data de edição: Julho de 2016

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, nº 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

Email: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS**– Composição:**

Presidente: **João A. Gomes Proença** (UGT)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo) ; Maria José Tiago (suplente) ¹
- DGERT - **Isilda Maria C. Fernandes** (efetivo) ; Fernando Catarino José (suplente) ²
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo) ; Ana Bela S. Antunes (suplente)
- IEPF - Catarina Campos (suplente) ³

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **João F. Freitas Torres** (efetivo) ⁴ ; Carlos Manuel A. Trindade (suplente)
José Rodrigues Oliveira (efetivo) ; Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT - **Sérgio Monteiro do Monte** (efetivo) ; Amadeu de Jesus Pinto (suplente); Carlos M. A. Alves (suplente)

Organizações Empresariais:

- CAP - **Cristina Nagy Morais** (efetivo) ; João Baguinho Valentim (suplente)
- CCP - **Ana Cristina Vieira** (efetivo) ; Alberto J. Lança de Sá e Mello (suplente)
- CIP - **Gregório da Rocha Novo** (efetivo) ; Nuno M. V. Nobre Biscaya (suplente)
- CTP - **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo) ; Pedro Petrucci de Freitas (suplente)

AUTORES DO RELATÓRIO

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

– Colaboração técnica:

- Isabel Alves Da Silva (*equipa do CRL*)
- Miguel Ramos dos Santos (*equipa do CRL*)
- Paulo Félix de Oliveira (*equipa do CRL*)

COMISSÃO CIENTÍFICA**– Composição:**

- **António Monteiro Fernandes** (ISCTE-IUL)
- **Daniel Bessa** (Faculdade de Economia do Porto)
- **José João Abrantes** (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- **Maria do Rosário Palma Ramalho** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- **Pedro Romano Martinez** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)

¹ Ana Manuel Mendes Godinho (suplente de 23-07-2015 a 21-03-2016).

² José Rosa Macedo (suplente de 23-07-2015 a 21-03-2016).

³ Jorge Bruno S.B. Gaspar (efetivo de 23-07-2015 a 31-05-2016) e Francisco Xavier Soares d'Aguiar (suplente de 23-07-2015 a 21-03-2016).

⁴ Armando da Costa Farias (efetivo de 23-07-2015 a 21-03-2016).

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
SUMÁRIO EXECUTIVO	5
I. NOTA PRÉVIA.....	15
II. ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO	19
2.1 Contexto económico	19
2.2 Contexto normativo	23
III. DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ANO DE 2015 E SUA EVOLUÇÃO NOS DEZ ANOS ANTERIORES	28
3.1 Período temporal considerado	28
3.2 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2015 e nos 10 anos anteriores	29
3.2.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais.....	29
3.2.2 Remunerações.....	33
3.2.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	38
3.2.4 Cessação da vigência das convenções coletivas.....	41
3.3 Resolução de conflitos coletivos de trabalho e litígios sobre negociação coletiva	45
3.3.1 Conciliação e mediação	45
3.3.2 Arbitragem voluntária e obrigatória	47
IV. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2015	50
4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2015	50
4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas	55
4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2015	55
4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2015	57
4.3 Conteúdos das convenções coletivas publicadas em 2015	58
4.3.1 Introdução	58
4.3.2 Análise geral	59
4.3.3 Aplicação das convenções	63
4.3.3.1 Âmbito geográfico de aplicação	63
4.3.3.2 Âmbito pessoal de aplicação e cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação	64
4.3.3.3 Âmbito temporal de aplicação	66
4.3.3.4 Caducidade e sobrevivência	69
4.3.3.5 Aplicação de diferentes convenções - cláusulas de articulação ou conjugação de disposições de várias convenções.....	73

4.3.4	Tempo de trabalho: formas especiais de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar	74
4.3.4.1	Enquadramento geral.....	74
4.3.4.2	Previsão dos diferentes regimes: adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado.....	77
4.3.4.3	Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais.....	78
4.3.4.4	Banco de horas: principais características dos regimes convencionais	83
4.3.4.5	Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais.....	89
4.3.4.6	Regimes de prevenção ou disponibilidade.....	90
4.3.4.7	Trabalho suplementar	94
4.3.5	Promoção das qualificações dos trabalhadores	102
4.3.5.1	Enquadramento geral.....	102
4.3.5.2	Formação Profissional	105
4.3.5.3	Trabalhadores-Estudantes	111
4.3.5.4	Trabalho de Menores	112
V.	A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	116
5.1	Enquadramento	116
5.2	Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública	121
5.3	A negociação coletiva na Administração Pública em 2015	123
	ANEXOS.....	I
	PARECER E COMENTÁRIOS	I
	PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA	A
	COMENTÁRIOS DE MEMBROS DO CRL	E

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2006-2015)	19
QUADRO 2 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS (2005-2014)	21
QUADRO 3 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO (QUADROS DE PESSOAL - 2014)	21
QUADRO 4 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS/DESEMPREGADOS (2005-2015)	22
QUADRO 5 - NÚMERO DE TCO RECOLHIDOS NOS QUADROS DE PESSOAL (2005-2014)	22
QUADRO 6 - EMPREGO NO SECTOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR SUBSECTOR (2011-2015)	23
QUADRO 7 - CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2015 (POR TIPO)	30
QUADRO 8 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2015 (POR TIPO)	31
QUADRO 9 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS ABRANGIDOS POR IRCT ^(*) (2005-2014)	33
QUADRO 10 - TOTAL DE IRCT REFERENCIADOS NO RELATÓRIO ÚNICO (POR ANO) ^(*) (2005-2014)	33
QUADRO 11 - VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL	36
QUADRO 12 - REMUNERAÇÃO CONVENCIONAL MÉDIA, MAIS E MENOS ELEVADA POR IRCT PUBLICADO EM 2015 E POR SECTOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA	37
QUADRO 13 - ACORDOS DE ADESÃO E PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2015	38
QUADRO 14 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2005-2015)	39
QUADRO 15 - OPOSIÇÕES À EXTENSÃO (2005-2015)	40
QUADRO 16 - TIPO DE CONVENÇÕES COLETIVAS OBJETO DE EXTENSÃO - POR TIPO (2005-2015)	40
QUADRO 17 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2015	40
QUADRO 18 - PROCESSOS DE CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES - AVISOS PUBLICADOS SOBRE A DATA DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005-2015)	42
QUADRO 19 - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS - CONCILIAÇÕES (2005-2015)	45
QUADRO 20 - DECISÕES ARBITRAIS (2005-2015)	48
QUADRO 21 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 (POR SUBTIPO)	50
QUADRO 22 - IRCT PUBLICADOS EM 2015 (POR TIPO)	50
QUADRO 23 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2015 (POR TIPO)	51
QUADRO 24 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO) ^(*)	53
QUADRO 25 - N.º DE TRABALHADORES ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 (POR SECTOR DE ATIVIDADE E TIPO)	54
QUADRO 26 - MÉDIA DE TRABALHADORES ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2015)	54
QUADRO 27 - FUNDAMENTO DA EXTENSÃO DE ACORDO COM A RCM (N.º 90/2012 E N.º 43/2014) - POR TIPO DE CONVENÇÃO - 2015	56
QUADRO 28 - PERÍODO ENTRE A PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO (ÚLTIMA ALTERAÇÃO) E A PUBLICAÇÃO DA PE - 2015	57
QUADRO 29 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2015	58
QUADRO 30 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2015 (POR TIPO)	61
QUADRO 31 - TEMAS IDENTIFICADOS EM CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2015 (POR SUBTIPO)	62

QUADRO 32 - ÂMBITO GEOGRÁFICO POR TIPO DE CONVENÇÃO - 2015	63
QUADRO 33 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2015 (REVISÕES PARCIAIS / REVISÕES GLOBAIS) - POR SUBTIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA	66
QUADRO 34 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2015 (POR TIPO E PERÍODO DE EFICÁCIA)	67
QUADRO 35 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR TIPO)	67
QUADRO 36 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS RELATIVAS A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E/OU CADUCIDADE (POR SUBTIPO)	67
QUADRO 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA)	68
QUADRO 38 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DA CONVENÇÃO (IGUAL/DIFERENTE DO PRAZO DE VIGÊNCIA)	69
QUADRO 39 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DA CONVENÇÃO (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO)	69
QUADRO 40 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE CADUCIDADE (POR TIPO)	69
QUADRO 41 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO) .	70
QUADRO 42 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE	71
QUADRO 43 - AVISOS PUBLICADOS EM 2015 SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA...	72
QUADRO 44 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS (POR TIPO)	77
QUADRO 45 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE E/OU BANCO DE HORAS (POR SUBTIPO)	78
QUADRO 46 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM ADAPTABILIDADE (POR TIPO)	78
QUADRO 47 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM BANCO DE HORAS (POR TIPO)	83
QUADRO 48 - ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2015 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR.....	88
QUADRO 49 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM O HORÁRIO CONCENTRADO.....	89
QUADRO 50 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE	93
QUADRO 51 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 QUE REGULAM SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR (POR SUBTIPO)	94
QUADRO 52 - TRABALHO SUPLEMENTAR - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2015 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	98
QUADRO 53 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR - SITUAÇÕES PARTICULARES	101
QUADRO 54 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E/OU TRABALHADOR- ESTUDANTE (POR TIPO) - 2015	102
QUADRO 55 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR SUBTIPO) - 2015	102
QUADRO 56 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR SUBTIPO) - 2015	103
QUADRO 57 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2015 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	105
QUADRO 58 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO DE MENORES (POR TIPO) - 2015	113
QUADRO 59 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO DE MENORES (POR SUBTIPO) - 2015 .	113

QUADRO 60 - TRABALHO DE MENORES - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE 2015 RELATIVAMENTE À CONVENÇÃO ANTERIOR	116
QUADRO 61 - ACT PUBLICADOS ENTRE 2009 E 2015	122
QUADRO 62 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2015	124
QUADRO 63 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÂMBITO GEOGRÁFICO E POR TIPO DE EMPREGADOR PÚBLICO, EM 2015	124
QUADRO 64 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT E AA POR ÂMBITO GEOGRÁFICO E POR TIPO DE ORGANISMO SINDICAL, EM 2015	124
QUADRO 65 - ACORDOS DE ADESÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PUBLICADOS EM 2015	125
QUADRO 66 - PROCESSOS DE CONCILIAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM 2015.....	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2006-2015).....	19
GRÁFICO 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO (VAB) POR SECTOR DE ATIVIDADE, EM 2015	20
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR - TAXA DE INFLAÇÃO (%)	20
GRÁFICO 4 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES ABRANGIDOS ENTRE 2005 E 2015.....	31
GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES PUBLICADAS ENTRE 2005 E 2015 (POR TIPO).....	32
GRÁFICO 6 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIAÇÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2005-2015)	35
GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DO N.º DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2005 E 2015	38
GRÁFICO 8 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2008-2015)	39
GRÁFICO 9 - PEDIDOS DE PUBLICAÇÃO DE AVISOS SOBRE A DATA DA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA (2005- 2015)	42
GRÁFICO 10 - N.º DE PROCESSOS DE CONCILIAÇÃO CONCLUÍDOS (2005-2015)	46
GRÁFICO 11 - N.º DE PEDIDOS DE MEDIAÇÃO CONCLUÍDOS (2005-2015)	46
GRÁFICO 12 - CRITÉRIOS DA RCM (N.º 90/2012 E N.º 43/2014) QUE FUNDAMENTAM A EXTENSÃO	55
GRÁFICO 13 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES - 2015	63
GRÁFICO 14 - 1.ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS PUBLICADAS EM 2015 COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADORES-ESTUDANTES	103
GRÁFICO 15 - PERCENTAGEM DE CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHADOR-ESTUDANTE EM RELAÇÃO AO TOTAL DAS 1.ªS CONVENÇÕES E REVISÕES GLOBAIS (POR TIPO) - 2015	104

ACRÓNIMOS / SIGLAS

AA - Acordo de Adesão
AC - Acordo Coletivo
ACT - Acordo Coletivo de Trabalho
ACC - Acordo Coletivo de Carreira
ACEP - Acordo Coletivo de Empregador Público
AE - Acordo de Empresa
BTE - Boletim do Trabalho e Emprego
CAE - Classificação das Atividades Económicas
CC - Contrato Coletivo
CES - Conselho Económico e Social
CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social
CRL - Centro de Relações Laborais
CT - Código do Trabalho 2009
CT 2003 - Código do Trabalho 2003
DA - Decisão Arbitral
DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL - Decreto-Lei
DR - Diário da República
GEE - Gabinete de Estratégia e Estudos
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento
IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LRCT - Lei das Relações Coletivas de Trabalho (Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro)
LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
ME - Ministério da Economia
MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
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
RCM - Resolução do Conselho de Ministros
RCTFP - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
STJ - Supremo Tribunal de Justiça
TCO - Trabalhadores por conta de outrem

INTRODUÇÃO

O Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo público criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto. Assume características especiais na medida em que é um órgão colegial 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.

Tem um carácter tripartido e equilátero - quatro representantes de cada um dos grupos, num total de doze - e são-lhe atribuídas funções, de carácter técnico, de apoio à negociação coletiva e de acompanhamento das políticas de emprego e formação profissional, no âmbito de um Plano de Atividades e de um Orçamento a submeter ao Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

O CRL desenvolve as suas atividades de acordo com um regulamento interno, aprovado pelo Plenário e homologado pelo Ministro, sendo presidido por um dos seus membros, designado rotativamente pelos demais membros pelo período de um ano. As atividades de todos os membros não são remuneradas.

Os Serviços são, atualmente, dirigidos por uma Coordenadora Executiva, cuja nomeação foi precedida de audição das Organizações e à qual compete, nomeadamente, dirigir os Serviços e coordenar as atividades, de acordo com o Plano de Atividades e o Orçamento aprovados.

Compete ao CRL elaborar um **Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva**.

Uma vez que o CRL realizou a sua primeira reunião em 31 de julho de 2015, é este o seu primeiro Relatório.

A sua elaboração não foi isenta de dificuldades, por várias razões de que se destacam:

- O seu caráter inovador, numa matéria necessariamente objeto de controvérsia entre os membros do próprio CRL;
- As dificuldades administrativas e financeiras, numa organização em fase de instalação;
- Os recursos humanos e financeiros muito limitados para a sua realização.

Começando pelas matérias administrativas, financeiras e de recursos é de assinalar que:

- Só em outubro foram aprovados o Orçamento e o Plano de Atividades;
- O carácter especial deste organismo levantou grandes dificuldades na definição das competências para autorização da despesa;
- O carácter necessariamente plurianual na realização do relatório só foi ultrapassado em dezembro de 2015.

Enunciam-se estas questões por considerar desejável que o Relatório relativo a 2016 venha a ser iniciado o mais cedo possível, de modo a poder ser concluído no primeiro trimestre de 2017.

Cumprir dar nota do apoio que o CRL recebeu dos dois Governos neste período, bem como do IEFP, I.P., de quem depende a cedência dos recursos humanos e financeiros.

Quanto à elaboração do Relatório, o processo foi aprovado, passo a passo, pelo CRL. Neste sentido, importa destacar:

- i. A decisão de haver um **Coordenador Científico** para acompanhar, apoiar e orientar a elaboração do relatório. A escolha recaiu sobre o Mestre da Universidade Católica Portuguesa Pedro Furtado Martins cuja dedicação, qualidade do trabalho e disponibilidade ultrapassaram todas as expectativas.
- ii. A decisão de constituir uma **Comissão Científica** de cinco membros, pertencentes à Comunidade Académica, com perspetivas à partida diferentes sobre a matéria.
A **Comissão** ficou constituída por:
 - António Monteiro Fernandes (ISCTE)
 - Daniel Bessa (Faculdade de Economia do Porto)
 - José João Abrantes (Faculdade de Direito da Univ. Nova de Lisboa)
 - Maria do Rosário Palma Ramalho (Faculdade de Direito da Univ. de Lisboa)
 - Pedro Romano Martinez (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa).

Para além dos contactos individuais, houve um total de três reuniões onde foi possível receber orientações e comentários, que se revelaram da maior utilidade para a realização do trabalho. É de salientar não só o alto nível científico das personalidades escolhidas, como também a disponibilidade e o trabalho totalmente *pro bono*. Nas reuniões participaram o Coordenador Científico, a Coordenadora Executiva e os Técnicos do CRL, tendo as mesmas sido orientadas pelo Presidente do CRL.

- iii. A equipa técnica constituída no CRL, que teve como elemento fundamental a Coordenadora Executiva, Dra. Paula Agapito, que constituiu com o Coordenador Científico uma equipa de excecional competência e dedicação.

Infelizmente na restante equipa técnica houve excessiva rotação, devido a novos desafios surgidos aos técnicos afetos ao CRL. De qualquer modo salientam-se os apoios técnicos recebidos na parte final do trabalho e o apoio técnico/informático presente desde a primeira hora, conforme consta da ficha técnica.

No plano do seu **conteúdo**, o Relatório foi discutido em sucessivas reuniões do CRL.

Assim:

- Foram aprovadas várias versões do **Roteiro**, sempre com a perspetiva de ter um relatório o mais completo possível, equilibrado no conteúdo (nomeadamente no âmbito patronal-sindical) e com informação relevante;
- Foi decidido que em virtude de ser o primeiro Relatório, haveria sempre a possibilidade de adaptação, nomeadamente tendo em conta as orientações do CRL, da Comissão Científica ou, individualmente, dos seus membros.

É neste quadro que se pode considerar que o Relatório responde à maioria das preocupações manifestadas, traduzido num equilíbrio global a assinalar.

No **plano metodológico**, foi definida uma Metodologia Final para aprovação deste Relatório:

- Esta introdução, sob a responsabilidade do CRL, discutida e aprovada no plenário, e sujeita neste a alterações;
- O Relatório sobre a negociação coletiva, da responsabilidade do Coordenador Científico e da Coordenadora Executiva do CRL e restante equipa técnica, ratificado em CRL.

Além disso, foi deliberado anexar ao Relatório:

- Os comentários individuais dos Membros do CRL que assim o entenderem;
- O Parecer Conjunto da Comissão Científica e as declarações de voto individuais (de quem entender emití-las).

Quanto ao Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016, considera-se que no curto prazo deverão ser tomadas decisões pelo CRL que permitam iniciar, quanto antes, a sua elaboração.

Relativamente a 2016, espera-se que haja melhores condições para a definição de eventuais estudos complementares a integrar no relatório e proceder, atempadamente, à encomenda dos mesmos.

Por fim, considera-se que este Relatório é uma base fundamental de partida para iniciar vários outros trabalhos da competência do CRL, alguns já aprovados. A título de exemplo salienta-se, ainda em 2016:

- Análise do sistema do diálogo e negociação coletiva na Holanda;
- Definição de indicadores anuais sobre a evolução da negociação coletiva;
- Apoio às ações de formação de negociadores, designadamente, as que sejam promovidas por associações de empregadores e sindicais;
- Implementação de um sistema de recolha de dados, para acompanhamento e monitorização da negociação coletiva.

Para finalizar, agradece-se a cooperação recebida de outros Organismos da Administração Pública, nomeadamente, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público; da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e o Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Lisboa, 30 de junho de 2016

Pelo CRL,

O Presidente



João Proença

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O presente texto inicia a série “Relatórios sobre a negociação coletiva” a publicar anualmente pelo Centro de Relações Laborais, cobrindo o universo de IRCT, negociais e não negociais, publicados em 2015. Inclui-se ainda a apresentação dos principais dados sobre a evolução da negociação coletiva nos dez anos anteriores a 2015 e uma breve análise da contratação coletiva na Administração Pública no corrente ano.
2. Começa-se por um breve enquadramento geral, dedicado ao contexto económico e normativo no qual se desenvolve a negociação coletiva. No primeiro recordam-se alguns dados sobre as principais variáveis macroeconómicas e no segundo registam-se as modificações mais recentes ocorridas no Ordenamento Jurídico suscetíveis de se repercutirem na negociação coletiva (capítulo II).
3. Na análise do período entre 2005 e 2015 (capítulo III) apresenta-se uma panorâmica geral sobre a contratação coletiva, numa abordagem essencialmente quantitativa, referenciando os principais dados relativos:
 - Ao número de convenções coletivas publicadas em cada ano e à respetiva abrangência, isto é, ao número de trabalhadores cobertos, quer pela totalidade das convenções em vigor quer pelas convenções publicadas nos diferentes anos. A este propósito verifica-se que o número de trabalhadores abrangidos por convenções em vigor é muito superior ao dos cobertos pelas convenções publicadas em cada ano. Esta diferença, que se dilatou muito a partir de 2011, indica, por um lado, que o número de convenções em vigor não diminui significativamente e, por outro, que uma percentagem relevante das convenções não é atualizada ou renovada periodicamente (n.º 3.2.1);
 - Às remunerações, matéria de importância fundamental na negociação coletiva mas que não se analisa em profundidade por ser tratada com desenvolvimento noutras publicações, designadamente nas publicações periódicas da DGERT. De qualquer modo, recordam-se alguns dos dados dessas publicações, de onde se conclui que nos primeiros anos (2005 a 2008) do período houve um crescimento da variação salarial nominal, seguida, nos anos subsequentes, por uma variação nominal decrescente. A variação salarial deflacionada apresenta valores bem inferiores, com taxas negativas desde 2013, ainda que apresentando sinais de recuperação em 2014 e 2015. Verifica-se também que o período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores tem tido uma evolução ascendente nos últimos anos,

- ultrapassando os 12 meses. Em 2009, esse período era de 13,7 meses; em 2010 de 15,9 meses, atingindo os 43,6 meses, em 2015 (n.º 3.2.2);
- Ao alargamento do âmbito de aplicação das convenções, quer por portarias de extensão quer através de acordos de adesão. Pela sua relevância é dada particular atenção às portarias de extensão e às implicações decorrentes das recentes alterações legislativas, que provocaram uma diminuição radical do número de portarias publicadas, que só em 2015 evidencia sinais de alguma recuperação (n.º 3.2.3);
 - À cessação de vigência das convenções, com a apresentação dos principais dados sobre os processos de caducidade de convenções ocorridos a partir de 2005, que deram origem à publicação de 41 avisos de caducidade. Estes registaram evolução irregular, que se explica, pelo menos em parte, pelas vicissitudes que o regime jurídico da caducidade das convenções sofreu após o Código do Trabalho de 2003 (CT 2003). Assim, até 2009, o número de avisos de caducidade publicados pela Administração do Trabalho em BTE foi inferior ao número de pedidos recusados, por se considerar que sempre que a convenção previsse que se manteria em vigor “até ser substituída por outra”, esta norma prevalecia, sob a norma legal. A mudança de regime decorrente do Código do Trabalho de 2009 explicou grande número de avisos publicados neste ano. A publicação de avisos diminuiu nos anos seguintes, mas aumenta em 2015. (n.º 3.2.4);
 - Aos processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho, incluindo a conciliação, a mediação e a arbitragem (n.º 3.3).
4. A análise revela que, embora o número de convenções publicadas em 2015 (138) tenha sido ligeiramente inferior ao registado em 2014 (152), cresceu significativamente o número de trabalhadores coberto por convenções. Este quase duplicou em relação a 2014 (de 246 643 para 490 377), superando os números registados em 2012 (327 622) e 2013 (241 539). No entanto, a abrangência das convenções publicadas em 2015 ainda está muito longe da alcançada nos anos anteriores, sendo cerca de um terço do número médio (1 495 952) registado no período de 2005 a 2011.
- Outra nota a destacar refere-se à relação entre a cobertura das convenções e o tipo das mesmas: em grande medida, é o número de contratos coletivos celebrados que determina a variação do número de trabalhadores cobertos. Assim aconteceu também em 2015, em que o acréscimo dos trabalhadores abrangidos por convenções resultou quase exclusivamente do aumento de contratos coletivos publicados neste ano.

5. A parte mais desenvolvida do relatório é dedicada à negociação coletiva em 2015 (capítulo IV), iniciando-se com uma apresentação dos dados gerais sobre o número de convenções publicadas e a respetiva cobertura (n.º 4.1), compreendendo também os instrumentos de alargamento de âmbito de aplicação das convenções (n.º 4.2).
6. Quanto às entidades outorgantes, destaca-se o elevado número de convenções paralelas (cerca de 35% do total das convenções do ano) e a ausência de situações de negociação, pelo lado dos trabalhadores, por entidades diversas das associações sindicais, ao abrigo da faculdade de delegação do art. 491.º, 3, do CT.
7. A distribuição por subtipo revela que a grande maioria (cerca de 70%) das publicações de 2015 corresponde a revisões parciais, havendo ainda um número significativo de revisões globais (quase 24%) e 9 primeiras convenções (representado 6.5% do total).
8. O apuramento do número médio de trabalhadores abrangidos por tipo de convenção (AC, AE ou CC), em 2015, evidencia que os contratos coletivos de trabalho têm uma cobertura muito superior à das restantes modalidades de convenções coletivas.
9. Foi em 2015 (n.º 4.2.1) que mais se fez sentir a influência da modificação do regime legal das portarias de extensão ocorrida em 2014, com o alargamento dos critérios para a emissão de portarias a possibilitar que o número de portarias no ano em análise (36) tenha mais do que duplicado em relação à média registada no período de 2011 a 2014. Ainda assim, este número está longe do que era usual nos anos anteriores, sendo pouco mais de um terço da média de portarias de extensão emitidas entre 2005 e 2010. Refira-se, porém, que esta redução acusa, em parte, a quebra verificada ao nível do número de IRCT negociais publicados anualmente. Outra nota distintiva de 2015 em relação aos anos anteriores respeita à redução da diferença entre o número de pedidos de emissão de portarias de extensão e o das portarias publicadas.

Quanto ao tempo que medeia entre a publicação da convenção e a emissão da portaria que promove a sua extensão, verifica-se que metade das portarias de 2015 foi emitida entre 4 e 5 meses após a publicação da respetiva convenção.
10. O conteúdo das convenções de 2015 foi objeto de dois tipos de análise: uma mais geral, em que se registaram, por grandes blocos temáticos, as matérias convencionadas (n.º 4.3.2); e outra mais desenvolvida, que incidiu sobre três grandes áreas, em que se procurou estudar matérias interligadas, de modo a que os núcleos temáticos apresentassem alguma coerência interna: âmbito de aplicação das convenções (geográfico, pessoal e temporal); tempo de trabalho, com enfoque nos regimes de flexibilização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados), do trabalho suplementar e de prevenção ou disponibilidade;

e matérias associadas à promoção das qualificações dos trabalhadores (formação profissional, estatuto do trabalhador-estudante e trabalho de menores) – n.ºs 4.3.3 a 4.3.5.

11. A escolha destas três grandes áreas deve-se às seguintes razões:

- O conhecimento do âmbito de aplicação das convenções, nas suas várias vertentes, afigura-se incontornável para compreender os instrumentos convencionais na sua essência e perceber o alcance de muitas das soluções vertidas no clausulado;
- Os tempos de trabalho constituem, a par das matérias remuneratórias, os conteúdos versados com maior frequência nas convenções coletivas, incluindo nas revisões parciais. Procurou-se também explorar as inter-relações e equilíbrios que cada convenção encontra na regulação dos vários institutos associados aos tempos de trabalho. Não sendo viável analisar todos os temas associados à matéria da duração e organização do tempo trabalho, selecionaram-se alguns que correspondem a novas formas de organização temporal do trabalho em que a lei concede um espaço assinalável de regulação à autonomia coletiva (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrados e regimes de prevenção), bem como um outro em que a intervenção da contratação coletiva assume tradicionalmente um papel decisivo (trabalho suplementar);
- O terceiro e último grupo incide sobre as qualificações, desde logo pela importância que ele reveste para a valorização dos trabalhadores, mas também pela possibilidade de promover análises complementares com o trabalho desenvolvido no relatório do Emprego e Formação Profissional, onde a matéria da formação profissional é estudada num outro prisma.

12. Da análise geral (n.º 4.3.2) destaca-se a preponderância das questões associadas às remunerações e outras prestações pecuniárias, à vigência das convenções e ao tempo de trabalho. Uma segunda nota respeita à ocorrência de matérias que apenas são tratadas nas primeiras convenções e nas revisões globais, como sejam as relativas à atividade sindical, direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores e poder disciplinar. Nas revisões parciais, além da expectável regulamentação das condições remuneratórias, nota-se alguma abertura à negociação das matérias conexas com a duração e organização do tempo de trabalho.

13. Da análise dos conteúdos relativos à aplicação das convenções (n.º 4.3.3) destacam-se os seguintes pontos:

- Quanto ao âmbito geográfico (n.º 4.3.3.1), predominam largamente as convenções de âmbito nacional, que representam quase 75% das convenções publicadas em 2015;
 - Em relação ao âmbito pessoal de aplicação (n.º 4.3.3.2), para além das menções necessárias à delimitação das relações individuais de trabalho cobertas pela convenção, encontraram-se algumas cláusulas sobre a adesão individual de trabalhadores não sindicalizados, por vezes com regulamentação das respetivas condições e efeitos, incluindo a obrigação de pagar uma contribuição pelos encargos com a negociação;
 - O âmbito temporal de aplicação (n.º 4.3.3.3) é regulado em quase todas as convenções, mesmo nas revisões parciais, ainda que com extensão muito variável, consoante os aspetos tratados, que incluem: o período de vigência, a renovação automática, os termos em que deve ser promovida a denúncia e revisão da convenção e, mais raramente, a sobrevivência e caducidade. O tempo que permaneceram sem alteração as convenções negociadas em 2015 foi inferior a 24 meses na maioria das situações (cerca de 58%), mas há uma percentagem significativa de casos em que esse período foi superior a 4 anos (um pouco mais de 28%);
 - Quanto ao período de vigência previsto nas convenções, prevalece a duração de 24 meses para o clausulado geral, prevendo a maioria das convenções um prazo autónomo de vigência para as tabelas salariais, quase sempre de 12 meses;
 - O estudo das cláusulas das poucas convenções (apenas 11) que se referem à caducidade e sobrevivência (n.º 4.3.3.4) revela que, em geral, seguem de perto o regime legal da matéria, com uma ou outra diferença quanto ao tempo mínimo de sobrevivência;
 - Especificamente sobre a caducidade, analisaram-se as situações a que se reportam os 7 avisos publicados em 2015, 4 dos quais se referem a acordos de empresa do sector dos transportes, sendo que, em todos os 7 casos, a iniciativa da promoção da caducidade partiu das entidades empregadoras;
 - Por fim, dá-se conta, pela sua relativa novidade, das poucas cláusulas (localizadas em apenas 3 casos) que versam sobre a aplicação, conjugada ou alternativa, de regras de diferentes convenções (n.º 4.3.3.5).
14. Relativamente aos temas estudados no domínio do tempo de trabalho, os regimes de flexibilização (adaptabilidade e/ou banco de horas) surgem em 36 convenções. A distribuição destas por subtipo mostra que a matéria é tratada em quase todas as primeiras convenções (7 em 9) e em cerca de metade das revisões globais, registando-

se uma tendência crescente do tratamento destes temas em relação aos dois anos precedentes (n.º 4.3.4.2).

15. Os regimes convencionais de adaptabilidade (n.º 4.3.4.3) não se afastam muito do regime legal, ainda que ocorram algumas particularidades, tais como:

- A exigência de acordo do trabalhador para a sujeição ao regime de adaptabilidade coletiva ou para um maior alargamento dos períodos de trabalho;
- O predomínio da fixação de limites máximos para o PNT inferiores aos consentidos por lei para a adaptabilidade por IRCT, fixando-se, as mais das vezes, esses limites em 2 horas diárias e 50 semanais;
- Também em relação ao período de referência para o apuramento do PNT em termos médios é raro as convenções utilizarem a duração máxima permitida por lei (um ano), havendo uma oscilação grande nas soluções consagradas, sendo o período de menor duração encontrado de 10 semanas;
- Quando os diferentes horários a praticar no período de referência não são fixados à partida, as convenções estabelecem o tempo de aviso prévio para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, acolhendo soluções variadas, que vão desde os 5 aos 15 dias, por vezes com previsão de pré-avisos de menor duração em situações de urgência;
- Algumas convenções excluem a possibilidade de aplicar o regime de adaptabilidade nos dias de descanso semanal;
- Para as situações em que os horários efetivamente praticados não permitiram respeitar a duração do PNT apurada em termos médios, em regra as convenções que regulam o ponto preveem o pagamento das horas não compensadas com acréscimos retributivos, quase sempre iguais aos devidos pelo trabalho suplementar;
- As condições para a extensão do regime de adaptabilidade a trabalhadores por ele não originariamente abrangidos e, no pólo oposto, as situações de isenção ou dispensa da sujeição a esse regime são outros dois pontos que surgem com alguma frequência nas convenções que tratam desta matéria, onde também ocasionalmente se encontram soluções diferentes ou complementares das consagradas na lei.

16. O banco de horas (n.º 4.3.4.4) é tratado em 25 das convenções de 2015, das quais a larga maioria (20) são contratos coletivos. Também aqui os regimes convencionais não se afastam muito dos traços gerais delineados na lei, com algumas especificidades dignas de nota. Assim:

- Algumas convenções exigem que o empregador fundamente o recurso ao trabalho em regime de banco de horas, indicando-se diversos motivos ou razões,

- ponto de que a lei não trata, havendo casos em que se admite que a utilização do banco de horas seja da iniciativa do trabalhador e por motivos do interesse deste;
- Por vezes exclui-se a prestação de trabalho em regime de banco de horas em dias de descanso semanal ou feriados;
 - Ao contrário do que ocorre com a adaptabilidade, para o banco de horas a maioria das convenções utiliza a duração máxima consentida por lei (4 horas diárias, 60 semanais e 200 anuais);
 - O período de compensação ou acerto do saldo de horas é fixado na generalidade das convenções, sendo a solução mais comum permitir que a compensação em tempo se realize até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente;
 - A antecedência requerida para avisar o trabalhador da necessidade de execução de horas em acréscimo é, as mais das vezes, fixada em 5 dias;
 - Quando o trabalho em acréscimo não for compensado em tempo encontram-se soluções variadas para a compensação em dinheiro. Nalguns casos prevê-se o pagamento de um acréscimo igual ao devido pela execução de trabalho suplementar. Noutros estipulam-se a valores diferentes, como por exemplo o pagamento das horas não compensadas com acréscimos de 50 ou de 100%. Ainda em matéria remuneratória, há convenções que consagram o direito do trabalhador auferir uma prestação específica pela simples sujeição ao regime de banco de horas, independentemente de o trabalho executado exceder o PNT;
 - Muito frequentes são as previsões convencionais que dão por compensadas as horas não trabalhadas quando o acerto não seja realizado no período de compensação por motivo alheio ao trabalhador e a obrigação de o empregador lhe fornecer periodicamente a respetiva conta corrente.
17. Os horários concentrados (n.º 4.3.4.5) são previstos em 3 das convenções de 2015, admitindo-se em todas a extensão da jornada diária até 4 horas. Para as situações de concentração do trabalho em 3 dias por semana prevê-se que o apuramento do PNT se faça num período de referência de 45 dias, tal como na lei, mas regista-se a ocorrência de um caso em que se admite que esse período seja estendido até 90 dias com o consentimento do trabalhador.
18. Os regimes de prevenção ou disponibilidade (n.º 4.3.4.6) correspondem a uma figura criada pela contratação coletiva, sem paralelo na lei, razão pela qual se analisou o ponto com maior profundidade, verificando-se ter sido versado em 13 das convenções de 2015, das quais 6 são convenções paralelas. Os traços mais usuais destes regimes podem resumir-se como segue:

- A natureza da matéria, intimamente ligada às exigências do processo produtivo ou à prestação de serviços públicos essenciais, leva a que seja tratada quase exclusivamente em convenções de empresa;
- Em regra, o regime é privativo de certas categorias de trabalhadores, cuja funções justificam que se mantenham contactáveis e disponíveis para, se necessário, prestarem trabalho fora do tempo normal de trabalho;
- Entre os direitos associados às situações de disponibilidade ou prevenção avulta a concessão de complementos remuneratórios, de configuração variável, e a assunção pelo empregador do dever de assegurar o transporte ou os custos com as deslocações em caso de chamada.

19. O trabalho suplementar (n.º 4.3.4.7) é um tema presente na quase totalidade das convenções coletivas. Regulam-no todas as primeiras convenções e as revisões globais publicadas em 2015 (com uma única exceção), bem como cerca de 22% das revisões parciais, centrado essencialmente em alterações remuneratórias. Os principais pontos dos regimes convencionais analisados são:

- A concretização ou desenvolvimento da fundamentação que a lei prevê para o recurso ao trabalho suplementar;
- A variedade de soluções quanto aos acréscimos devidos pela prestação de trabalho suplementar, que incluem a reprodução do atual regime legal, a consagração de valores idênticos aos que a lei estabelecia antes da diminuição ocorrida 2012 e a previsão de acréscimos substancialmente mais elevados;
- A imposição do dever de o empregador suportar acréscimos de despesas (como refeições e transportes) em que se pressupõe que o trabalhador tem de incorrer pela prestação de trabalho fora dos parâmetros temporais habituais;
- A relativa frequência de regras sobre a articulação entre o trabalho suplementar e o trabalho noturno ou o trabalho por turnos, bem como sobre a conjugação com os regimes de adaptabilidade e de banco de horas;
- A concretização das situações de dispensa de prestação de trabalho suplementar concedidas ou reconhecidas ao trabalhador (como motivos de saúde, direitos associados à parentalidade, ou trabalhador-estudante).

20. Dos temas ligados ao que se designou por promoção das qualificações dos trabalhadores (n.º 4.3.5), a formação profissional é o que encontra maior desenvolvimento nas convenções analisadas, ainda que apenas nas primeiras convenções e nas revisões globais (n.º 4.3.5.1). Neste domínio destaca-se (n.º 4.3.5.2):

- A relevância concedida por algumas convenções à formação profissional inicial, com diversos reflexos, quer no acesso a determinadas categorias profissionais,

- quer pela redução dos períodos de prática ou estágio exigíveis para o seu exercício;
- A importância da formação profissional, quer inicial quer contínua, para o exercício de profissões regulamentadas;
 - A valorização que algumas convenções concedem ao papel dos trabalhadores que exercem funções de formador no seio da empresa;
 - A previsão de soluções destinadas a regular os efeitos da frequência de ações de formação profissional nos tempos de trabalho;
 - A previsão do número mínimo de horas de formação contínua por ano, de acordo com o exigido pela lei;
 - E a consagração de deveres de permanência, na sequência de frequência de certas ações de formação quando financiadas pelo empregador.
21. O estatuto do trabalhador-estudante é versado essencialmente nas primeiras convenções e nas revisões globais, surgindo nas revisões parciais quando nestas são atualizadas cláusulas de expressão pecuniária que o integram (n.º 4.3.5.1). Os conteúdos encontrados (n.º 4.3.5.3) versam sobretudo sobre a flexibilização e redução dos tempos de trabalho com o intuito de conciliar os percursos académicos com a prestação do trabalho. Algumas convenções consagram deveres relacionados com o financiamento pelo empregador de parte das despesas conexas com a aquisição de materiais escolares. Solução frequente é a previsão da cessação de regalias associadas ao estatuto de trabalhador-estudante em caso de falta de aproveitamento.
22. O trabalho de menores (n.º 4.3.5.4) é tratado em cerca de 10% das convenções publicadas em 2015. Para além da clássica remissão para a lei ou da sua reprodução, total ou parcial, registam-se algumas soluções inovadoras ou que desenvolvem pontos também previstos na lei. Destas últimas salienta-se a proibição de contratação de menores encontrada em algumas convenções e a imposição de restrições mais apertadas do que as legais à admissão de menores ou à prestação de trabalho suplementar ou de trabalho noturno. Destaca-se ainda, pela originalidade, a previsão da obrigação de coordenação da marcação das férias dos trabalhadores menores com as dos respetivos pais ou tutores, mesmo que estes não prestem serviço na empresa.
23. O enquadramento normativo da negociação coletiva na Administração Pública (n.º 5.1) é diferente do regime aplicável às relações de trabalho sujeitas ao Código do Trabalho, por isso a parte do relatório dedicada a esta matéria é antecedida de uma breve explicação sobre aquele enquadramento, assinalando as principais etapas da evolução legislativa e as particularidades mais relevantes no confronto com o regime

laboral comum, designadamente, as atinentes ao tipo de convenções, à legitimidade das entidades com capacidade negocial, ao âmbito pessoal de aplicação das convenções e ao seu conteúdo (capítulo V).

24. A análise realizada, a partir dos dados recolhidos no *site* da DGAEP, foi exclusivamente de ordem quantitativa, incidindo sobre o período de 2009 a 2015 (n.º 5.2). Como aspetos mais relevantes assinalam-se:

- O número total de IRCT publicados foi de 534, das quais apenas 7 são acordos de adesão e a quase totalidade Acordos Coletivos de Empregador Público (521);
- Os anos de 2014 e 2015 concentram a esmagadora maioria das convenções (489), com 156 ACEP publicados em 2014 e 331 em 2015, havendo apenas um Acordo Coletivo de Carreira em cada um destes anos;
- Esta concentração ficou a dever-se à negociação da redução do período normal de trabalho para limites inferiores às 40 horas, duração que a lei fixou em 2013 e que o Tribunal Constitucional declarou ser passível de alteração por negociação coletiva. Esta decisão, proferida no final de 2013, aliada à posterior declaração de inconstitucionalidade (já em 2015) da norma que exigia a intervenção de representantes do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica, levou ao referido crescimento exponencial das convenções nos dois últimos anos do período analisado.

No que especificamente respeita a 2015 (n.º 5.3) destaca-se a clara repartição do ano em dois períodos, cuja fronteira temporal é o Acórdão do Tribunal Constitucional de outubro desse ano. Dos 331 ACEP, mais de 75% foram publicados nos três últimos meses do ano, todos eles versando sobre a duração do período normal de trabalho.

I. NOTA PRÉVIA

I. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do art. 3.º do DL n.º 189/2012, de 22 de Agosto⁵, no presente relatório analisa-se a negociação coletiva publicada em 2015, iniciando a série “Relatórios sobre a negociação coletiva” a publicar anualmente pelo Centro de Relações Laborais (CRL).

Apesar da designação⁶, a análise cobre o universo dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante o ano 2015, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). A limitação aos IRCT publicados no BTE implica que não se consideraram os IRCT cujo âmbito de aplicação se circunscreve às regiões autónomas (e que são publicados nos respetivos Jornais Oficiais)⁷.

II. Os dados recolhidos foram classificados de acordo com a nomenclatura utilizada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), tendo-se recorrido aos dados publicados no “Relatório Anual sobre Regulamentação Coletiva” daquela Direção-Geral, para proceder à classificação dos IRCT por sectores de atividade (CAE Rev. 3), bem como para estabelecer o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por cada IRCT⁸. Note-se, contudo, que relativamente ao último ponto há que ter em conta as diferentes realidades a que se reportam os dados sobre a cobertura dos IRCT, conforme se refere no local apropriado (*infra*, n.º 3.2.1 – I).

⁵ Em particular nas seguintes alíneas: Elaborar um relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva (d); Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização da negociação coletiva (f); Divulgar anualmente indicadores sobre a evolução da negociação coletiva (g).

⁶ Em rigor, o relatório refere-se à regulamentação coletiva anualmente produzida e não só à negociação coletiva, expressão mais adequada para designar os IRCT negociais. Mas como o termo é também usado num sentido mais amplo (ainda que menos preciso) e, sobretudo, porque a lei assim denomina o presente relatório, adotou-se essa designação.

⁷ As Regiões Autónomas encontram-se cobertas nas convenções cujo âmbito de aplicação geográfico é o território nacional, ver *infra* gráfico 13, Quadro 29.

Quanto à contratação colectiva na Administração Pública, os indicadores apresentados abrangem o universo da negociação colectiva aplicada às Regiões Autónomas.

⁸ Sublinha-se “potencialmente” porque não se pode assegurar que os dados de que se dispõe reflitam com rigor o número de trabalhadores efetivamente incluídos no campo de aplicação de cada convenção.

À semelhança da opção feita no mencionado relatório, não foi considerado o número de trabalhadores abrangidos pelos acordos de adesão e pelas portarias de extensão publicadas durante o período de referência.

A metodologia seguida neste relatório sobre o universo da negociação coletiva publicada em 2015 distingue-se dos estudos elaborados na década anterior, que se debruçaram sobre os conteúdos da contratação coletiva a partir de uma amostra representativa da negociação coletiva no período analisado. É o caso do “Livro Verde sobre as Relações Laborais”, 2006, e do estudo “Emprego, Contratação Coletiva de Trabalho e Proteção da Mobilidade Profissional em Portugal”, 2011, onde foi selecionada uma amostra de convenções, comportando apenas primeiras convenções e revisões globais⁹. Diferentemente, a base de análise do presente relatório inclui todas as convenções coletivas publicadas durante 2015, incluindo as revisões parciais, as quais representam um número significativo dos IRCT publicados (das 138 convenções coletivas publicadas em 2015, 96 correspondem a revisões parciais). Note-se, contudo, que nestes casos só foram tidos em conta os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores.

Também não foram tidos em conta os textos consolidados cuja publicação resulta apenas do cumprimento do disposto no art. 494.º, n.º 2, do CT¹⁰, uma vez que nestes casos não pode considerar-se que o texto global resulte da negociação coletiva realizada durante 2015.

Finalmente, não foram consideradas as publicações que correspondem apenas à integração em níveis de qualificação, porque não têm efeitos normativos nas relações de trabalho, visando tão-somente permitir a comparação das remunerações dos vários níveis profissionais, em termos estatísticos. Por razões óbvias, também não foram contabilizadas as meras retificações de IRCT.

III. Procurou-se fazer uma análise não apenas quantitativa mas também qualitativa, na medida das possibilidades consentidas pelos meios de que dispõe o CRL. Neste âmbito, realizaram-se dois tipos de análise: uma mais geral, registando, por grandes blocos temáticos, as diferentes matérias tratadas na contratação coletiva publicada (n.º 4.3.2) e

⁹ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: ANTONIO DORNELAS (COORD.)/ANTONIETA MINISTRO/FERNANDO RIBEIRO LOPES/MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA/PEDRO GALEGO E SÍLVIA CONDUTO SOUSA, “Livro Verde sobre as Relações Laborais”, 2006, pp. 99 ss. e ANTONIO DORNELAS (COORD.)/ANTONIETA MINISTRO/FERNANDO RIBEIRO LOPES/JOSÉ LUÍS ALBUQUERQUE /MARIA MANUELA PAIXÃO/NUNO COSTA SANTOS, “Emprego, Contratação Coletiva de Trabalho e Proteção da Mobilidade Profissional em Portugal”, 2011, pp. 50 e ss.

¹⁰ Artigo 494.º, 2, do CT: “A terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.”

outra direcionada para alguns temas ou matérias selecionadas, estudando os regimes convencionais coletivos adotados e procurando identificar as suas principais características (n.º 4.3.3 a 4.3.5).

Destaca-se, ainda, que a análise da contratação coletiva de 2015 seguiu abordagens diferentes consoante a profundidade do estudo realizado. Assim:

- Quando se referenciaram as matérias ou assuntos tratados em todas as convenções (cfr. Quadros 30 e 31) adotou-se uma perspetiva mais estática, em que os dados apresentados e os conteúdos referenciados se cingem, exclusivamente, ao período mencionado, não tendo sido possível fazer uma análise comparativa que assinalasse as diferenças em relação às soluções estabelecidas na convenção anterior;
- Nas matérias que foram objeto de uma análise mais aprofundada fez-se uma abordagem dinâmica, comparando as soluções alcançadas em 2015 com a disciplina antecedente, identificando as principais alterações. Dado o volume de trabalho e de tempo requerido para esta análise, a mesma foi preferencialmente adotada em relação às convenções que correspondem a revisões globais¹¹.

IV. Para a análise do conteúdo das convenções foi indispensável selecionar alguns temas ou matérias, uma vez que as limitações de tempo e, em especial, dos meios ao dispor do CRL não permitem que se analise aprofundadamente todo o conteúdo das convenções publicadas em 2015. Os temas selecionados foram os seguintes:

- *Aplicação das convenções*: cobrindo as cláusulas que definem o âmbito pessoal ou subjetivo, sectorial e geográfico, bem como o âmbito temporal de aplicação, analisando as regras relativas à eficácia e vigência da convenção, incluindo as que versam sobre a sobrevivência. Ainda a este propósito, indicam-se alguns casos de disposições que regulam a aplicação de convenções de diferentes níveis;
- *Tempo de trabalho*: analisando em especial os regimes convencionais de flexibilização da organização temporal do trabalho, aí incluindo as diferentes modalidades (adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados), o trabalho suplementar e a relação dos institutos anteriores com os horários por turnos e o trabalho noturno. Analisaram-se ainda os regimes de prevenção ou disponibilidade, matéria de que a lei não trata e em que, portanto, as convenções assumem um papel decisivo;
- *Temas associados à promoção das qualificações dos trabalhadores*: em que foram estudadas as cláusulas sobre formação profissional, o estatuto do trabalhador-

¹¹ Na parte dedicada à análise mais aprofundada de alguns regimes convencionais (4.3.3 a 4.3.5), quando as revisões parciais incidiam sobre aspetos parcelares de regimes estabelecidos em convenções de anos anteriores, verificaram-se também os conteúdos anteriores a 2015.

estudante e o trabalho de menores, cuja disciplina é as mais das vezes norteadas pela preocupação de assegurar a qualificação dos trabalhadores.

A escolha destas três grandes áreas deve-se às seguintes razões:

- O conhecimento do âmbito de aplicação das convenções, nas suas várias vertentes, afigura-se incontornável para compreender os instrumentos convencionais na sua essência e perceber o alcance de muitas das soluções vertidas no clausulado;
- Os tempos de trabalho constituem, a par das matérias remuneratórias, os conteúdos versados com maior frequência nos instrumentos convencionais, mesmo quando se trata de revisões parciais. Procurou-se também explorar as inter-relações e equilíbrios que cada convenção encontra na regulação dos vários institutos associados aos tempos de trabalho. Não sendo viável analisar todos os temas associados à matéria da duração e organização do tempo trabalho, seleccionaram-se alguns que correspondem a novas formas de organização temporal do trabalho em que a lei concede um espaço assinalável de regulação à autonomia coletiva (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrados e regimes de prevenção), bem como um outro em que a intervenção da contratação coletiva assume tradicionalmente um papel decisivo (trabalho suplementar);
- O terceiro e último grupo incide sobre as qualificações, desde logo pela importância que ele reveste para a valorização dos trabalhadores, e para o pleno exercício de várias profissões. E, por outro lado, pela possibilidade de promover análises complementares com o trabalho desenvolvido no relatório do Emprego e Formação Profissional, onde a matéria da formação profissional é estudada num outro prisma, potenciando, assim, leituras transversais sobre o tema.

Optou-se, por fim, por dedicar um ponto específico, à análise das remunerações, atenta a sua relevância na negociação coletiva. Todavia, uma vez que é matéria tratada noutras publicações¹², o tema é abordado de forma sintética.

Há um último capítulo dedicado à contratação colectiva na Administração Pública. Nele são sumariados os traços que distinguem o regime jurídico da negociação colectiva pública, da negociação colectiva privada e é feita uma análise, exclusivamente quantitativa, dos dados recolhidos no site da Direcção –Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP).

¹² Consultar DGERT, “Relatório sobre Regulamentação Coletiva Publicada no ano de 2015”, MTSSS, janeiro 2016, última edição - <http://www.dgert.msess.pt>.

II. ENQUADRAMENTO GERAL: CONTEXTO ECONÓMICO E NORMATIVO

A negociação coletiva é influenciada, entre outros fatores, pelo contexto económico e normativo subjacente, pelo que convém relembrar os aspetos mais marcantes que caracterizam o ano de 2015 nestes domínios, assim como da década precedente.

2.1 Contexto económico

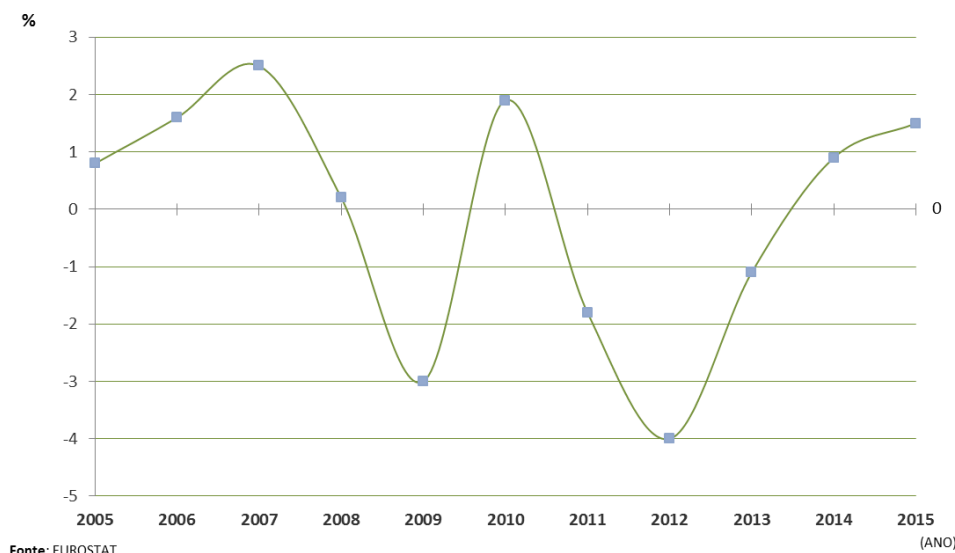
I. Em Portugal, a crise que se desencadeou a partir de 2008 traduziu-se em taxas de crescimento real negativas desde 2009 (exceto 2010) e que se acumularam em torno dos 8% até 2013. Em 2014 e 2015 a situação inverteu-se, registando-se um crescimento do PIB, que no ano a que se refere o presente relatório foi de 1,5 %.

Quadro 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2006-2015)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0,8	1,6	2,5	0,2	-3,0	1,9	-1,8	-4,0	-1,1	0,9	1,5

Fonte : EUROSTAT

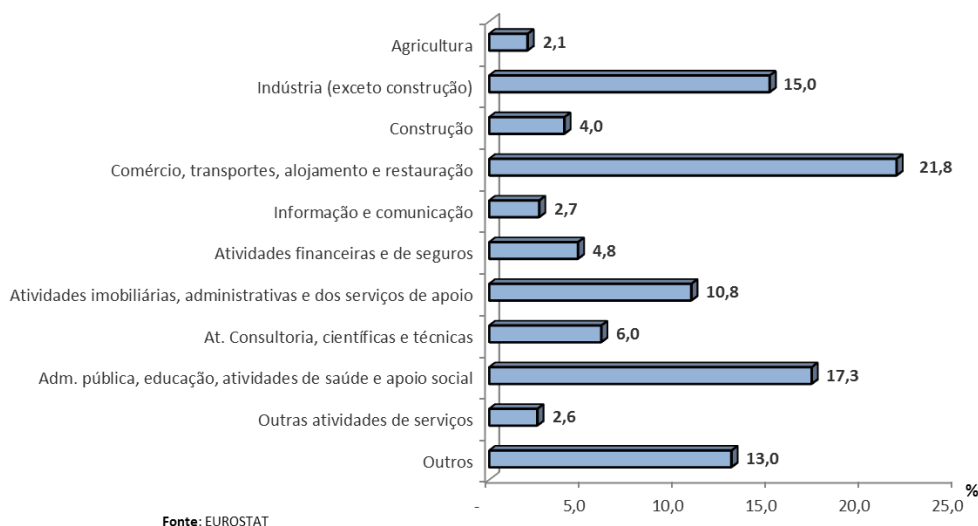
Gráfico 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2006-2015)



Relativamente à repartição sectorial da atividade económica, a percentagem do valor acrescentado bruto (VAB) na Agricultura situa-se em 2,1 %, em 2015, e aumentou ligeiramente durante a crise. A indústria, excluindo a construção, tem vindo a manter-se em torno de 15%. A percentagem do VAB da construção tem denotado uma quebra regular e generalizada ao longo do tempo. O resto é o sector terciário, com um peso

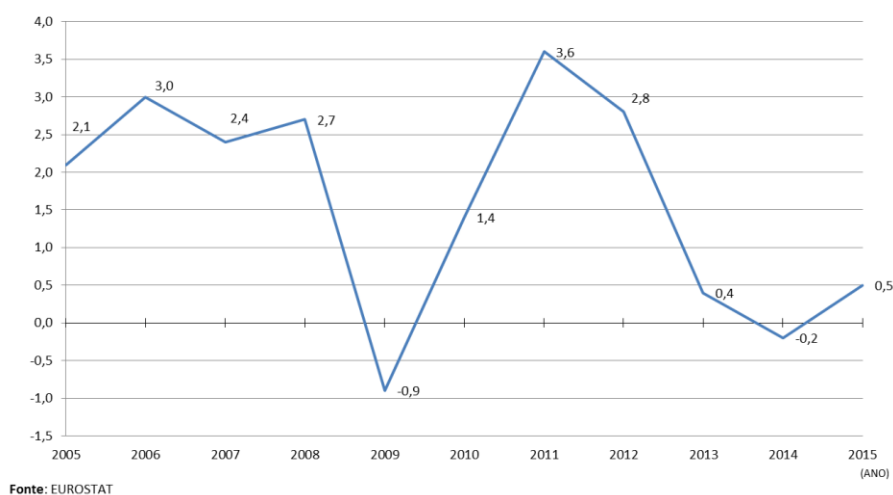
acentuado para o comércio, transportes, restauração e alojamento (21,8% em 2015), com natural influência da evolução do turismo. Já no terciário mais diretamente virado para o desenvolvimento empresarial (informação e comunicação e atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares), o seu peso relativo é claramente inferior.

Gráfico 2 - Valor Acrescentado Bruto (VAB) por sector de atividade, em 2015



II. Na economia portuguesa, no mesmo período, foi a seguinte a evolução do índice de preços no consumidor:

Gráfico 3 - Evolução do índice de preços no consumidor - taxa de inflação (%) (2005-2015)



III. No que respeita à estrutura empresarial, os dados obtidos a partir dos “Quadros de Pessoal”, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), estão publicados até 2014, não havendo ainda informação disponível para o ano de 2015. Em 2014 o total de empresas que responderam aos Quadros de Pessoal foi de 270.181, mais 4.321 do que no

ano anterior, o que traduz uma inversão da tendência decrescente que se verificava desde 2008.

Quadro 2 - Evolução do número de empresas (2005-2014)

Continente

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
N.º de Empresas	328.230	330.967	341.720	343.663	336.378	282.031	281.015	268.026	265.860	270.181

Fonte: GEP / GEE

O quadro seguinte, reportado a 2014, evidencia a predominância das micro (85%) e pequenas empresas (13%), particularmente expressiva no sector Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (CAE-G) e no Alojamento, restauração e similares (CAE-I). Em termos relativos os sectores com maior número de empresas volta a ser o comércio (CAE-G), seguido das Indústrias transformadoras (CAE-C).

Quadro 3 - Número de empresas por atividade e dimensão (Quadros de Pessoal - 2014)

Continente

ESCALÕES DE DIMENSÃO		1 - 9	10 - 49	50 - 99	100 e +	TOTAL
ACTIVIDADES (CAE - REV.3)		Pessoas	Pessoas	Pessoas	Pessoas	
TOTAL		229.784	33.789	3.742	2.866	270.181
A	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA	11.961	1.005	61	36	13.063
B	INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	358	184	13	9	564
C	INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	21.986	8.695	1.277	937	32.895
D	ELECTRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO	148	33	6	6	193
E	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO, GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO	374	172	40	51	637
F	CONSTRUÇÃO	23.559	3.654	246	162	27.621
G	COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	66.245	7.106	526	331	74.208
H	TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	9.038	1.303	137	154	10.632
I	ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	27.960	2.879	214	109	31.162
J	ACTIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	3.782	645	94	116	4.637
K	ACTIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	3.217	310	74	74	3.675
L	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	6.062	242	16	5	6.325
M	ACTIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	19.714	1.498	116	98	21.426
N	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO	5.984	1.058	146	250	7.438
O	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA	260	312	20	7	599
P	EDUCAÇÃO	2.826	764	128	84	3.802
Q	ACTIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	11.272	2.681	495	339	14.787
R	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPECTÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	2.725	305	30	27	3.087
S	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	12.302	939	103	71	13.415
U	ACTIV. DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	11	4	0	0	15

Fonte : GEE/GEP, Quadros de Pessoal (Outubro de 2014)

IV. Segundo o Inquérito ao Emprego do INE, em 2015 a população total cifrou-se em 9.831,1 milhares de indivíduos, a população ativa em 4.941,1 milhares e a população empregada em 4.329,6 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem representavam

81,5% da população empregada¹³. Como se sabe, a população desempregada aumentou progressivamente entre 2005-2014. E entre 2009 e 2013, registou-se a evolução da população empregada e desempregada de forma assimétrica: evolução decrescente do número de trabalhadores empregados e evolução crescente dos desempregados, conforme ilustra o quadro seguinte:

Quadro 4 - Evolução do número de Empregados/Desempregados (2005-2015)

(milhares)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
População Empregada	4819,9	4849,2	4862,5	4880,0	4731,5	4661,3	4515,8	4333,5	4221,4	4286,1	4329,6
População Desempregada	403,8	409,4	427,0	403,7	499,3	573,1	656,1	794,4	811,0	686,5	611,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - mudança de série em 2011

V. No presente relatório a análise centra-se na contratação coletiva promovida no âmbito de dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores registados pelas empresas no Relatório Único¹⁴, cuja contratação coletiva se enquadra no Código do Trabalho; e os trabalhadores no âmbito da Administração Pública, cuja contratação coletiva é regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Por esse motivo, os quadros seguintes apresentam a evolução quantitativa desses dois universos.

Assim, relativamente à evolução do número de trabalhadores por conta de outrem - TCO - (Quadros de Pessoal), regista-se uma diminuição desde 2009 e uma recuperação em 2014.

Quadro 5 - Número de TCO recolhidos nos Quadros de Pessoal (2005-2014)

Continente

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total de TCO	2.738.739	2.765.576	2.848.902	2.894.365	2.759.400	2.599.509	2.553.741	2.387.386	2.384.121	2.458.163

Fonte : GEE/GEP, Quadros de Pessoal (Outubro 2014)

Relativamente ao emprego público, e segundo dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, a evolução foi a seguinte:

¹³ Segundo o INE, o conceito de população empregada abrange também os trabalhadores por conta própria e o conceito de trabalhadores inclui também os trabalhadores da Administração Pública.

¹⁴ Dados divulgados pelo GEP na edição anual "Quadros de Pessoal" (disponíveis até 2014).

Quadro 6 - Emprego no sector das administrações públicas por subsector (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Administração Central ^(*)	562.136	540.262	519.461	505.989	509.915
Adm. Reg. Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777
Adm. Reg. Madeira ^(*)	22.752	22.324	21.822	21.261	20.829
Administração Local	124.409	119.321	115.776	111.324	110.044
Total	727.629	699.828	674.661	656.056	658.565

Fonte: DGAEP (informação disponível no site em 20.05.2016 - <http://www.dgaep.gov.pt/>)

(*) Inclui os trabalhadores afetos aos Fundos correspondentes da Segurança Social.

(Dados disponíveis a partir de 2011)

2.2 Contexto normativo

I. Registam-se neste ponto as principais alterações ocorridas no Ordenamento Jurídico, suscetíveis de terem maior repercussão, direta ou indireta, na negociação coletiva. Têm-se em vista não apenas as modificações legislativas, mas também as decorrentes de decisões judiciais com impacto no Ordenamento jus-laboral, como sucede com os Acórdãos do Tribunal Constitucional e, ainda que em menor medida, com decisões do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e de outros tribunais superiores sobre pontos relevantes do Direito da negociação coletiva.

Uma vez que os efeitos das modificações legislativas não são imediatos, havendo um natural distanciamento entre a entrada em vigor daquelas e os seus reflexos na prática, considerou-se oportuno dar conta não apenas das alterações ocorridas em 2015, ano a que se reporta o presente Relatório, mas também das verificadas em 2014. Adicionalmente, mencionam-se as restrições impostas à contratação coletiva no sector público empresarial, cujos efeitos, embora remontem a 2011, ainda hoje se mantêm.

II. Quanto à legislação, em 2015 não houve modificações com relevo para a matéria em apreço¹⁵.

Já em 2014 cumpre referir a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, diploma que modificou disposições do Código do Trabalho (CT)¹⁶ diretamente relevantes para a negociação coletiva. Assim, foi alterado o artigo 501.º do CT, diminuindo-se os prazos aí fixados relativos à caducidade das cláusulas convencionais que façam depender a cessação da vigência da convenção da substituição por outro IRCT e aos períodos de sobrevivência das convenções denunciadas. Ao mesmo tempo, previu-se a possibilidade de suspensão do prazo de sobrevivência em caso de interrupção do processo negocial por período superior

¹⁵ Com efeito, os diplomas que alteraram o Código do Trabalho em 2015 não versaram sobre questões conexas com a contratação coletiva. Referimo-nos à Lei n.º 28/2015, de 14 de abril (8.ª alteração ao CT), que modificou o art. 24.º, sobre igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, e à Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro (9.ª alteração do CT), que reforçou alguns direitos da maternidade e paternidade.

¹⁶ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

a 30 dias. O mesmo diploma consagrou a figura da suspensão temporária da aplicação da convenção coletiva a empresas em situações de crise empresarial.

As alterações da Lei n.º 55/2014 não se refletiram diretamente na contratação coletiva publicada em 2015, não havendo notícia de convenções que referenciem ou remetam para as novas disposições que esse diploma introduziu no artigo 502.º do CT¹⁷. Já no que respeita ao regime de sobrevivência, algumas convenções adotaram os prazos mais reduzidos que decorreram da alteração da lei (*infra*, n.º 4.3.3.4).

III. Modificação de especial relevância – e que por isso justifica uma menção mais desenvolvida – foi a que ocorreu no regime da emissão das portarias de extensão, verificada em 2014 mas com impacto significativo em 2015. Reportamo-nos à alteração estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 43/2014, de 27 de junho, que introduziu um importante fator flexibilizador da extensão.

Recordando os pontos essenciais, lembra-se que as condições para a emissão de portarias de extensão estavam (como ainda estão) genericamente referenciadas nos art.s 514.º, 2, 515.º e 516.º do CT, onde se estabelece um regime assente no poder discricionário (ainda que justificado) do Governo emitir a portaria, sem condicionar a extensão à solicitação das entidades signatárias da convenção nem à sua representatividade. Contudo, em 2012, e na sequência de um compromisso assumido no Memorando de Entendimento assinado entre o Estado Português e a Troika¹⁸, foi publicada a RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, que estabeleceu critérios para a emissão de portarias de extensão, condicionando-a a um princípio de pedido¹⁹ e a exigências de representatividade do lado do empregador. Assim, passou a exigir-se - ponto 1, c) da RCM n.º 90/2012 - que a parte empregadora signatária tivesse ao serviço pelo menos 50% dos trabalhadores do sector em causa, salvo em duas situações, em que o pedido de extensão tem um âmbito pessoal limitado:

¹⁷ A este propósito vale a pena dar notícia de duas situações de suspensão temporária de cláusulas convencionais coletivas ou com efeitos próximos da suspensão, ambas de 2014. A primeira encontra-se nos AC celebrados com sociedades do grupo BCP: AC BCP e outros/FEBASE e AC BCP e outros/FSIB, ambos no BTE 12/2014, de 29 de março. A segunda surge no CC ANF - Associação Nacional de Farmácias/SNF – Sindicato Nacional de Farmácias - BTE 4/2014 e BTE n.º 48/2014, e tem contornos particulares e mais limitados, não se referindo diretamente à suspensão temporária de cláusulas da convenção, mas a acordos individuais de redução da remuneração.

¹⁸ Mais exatamente, no n.º 4.5 – ii, do chamado “Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica”, subscrito a 17 de Maio de 2011 pelo Governo Português, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia.

¹⁹ A emissão tem de ser requerida por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes da convenção a estender – Ponto 1, a), da RCM.

- No caso de o requerimento excluir do âmbito de aplicação da extensão da convenção as micro, pequenas e médias empresas - ponto 1, d) da RCM n.º 90/2012;
- E se a extensão for solicitada apenas para as relações de trabalho existentes entre empregadores ou empregadores filiados na parte empregadora subscritora da convenção coletiva e trabalhadores ao seu serviço não filiados em associação sindical – cfr. ponto 1, b) – v), da RCM n.º 90/2012.

É comumente aceite que estes requisitos foram a principal causa da acentuada queda do número de portarias de extensão emitidas após 2011 (ver *infra*, n.º 3.2.3), facto que terá estado na origem da alteração do regime, estabelecida na RCM n.º 43/2014, de 27 de junho, que flexibilizou os requisitos da extensão. Assim, a representatividade da parte empregadora passou a poder ser assegurada através do preenchimento de um de dois requisitos:

- Ter ao serviço da estrutura representada direta ou indiretamente, pelo menos, 50% dos trabalhadores do sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido (requisito que já era exigido na versão de 2012) - ponto 1, c) – i), da RCM n.º 43/2014;
- O número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas (novo requisito, introduzido em 2014) - ponto 1, c) – ii), da RCM n.º 43/2014.

Esta modificação alargou significativamente as possibilidades de extensão de convenções sempre que as associações de empregadores outorgantes representem a percentagem acima indicada de micro, pequenas e médias empresas, tendo tido evidentes reflexos na prática, como se pode ver pelos dados adiante referidos (cfr. *infra*, n.º 3.2.3).

IV. A negociação coletiva no sector público empresarial foi também objeto de legislação relevante, com impacto significativo na contratação coletiva a partir de 2011. O art. 39.º-A da Lei do Orçamento do Estado para 2011 impôs a sujeição das relações de trabalho do sector público empresarial à disciplina legal própria dos trabalhadores em funções públicas quanto aos regimes do subsídio de refeição e das deslocações em serviço e quanto à remuneração por trabalho suplementar e por trabalho noturno. Essa imposição consta hoje do artigo 18.º do regime jurídico do sector público empresarial, aprovado pelo DL n.º 133/2013, de 3 de outubro, e exclui a possibilidade de os instrumentos de regulamentação coletiva afastarem ou modificarem as soluções decorrentes daquele regime.

Uma vez que as matérias em causa são usualmente tratadas nas convenções coletivas de trabalho, certamente que a medida em apreço teve reflexos relevantes na negociação

coletiva desde 2011. Porém, não foi possível apurar o seu impacto efetivo a partir das convenções coletivas publicadas. Em relação ao ano de 2015, único em que foi viável analisar os conteúdos convencionais, regista-se a previsão de regras especificamente destinadas a regular matérias excluídas do âmbito do direito de contratação coletiva para o caso de essa exclusão ser eliminada²⁰.

V. No plano da jurisprudência, cumpre destacar o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015, de 7 de outubro de 2015, que declarou a inconstitucionalidade do art. 364.º, n.º 3, alínea b) e do n.º 6, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Considerou-se que violava o princípio da autonomia local a atribuição aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública da legitimidade para celebrar e assinar acordos de empregador público no âmbito da administração autárquica. Deste modo excluiu-se a intervenção do Governo como parte contratante nos acordos coletivos de âmbito autárquico, possibilitando-se que os mesmos fossem celebrados, pelo lado dos empregadores, apenas por entidades autárquicas.

Esta decisão – conjugada com a solução acolhida no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 794/2013, de 21 de novembro de 2013, em que se afirmou a admissibilidade da diminuição do período normal de trabalho através de acordos coletivos de trabalho – foi um dos fatores que contribuiu para o significativo aumento da negociação coletiva no âmbito das relações de emprego público (*infra*, capítulo V).

VI. Ainda quanto à jurisprudência, mas agora dos tribunais comuns e reportando apenas decisões dos tribunais superiores proferidas em 2015 que versaram sobre problemas gerais do Direito da negociação coletiva, destacam-se os seguintes acórdãos:

- Acórdão do STJ de 22 abril 2015 (Prc. 1220/13, PINTO HESPANHOL²¹) - decisão que versa sobre a aplicação no tempo da regra do CT (art. 501.º, 1), que prevê a caducidade das cláusulas de convenções coletivas que façam depender a cessação da respetiva vigência da sua substituição por novo IRCT, bem como sobre o regime transitório fixado no art. 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12.02;
- Acórdãos do STJ de 25-03-2015 (Prc. 3243/11, ANTÓNIO LEONES DANTAS) e de 01-10-2015 (Prc. 4156/10, MELO LIMA) – decisões proferidas em ações de interpretação de cláusulas de convenção coletiva (nos termos dos art.s 183.º a 186.º do Código de Processo do Trabalho), que reafirmam a tese predominante segundo a qual “na

²⁰ AE RTP / FE e outros – BTE 36/2015 (cl. 46.ª- A), onde se prevê a obrigação de negociar os acréscimos devidos por trabalho suplementar “logo que cessem as restrições legais imperativas atualmente em vigor”, consagrando-se desde logo os valores mínimos a praticar após a eliminação daquelas restrições.

²¹ As decisões judiciais são referenciadas pela data, número de processo e nome do relator, podendo ser consultadas em www.dgsi.pt.

interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no art. 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros”;

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26-05-2015 (Prc. 31/12, RUI PENHA) – em que se analisam os efeitos decorrentes da caducidade da convenção coletiva de trabalho, designadamente em questões relacionadas com categorias profissionais, retribuição e encerramento da empresa na época de Natal.

III. DADOS GERAIS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ANO DE 2015 E SUA EVOLUÇÃO NOS DEZ ANOS ANTERIORES

3.1 Período temporal considerado

Para analisar a evolução da negociação coletiva no ano de 2015 é necessário comparar a situação deste ano com a ocorrida em anos anteriores, pois só desse modo é possível verificar a evolução registada, isto é, quais as mudanças e desenvolvimentos ocorridos no ano em análise por contraposição aos anteriores. Para tanto optou-se por considerar os dez anos anteriores a 2015, ou seja, o período entre 2005 e 2015.

A escolha justifica-se, por um lado, por a inclusão de dados a partir de 2005 possibilitar uma visão da negociação coletiva desenvolvida num contexto anterior à crise económica vivida após 2009 e, portanto, sem as limitações e restrições decorrentes desta. Por outro lado, abrangem-se os anos subsequentes à revisão do CT - que, entre outros aspetos, visou aumentar o espaço de atuação da autonomia coletiva - e as múltiplas intervenções legislativas ocorridas na sequência do *Memorando de Entendimento* e do *Programa de Estabilidade Económica e Financeira*, algumas das quais se repercutiram diretamente na negociação coletiva, designadamente, pela imposição de limites à negociabilidade de certas matérias e à emissão de portarias de extensão.

Acresce que também nesses anos foram celebrados diversos acordos em sede de concertação social com relevo para a matéria da negociação coletiva: o Acordo (Bilateral) entre as confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Dinamização da Contratação Coletiva, de 7 de janeiro de 2005; o Acordo Tripartido para um novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal, de 25 de junho de 2008; o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011; o Acordo Tripartido Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012²². Em todos eles a dinamização da negociação coletiva pontifica como um objetivo central dos acordos e em dois deles assume-se como fim predominante, pelo que se afigurou relevante tentar perceber em que medida esses objetivos tiveram tradução prática.

²² Todos disponíveis no site do Conselho Económico e Social (CES), www.ces.pt.

3.2 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2015 e nos 10 anos anteriores

3.2.1 Evolução da negociação coletiva e da cobertura por IRCT negociais

I. Recolhem-se neste ponto dois tipos de dados: os relativos aos IRCT publicados em cada ano do período considerado e os referentes aos IRCT em vigor em cada um desses anos.

Os elementos relativos aos IRCT publicados (Quadros 7 e 8 e Gráfico 4) têm como fonte os dados recolhidos pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, cuja informação tem por base a informação constante nos quadros de pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP), nas bases de dados da DGERT e aquela que é prestada pelos próprios outorgantes. Por isso, os dados relativos à cobertura das convenções não se esgotam na informação obtida a partir da indicação que as convenções coletivas são obrigadas a fazer quanto à “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” - art. 492.º, n.º 1, g), do CT. Naturalmente, esta indicação não corresponde necessariamente ao número efetivo de trabalhadores abrangidos, até porque, as mais das vezes, é referenciado 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 signatárias.

Já os dados atinentes aos IRCT em vigor (Quadros 9 e 10) provêm atualmente do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e assentam nos Quadros de Pessoal²³. Atendendo a que os Quadros de Pessoal discriminam os IRCT que são aplicados pelos empregadores, estes dados permitem uma aproximação válida ao universo dos IRCT em vigor ou, pelo menos, ao universo dos IRCT que, na prática, estarão a ser aplicados. Note-se que neste caso as indicações relativas à cobertura das convenções já contemplam as situações em que a sua aplicação decorre de portarias de extensão ou acordos de adesão. E também é de admitir que em alguns casos a aplicação da convenção resulte da prática seguida pelo empregador e não de uma obrigação decorrente da outorga da convenção pelo mesmo ou pela associação de empregadores que o representa ou da efetiva existência de uma portaria de extensão.

Não obstante as diferenças entre os dados relativos aos IRCT publicados e em vigor, afigurou-se conveniente dispor de ambas as informações, pois a sua conjugação (ainda que deva sempre ser feita com especial cautela) permite ter uma visão mais completa e integrada da regulamentação coletiva de trabalho.

²³ Por isso não cobrem o ano de 2015, uma vez que, como se referiu, os Quadros de Pessoal reportam a situação verificada no ano anterior ao da sua entrega. ver www.gep.msess.gov.pt.

II. O ponto é especialmente relevante no que respeita à cobertura ou abrangência das convenções coletivas, uma vez que a acentuada diminuição das convenções publicadas nos últimos anos (de 252 convenções em 2005 passou-se para 152 em 2014 – cfr. Quadro 7), com a inerente redução do número de trabalhadores *potencialmente* abrangidos pelas mesmas (que diminui de 1 074 029 em 2005 para 246 643 em 2014 – cfr. Quadro 8), não se reflete do mesmo modo nos IRCT em *vigor*. Com efeito, muito embora se registre uma diminuição do número de trabalhadores abrangidos pelas convenções vigentes em cada ano (de 2.321.863 em 2005 passou-se para 1.979.197 em 2014 – cfr. Quadro 9), a redução é muito inferior à que ocorreu quanto às convenções publicadas.

Quanto ao número de IRCT negociais em vigor (Quadro 10), os dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) apontam para um contínuo aumento (entre 450 em 2005 e 668 em 2014), ao passo que o número de convenções publicadas em cada ano (Quadro 7) sofre acentuada diminuição: de 252 em 2005 passou-se para 152 em 2014, com números bem mais baixos em 2012 (85) e em 2013 (94). Julga-se que esta diferença se explica, em grande parte, pelo facto de a generalidade das convenções se manter em vigor, ainda que sem atualização.

Aliás, atenta a diminuição do número de trabalhadores por conta de outrem²⁴, e mesmo descontando as imprecisões que sempre poderão existir nas indicações constantes dos Quadros de Pessoal²⁵, não será arriscado dizer que a cobertura dos IRCT que se mantêm em vigor não sofreu um declínio significativo. Questão diferente é a da atualização ou renovação dos conteúdos negociais. A acentuada diminuição das convenções publicadas, não acompanhada de correspondente redução dos IRCT em vigor, indica que uma percentagem significativa das convenções não é atualizada periodicamente.

Quadro 7 - Convenções publicadas entre 2005 e 2015 (por tipo)

Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CC	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65
AC	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20
AE	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53
Total	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138

Fontes: DGERT / BTE online

²⁴ Cfr. Quadro 5, Número de TCO recolhidos nos Quadros de Pessoal (2005-2014), supra (n.º 2.1.).

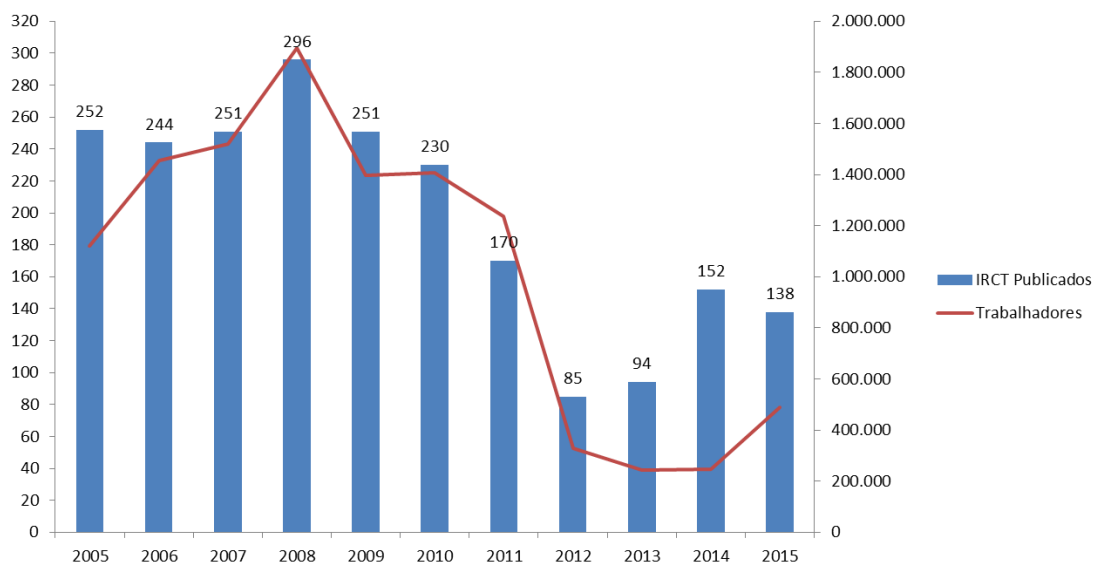
²⁵ Desde logo porque em alguns casos não é fácil determinar qual ou quais as convenções coletivas que o empregador deve observar, sobretudo quando não estiverem filiados em associações de empregadores e no caso de micro e pequenas empresas.

Quadro 8 - Trabalhadores abrangidos por Convenções publicadas entre 2005 e 2015 (por tipo)

Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CC	1.015.976	1.343.643	1.430.660	1.778.216	1.299.371	1.309.267	1.160.080	291.068	197.017	214.603	446.025
AC	68.748	73.390	58.233	47.232	59.902	64.455	52.737	26.645	27.104	19.596	21.728
AE	36.748	37.267	32.384	69.398	37.952	33.344	24.102	9.909	17.418	12.444	22.624
Total	1.121.472	1.454.300	1.521.277	1.894.846	1.397.225	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377

Fontes: DGERT / BTE online

Gráfico 4 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores abrangidos entre 2005 e 2015

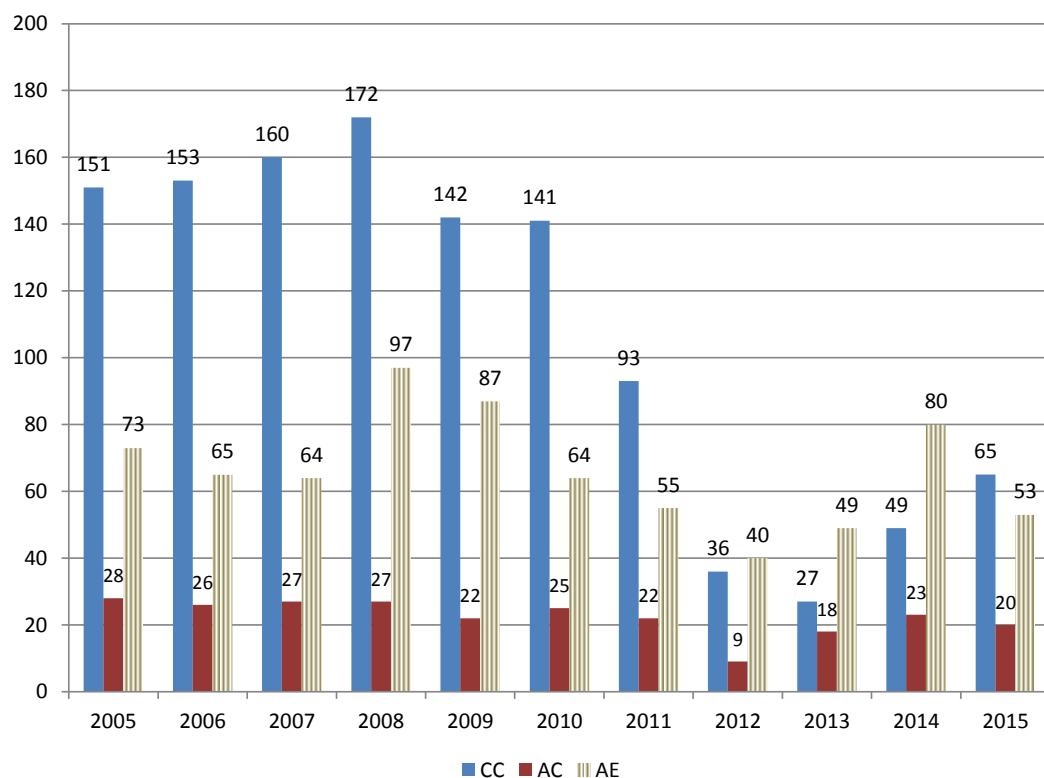


Fonte: DERT / DGERT

O gráfico apresenta a evolução da contratação coletiva e da respetiva cobertura, sendo de realçar a queda abrupta dos anos 2012/2013, que coincide com parte do período de vigência do *Memorando de Entendimento*. A partir de 2014 regista-se uma lenta recuperação. A evolução positiva no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos em 2015 deve-se ao aumento do número de contratos coletivos de trabalho no conjunto de IRCT negociais, espelhado no gráfico seguinte²⁶.

²⁶ Consultar DGERT, “Relatório sobre Regulamentação Coletiva Publicada no ano de 2015, MTSSS”, janeiro 2016, pp. 4; e DGERT, “Relatório sobre Regulamentação Coletiva Publicada no ano de 2014, MESS”, janeiro 2015, pp. 4 - <http://www.dgert.msess.pt>

Gráfico 5 - Evolução do nº de Convenções publicadas entre 2005 e 2015 (por tipo)



O quadro sobre o tipo de IRCT, que reflete o nível de negociação predominante nos últimos 10 anos, dá nota de uma alteração qualitativa desse nível. A preponderância da negociação sectorial, traduzida no número elevado de contratos coletivos até 2011, é interrompida pelo aumento da negociação ao nível da empresa, através do aumento do peso relativo dos acordos de empresa. Estes, embora tenham também diminuído, passaram a constituir uma percentagem maior das convenções publicadas. Em 2015, a negociação coletiva sectorial parece começar a retomar o seu espaço tradicional, pese embora com valores inferiores aos registados em 2009, 2010 ou, até, 2011.

Quadro 9 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos abrangidos por IRCT^(*) (2005-2014)

CONTINENTE

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL	2.491.459	2.483.256	2.571.509	2.619.081	2.496.810	2.392.229	2.334.202	2.142.249	2.125.264	2.185.093
Contrato Colectivo (CC)	2.144.996	2.138.323	2.212.496	2.245.485	2.122.553	2.035.142	1.979.526	1.775.773	1.752.648	1.802.130
Acordo Colectivo (AC)	84.076	85.893	87.612	87.034	86.886	92.357	92.459	97.097	97.694	97.038
Acordo de Empresa (AE)	92.791	86.701	89.345	91.209	93.784	92.554	89.124	82.486	80.074	80.029
Total (CC+AC+AE)	2.321.863	2.310.917	2.389.453	2.423.728	2.303.223	2.220.053	2.161.109	1.955.356	1.930.416	1.979.197
Portaria de Reg. de Trabalho (PRT) ^(**)	169.596	172.339	182.056	195.353	193.587	172.176	173.093	186.893	194.848	205.896

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal (Quadro 19 - Ficheiro "seriesqp_2002_2013.xls" e Quadro 127 - Ficheiro "qp2014pub.xls")

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

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

Quadro 10 - Total de IRCT referenciados no Relatório Único (por ano)^(*) (2005-2014)

CONTINENTE

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL	465	465	590	579	581	473	461	612	687	682
Contrato Colectivo (CC)	255	257	323	320	318	259	247	377	418	411
Acordo Colectivo (AC)	46	46	64	56	55	53	45	48	56	51
Acordo de Empresa (AE)	149	148	183	185	189	146	155	173	197	206
Total (CC+AC+AE)	450	451	570	561	562	458	447	598	671	668
Portaria de Reg. de Trabalho (PRT) ^(**)	15	13	17	15	16	14	13	13	15	13
Portaria de Condições de Trabalho (PCT)	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Regulamentos de Condições mínimas (RCM) ^(**)	-	1	3	3	3	-	-	-	-	-
Total (PRT+PCT+RCM)	15	14	20	18	19	15	14	14	16	14

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal (Quadros: 133 (2010 a 2014) ; 150 (2007 a 2009) ; 129 (2006) e 127 (2005) - Ficheiros "qp20xxpub.xls")

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

(**) As Portarias de Regulamentação do Trabalho (PRT) e os Regulamentos de Condições Mínimas (RCM) são atualmente designados por Portarias de Condições de Trabalho (PCT).

Importa explicitar que o aumento do número de IRCT registados a partir de 2012 resulta, tão-somente, da alteração da metodologia, provocada pelo modo de contagem das convenções paralelas, isto é, convenções cujo conteúdo é essencialmente idêntico, celebradas com as mesmas entidades do lado dos empregadores, para o mesmo sector de atividade e com o mesmo âmbito profissional, que apenas se diferenciam no âmbito pessoal, por serem celebradas por diferentes associações sindicais. Estas convenções passaram a ser contabilizadas individualmente, através da atribuição de um código por convenção, em vez de um único código para duas ou mais convenções.

3.2.2 Remunerações

I. A matéria das remunerações e outras prestações pecuniárias constitui um ponto fulcral quando se analisa a negociação coletiva. Ela preenche um espaço próprio na larga maioria das convenções coletivas, mesmo nas revisões parciais. De resto, a sua relevância

justifica a publicação periódica dos relatórios da DGERT²⁷ centrados na monitorização do conteúdo e evolução da tabela salarial dos IRCT²⁸. Por esse motivo, os apuramentos apresentados neste ponto correspondem à sistematização de dados coligidos a partir dos relatórios anuais publicados por aquela direção-geral.

O gráfico seguinte apresenta uma panorâmica geral da evolução do número de trabalhadores abrangidos por alterações salariais em convenções coletivas publicadas anualmente, desde 2005. Convém notar que não se cobre o universo das convenções publicadas, mas apenas aquelas que introduziram alterações salariais nos textos convencionados. Ou seja, não se consideram as convenções que não regulam remunerações, nem as primeiras convenções, porque nestes casos não há tabelas anteriores que permitam calcular aumentos. As linhas vermelha e verde representam graficamente o aumento percentual intertabelas nominal e deflacionado, respetivamente²⁹. Estes apuramentos justificam-se porque permitem perceber em que medida as tabelas consagram melhorias das remunerações.

Em muitas situações, o período de eficácia das tabelas salariais ultrapassa largamente os doze meses e o período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores tem tido uma evolução ascendente nos últimos anos. Assim, em 2009, esse período era de 13,7 meses; em 2010 e 2011 de 15,9; em 2012, 19,9 meses; em 2013, 30,7 meses; em 2014, 37,1 meses; atingindo os 43,6 meses, em 2015. Por isso, é calculada a variação intertabelas anualizada, aplicando-se a taxa de inflação passada, durante o período de eficácia das convenções (linha verde). A anualização permite, deste modo, aferir o crescimento real dos salários distribuído pelo período de eficácia das tabelas salariais.³⁰

²⁷ Cfr. Relatório sobre variação média ponderada das remunerações convencionais (mensal) e Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada (anual), em <http://www.dgert.msess.pt/>. O relatório anual representa uma síntese do trabalho realizado mensalmente, em que é feito o cálculo dos aumentos percentuais médios entre a tabela salarial vigente e a anterior, ponderados com a distribuição de trabalhadores por categorias profissionais. Essa distribuição tem por base a informação registada nos Quadros de Pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento – GEP) e a fornecida diretamente pelas empresas, no caso dos acordos de empresa e de acordos coletivos.

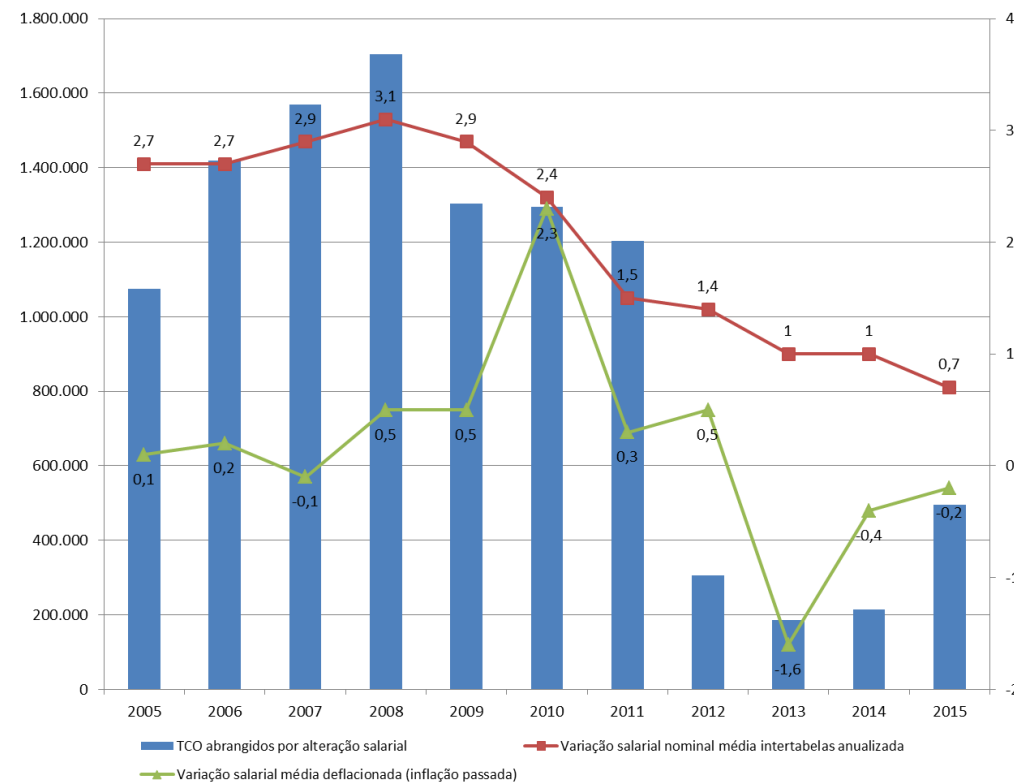
²⁸ Os mencionados relatórios analisam os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados que contêm retribuições mínimas: contratos coletivos (CC), acordos coletivos (AC), acordos de empresa (AE), decisões arbitrais (DA) e portarias de condições de trabalho (PCT).

²⁹ O aumento da variação média do IPC – Continente total com habitação – INE. Este indicador permite apurar os ganhos reais das tabelas salariais ao subtrair ao aumento nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC.

³⁰ Os conceitos referidos no texto são explicados na Ficha Técnica Metodológica da DGERT, constante do Relatório sobre a variação média ponderada das remunerações convencionais – janeiro de 2016 (<http://www.dgert.msess.pt/>), nos seguintes termos:

“4 - *Variação nominal média intertabelas*, obedece à seguinte operação: para cada “IRC 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 IRC. Sempre que as novas tabelas salariais substituam outras com eficácia superior a doze meses, procede-se à anualização dos respetivos aumentos;

Gráfico 6 - Trabalhadores por conta de outrem abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2005-2015)



II. No ano 2015, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada para o total das convenções foi de 0,7%. O quadro seguinte, reportado apenas ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais, apresenta a repartição sectorial desse valor, assim como a variação média intertabelas deflacionada com base nos acréscimos médios do IPC, medidos entre as datas do início de produção de efeitos das tabelas salariais publicadas em 2015, relativamente às tabelas anteriores, correspondentes. No conjunto dos sectores de atividade essa variação foi negativa (-0,2%), isto apesar dela ser positiva em vários sectores de atividade.

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

6 - Com base nos valores descritos nos pontos 4. e 5. é, ainda, calculada a variação intertabelas deflacionada”.

Quadro 11 - Variação salarial nominal anualizada e real

CAE (rev.3)	Designação	N.º de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
			Nominal	Deflacionada IPC anualizado
A	Agricultura	2.937	0,4	0,1
C	Indústrias Transformadoras	190.008	1,0	0,4
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	11	0,4	0,4
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e	114	1,4	-0,3
F	Construção	104.048	0,5	-1,1
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	39.121	0,6	-0,4
H	Transportes e armazenagem	16.474	0,6	-0,6
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	19.955	0,3	-1,0
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	3.261	1,0	-0,4
P	Educação	21.515	0,8	-0,2
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	19.109	0,8	-0,8
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	8	2,1	2,3
ZONAS BRANCAS (PCT - Trabalhadores Administrativos)		78.498	0,5	-0,1
TOTAIS		495.059	0,7	-0,2

Fonte: DERT / DGERT - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2015" (adaptado do Quadro VII - páginas 25 a 28).

(*) Não são contabilizados os trabalhadores abrangidos por 1ª Convenções e alterações sem publicação de tabela salarial.

O segundo quadro deste ponto identifica a remuneração média convencional,³¹ bem como as amplitudes remuneratórias verificadas por sector de atividade, obtidas através das remunerações máximas e mínimas constantes das tabelas salariais negociadas e na portaria de condições de trabalho assinada pelo Governo, em 2015. Na remuneração mínima torna-se evidente a aproximação da larga maioria dos sectores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)³², enquanto nas remunerações máximas das tabelas salariais a diferença entre sectores é assinalável. A coluna relativa ao número de trabalhadores integra o total de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas, bem como pela PCT dos trabalhadores dos serviços administrativos³³.

³¹ O cálculo da remuneração média convencional é feito com base no conjunto das remunerações convencionadas pelas diferentes categorias profissionais, ponderando a repartição do número de trabalhadores abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores abrangidos por convenção coletiva é calculado a partir da informação recolhida nos Quadros de Pessoal e da fornecida diretamente pelas empresas, no caso dos acordos de empresa e de acordos coletivos.

Esta remuneração média não é calculada para as primeiras convenções, uma vez que, nesses casos, não existe ainda número de trabalhadores abrangidos por aquela convenção que permita fazer os apuramentos.

Para além destas situações, no relatório da DGERT não foram calculadas as remunerações médias das convenções em que tal cálculo foi tecnicamente inviável. Nessas situações, não é possível obter remunerações médias por sector de atividade.

³² Cujo valor era, em 2015, de 505 euros, conforme fixado no Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro.

³³ A diferença no número de trabalhadores nos quadros 11 e 12 decorre dos diferentes critérios utilizados: no quadro 11 figuram os trabalhadores abrangidos por alterações salariais, enquanto o quadro 12 considera todos os trabalhadores abrangidos por convenções e pela PCT.

Quadro 12 - Remuneração convencional média, mais e menos elevada por IRCT publicado em 2015 e por sector de atividade económica

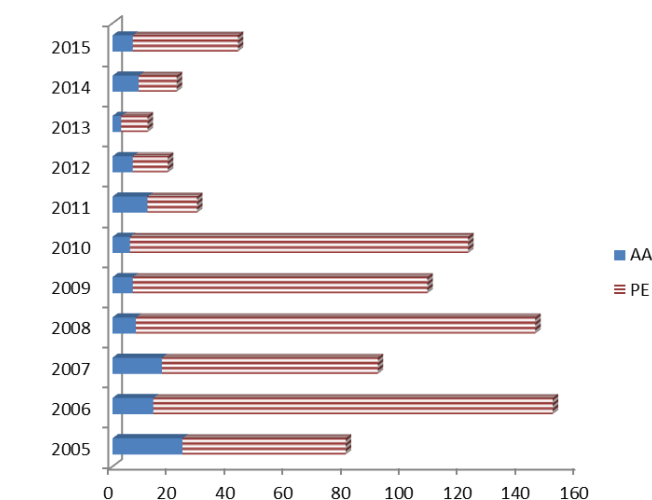
CAE (rev.3)	Designação	TCO	Remuneração média convencional	Remuneração base convencional máxima	Remuneração base convencional mínima
A	Agricultura	4.937	547,82 €	1.100,00 €	505,00 €
C	Indústrias Transformadoras	190.346	674,67 €	4.205,00 €	505,00 €
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	731	-	2.752,01 €	798,00 €
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	477	-	3.816,00 €	532,08 €
F	Construção	104.048	578,41 €	847,00 €	505,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	40.317	638,10 €	2.814,00 €	505,00 €
H	Transportes e armazenagem	24.187	885,51 €	4.035,36 €	505,00 €
I	Alojamento, restauração e similares	374	-	3.250,00 €	505,00 €
J	Atividades de informação e comunicação	2.061	-	780,00 €	505,00 €
K	Atividades financeiras e de seguros	1.879	1.339,13 €	5.255,01 €	505,00 €
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	19.955	775,11 €	1.060,00 €	513,00 €
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	33.090	528,30 €	1.518,00 €	505,00 €
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	136	-	1.578,13 €	505,00 €
P	Educação	33.467	715,63 €	3.050,00 €	533,00 €
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	34.364	598,78 €	5.063,38 €	505,00 €
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	8	766,00 €	1.604,00 €	548,00 €
ZONAS BRANCAS (PCT - Trabalhadores Administrativos)		78.498	720,24 €	997,00 €	505,00 €
TOTAL DE TRABALHADORES ABRANGIDOS		568.875			

Fonte: DERT / DGERT - "Relatório sobre Regulamentação coletiva publicada no ano de 2015" (adaptado do Quadro V - páginas 17 a 22).

3.2.3 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

O alargamento subjetivo das convenções publicadas no período em análise, através da celebração de acordos de adesão e da emissão de portarias de extensão também tem sido variável, oscilando principalmente em função do número de portarias de extensão publicadas em cada ano. Deve, ainda, atender-se à circunstância do número de convenções publicadas anualmente condicionar o número de extensões.

Gráfico 7 - Evolução do nº de AA e PE publicados entre 2005 e 2015



Fonte: DGERT

Quadro 13 - Acordos de Adesão e Portarias de Extensão publicadas entre 2005 e 2015

Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AA	24	14	17	8	7	6	12	7	3	9	7
PE	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36
Total	80	151	91	145	108	122	29	19	12	22	43

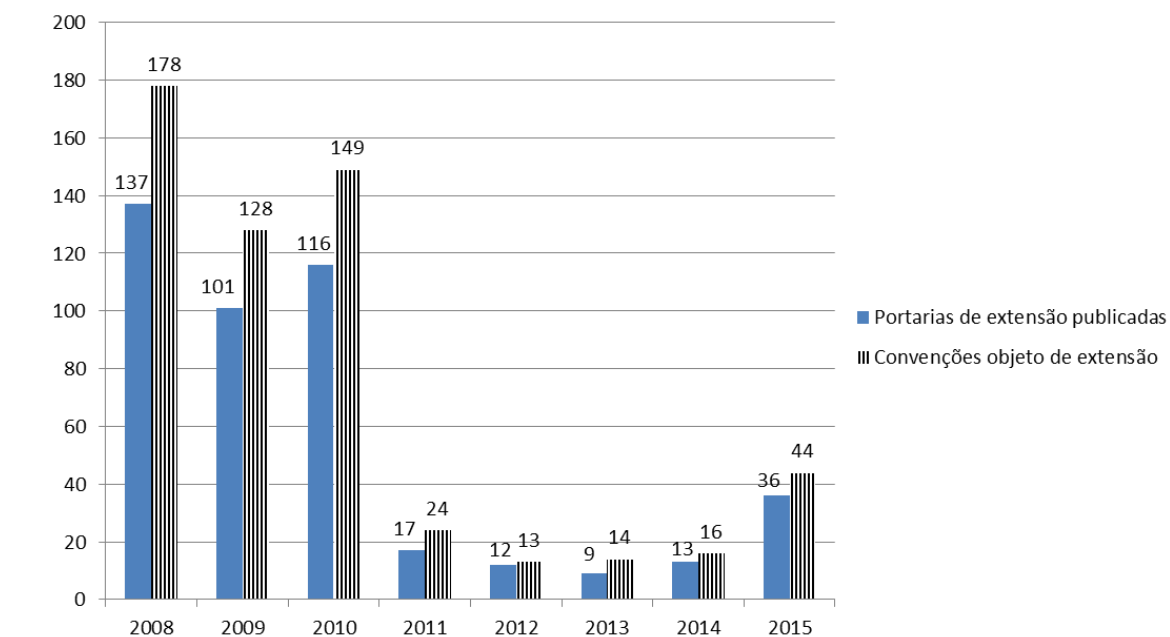
Fonte: DGERT / BTE online

Como se referiu, os critérios de extensão administrativa das convenções coletivas sofreram importante alteração em 2012 e 2014 (cfr. *supra*, n.º 2.2 - III). A maior ou menor densificação dos critérios a considerar pelo Governo no ato da extensão contribuiu certamente para o desvio entre o número de extensões solicitadas e o número de portarias de extensão publicadas, nomeadamente nos anos 2011 e 2012 (Quadros 13 e 14).

Quanto aos dados sobre as extensões solicitadas e as portarias emitidas, importa ter presente que estes não são comparáveis dentro do mesmo ano, pois a emissão da portaria de extensão pode ocorrer apenas no ano subsequente.

A diferença entre o número de portarias emitidas e o das convenções objeto de extensão (representada no Gráfico 8, apenas para o período de 2008 a 2015, uma vez que não há dados sobre os anos anteriores) resulta da circunstância de algumas portarias estenderem mais de uma convenção³⁴.

Gráfico 8 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2015)



Fonte: DGERT

Quadro 14 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), PE publicadas e Convenções objeto de extensão (2005-2015)

Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos)	139	150	151	162	133	122	82	30	16	31	55
Publicadas	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36
Convenções objeto de extensão ^(*)				178	128	149	24	13	14	16	44

Fonte: DGERT (2005 – 2015) – Ano do pedido

(*) Não se encontram disponíveis os dados para os anos de 2005, 2006 e 2007.

³⁴ Nas situações verificadas em 2015, o Governo fundamenta a extensão conjunta de duas convenções afirmando que “os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos”: cfr. Portaria 253/2015, 19 de agosto, extensão CC ANIVÉC-APIV / FESETE; e CC ANIVÉC-APIV/COFESINT - ver Anexo, Quadro n.º 5.

Quadro 15 - Oposições à extensão (2005-2015)

Anos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	24	42	28	23	60	84	3	0	7	4	10

Fonte: DGERT (2005 – 2015) – Ano de oposição ao projeto

No ano de 2015, os totais da oposição à extensão correspondem ao número de oposições mencionadas no texto da respetiva PE³⁵. No mesmo ano verificam-se ainda outras delimitações do âmbito subjetivo da respetiva portaria, motivadas pela existência de outras convenções no mesmo sector³⁶. As delimitações do âmbito subjetivo da extensão resultam de critérios consolidados e usados pela Administração há vários anos.

Quadro 16 - Tipo de convenções coletivas objeto de extensão - por tipo (2005-2015)

Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CC	55	136	73	135	100	112	17	12	8	12	34
AC	1	0	1	1	1	3	0	0	1	1	1
AE	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Total	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36

Fonte: DGERT (2005 – 2015) – Ano de publicação em BTE

Quanto às Portarias de Condições de Trabalho (PCT), desde há vários anos que, em regra, apenas é emitida uma portaria, cobrindo os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica³⁷.

Quadro 17 - PCT publicadas entre 2005 e 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de PCT	1	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1
N.º Trabalhadores abrangidos	41.716	57.369	61.068	0	68.303	78.884	0	71.872	0	0	78.498

Fonte: DGERT

³⁵ Ver Anexo, Quadro n.º 6.

³⁶ Os critérios adotados na delimitação do âmbito subjetivo da extensão são expressamente mencionados na própria portaria. Por exemplo, na Portaria 369/2015, 20 de outubro, extensão CC GROQUIFAR/FETES; e CC GROQUIFAR/COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), é referido que não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR; e na Portaria 196/2015, 2 de julho, extensão CC ACA-Associação Comercial dos Dist. Aveiro/ CESP e outro explicita-se que não se aplica aos estabelecimentos comerciais das grandes superfícies “abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões”.

³⁷ O Quadro 17 corresponde ao número de Portarias publicadas em DR e figura nos dados tratados pela DGERT. Estes valores não coincidem com os dados inscritos no Quadro 10, elaborado com base nos Quadros de Pessoal disponíveis no site do GEP. Os IRCT registados no quadro 10 respeitam aos IRCT indicados pelos empregadores no preenchimento dos quadros de pessoal.

3.2.4. Cessação da vigência das convenções coletivas

I. A cessação da vigência das convenções coletivas pode resultar da revogação que está implícita na celebração de nova convenção em substituição da anterior, de um acordo revogatório expresso, a que não é associada a celebração de nova convenção, e da caducidade. O CT trata a primeira forma de cessação no art. 503.º, a propósito da sucessão de convenções, referindo-se às outras duas no art. 502.º. Além dos casos de caducidade, no presente número referenciam-se apenas as situações de revogação expressa, em que o acordo revogatório é objeto de depósito e publicação (art. 502.º, n.º 2, CT).

II. No período considerado foram publicados três acordos revogatórios:

- Acordo de revogação do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros – FENSIQ, *in* BTE n.º 48/2015;
- Acordo de revogação do acordo coletivo entre a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, Lda. e outras e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas, *in* BTE nº 34/2014;
- Acordo de revogação do acordo de empresa entre a TORRALTA – Clube Internacional de Férias, S.A., e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, *in* BTE n.º 47/2006. Este acordo revogatório, em que a parte empregadora é a TROIARESORT – Investimentos Turísticos, S.A., tem a particularidade de não abranger todos os estabelecimentos cobertos pelo acordo de empresa revogado.

III. As situações de caducidade, reportadas aos processos entrados na DGERT desde 2005, registaram uma evolução irregular, que se explica, pelo menos em parte, pelas vicissitudes que o regime jurídico da caducidade das convenções sofreu após o Código do Trabalho de 2003 (CT 2003). O comportamento das partes relativamente à denúncia das convenções e a posição da Administração do Trabalho, naturalmente além de outros fatores, influenciaram as sucessivas alterações introduzidas pelo legislador desde então. E a flutuação entre o número de processos deferidos e indeferidos anualmente resultará em parte dessas alterações legislativas.

O quadro seguinte demonstra que, até 2009, o número de processos indeferidos é superior àqueles que foram objeto de publicação de aviso de caducidade. Em 2009, o número de avisos de caducidade publicado aumenta exponencialmente (15), comparativamente aos anos anteriores e inverte-se a relação entre o número de processos deferidos e indeferidos. Mas, desde então, essa relação tem sido intermitente, registando-se em 2015 um novo aumento do número de processos deferidos (7).

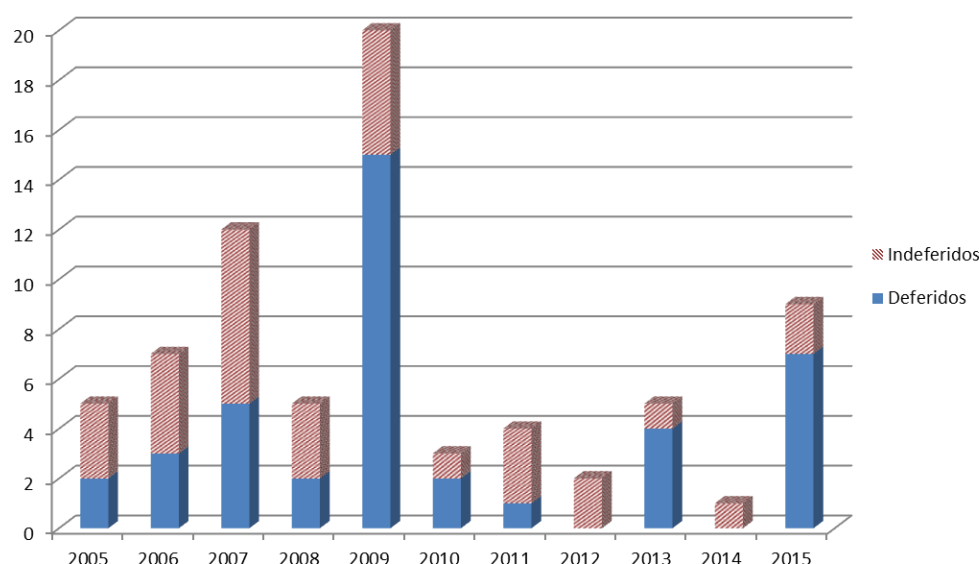
Quadro 18 - Processos de caducidade das convenções - Avisos publicados sobre a data de cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2015)

Processos \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Deferidos	2	3	5	2	15	2	1	0	4	0	7	41
Indeferidos	3	4	7	3	5	1	3	2	1	1	2	32
Extintos*	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Total	6	7	12	5	20	4	4	2	5	1	9	75

Fonte: DGERT (2005 – 2015)

(*) por inutilidade superveniente / desistência

Gráfico 9 - Pedidos de publicação de avisos sobre a data da cessação de vigência de convenção coletiva (2005-2015)



Fonte: DGERT

A raiz da questão, que justifica parte dos indeferimentos, tem origem na cláusula consagrada em numerosas convenções, que reconhecia a respetiva produção de efeitos até que as partes a substituíssem por outro instrumento de regulamentação coletiva³⁸. Isto porque muitas convenções em vigor quando o CT 2003 consagrou o novo regime da caducidade e sobrevigência reproduziam o art. 11.º, 2 da Lei das Relações Coletivas de

³⁸ Cfr., por exemplo, a menção que consta do aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo de trabalho entre FENAME/SIMA, BTE 14/2009, onde se indica a cláusula 4.ª do contrato coletivo em causa, cujo texto era o seguinte: “o presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação coletiva”.

Trabalho (LRCT)³⁹, que era comumente entendido como obstando à caducidade dos IRCT.

O CT 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto⁴⁰, veio admitir a possibilidade de denúncia e consequente desencadear do procedimento de sobrevivência e caducidade dos IRCT vigentes⁴¹, desde que tivesse decorrido um ano de vigência da convenção, contado até dezembro de 2003. Todavia, sempre que a convenção previsse que se manteria em vigor “até ser substituída por outra”, a Administração do Trabalho recusou a publicação do respetivo aviso de caducidade por considerar que prevalecia a autonomia coletiva das partes sobre a norma legal⁴², o que explica o número de indeferimentos superior ao número de deferimentos até 2009.

O art. 10.º da Lei n.º 7/2009 (Lei preambular ao Código do Trabalho de 2009) introduziu um regime específico de caducidade de convenção coletiva⁴³, destinado, justamente, a regular as situações “da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação” (art. 10.º, n.º

³⁹ Artigo 11.º, 2 da LRCT: “A convenção e decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva”.

⁴⁰ Artigo 13.º da Lei n.º 99/2003: “Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho podem ser denunciados, com efeitos imediatos, desde que tenha decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor”.

⁴¹ Constante dos artigos 557.º e 558.º do CT 2003.

⁴² Assim, por exemplo, no aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo de trabalho entre FENAME/SIMA, BTE 14/2009, acima referido, indica-se que: “O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 11 de abril de 2007, com o fundamento na existência da citada cláusula 4.ª, a qual impedia a aplicação do regime de sobrevivência previsto no n.º 2 do art. 557.º do Código do Trabalho [2003], já que este só era aplicável no caso de a convenção coletiva não regular a sua sobrevivência”.

⁴³ Cujo texto é o seguinte:

“Artigo 10.º - Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva

1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção coletiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.

2 - A convenção coletiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

- a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

3 - A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

4 - O disposto nos nºs 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.

5 - O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:

- a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
- b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.”.

1). E admitiu-se a caducidade das convenções em vigor em fevereiro de 2009, desde que se verifiquem todos os seguintes factos (n.º 2 do mesmo art.): “a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia; b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho; c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.”.

Com esta alteração foram removidos os impedimentos para a caducidade das convenções que consagravam soluções correspondentes à vigente antes do CT 2003 e, por isso, se determinou que o aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção fosse publicado oficiosamente “caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1”, além de se facultar a publicação a pedido da parte que denunciou a convenção.

A leitura dos avisos de caducidade de convenção publicados em 2009 demonstra que o aumento do número de avisos decorre da aplicação do art. 10.º da Lei 7/2009. Quer publicados oficiosamente pela DGERT⁴⁴, quer porque uma das partes promoveu a denúncia e requereu a publicação do aviso⁴⁵.

Percorrendo o itinerário de vários processos de caducidade, que inicialmente tinham sido indeferidos e cujos avisos de caducidade foram publicados a partir de 2009, verifica-se que algumas das situações inscritas no Quadro 18 foram contabilizadas duas vezes: inicialmente enquanto processos indeferidos e, num segundo momento, fazendo parte do elenco dos 41 avisos de caducidade publicados entre 2005 e 2015. Ou seja, do total de processos referenciados (75) não resultou igual número de convenções cuja caducidade foi objeto de apreciação, pois em diversos casos a mesma convenção deu origem a um primeiro pedido de aviso de caducidade, que foi indeferido, e, mais tarde, a um segundo, que foi deferido. De notar ainda que houve 9 avisos publicados oficiosamente (ao abrigo do art. 10.º, n.º5, al. a), da Lei n.º 7/2009), pelo que nestas situações houve um só pedido, que inicialmente foi indeferido, mas que mais tarde deu origem à publicação do aviso de caducidade, sem que houvesse um segundo pedido que tivesse sido deferido.

⁴⁴ Ver, por exemplo:

No BTE 14/2009, os avisos sobre a data da cessação da vigência dos contratos coletivos de trabalho entre: AIMMAP (Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal)/SIMA(Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins); AIMMAP / SINDEL (Sindicato Nacional da Indústria e da Energia); FENAME (Federação Nacional do Metal)/SIMA.

No BTE 29/2009, os avisos sobre a data da cessação da vigência dos contratos coletivos de trabalho entre: AIC – Associação Industrial de Cristalaria / Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra; e AIC / FETICEQ e a FETESE.

No BTE 41/2009, aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT para as indústrias químicas.

⁴⁵ BTE 42/2009: avisos sobre a data da cessação da vigência dos contratos coletivos de trabalho entre a ADIPA/FEPACES.

Outro dado relevante respeita aos regimes legais ao abrigo dos quais teve lugar a publicação do aviso de caducidade. Segundo foi possível apurar verificou-se que:

- 15 avisos foram publicados na vigência do regime original do CT de 2003;
- Apenas 1 aviso teve lugar ao abrigo do regime do CT de 2003 na versão da Lei n.º 9/2006, de 20 de março;
- Ao abrigo do regime transitório vertido no artigo 10.º, 5, da Lei n.º 7/2009 foram publicados 19 avisos, 9 oficiosamente como estabelecido na alínea *a*) desse artigo e 10 a requerimento das partes, como previsto na alínea *b*);
- Seis avisos de caducidade foram publicados ao abrigo do CT de 2009;
- Na vigência da última versão do regime legal, resultante da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, não foi, até ao final de 2015, publicado qualquer aviso de caducidade.

3.3 Resolução de conflitos coletivos de trabalho e litígios sobre negociação coletiva

3.3.1 Conciliação e mediação

Os processos de resolução extrajudicial de conflitos coletivos mais frequentes são a conciliação e a mediação.

Os quadros seguintes dão nota do número de processos acompanhados pela DGERT⁴⁶, bem como do número de processos concluídos no período entre 2005-2015. Deve notar-se que há sempre processos que transitam de ano civil, de onde resulta a diferença entre o número de processos entrados e concluídos anualmente.

Quadro 19 - Resolução de conflitos coletivos - Conciliações (2005-2015)

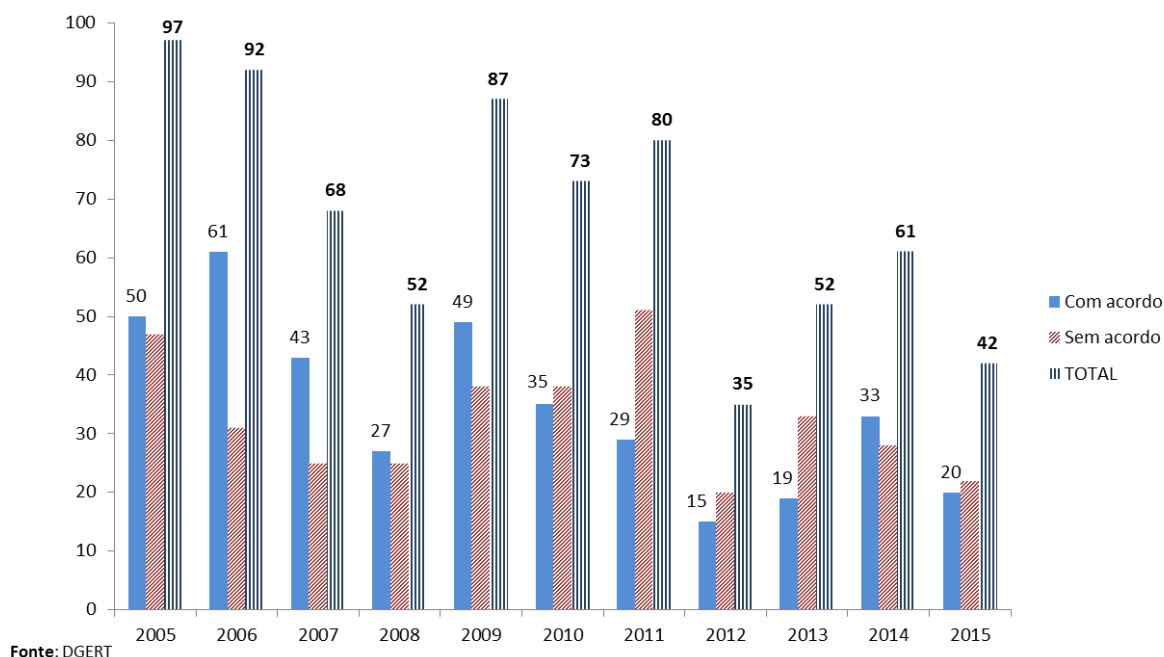
Anos	Processos de conciliação			
	Pedidos entrados	Concluídos com acordo de conciliação	Concluídos sem acordo de conciliação	Concluídos - Total
2005	85	50	47	97
2006	84	61	31	92
2007	76	43	25	68
2008	75	27	25	52
2009	93	49	38	87
2010	85	35	38	73
2011	77	29	51	80
2012	35	15	20	35
2013	52	19	33	52
2014	61	33	28	61
2015	63*	20	22	42

Fonte: DGERT (2005 – 2015)

(*) 27 processos de conciliação ainda abertos e a decorrer em 2016

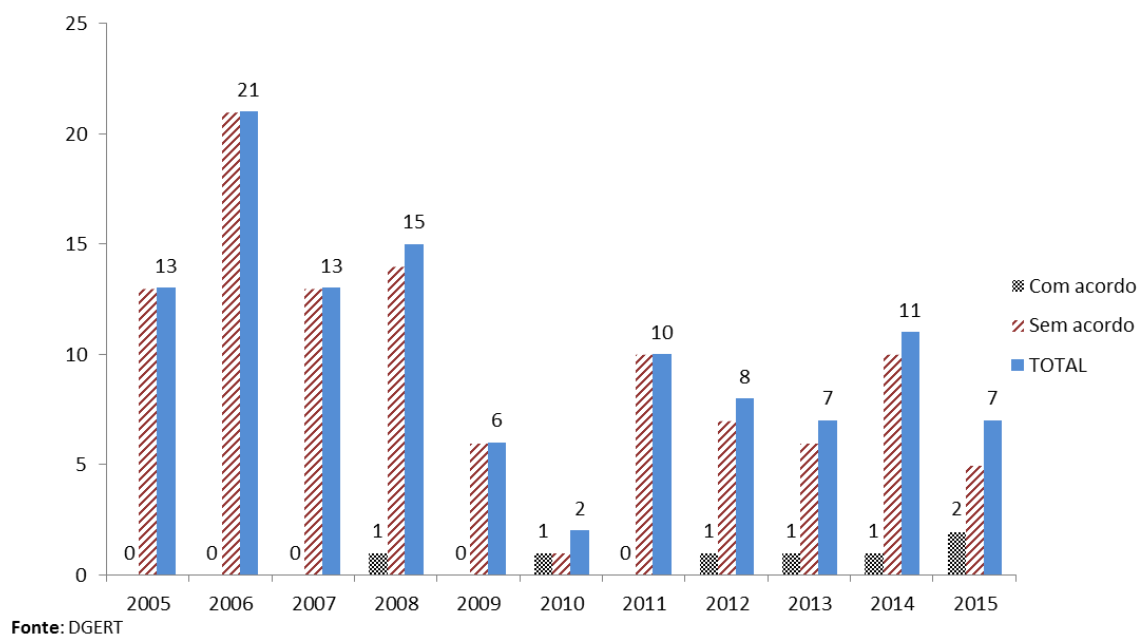
⁴⁶ Note-se que a conciliação e a mediação podem ser desenvolvidas por outras entidades que não a DGERT (respetivamente, arts. 524.º, 7 e 528.º do CT), sendo que os dados se referem apenas aos processos acompanhados por esta direção-geral.

Gráfico 10 - Nº de processos de conciliação concluídos (2005-2015)



Os processos de mediação são em número significativamente inferior aos de conciliação, sendo escassos os acordos alcançados. A este facto não será alheia a circunstância de o pedido de mediação surgir numa fase de agudização do conflito, onde as divergências das partes são mais profundas, tendo-se gorado as soluções por acordo, quer através de negociação direta quer de conciliação.

Gráfico 11 - Nº de pedidos de mediação concluídos (2005-2015)



3.3.2 Arbitragem voluntária e obrigatória

I. No atual desenho do regime legal (arts. 508.º a 513.º do CT), a arbitragem obrigatória comporta duas modalidades, consoante tenha por objeto um litígio que resulte de celebração de convenção coletiva (arbitragem obrigatória) ou de caducidade de convenção (arbitragem necessária). Em ambas as modalidades a determinação da arbitragem é feita por despacho ministerial fundamentado⁴⁷.

Enquanto forma de resolução extrajudicial de conflitos coletivos, o Código do Trabalho prevê, também, a arbitragem voluntária. Ao contrário da obrigatória, a arbitragem voluntária depende da vontade das partes que pretendam celebrar ou rever uma convenção, isto é, a sua determinação decorre de um acordo para a constituição do tribunal arbitral. No período de referência foi publicada em BTE apenas uma decisão arbitral resultante de arbitragem voluntária.

Em 2007, foram constituídas as primeiras listas de árbitros, no âmbito do Conselho Económico e Social (CES) e, desde então, foram determinados por despacho do Ministro do Trabalho três processos de arbitragem obrigatória, desenvolvidos no seio do CES. Dois deles foram concluídos e as respetivas decisões arbitrais encontram-se publicadas em BTE⁴⁸. O terceiro processo⁴⁹ encontra-se ainda em curso e tem sido objeto de sucessivas impugnações por parte da entidade empregadora.

Até ao momento não existem processos de arbitragem necessária.

⁴⁷ Deve salientar-se, porém, que os pressupostos legais para a emissão do despacho do ministro do trabalho quanto à arbitragem obrigatória (arts. 508.º e 509.º do CT) e à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º do CT) são distintos. Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do sector verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

⁴⁸ Decisão arbitral n.º 1/2008, publicada no BTE n.º 40/2009, de 29/10/2009 e Decisão arbitral n.º 1/2010, publicada no BTE n.º 15/2011. A primeira decisão arbitral é relativa à convenção entre o STICPGI Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel Gráfica e Imprensa e a APIGRAF - Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel; e a segunda respeita ao contrato coletivo entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) e a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP).

⁴⁹ Processo de arbitragem obrigatória (n.º1/2009) relativo à celebração de convenção entre o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) e a FERTAGUS - Travessia do Tejo Transportes, SA. Informação, disponível em www.ces.pt.

Quadro 20 - Decisões arbitrais (2005-2015)

Decisões Arbitrais												Total
Tipo \ Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Voluntária	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Obrigatória	0	0	0	0	1	0	1	1 ^(*)	0	0	0	2
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3

Fonte: DGERT / BTE online / CES.

^(*) Decisão arbitral revista.

Resulta do art. 508.º do CT que as partes podem requerer a determinação da arbitragem obrigatória⁵⁰ ao ministro responsável pela área laboral. A emissão do despacho para determinação ou recusa da arbitragem obrigatória (que se traduz num ato de deferimento ou indeferimento) obedece a uma complexa fase de instrução administrativa, onde são chamados a intervir as partes envolvidas no litígio e a pronunciar-se a CPCS e as entidades reguladoras e de supervisão do sector de atividade em causa [art.s 508.º, n.º 1, al. a) e 509.º, n.º 2 do CT]. Por essa razão, os processos de arbitragem obrigatória são agendados para audição da CPCS, na sequência de requerimento apresentado ao Governo.

Numa segunda fase, o ministro emite o seu despacho e notifica as partes e, em caso de deferimento, também o secretário-geral do CES, tendo em vista a constituição do correspondente tribunal arbitral, a quem cabe emitir a decisão arbitral.

Além dos três processos que mereceram despacho positivo, os dados publicados pelo CES⁵¹ enumeram os casos em que foi solicitada a realização da arbitragem e houve lugar à pronúncia da CPCS, mas que não tiveram sequência. Assim, em 2007 foram agendados para parecer três pedidos de determinação da arbitragem obrigatória, relativos à celebração de dois contratos coletivos⁵² e de um acordo de empresa⁵³; em 2009 a CPCS pronunciou-se sobre

⁵⁰ O mesmo preceito [art. 508.º, n.º1, als. b) e c) do CT] admite a possibilidade de a arbitragem obrigatória ser desencadeada por recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) ou de iniciativa do próprio ministro responsável pela área laboral, mas até à data estes mecanismos não foram usados.

⁵¹ Relatórios de atividades do Conselho Económico e Social, a partir de 2007 (disponíveis em www.ces.pt).

⁵² CC para os trabalhadores dos Centros de Inspeção Automóvel, entre a Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (FESTRU); CC celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e Outros (CESNORTE), atualmente integrado no CESP.

⁵³ Pedido de determinação de arbitragem obrigatória para a negociação de um Acordo de Empresa com a TVI.

a arbitragem obrigatória relativa a um contrato coletivo⁵⁴ e em 2010 sobre a celebração de um acordo de empresa⁵⁵. A iniciativa de todos os estes requerimentos foi das associações sindicais.

⁵⁴ Pedido apresentado pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS) relativamente ao conflito coletivo emergente da negociação coletiva com a Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA).

⁵⁵ O requerimento foi apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal (CESP) tendo em vista o processo de celebração do primeiro acordo de empresa com a ASCENDI, SA (ex-AENOR/OPERANOR).

IV. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2015

4.1 Dados gerais sobre a contratação coletiva em 2015

I. Nos quadros seguintes apresentam-se os dados gerais relativos à contratação coletiva publicada no ano de 2015⁵⁶.

Quanto à contratação coletiva com conteúdo autónomo (não incluindo, portanto, os Acordos de Adesão), verifica-se que foram publicadas 138 convenções, não considerando nestas as publicações que correspondem a tabelas de integração em níveis de qualificação ou as simples retificações. As revisões parciais representam quase 70% do total das convenções e as revisões globais cerca de 24%.

Quadro 21 - Convenções publicadas em 2015 (por subtipo)

Convenções publicadas - 2015		
subtipo	Nº convenções	%
1ª Convenção	9	6,5%
Revisão parcial	96	69,6%
Revisão global	33	23,9%
Total	138	100%

Fonte: CRL / BTE online

Os dados sobre o tipo de convenções celebradas e os demais IRCT, negociais e não negociais, publicados em 2015 são os seguintes:

Quadro 22 - IRCT publicados em 2015 (por tipo)

IRCT negociais publicados em 2015		
tipo	Nº convenções	%
Acordo Coletivo	20	11,0%
Acordo de Empresa	53	29,1%
Contrato Coletivo	65	35,7%
SubTotal	138	75,8%
Acordo de Adesão	7	3,8%
(1) Total	145	79,7%
IRCT não negociais publicados em 2015		
tipo	Nº portarias	%
Portaria de Extensão	36	19,8%
Portaria de Condições de Trabalho	1	0,5%
(2) Total	37	20,3%
TOTAL (1) + (2)	182	100%

Fonte: CRL / BTE online

⁵⁶ A caracterização geral da contratação coletiva é realizada anualmente pela DGERT, no “Relatório sobre Regulamentação Coletiva Publicada”, centrada nos rendimentos de trabalho. <http://www.dgert.msess.pt>.

II. Analisando os elementos relativos às entidades outorgantes, verifica-se a ocorrência de um número significativo (35% do total) de convenções paralelas, ou seja, como se referiu (n.º 3.2.1), de conteúdo e âmbitos essencialmente idênticos, distinguindo apenas por serem celebradas por diferentes associações sindicais⁵⁷.

Os dados recolhidos reportam-se às convenções publicadas em 2015, podendo existir convenções em que o paralelismo se estabelece com convenções publicadas em anos anteriores, situações que não foram aqui consideradas, uma vez que apenas se identificaram situações de paralelismo entre convenções de 2015.

Quadro 23 - Convenções paralelas publicadas em 2015 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS - 2015		%
Total de Convenções publicadas 138		
Acordo Coletivo	9	6,5%
Acordo de Empresa	16	11,6%
Contrato Coletivo	23	16,7%
Total	48	34,8%

Fonte: CRL / BTE online

Nota: Para além dos IRCT identificados como 'paralelos' e contabilizados neste quadro, existem mais 6 IRCT 'repetidos' mas com outras especificidades.

Deve notar-se que nas convenções paralelas o número de trabalhadores apurados nos relatórios da DGERT corresponde ao universo de trabalhadores cobertos pelo conjunto dessas convenções, não havendo por isso um aumento por esta via da cobertura⁵⁸.

Ainda quanto às entidades outorgantes, regista-se que não há casos de convenções coletivas celebradas, pelo lado dos trabalhadores, por entidades que não sejam associações sindicais, ao abrigo da faculdade prevista no art. 491.º, 3 do CT, nos termos do qual a associação sindical pode conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores da empresa poderes para, em nome dos seus associados, contratar com empresa com pelo menos 150 trabalhadores. Aliás, desde que a solução teve consagração legal, e apesar do alargamento do respetivo campo de aplicação em 2012⁵⁹, não há notícia de ter sido utilizada nas convenções coletivas publicadas.

⁵⁷ Situação diferente – e que se julga ser rara – é a de a mesma convenção ser globalmente revista no mesmo ano. Foi o que aconteceu com duas convenções coletivas que em 2015 foram objeto de duas revisões globais: CC AEEP/SPLIU - BTE n.ºs 4/2015 e 30/2015 e com AC Douro Azul e outra/FESMAR - BTE n.ºs 11/2015 e 18/2015.

⁵⁸ DGERT, “Relatório sobre Regulamentação Coletiva Publicada no ano de 2015”, MTSSS, janeiro 2016, pp.17 e ss., Quadros V e VI - <http://www.dgert.msess.pt>.

⁵⁹ Na versão original do CT de 2009 a solução apenas se aplicava nas empresas com pelo menos 500 trabalhadores, número que foi reduzido para 150 trabalhadores com a nova redação dada ao preceito pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

III. Em termos sectoriais, a distribuição do total de convenções coletivas publicadas em 2015 por CAE demonstra a predominância das indústrias transformadoras (Quadro 24). Prevalência que se projeta igualmente na distribuição do número de trabalhadores abrangidos por sector de atividade, embora não de forma tão pronunciada, atendendo à celebração de duas convenções do sector da construção que abrangem um elevado número de trabalhadores (104.048 – Quadro 25).

Merece referência o sector dos Transportes e Armazenagem, onde foram publicadas 22 convenções, repartidas principalmente pelos subsectores dos transportes e portuário (este conta com 7 convenções). No cômputo geral das convenções publicadas em 2015, o terceiro grupo contratualmente mais dinâmico foi o Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (Quadro 24).

Saliente-se, ainda, a publicação em 2015 da Portaria de Condições de Trabalho para a área administrativa, que abrange um número significativo de trabalhadores (78.498)⁶⁰.

⁶⁰ A Portaria n.º 382/2015, de 26 de outubro, constitui a sexta alteração à Portaria n.º 736/2006 de 26 de Julho, Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos. As alterações introduzidas em 2015 respeitam, apenas, a atualização salarial.

Quadro 24 - Convenções publicadas em 2015 (por atividade económica e tipo)^(*)

CAE rev.3	Designação	Convenções publicadas 2015				
		AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	1	0	3	4	2,9%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	0	28	33	61	44,2%
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	1	0	3	2,2%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	2	0	2	1,4%
F	Construção	0	0	2	2	1,4%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	13	19	13,8%
H	Transportes e armazenagem	7	12	3	22	15,9%
I	Alojamento, restauração e similares	0	2	0	2	1,4%
J	Atividades de informação e comunicação	0	1	1	2	1,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	1	1	0	2	1,4%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,7%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	3	3	2,2%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	3	0	3	2,2%
P	Educação	0	0	5	5	3,6%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	4	1	1	6	4,3%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	1	0	1	0,7%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
Totais		20	53	65	138	100%

Fonte: CRL / BTE online

^(*) Este quadro elenca o conjunto de sectores independentemente de existir ou não contratação coletiva em 2015.

IV. Quanto à cobertura⁶¹ das convenções coletivas publicadas em 2015, os dados recolhidos constam do Quadro 25.

⁶¹ Em relação ao que se entende por cobertura ou número de trabalhadores abrangidos ver *supra*, n.º 3.2.1.

Quadro 25 - Nº de trabalhadores abrangidos por Convenções publicadas em 2015 (por sector de atividade e tipo)

CAE rev.3	Designação	Trabalhadores abrangidos por Convenções publicadas 2015				
		AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	262	0	4.675	4.937	1,0%
C	Indústrias Transformadoras	0	4.741	185.605	190.346	38,8%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	720	11	0	731	0,1%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	477	0	477	0,1%
F	Construção	0	0	104.048	104.048	21,2%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	687	14	39.616	40.317	8,2%
H	Transportes e armazenagem	3.175	14.424	6.588	24.187	4,9%
I	Alojamento, restauração e similares	0	374	0	374	0,1%
J	Atividades de informação e comunicação	0	1.669	392	2.061	0,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	1.629	250	0	1.879	0,4%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	19.955	19.955	4,1%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	33.090	33.090	6,7%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	136	0	136	0,0%
P	Educação	0	0	33.467	33.467	6,8%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	15.255	520	18.589	34.364	7,0%
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	8	0	8	0,0%
Totais (1)		21.728	22.624	446.025	490.377	100%
ZONAS BRANCAS (2) (PCT - Trabalhadores Administrativos)					78.498	13,8%
TOTAL (1) + (2)		21.728	22.624	446.025	568.875	100%

Fonte: CRL / BTE online

O apuramento do número médio de trabalhadores abrangidos por tipo de convenção, em 2015, evidencia que os contratos coletivos de trabalho têm uma cobertura muito superior à das restantes modalidades de convenções coletivas, sendo por isso determinantes para a renovação da contratação coletiva, como se deduz do quadro seguinte.

Quadro 26 - Média de Trabalhadores Abrangidos por tipo de Convenção publicada (2015)

	AC	AE	CC	TOTAL
N.º de Convenções publicadas	20	53	65	138
N.º de Trabalhadores abrangidos	21.728	22.624	446.025	490.377
Média Trabalhadores/IRCT Publicados	1.086	427	6.862	3.553

Fonte: CRL /BTE online

4.2 Alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas

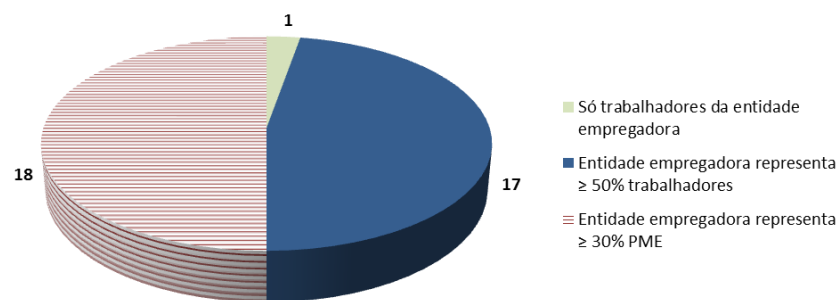
O alargamento do âmbito originário de aplicação das convenções coletivas pode ser obtido por via convencional, através da celebração de acordos de adesão, ou por via heterónoma, pela emissão de portarias de extensão. No entanto, atualmente, mesmo a segunda via de alargamento tem origem na vontade das partes, uma vez que a emissão da portaria de extensão só ocorre quando as partes a solicitarem, ainda que a decisão quanto à efetiva emissão da portaria caiba ao Governo.

4.2.1 Portarias de extensão emitidas em 2015

I. Já se assinalou a mudança registada no enquadramento normativo das portarias de extensão ocorrida em 2014 e o aumento que daí resultou do número de portarias emitidas (*supra*, n.º 2.2 – III), que se refletiu sobretudo a partir de 2015.

Com efeito, o gráfico seguinte mostra que metade das portarias publicadas em 2015 se apoiaram no novo requisito, introduzido em 2014, o qual possibilita a extensão de convenções quando o número de entidades empregadoras originariamente coberto for constituído, pelo menos em 30%, por micro, pequenas ou médias empresas. E foi provavelmente também devido a esta alteração que se registou um aumento significativo de portarias de extensão publicadas e um esbatimento entre o número de pedidos e o número de portarias publicadas. (*supra*, Quadro 14)

Gráfico 12 - Critérios da RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) que fundamentam a extensão - PE publicadas em 2015



Fonte: CRL / DRE online / BTE online

Saliente-se que apenas 1 das 36 portarias emitidas em 2015 teve como fundamento o alargamento da convenção a trabalhadores sem filiação sindical que prestem serviço às entidades empregadoras outorgantes da mesma. No caso, a extensão teve por objeto um acordo de empresa, que havia sido subscrito pela generalidade das associações sindicais

representativas dos respetivos trabalhadores, sendo o alargamento circunscrito aos trabalhadores não sindicalizados da empresa⁶².

Quadro 27 - Fundamento da extensão de acordo com a RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) - por tipo de convenção - 2015

Critérios da RCM (n.º 90/2012 e n.º 43/2014) que fundamentam a extensão	N.º PE publicadas - 2015			
	AC	AE	CC	Total
Só trabalhadores da entidade empregadora	0	1	0	1
Entidade empregadora representa ≥ 50% trabalhadores	0	0	17	17
Entidade empregadora representa ≥ 30% PME	1	0	17	18
TOTAL	1	1	34	36

Fonte: CRL / BTE online

II. No que concerne ao tempo que medeia entre a publicação da convenção original e a emissão da portaria que promove a sua extensão, cujos dados constam do quadro seguinte (Quadro 28), cumpre referir que a alteração dos critérios ocorrida em 2014 poderá explicar porque surgem em 2015 portarias a alargar o âmbito de aplicação de convenções publicadas antes de 2014, bem como justificar, pelo menos em parte, alguns períodos mais prolongados decorridos entre a publicação da convenção e a respetiva extensão administrativa. Em qualquer caso, sublinha-se que o procedimento para a emissão de portarias de extensão é algo complexo (art. 516.º do CT), envolvendo a apreciação dos requerimentos, a instrução do procedimento, a publicação do aviso da extensão em BTE para audiência prévia e a apreciação de eventuais oposições deduzidas à extensão. Tal impossibilita que a extensão seja automática e implica necessariamente que a mesma demore algum tempo a ser decidida e publicada.

Deve notar-se que a dilação temporal entre a publicação da convenção e da correspondente PE tem particular relevância em matéria de atualização das retribuições e dos correspondentes custos, podendo ter consequências negativas para os trabalhadores ou para os empregadores consoante a data de início de produção de efeitos da portaria. Existindo um distanciamento significativo entre a convenção e a portaria, se a extensão não tiver efeitos retroativos ao início de vigência da convenção ou a data próxima desse momento, os trabalhadores que não estavam originalmente cobertos só veem os salários atualizados meses depois de a atualização ter produzido efeitos relativamente às relações de trabalho de quem estava incluído no âmbito pessoal de aplicação da convenção. Por outro lado, se a extensão retroagir a data muito anterior à da publicação da portaria, os

⁶² PE do AE da RTP - BTE 36/2015.

Sobre o conjunto de portarias de extensão publicadas em 2015, ver Anexo, Quadro n.º 6

empregadores terão de suportar os correspondentes encargos, com os quais poderão não ter contado.

Com a RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, a possibilidade de extensão retroativa das cláusulas de natureza pecuniária foi limitada, determinando-se que esta não pode exceder o primeiro dia do mês da publicação da portaria (n.º 3 da RCM). Deixou assim de ser possível retroagir os efeitos da extensão à data do início de vigência da convenção coletiva estendida ou a outra mais próxima desta data, prática que era usual seguir-se anteriormente, ao abrigo da regra geral vertida no art. 478.º, 1, c), do CT.

Quadro 28 - Período entre a publicação da Convenção (última alteração) e a publicação da PE - 2015

Intervalo temporal entre a publicação da convenção e a publicação da correspondente PE - 2015											TOTAL
Nº de meses	2	3	4	5	6	7	8	9	10	36	
N.º PE publicadas	1	4	10	8	4	3	1	3	1	1	36

Fonte: CRL / BTE online

4.2.2 Acordos de adesão publicados em 2015

I. A análise retrospectiva do total de acordos de adesão celebrados nos 10 anos anteriores a 2015 (*supra*, Quadro 13) evidencia a expressão reduzida que têm no conjunto de IRCT celebrados anualmente. Em 2015 esta tendência manteve-se, tendo sido publicados 7 acordos de adesão.

Dos acordos publicados apenas 2 se reportam a convenções publicadas também em 2015. Quanto ao tipo de convenções objeto de adesão, verifica-se que a larga maioria (5) se reporta a Acordos de Empresa, sendo os outros 2 acordos de adesão relativos a contratos coletivos.

A iniciativa da adesão, revelada pelos respetivos signatários do acordo, foi das associações sindicais em 5 casos e da parte empregadora nos restantes 2 acordos.

Quadro 29 - Acordos de Adesão publicados em 2015

Acordo de Adesão - 2015			Convenção objeto de adesão		
BTE (2015)	CAE (Rev. 3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	D	Entre a SN Maia e o SIMA	AE	BTE: 39/2014	SN Maia - SINDEL e outros (Revisão global)
1	D	Entre a SN Seixal e o SIMA	AE	BTE: 39/2014	SN Seixal - SINDEL e outros (Revisão global)
5	H	Entre a Improvisângulo e o STPA	AE	BTE: 5/2015	PTM Ibérica - STPA
10	C	Entre a APICCAPS e o SIMA	CC	BTE: 19/2006, 22/2007, 14/2008, 16/2010, 26/2011, 2/2015	APICCAPS - FESETE
25	H	Entre a REFER e o FENTCOP	AE	BTE: 2/2011	REFER - SNTSF
35	K	Entre a ASF e o STAS	CC	BTE: 2/2012, 45/2014	APS - STAS e outro
37	H	Entre a TAP e o STHA	AE	BTE: 19/2007	TAP - SIMA e outros

Fonte: CRL / BTE online

II. Merece uma nota especial, pela originalidade do modelo de organização de trabalho que tem subjacente, o acordo de adesão do sector portuário, em que a relação triangular envolvida no trabalho portuário é conseguida através da adesão à convenção coletiva da empresa de trabalho portuário, a qual já se previa antecipadamente na convenção coletiva a que se aderiu⁶³.

4.3 Conteúdos das convenções coletivas publicadas em 2015

4.3.1 Introdução

Como se adiantou, fizeram-se dois tipos de análise do conteúdo das convenções publicadas em 2015.

A primeira mais geral, registando, por grandes blocos temáticos, as diferentes matérias objeto de regulamentação convencional, em que ficou patente a generalização de algumas matérias objeto de negociação coletiva, por contraponto com outras cuja presença é ainda escassa no texto das convenções. E uma segunda, mais aprofundada, em que se analisaram os conteúdos das convenções em certas matérias, que se agruparam em três grandes áreas, conforme já foi mencionado na Nota Prévia (âmbito de aplicação das convenções, tempo de trabalho e temas associados à promoção das qualificações dos trabalhadores).

⁶³ AA Improvisângulo/ Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, relativo ao acordo de empresa entre a PTM Iberica e o mesmo sindicato - BTE n.º 5/2015 (cls. 17.ª).

Na análise temática das convenções publicadas em 2015 procurou-se verificar que conteúdos são regulados e, dentro destes, quais os que reproduzem a lei e aqueles que vão para além do texto legal, desenvolvendo-o ou densificando-o em alguns pontos, identificando as principais características e variáveis dos regimes convencionais. Tentou-se também perceber a coerência interna de algumas soluções no equilíbrio de cada convenção, manifestada, designadamente, na articulação entre as formas de flexibilização do tempo de trabalho e o regime do trabalho suplementar. Em algumas matérias a análise não se limitou ao texto publicado em 2015, tendo-se verificado a evolução registada no seio de uma mesma convenção ou sector, procurando percorrer o trilha de evolução de alguns conteúdos. Por outro lado, e a propósito das matérias analisadas nos pontos seguintes, procedeu-se à comparação dos conteúdos convencionados em 2015 com a versão anterior da mesma convenção, a fim de perceber em que medida se registou ou não a renovação dos conteúdos negociados em 2015. Para o efeito, optou-se por classificar os conteúdos em três categorias: (=) à anterior, alteração à convenção anterior e novo.

4.3.2 Análise geral

I. Acerca da análise geral dos conteúdos, cujos dados constam do quadro seguinte, cumpre fazer o seguinte esclarecimento. Os temas ou matérias assinalados não correspondem a qualquer categorização usualmente seguida, mas a uma seleção feita pelos responsáveis pela elaboração do presente relatório, em que, a par dos grandes temas que costumam ser tratados nas convenções coletivas, se assinalaram algumas matérias que se admitiu poderem ter especial interesse, por diferentes motivos. Nalguns casos, devido à novidade dos temas tratados, como sucede com a previsão de regras sobre a adesão individual (com ou sem inclusão de cláusulas de comparticipação nos encargos da negociação, a que se refere o art. 492.º, 4, do CT) e sobre a articulação de convenções. Noutros casos, devido à circunstância de serem versadas matérias de que a lei não trata, como acontece com as cláusulas que preveem e regulam regimes de prevenção ou disponibilidade.

Por fim, importa deixar uma nota a propósito dos critérios adotados para o registo dos temas referenciados no quadro seguinte. Com efeito, ele acaba por constituir uma chave de leitura do conjunto de temas tratados nas convenções, quer eles sejam objeto de estipulação integral dos diferentes institutos jurídicos, quer revistam a natureza de simples revisão parcelar, através de nova redação ou aditamento de novo número a cláusula já existente, consagrada em revisões parciais das convenções. Por essa mesma razão, os apuramentos que nele se apresentam integram o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

II. Do mapeamento de conteúdos das 138 convenções coletivas publicadas em 2015 é possível extrair algumas conclusões que se entende valer a pena destacar:

- As matérias relativas ao tempo de trabalho disputam com a regulamentação das condições salariais e outras prestações pecuniárias, e com o regime de vigência, a preponderância dos temas tratados nas convenções;
- Existem matérias que são reguladas essencialmente nas situações de negociação global dos instrumentos convencionais, figurando apenas nas primeiras convenções e revisões globais (é o caso de atividade sindical, direitos, deveres e garantias das partes, poder disciplinar, transmissão de empresa ou estabelecimento) ou maioritariamente nos subtipos mencionados (como o regime de admissão, férias e feriados, segurança e saúde, formação profissional e trabalho a tempo parcial);
- Em contrapartida, regista-se alguma abertura das partes para a revisão de conteúdos relativos às várias modalidades dos tempos de trabalho e à definição do período de vigência da convenção ou da tabela salarial, para além da clássica revisão de matéria salarial, habitualmente acolhida nas revisões parciais, outorgadas ao longo do período de vigência das mesmas convenções.

Quadro 30 - Temas identificados em Convenções publicadas - 2015 (por tipo)

TEMA	TIPO			Total de convenções
	AC	AE	CC	
	20	53	65	
<i>Adesão individual</i>	2	5	4	11
<i>Admissão</i>	3	20	26	49
<i>Atividade sindical</i>	2	16	17	35
<i>Avaliação de desempenho</i>	1	6	4	11
<i>Cedência ocasional</i>	0	2	3	5
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	1	10	22	33
<i>Cláusulas de articulação</i>	1	2	1	4
<i>Comissão de serviço</i>	2	7	8	17
<i>Contrato a termo</i>	0	11	17	28
<i>Descanso semanal</i>	5	12	24	41
<i>Desloca��es</i>	9	22	19	50
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	2	16	18	36
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	4	8	1	13
<i>Faltas</i>	2	18	30	50
<i>Feriados</i>	2	17	28	47
<i>F�rias</i>	4	15	33	52
<i>Formação profissional</i>	2	14	20	36
<i>Igualdade e não discriminação</i>	0	5	4	9
<i>Licen�as</i>	0	9	12	21
<i>Local de trabalho / Transfer�ncias</i>	2	18	16	36
<i>Mobilidade funcional</i>	3	10	18	31
<i>Parentalidade</i>	1	10	17	28
<i>Poder disciplinar</i>	3	16	17	36
<i>Prest��es sociais complementares</i>	7	14	14	35
<i>Regalias anteriores</i>	5	10	19	34
<i>Resolução de conflitos</i>	0	3	7	10
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	2	13	20	35
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	17	51	65	133
<i>Segurança e saúde</i>	2	13	16	31
<i>Tempo de trabalho</i>	6	17	23	46
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	0	6	21	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	1	4	20	25
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	2	14	19	35
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	1	2	3
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	5	12	20	37
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	5	18	23	46
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	4	25	33	62
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	2	26	19	47
<i>Trabalhador estudante</i>	0	12	20	32
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	1	6	10	17
<i>Trabalho de menores</i>	0	5	8	13
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	4	4
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	0	6	12	18
<i>Vigência</i>	15	45	65	125
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	1	1	8	10

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 31 - Temas identificados em Convenções publicadas⁶⁴ - 2015 (por subtipo)

Convenções publicadas em 2015 TEMAS	SUBTIPO				Total de convenções
	1ª convenção	Revisão Parcial	Instrumento parcelar e transitório	Revisão Global	
	9	94	2	33	138
<i>Adesão individual</i>	0	6	0	5	11
<i>Admissão</i>	8	8	0	33	49
<i>Atividade sindical</i>	7	0	0	28	35
<i>Avaliação de desempenho</i>	3	2	0	6	11
<i>Cedência ocasional</i>	1	0	0	4	5
<i>Cessação do contrato de trabalho</i>	6	4	0	23	33
<i>Cláusulas de articulação</i>	1	1	0	2	4
<i>Comissão de serviço</i>	2	0	0	15	17
<i>Contrato a termo</i>	4	5	0	19	28
<i>Descanso semanal</i>	5	6	0	30	41
<i>Deslocações</i>	6	21	0	23	50
<i>Direitos, deveres e garantias das partes</i>	8	0	0	28	36
<i>Disponibilidade / Prevenção</i>	1	7	0	5	13
<i>Faltas</i>	7	11	0	32	50
<i>Feriados</i>	7	8	0	32	47
<i>Férias</i>	9	13	0	30	52
<i>Formação profissional</i>	7	1	0	28	36
<i>Igualdade e não discriminação</i>	2	0	0	7	9
<i>Licenças</i>	3	1	0	17	21
<i>Local de trabalho / Transferências</i>	6	7	0	23	36
<i>Mobilidade funcional</i>	7	4	0	20	31
<i>Parentalidade</i>	4	8	0	16	28
<i>Poder disciplinar</i>	8	0	0	28	36
<i>Prestações sociais complementares</i>	5	11	0	19	35
<i>Regalias anteriores</i>	5	5	0	24	34
<i>Resolução de conflitos</i>	3	0	0	7	10
<i>Resolução de conflitos / CP</i>	5	3	0	27	35
<i>Retribuição e outras prestações pecuniárias</i>	9	89	2	33	133
<i>Segurança e saúde</i>	7	5	0	19	31
<i>Tempo de trabalho</i>	8	6	0	32	46
<i>Tempo de Trabalho / Adaptabilidade</i>	5	8	0	14	27
<i>Tempo de Trabalho / Banco de Horas</i>	5	9	0	11	25
<i>Tempo de trabalho / DC</i>	6	12	0	17	35
<i>Tempo de trabalho / HC</i>	0	0	0	3	3
<i>Tempo de trabalho / IHT</i>	8	8	0	21	37
<i>Tempo de trabalho / Noturno</i>	8	9	0	29	46
<i>Tempo de trabalho / TS</i>	9	21	0	32	62
<i>Tempo de trabalho / Turnos</i>	6	20	0	21	47
<i>Trabalhador estudante</i>	4	7	0	21	32
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	4	1	0	12	17
<i>Trabalho de menores</i>	3	2	0	8	13
<i>Trabalho intermitente</i>	0	0	0	4	4
<i>Transmissão de empresa ou estabelecimento</i>	3	0	0	15	18
<i>Vigência</i>	9	83	0	33	125
<i>Vigência / caducidade e efeitos dela decorrentes</i>	3	0	0	7	10

Fonte: CRL / BTE online

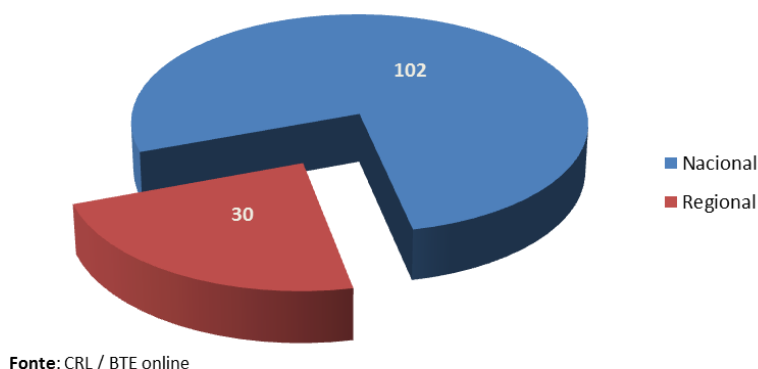
⁶⁴ No grupo temático Tempo de Trabalho/Adaptabilidade são consideradas, essencialmente, as situações de adaptabilidade assim designadas nos textos convencionais e corresponde aos casos elencados no Quadro 46 Adaptabilidade. Não esgota, porém, as modulações dos tempos de trabalho encontradas, que poderiam ser consideradas numa aceção mais ampla de adaptabilidade (ver *infra* 4.3.4.1). No grupo temático “Vigência” são consideradas as situações de vigência da convenção e ou da tabela salarial.

4.3.3 Aplicação das convenções

4.3.3.1 Âmbito geográfico de aplicação

Quanto ao âmbito geográfico das convenções publicadas, que regulam a matéria em 2015, verifica-se um predomínio das convenções de âmbito nacional (continente e regiões autónomas), por contraposição às convenções de âmbito territorial, local ou regional.

Gráfico 13 - Âmbito geográfico das Convenções - 2015



Quadro 32 - Âmbito geográfico por tipo de Convenção - 2015

Âmbito geográfico das convenções - 2015				
Âmbito \ Tipo	AC	AE	CC	Total
Nacional	14	35	53	102
Regional	2	16	12	30
Total	16	51	65	132

Fonte: CRL / BTE online

Existe um conjunto de 8 convenções, classificado no primeiro grupo, que alarga o âmbito geográfico para além do território nacional, através de referência expressa à aplicação da convenção a trabalhadores filiados que prestem serviço no território nacional e no estrangeiro. Estas referências ocorrem maioritariamente no sector dos transportes⁶⁵,

⁶⁵ AE United European Car Carriers Unipessoal, Lda. / FESMAR (alteração e texto cons.) BTE 1/2015; ACT Empresa de Navegação Madeirense, Lda e outras /FESMAR - Alter.salarial e outras, BTE 14/2015; AE PROMARINHA – Gab. de Estudos e Projetos/ FESMAR, Alt. salarial e outras BTE 14/2015; AE ANA/ SITAVA e outros – Revisão global BTE 17/2015; CC- ANTROP /STRUP -Revisão global- BTE 48/2015 (determina a sua aplicação “a empresas representadas pela ANTROP e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante em território nacional ou em linhas internacionais, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros”).

mas também existem menções da mesma natureza em duas convenções no sector da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio⁶⁶ e numa convenção do sector das indústrias transformadoras / fabricação de produtos metálicos⁶⁷.

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

I. Relativamente ao âmbito pessoal de aplicação, cujo regime legal consta dos art.s 496.º a 498.º do CT e que assenta no princípio da filiação, não há particularidades de relevo a assinalar, salvo quanto ao ponto referido no parágrafo seguinte. Nesta área, 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, uma vez que é com base na indicação das entidades outorgantes [492.º, 1, a), do CT] e do âmbito sectorial e profissional [492.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. Contudo, como é sabido e geralmente apontado, em muitos casos os empregadores que, pelo seu lado, estão abrangidos pela convenção aplicam-na aos trabalhadores ao seu serviço independentemente da respetiva filiação sindical (salvo, naturalmente, existindo convenções paralelas). Neste domínio, o CT consagrou uma solução que não existia na legislação antecedente, prevendo expressamente o direito dos trabalhadores não sindicalizados optarem pela aplicação de uma convenção aplicável no âmbito da respetiva empresa (497.º, 1, CT), bem como a possibilidade de as convenções coletivas preverem a obrigação dos trabalhadores que exercerem esse direito pagarem um montante “às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação” (492.º, 4, CT)⁶⁸.

A este propósito fez-se uma análise das disposições das convenções publicadas em 2015 que se referem à adesão individual, de que resultaram as conclusões que seguidamente se destacam.

Em 11 das convenções de 2015 encontram-se cláusulas que se referem à sua aplicação por adesão individual de trabalhadores, cujas soluções se reconduzem a um dos seguintes modelos:

⁶⁶ ACT REN, SGPS, SA e outras/SINDEL BTE2/2015 ; ACT REN, SGPS, SA e outras / FIEQUIMETAL BTE 11/2015, determina a “sua aplicação em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro”.

⁶⁷ CC AIMMAP/SIMA BTE 7/2015 – estabelece a aplicação “ao território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores”.

⁶⁸ Este preceito dispõe que: “A convenção coletiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no art.497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.”

- Nuns casos, prevê-se que a convenção se aplica, além dos trabalhadores filiados nas associações sindicais signatárias, aos trabalhadores que a ela adiram, sem associar efeitos particulares à adesão individual⁶⁹;
- Noutros, além de se referir a aplicação da convenção a quem a ela venha aderir individualmente, prevê-se que a adesão se faz nas condições fixadas em cláusula própria, entre as quais se inclui a obrigação de pagar uma contribuição⁷⁰⁻⁷¹.

Há ainda uma solução intermédia, em que a adesão é qualificada como “livre, enquanto não forem regulamentados os respetivos custos”⁷².

III. Quanto às condições da adesão individual, as cláusulas que regulam o ponto exigem que a adesão se realize nos 30 dias seguintes à publicação da convenção para que os efeitos da adesão sejam plenos, admitindo-se a adesão em momento posterior, mas com produção de efeitos a partir de então. A adesão tem de ser comunicada ao empregador, com indicação da associação sindical a favor da qual deve ser realizada a contribuição devida pela mesma.

O valor fixado para a contribuição associada à adesão é de 0,65% da retribuição mensal, salvo num caso, em que a percentagem é ligeiramente inferior (0,6%)⁷³.

⁶⁹ CC AEEP /SPLIU, BTE 4/2015 e redação idêntica AEEP/SPLIU, BTE 30/2015; CC AEEP/ SEP, BTE, n.º 12/2015 e CC AEEP /FNE, BTE 29/2015, (cl. 1ª).

⁷⁰ Nos casos a seguir referidos, embora a remissão para a cláusula com as condições da adesão individual figure na convenção publicada em 2015, a disposição para que se remete consta de textos anteriores, que se mantêm em 2015 mas que não foi negociada neste ano. Assim acontece nas seguintes convenções: AE C.T.E. - Central Termo eléctrica do Estuário, Unipessoal, L.da /COFESINT, alt. salarial e outra - BTE 19/2015 (ver também BTE 16/2012); AE Douro Azul/FESMAR - Alteração salarial e outras - BTE 18/2015 (ver também BTE 15/2013); AE CELTEJO/COFESINT, alt. salarial e outra BTE 13/2015; AE CELTEJO/FIEQUIMETAL alt. salarial e outra - BTE 13/2015 (ver também BTE 16/2013); AE PETROGAL, SA/ COFESINT e outros – BTE 25/2015.

⁷¹ No AE DAI/CONFESIT revisão global - BTE 16/2015, a cláusula consta do texto deste ano, embora também já constasse da versão anterior (BTE 15/2013).

⁷² É o que ocorre em três das convenções celebradas pela AEEP, com diferentes associações sindicais: CC AEEP/SPLIU - BTE 4/2015; CC AEEP/FNE - BTE 29/2015; CC AEEP/SPLIU - BTE 30/2015, que determina: “Enquanto não forem regulamentados os custos de adesão individual ou publicada portaria de extensão, a adesão à presente convenção é livre”(o n.º 4). O quarto CC, celebrado entre AEEP/ SEP - BTE 12/2015, não prevê esta norma.

⁷³ No AE DAI/CONFESIT, referido na penúltima nota (67).

4.3.3.3 Âmbito temporal de aplicação

I. Em relação ao âmbito temporal de aplicação, foram vários os pontos analisados. Um deles respeitou aos períodos em que estiveram em vigor as convenções revistas em 2015, isto é, durante quanto tempo permaneceram estas convenções sem serem alteradas. Os dados recolhidos (Quadros 33 e 34), agrupados por diferentes intervalos temporais, mostram que mais de metade das convenções (74 em 127) foi revista antes de atingir 24 meses de vigência.

Quadro 33 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2015 (Revisões Parciais / Revisões Globais) - por subtipo e período de eficácia

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2015	Nº de convenções		Total
	Revisão Parcial	Revisão Global	
< 12 meses	27	3	30
12-24 meses	39	5	44
24-48 meses	11	6	17
48-96 meses	15	10	25
≥ 96 meses	2	9	11
Total	94	33	127

Fonte: CRL / BTE online

Nota: Não estão incluídos neste quadro os 2 IRCT relativos a "Instrumento parcelar e transitório".

Os casos em que o período sem alteração foi superior a 96 meses (8 anos) respeitam maioritariamente a revisões globais⁷⁴. Destacam-se dois casos em que a última publicação anterior a 2015 remonta à década de 90: num deles a convenção vigorava há mais de 16 anos (199 meses)⁷⁵ e noutro há 255 meses, ou seja, mais de 21 anos⁷⁶.

⁷⁴ AE ANA/SITAVA e outros (BTE 17/2015), que sucedeu ao AE ANA/SITAVA e outros (BTE 29/2002); AC REN e outras/SINDEL e outros (BTE 2/2015), que sucedeu ao AC REN e outras/SINDEL e outros (BTE 28/2000, com alterações no BTE 36/2003 e retificação no BTE 39/2003); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros (BTE 11/2015), que sucedeu ao AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros (BTE 28/2000, com alterações no BTE 36/2003 e retificação no BTE 39/2003); CC ANO/FETESE (BTE 8/2015), que sucedeu ao CC ANO/FETESE e outros (BTE 1/2005). AE TAP/SITEMA (BTE 26/2015), que sucedeu ao AE TAP/SITEMA (BTE 44/2005); AE TAP/SIMA e outros (BTE 42/2015), que sucedeu ao AE TAP/SIMA e outros (BTE 19/2007).

Note-se que o AE TAP/SITEMA (BTE 26/2015) ratificou o protocolo de atualização salarial/2010, que produziu efeitos a partir de 1 de março de 2010; situação idêntica ocorreu no AE TAP/SIMA e outros (BTE 42/2015) que ratificou o protocolo de revisão do AE/2007 (o qual produziu efeitos desde 01-05-2007 e 28-02-2010) e o protocolo de atualização salarial/2010 (que produziu efeitos a partir de 1 de março de 2010). Estes protocolos, agora ratificados, passaram a constituir anexos dos AE publicados, respetivamente, no BTE 44/2005 e no BTE n.º 19/2007.

⁷⁵ CC ANTROP/STRUP (BTE 48/2015), que sucedeu ao CC ANTROP/STRUP (BTE 8/1980, com revisão no BTE 20/1999).

⁷⁶ CC AOP/SIMPORSINES (BTE 21/2015), que sucedeu ao CC AOP/SIMPORSINES e outro (BTE 9/1994).

Quadro 34 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2015 (por tipo e período de eficácia)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2015	Nº de convenções			
	AC	AE	CC	Total
< 12 meses	7	14	9	30
12-24 meses	6	15	23	44
24-48 meses	2	5	10	17
48-96 meses	0	8	17	25
≥ 96 meses	2	5	4	11
Total	17	47	63	127

Fonte: CRL / BTE online

II. Como se constata dos dados dos Quadros 35 e 36, a generalidade das convenções publicadas em 2015 (83%), incluindo as que realizaram apenas revisões parciais, contém regras sobre o respetivo âmbito temporal, ainda que de alcance variado, consoante os aspetos regulados, que incluem, por exemplo: o período de vigência da convenção, a renovação automática, os termos em que deve ser promovida a denúncia e, em alguns casos, a sobrevigência e caducidade.

Quadro 35 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por tipo)

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2015		
Total de Convenções publicadas		138
		100%
Acordo Coletivo	14	10,1%
Acordo de Empresa	44	31,9%
Contrato Coletivo	57	41,3%
Total	115	83,3%

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 36 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas relativas a Vigência da Convenção e/ou Caducidade (por subtipo)

Vigência da Convenção e/ou Caducidade - 2015	Nº convenções
Total de Convenções publicadas	138
1ª convenção	9
Revisão Parcial	73
Revisão Global	33
Total	115

Fonte: CRL / BTE online

III. O prazo de vigência é, dentro da matéria em apreço, o ponto mais vezes tratado, sendo versado em 99 das 138 convenções analisadas (Quadro 37). A duração que prevalece é de 24 meses (em 40 das convenções que regulam o ponto), mas as durações previstas oscilam entre os 7⁷⁷ e os 60 meses⁷⁸.

Na maioria das convenções estabelece-se prazo autónomo para a vigência da tabela salarial, que quase sempre corresponde a 12 meses, salvo em dois casos, em que se fixa um prazo de seis meses⁷⁹.

Quadro 37 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre Vigência da Convenção (classificação por prazo de vigência)

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2015	Nº convenções	%
≤ 12 meses	27	27,3%
24 meses	40	40,4%
36 meses	16	16,2%
≥ 48 meses	12	12,1%
CT	4	4,0%
Total	99	100%

Fonte: CRL / BTE online

IV. Na ausência de disposição convencional, as convenções vigoram pelo prazo de um ano e renovam-se automaticamente por igual período (art. 499.º, 2 do CT). Este regime legal supletivo é assumido em 31 das convenções analisadas, sendo reproduzido em 4 delas⁸⁰ (Quadro 37).

Em alguns casos consagra-se um prazo mais alargado para o primeiro período de vigência (Quadro 38), prevendo-se que as renovações se farão por prazo inferior: por exemplo, 3 anos para o prazo inicial com renovações de 1 ano⁸¹. Os períodos de renovação situam-se entre os 6 e os 60 meses, sendo a duração mais acolhida de um ano (Quadro 39).

⁷⁷ CC AEEP/SPLIU - BTE 4/2015 (cls. 2.ª, n.º 1).

⁷⁸ Por exemplo, no AE PTM Ibérica/STPA - BTE 5/2015 (cls. 3.ª, n.º 1) e no AE EMARP/SINTAP - BTE 17/2015 (cls. 2.ª, n.º 1).

⁷⁹ CC ANIL e outra/COFESINT - BTE 39/2015 (cls. 2.ª, n.º 2) e CC ANIL e outra/FESETE - BTE 39/2015 (cls. 2.ª, n.º 2).

⁸⁰ CC ANCIPA (Ind.batata frita)/SETAA - BTE 29/2015 (cl. 2.ª); CC ANCIPA (Ind. hortofrutícola) /SETAA - BTE 29/2015 (cl. 2.ª); AE General Cable Celcat/SIMA - BTE 43/2015 (cl. 2.ª); AE General Cable Celcat/SITESE - BTE 43/2015 (cl. 2.ª).

⁸¹ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2/2015 (cls. 3.ª, n.ºs 1 e 2); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 3.ª, n.ºs 1 e 2).

Quadro 38 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre Renovação Automática da Convenção (igual/diferente do prazo de vigência)

RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2015	Nº convenções
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	47
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	28
Total	75

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 39 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre Renovação Automática da Convenção (por prazo de renovação)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2015	Nº convenções	%
6 meses	1	1,3%
12 meses	37	49,3%
24 meses	25	33,3%
36 meses	5	6,7%
48 meses	3	4,0%
60 meses	1	1,3%
CT	3	4,0%
Total	75	100%

Fonte: CRL / BTE online

4.3.3.4 Caducidade e sobrevivência

I. A caducidade e sobrevivência só esporadicamente são versadas nas convenções publicadas em 2015 (10 e 11, respectivamente, das 138 convenções) - Quadros 40 e 41.

Quadro 40 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre caducidade (por tipo)

CADUCIDADE/PREVISÃO EXPRESSA NA CONVENÇÃO - 2015	Nº convenções
Acordo Coletivo	1
Acordo de Empresa	1
Contrato Coletivo	8
Total	10

Fonte: CRL / BTE online

Quadro 41 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período)

SOBREVIGÊNCIA					
Período	AC	AE	CC	Total	%
12 meses	0	1	0	1	9,1%
18 meses (+60 dias)	0	0	3	3	27,3%
12 meses (+30 dias)	0	0	3	3	27,3%
12 meses (+45 dias)	0	0	1	1	9,1%
18 meses	0	1	0	1	9,1%
12 meses + 6 meses (+ 60 dias)	0	0	1	1	9,1%
Período previsto na lei	0	0	1	1	9,1%
Totais	0	2	9	11	100%

Fonte: CRL / BTE online

Em regra, as convenções que tratam da matéria seguem de perto o regime legal, o qual, como se lembrou, foi recentemente alterado, com a redução dos prazos de sobrevivência (art. 501.º do CT, na redação da Lei n.º 55/2014). O atual prazo legal de sobrevivência (12 meses) é acolhido expressamente em 5 convenções, quatro das quais foram negociadas pela mesma associação de empregadores⁸². Em 3 destas convenções o prazo adicional de sobrevivência subsequente à comunicação por uma das partes do final das negociações, atualmente fixado em 45 dias (art. 501.º, 6 do CT), é reduzido para 30 dias. Existe ainda um caso em que a solução da convenção é próxima do atual regime legal, mas não inteiramente coincidente⁸³.

Por ausência de regulamentação convencional, o regime legal supletivo aplica-se também no âmbito coberto por duas das convenções que expressamente preveem a caducidade⁸⁴.

Os anteriores prazos mínimos legais (18 meses mais 60 dias) são mantidos em 3 convenções⁸⁵.

⁸² CC celebrados pela AEEP, com diferentes associações sindicais – BTE 4/2015, BTE 12/2015, BTE 29/2015 e BTE 30/2015 e o AE CTT/SINDETELCO – BTE 8/2015.

⁸³ Trata-se do CC ADIPA/ SITESE e outro – BTE 44/2015 (cls. 2.ª), em que se prevê um prazo de renovação de um ano após a denúncia, a que se podem juntar mais seis meses se tiverem sido iniciados processos de conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, sendo de 60 dias o prazo adicional de sobrevivência após a comunicação por uma das partes da impossibilidade de obter uma solução por conciliação, mediação ou arbitragem.

⁸⁴ AE BNP Paribas/SBSI – BTE 29/2015; AC APA e outras/SNTAP – BTE 46/2015.

⁸⁵ CC ANIPB/FETESSE e outros, BTE 9/2015; CC AANP e outra/SIMAMEVIP – BTE 30/2015; CC ANTROP/STRUP – BTE 48/2015.

Quadro 42 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre sobrevivência e caducidade

SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE - PREVISÃO EXPRESSA - 2015										Relação com a convenção anterior
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Eficácia da convenção anterior	CADUCIDADE			
			Sec	Div		Duração (meses)	Sobrevigência	Previsão expressa	Efeitos	
4	CC	Revisão global	P	85	AEEP SPLIU	41	12 M (+30 dias)	sim		Alterou regime anterior BTE 30/2011
8	AE	Revisão global	H	53	CTT SINDETELCO e outros	22	12 M			Alterou regime anterior BTE 15/2013
9	CC	Revisão global	C	23	ANIPB FETESE e outros	45	18 M (+60 dias)	sim	sim	Regime (=) BTE 21/2011
12	CC	Revisão global	P	85	AEEP SEP e outro	43	12 M (+45 dias)	sim	-	Alterou regime anterior BTE 30/2011
17	AE	1ª convenção	E	36;37;38	EMARP SINTAP		18 M			NOVO
20	CC	Revisão global	J	58	AIND FETESE	59	Período previsto na lei			Alterou regime anterior BTE 25/2008
29	CC	Revisão global	P	85	AEEP FNE e outros	12	12 M (+30 dias)	sim		Regime (=) BTE 30/2014
29	AE	1ª convenção	K	64	BNP Paribas SBSI		Não regula a sobrevivência	sim	sim	NOVO
30	CC	Revisão global	H	50	AANP e outra SIMAMEVIP	85	18 M (+60 dias)	sim	sim	NOVO
30	CC	Revisão global	P	85	AEEP SPLIU	7	12 M (+30 dias)	sim		Regime (=) BTE 04/2015
44	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA SITESE e outro		12 M + 6 M (+ 60 dias)	sim	sim	NOVO
46	AC	1ª convenção	H	50	APA e outras SNTAP		Não regula a sobrevivência	sim		NOVO
48	CC	Revisão global	H	49	ANTROP STRUP	199	18 M (+60 dias)	sim		Alterou regime anterior BTE 20/1999

Fonte: CRL / BTE online

(*) Última convenção anterior foi publicada no BTE 21/2010, mas a última convenção que regulou a matéria da sobrevivência foi publicada no BTE 25/2008.

II. Quanto aos efeitos da caducidade, 3 das 10 convenções referem a matéria, mas limitam-se a reproduzir parte do disposto no art. 501.º, 8, do CT. Assim, duas convenções preveem a preservação dos efeitos da convenção relativos à retribuição, categoria e duração do tempo de trabalho⁸⁶ e outra restringe esses mesmos efeitos à retribuição mensal efetiva e ao plano complementar de pensões⁸⁷. Existe, ainda uma quarta situação em que as partes se autovinculam a definir os efeitos da caducidade quando esta se venha a verificar⁸⁸.

⁸⁶ CC ANIPB/FETESE e outros – BTE 9/2015 e CC ADIPA/SITESE e outro – BTE 44/2015.

⁸⁷ AE BNP Paribas/SBSI - BTE 29/2015.

⁸⁸ CC AANP e outra/SIMAMEVIP – BTE 30/2015, cl.2ª,9

III. No n.º 3.2.4 apresentou-se uma panorâmica geral do conjunto de avisos de caducidade de convenções coletivas publicados pela DGERT, desde 2005, num total de 41 avisos. O quadro seguinte representa o conjunto de 7 avisos de caducidade sobre a cessação publicados em 2015.

Quadro 43 - Avisos publicados em 2015 sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva

AVISO sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva - 2015			Convenção objeto de caducidade				
BTE 2015	Outorgantes abrangidos pela caducidade da convenção	Base legal	BTE	Data de publicação (última alteração)	Tipo	CAE	Observações
Nº 14	PT Comunicações / SINDELTECO e outros.	art. 501.º CT 2009	Nº 37	08/10/2010	AE	J	PT Comunicações SINDELTECO e outros
Nº 22	Rodoviária da Beira Litoral / SITRA e outros.	art.10.º, n.º2 e 5 , Lei 7/2009	Nº 36	29/09/1999	AE	H	Rodoviária da Beira Litoral SITRA e outros
Nº 22	Rodoviária da Beira Litoral / FESTRU e outros (quadros técnicos).	art.10.º, n.º2 e 5 , Lei 7/2010	Nº 2	15/01/1985	AE	H	Rodoviária da Beira Litoral FECTRANS e outros
Nº 23	Rodoviária da Beira Litoral / SIQTER e outros.	art.10.º, n.º2 e 5 , Lei 7/2011	Nº 2	15/01/1985	AE	H	Rodoviária da Beira Litoral SIQTER e outros
Nº 38	APIC / SETAA	art. 501.º CT 2009	Nº 47	22/12/2009	CC	C	APIC SETAA
Nº 40	AEEP / FENPROF e outros	art.501.ºCT 2009	Nº 30	15/08/2011	CC	P	AEEP FENPROF e outros
Nº 40	Rodoviária da Beira Litoral / FESTRU e outros	parte: art. 10,n.º2, da Lei 7/2009; parte art. 501º, n.º4 CT 2009.	Nº 40	29/10/1999	AE	H	Rodoviária da Beira Litoral FESTRU e outros

Fonte: CRL / BTE online

NOTA: Iniciativa da denúncia partiu sempre da parte empregadora.

Destes 7 avisos, 4 correspondem a acordos de empresa do sector dos transportes rodoviários e fundamentam a caducidade no art. 10.º da Lei n.º 7/2009⁸⁹, cujo regime atrás se recordou (*supra*, n.º 3.2.4-III). A sua leitura dá conta de processos negociais infrutíferos, em que a denúncia foi notificada pela parte empregadora à parte sindical em

⁸⁹ Todas estas convenções consagravam expressamente que “o presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva”.

O aviso de caducidade relativo ao AE Rod. Beira Litoral/ FESTRU e outros (BTE 40/2015), apresenta um enquadramento legal bipartido: parte no art. 10.º, n.º 2, da Lei 7/2009, que se aplica ao grupo de associações sindicais que outorgou a versão inicial do AE (BTE 45/83), cuja última revisão foi publicada em 1986; e parte no art. 501º, n.º 4 do CT 2009, aplicada aos outorgantes das revisões subsequentes da mesma convenção, sendo a última revisão publicada no BTE 40/99 e que já não consagrava a cláusula de renovação automática.

agosto de 2005. No entanto, o pedido de publicação do correspondente aviso de caducidade é dirigido à DGERT em 3 fevereiro de 2014 e publicado em 2015⁹⁰.

Os outros 3 IRCT foram denunciados ao abrigo do art. 501.º do CT 2009. Também nestes casos os textos dos avisos de caducidade relatam os antecedentes negociais da respetiva convenção. Destacam-se os dois avisos sobre a data da cessação da vigência⁹¹ que ilustram processos negociais que se cindem e tomam percursos diferentes. Isto porque há uma parte dos outorgantes sindicais iniciais da convenção que celebram ou acordam a revisão de convenção com a entidade empregadora e há uma parte que não aceita, pelo que a caducidade se restringe a essas associações sindicais. No final acaba por ocorrer a cessação da vigência da convenção, embora por mecanismos distintos: a revisão global da convenção e a promoção da sua caducidade.

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

I. Encontram-se por vezes cláusulas que versam sobre a articulação ou a conjugação de disposições de várias convenções. Trata-se, portanto, de normas que regulam questões conexas com a aplicação das convenções e cuja análise, por isso mesmo, se entendeu incluir neste número.

Note-se que não se referiram apenas as disposições que correspondem a uma das hipóteses que o CT refere a propósito da concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva, prevendo a possibilidade de as convenções regularem a aplicação de convenções de diferente nível [art. 482.º, 5, a)] ou a conjugação de regras provenientes de diversas convenções, remetendo a regulamentação de certas matérias para outras convenções [art. 482.º, 5, b)]. Adotou-se uma perspetiva mais ampla, abrangendo as várias disposições das convenções coletivas publicadas em 2015 que tratam da aplicação, conjugada ou alternativa, de regras de várias convenções.

II. Apenas em três casos se encontraram cláusulas do tipo indicado, todas elas diferentes:

⁹⁰ Nos avisos é referido que a denúncia do AE aos sindicatos é feita em agosto 2005, pelo que o AE cessa vigência em 2009.

⁹¹ Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a PT Comunicações, SA / SINDETELCO e outros (BTE 14/2015). Assim, o aviso de caducidade requerido pela PT abrange as associações sindicais que não outorgaram o AC celebrado em 2011 (BTE 47/ 2011, última revisão BTE 32/2013) e, por isso, o aviso destina-se a publicitar a caducidade do AE celebrado entre a PT Comunicações, SA e o SINDETELCO e outras associações sindicais.

No aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a AEPP / FENPROF e outros (BTE 40/2015) tinha sido desencadeado o procedimento de denúncia da convenção AEPP/FENPROF e outros (STAD) (em 14 de maio de 2013, ao abrigo do art. 500.º do CT, com efeitos a partir de 13 de maio de 2013). Entretanto, foi celebrado CC entre a AEPP/SEP e o STAD a revisão global, publicada no BTE 12/2015, pelo que o aviso da caducidade só abrange aquela federação sindical.

- Num dos casos regula-se a articulação entre as regras do acordo de empresa e as do contrato coletivo do sector, determinando-se que este se aplica às relações de trabalho cobertas por aquele, salvo quanto às regras do acordo de empresa que contenham solução diversa, as quais prevalecem⁹²;
- Noutro, prevê-se que as regras sobre determinadas matérias constantes de um acordo de empresa sejam substituídas pelas que vierem a ser incluídas no acordo coletivo do sector cujo processo negocial estava a decorrer⁹³;
- O terceiro caso é o de uma cláusula contida num acordo coletivo de trabalho que remete a regulamentação de certas matérias para os acordos de empresa que venham a ser celebrados pelas entidades empregadoras subscritoras do acordo coletivo⁹⁴.

4.3.4 Tempo de trabalho: formas especiais de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar

4.3.4.1 Enquadramento geral

I. O Código do Trabalho permite várias modulações do Período Normal de Trabalho (PNT), prevendo três regimes de flexibilização do tempo de trabalho: a adaptabilidade ou definição do PNT em termos médios (art.s 204.º a 207.º do CT); o banco de horas (art.s 208.º a 208.º-B do CT); e o horário concentrado (art. 209.º do CT). Na análise dos conteúdos das convenções publicadas em 2015 procurou-se ver em que medida estas adotavam os referidos regimes. Para o efeito, foi necessário qualificar as soluções convencionais dentro da tipologia estabelecida na lei, independentemente do modo como as convenções designam as soluções que consagram.

O que antecede implica que se fixem previamente as características consideradas próprias de cada um dos regimes em causa. Assim:

- O regime de adaptabilidade pressupõe que existam vários horários de trabalho aplicáveis aos mesmos trabalhadores, que comportam diferentes períodos de duração do trabalho diário e semanal, os quais se articulam ou conjugam de modo a que, dentro de certo período de referência, seja assegurado o cumprimento do PNT, definido em termos médios. Por conseguinte, neste regime, o trabalho com duração superior ao PNT, diário ou semanal, que seja executado dentro do horário estabelecido não é considerado trabalho suplementar, pois é compensado com a

⁹² AE Troiaverde / FESAHT – BTE 34/2015 (cls. 19.ª).

⁹³ AE BNP Paribas - Sucursal em Portugal/SBSI – BTE 29/2015 (cls. 54.ª).

⁹⁴ ACT entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros /FNAM e outro - Alteração e texto consolidado – BTE 43/2015 (cls. 32.ª).

execução de um número inferior de horas de trabalho nos períodos cobertos pelos outros horários que com aquele se articulam.

- No regime de banco de horas não há horários diferentes, articulados ou conjugados. Há um único horário, mas admite-se que sejam prestadas algumas horas de trabalho além das cobertas por aquele, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. As horas em acréscimo são compensadas em tempo ou em dinheiro, mediante a redução do tempo de trabalho executado noutros dias, o aumento de dias de férias ou a atribuição de acréscimos retributivos, bem como através da conjugação das várias alternativas;
- O horário concentrado caracteriza-se por envolver a prestação, em alguns dias, de um número de horas superior ao PNT diário e a concessão de um período de descanso semanal superior aos dois dias usualmente praticados. Neste regime a lei prevê 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 de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

A análise dos regimes convencionais coletivos revelou que nem sempre as partes utilizam as designações que, a seguir-se a terminologia legal, seriam mais adequadas para qualificar os regimes de organização do tempo de trabalho. Quando isto acontece, para efeitos do presente relatório, optou-se por qualificar a solução convencional de acordo com a tipologia aqui assumida. Como é óbvio, este procedimento não envolve qualquer juízo valorativo em relação à solução adotada na convenção, nem tão-pouco quanto à sua correção.

Outro aspeto a ter conta prende-se com a previsão de regimes mistos ou especiais, que parecem conjugar características próprias da adaptabilidade com as do banco de horas ou ainda características destes regimes com outras formas de organização do tempo de trabalho, como o horário flexível, o qual muitas vezes envolve a definição do PNT em termos médios, em moldes próximos aos regimes de adaptabilidade ou de banco de horas com compensação em tempo dos acréscimos de trabalho⁹⁵.

⁹⁵ Assim, por exemplo, nos AE da REN / SINDEL e REN / FIEQUIMETAL – BTE 2/2015 e 11/2015 (cls. 41.ª), o horário flexível implica a contabilização do PNT mensal em termos médios, num período de referência de um mês, com possibilidade de transição de saldos para o mês seguinte, dentro de certos limites. Como é próprio deste tipo de horários, a compensação de horas para acerto do saldo é da responsabilidade do trabalhador, pelo que, não sendo efetuada, pode dar origem a faltas injustificadas (se o saldo for negativo) e não conceder direito ao pagamento de horas prestadas a mais (havendo saldo positivo não compensado).

Soluções próximas encontram-se também: no AE RTP / FE e outros – BTE 36/2015 (Anexo I-A), em que o horário flexível pode implicar até 10 horas de trabalho diário, com apuramento mensal do PNT

II. Tanto na adaptabilidade como no banco de horas a lei contém regras diferentes consoante o regime resulte de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva ou de acordo com o trabalhador. Daí distinguem-se duas modalidades: a adaptabilidade coletiva (art. 204.º do CT) e o banco de horas coletivo (art. 208.º do CT), e a adaptabilidade individual (art. 205.º do CT) e o banco de horas individual (art. 208.º-A do CT). Esta dicotomia nem sempre encontra paralelo nas convenções analisadas, como adiante se refere. Ainda acerca da configuração destes regimes, recorda-se que a lei prevê a possibilidade de extensão a trabalhadores não originariamente abrangidos, solução que designa por adaptabilidade grupal (art. 206.º do CT) e banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT). Não se trata de uma modalidade diferente, ao lado da adaptabilidade e do banco de horas coletivos e da adaptabilidade e do banco de horas individuais. O que se faz é estabelecer as condições que habilitam o empregador a aplicar a adaptabilidade ou o banco de horas coletivos a trabalhadores não abrangidos pela convenção (art.s 206.º, 1 e 208.º-B, 1 do CT), bem como a aplicar a adaptabilidade ou o banco de horas individuais a trabalhadores que se opuseram a essa aplicação (art.s 206.º, 2 e 208.º-B, 2 do CT).

III. Uma das notas mais relevantes das convenções coletivas neste domínio respeita à relação que muitas delas estabelecem entre a amplitude dos regimes de adaptabilidade e/ou do banco de horas e outras formas de gestão do tempo de trabalho, nomeadamente o trabalho suplementar. Nalgumas convenções esses vasos comunicantes alargam-se ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno. Por isso, na análise dos conteúdos convencionais em matéria de organização do tempo de trabalho, procurou evidenciar-se alguns casos de articulação entre estes regimes e como eles concorrem para a coerência interna da convenção na definição dos diferentes institutos conexos com a duração e a organização dos tempos de trabalho.

Em primeiro lugar, analisam-se os regimes jurídicos de flexibilidade do tempo de trabalho: adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados, definidos nas convenções coletivas publicadas em 2015. Depois, analisam-se os regimes de prevenção ou disponibilidade encontrados em algumas convenções, dada a sua conexão com a matéria do tempo de trabalho. Finalmente, referenciam-se as soluções em matéria de trabalho suplementar.

IV. A análise qualitativa da contratação coletiva outorgada em 2015 permite verificar alguma padronização de conteúdos celebrados pelo mesmo outorgante. Situação que, para além das convenções paralelas, ocorre frequentemente sempre que um dos

semanal; e no AE da ANA /SITAVA – BTE 17/2015 (cls. 29.ª), onde para o horário flexível se prevê o apuramento do PNT mensalmente.

outorgantes celebra mais do que uma convenção, quer do lado patronal⁹⁶ quer do lado sindical⁹⁷.

Nos casos em que a regulamentação dos regimes em apreço consta de revisões parciais procurou-se percorrer o trilho dos conteúdos estipulados em 2015, a fim de perceber a sua origem⁹⁸.

4.3.4.2 *Previsão dos diferentes regimes: adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado*

A convivência dos vários regimes - adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado – nos instrumentos de regulamentação coletiva negociais é diversificada. Há convenções que preveem os dois primeiros e outras que apenas regulam um deles. Existem também três convenções que se referem aos horários concentrados. A conjugação com este último deve ter em conta a proibição de aplicação simultânea dos regimes de adaptabilidade e de horário concentrado (art. 209.º, 2 do CT).

Quadro 44 - Convenções publicadas em 2015 que regulam Adaptabilidade e Banco de Horas (por tipo)

Conteúdos convencionados - 2015	convenções por tipo			
	AE	AC	CC	Total
Adaptabilidade e Banco de Horas	2	0	14	16
Adaptabilidade (apenas)	4	0	7	11
Banco de Horas (apenas)	2	1	6	9

Fonte: CRL / BTE online

⁹⁶ CC AEEP/SPLIU - BTE 4/2015; CC AEEP/FNE e outros - BTE 29/2015; CC AEEP/SPLIU - BTE 30/2015; CC AEEP/SEP e STAD BTE 12/2015, todos revisões globais.

⁹⁷ CC CAP/SETAA – BTE 21/2015; CC ANCIPA/SETAA - BTE 29/2015; CC AHSA/SETAA – BTE 37/2015.

⁹⁸ Por exemplo, a AEEP regulou os regimes de adaptabilidade e de banco de horas pela primeira vez no CC entre a AEEP/FNE e outros de 2014 - BTE n.º 30/2014. Depois, em 2015, essas soluções são reproduzidas em todas as convenções publicadas em 2015 (ver nota 68). Em 2011, a AEEP outorgou a revisão parcial de 3 convenções; CC AEEP/FNE e outros; AEEP/FENPROF e outros (STAD) BTE 30/2011; AEEP/PLIU, todos publicados em 2011. A convenção celebrada entre CC AEEP/FNE e outros foi revista em 2014.

O percurso do CC AEEP/FENPROF e outros (STAD), publicado enquanto 1ª convenção no BTE 11/2007, (última revisão publicada no BTE 30/2011), ilustra uma dinâmica negocial que se bifurca em dois caminhos distintos em 2015, porquanto a FENPROF (Federação Nacional dos Professores) deixa de outorgar a convenção inicial. Este facto encontra-se associado à publicação do Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a AEEP e a FENPROF e outros (BTE 40/2015). Isto porque tinha sido desencadeado o procedimento de denúncia da convenção AEEP/FENPROF e outros (STAD) (em 14 de maio de 2013, ao abrigo do art. 500.º CT, com efeitos a partir de 13 de maio de 2013). Entretanto, foi celebrada entre a AEEP e o SEP e STAD a revisão global, publicada no BTE 12/2015, 29 de março, pelo que o aviso da caducidade só abrange aquela federação sindical.

A distribuição das convenções por subtipo mostra que regulam o regime de adaptabilidade e/ou banco de horas: 7 das 9 primeiras convenções celebradas em 2015; cerca de metade das revisões globais; e 15% das revisões parciais (15 em 96 convenções).

A comparação com o número de convenções que regulam os regimes de adaptabilidade, banco de horas e/ou horário concentrado nos dois anos precedentes dá nota de uma tendência de crescimento destes conteúdos: 2013 (10 IRCT) e 2014 (33 IRCT)⁹⁹.

Quadro 45 - Convenções publicadas em 2015 que regulam Adaptabilidade e/ou Banco de Horas (por subtipo)

Conteúdos convencionados Adaptabilidade e/ou Banco de Horas - 2015	Nº convenções
1ª convenção	7
Revisão Parcial	14
Revisão Global	15
Total	36

Fonte: CRL / BTE online

4.3.4.3 Adaptabilidade: principais características dos regimes convencionais

I. O regime jurídico da adaptabilidade é regulado em 27 convenções coletivas. Destas, em 12 convenções a matéria é regulada pela primeira vez em 2015.

Quadro 46 - Convenções publicadas em 2015 que regulam Adaptabilidade (por tipo)

Adaptabilidade - 2015	Nº convenções
Acordo Coletivo	0
Acordo de Empresa	6
Contrato Coletivo	21
Total	27

Fonte: CRL / BTE online

Os conteúdos são muito variáveis e vão desde a simples reprodução das normas do Código do Trabalho até à especificação de condições em função do sector ou da empresa. Destacam-se em seguida alguns traços essenciais dos regimes de adaptabilidade encontrados.

⁹⁹ Ver Relatório do CRL, “Impacto da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho” (pp. 53), <https://www.crlaborais.pt/>.

Antes, porém, convém sublinhar o seguinte aspeto, na linha do que já se adiantou acerca da dificuldade em enquadrar alguns dos regimes convencionais na tipologia acolhida na lei. Em diversos casos os regimes de adaptabilidade convencionais comportam elementos típicos do banco de horas, na medida em que parecem admitir que o acréscimo de trabalho em regime de adaptabilidade pode ter lugar fora do horário definido para o período em que o mesmo é solicitado, sem haver prévia alteração do horário de trabalho, o que não corresponde ao modelo assumido no presente relatório e em que se assentou a distinção entre a adaptabilidade e o banco de horas. Esta circunstância leva a que nem sempre seja fácil qualificar as soluções das convenções que regulam formas flexíveis de organização do tempo de trabalho. Por isso pode suceder, num caso ou noutro, que a qualificação por que se optou (dentro da adaptabilidade ou do banco de horas) não seja rigorosa. De qualquer modo, em caso de dúvida, deu-se preferência à qualificação assumida pelas partes, expressa na designação dada ao regime consagrado na convenção.

II. No que respeita às modalidades da adaptabilidade (coletiva ou individual), certas convenções que regulam apenas uma delas, seja a adaptabilidade¹⁰⁰ ou o banco de horas¹⁰¹, e outras versam sobre as duas modalidades¹⁰².

Há casos em que a aplicação do regime convencional depende de acordo com o trabalhador, surgindo este como um requisito adicional de uma disciplina que segue os contornos da adaptabilidade coletiva¹⁰³. Noutros casos, a convenção apenas regula a modalidade individual, repetindo o regime legal ou modificando-o em certos pontos¹⁰⁴.

III. O CT consente que as convenções coletivas alarguem o período normal de trabalho até os seguintes limites: na adaptabilidade coletiva 4 horas diárias e 60 horas semanais (art. 204.º); na adaptabilidade individual, 2 horas diárias e 50 horas por semana (art. 205.º).

Na maior parte das convenções analisadas, mesmo para a adaptabilidade coletiva, só se consente o aumento do período normal de trabalho até 2 horas de trabalho diárias e 50

¹⁰⁰ Por exemplo: CC APICCAPS/COFESINT – BTE 8/2015, (cls. 50.ª); AE CTT/SINDETELCO – BTE 8/2015 (cls. 56.ª); AE Font Salem/FESAHT – BTE 15/2015 (cls. 46.ª); AE BNP Paribas/SBSI – BTE 29/2015 (cls. 26.ª); AE UMP/FNSTFP – BTE 33/2015 (cls. 46.ª); CC APFS/FETESE – BTE/34 (cls. 15.ª).

¹⁰¹ Por exemplo: AE AHBV/SNBP – BTE 15/2015 (cls. 43.ª); CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); AE NAV/SINCTA – BTE 31/2015 (cls. 24.ª).

¹⁰² Por exemplo: CC ANIPB/FETESE – BTE 9/2015 (cls. 21.ª e 22.ª); CC AECOPS/FE e CC AECOPS/FETESE – ambas em BTE 30/2015 (cls. 8.ª e 9.ª); CC AEPP/SPLIU – BTE 30/2015 (cls. 25.ª e 26.ª); CC AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 19.ª e 21.ª); CC APEQ/COFESINT – BTE 436/2015 (cls. 26.ª e 26.ª-A); CC ADIPA/SITESE – BTE 44/2015 (cls. 14.ª e 15.ª).

¹⁰³ CC AEPP/SPLIU – BTE 4/2015 (cls. 25.ª).

¹⁰⁴ CC AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 19.ª); CC ANIPB/FETESE e outros – BTE 9/2015; AE BNP Paribas/SBSI – BTE 29/2015.

horas semanais¹⁰⁵. Mas há casos de alargamento até 4 horas diárias e 60 horas semanais¹⁰⁶. E também se encontraram soluções intermédias, em que os limites são, por exemplo, de 3 horas diárias e 55¹⁰⁷ ou 50 horas semanais¹⁰⁸ e de 1 hora diária e 45 por semana¹⁰⁹.

Há ainda situações em que os limites variam consoante o regime é imposto pelo empregador (naturalmente, em execução da convenção) ou mediante acordo com o trabalhador. No primeiro caso só se permite o alargamento até 2 horas por dia e 50 semanais. No segundo consente-se ir até às 4 horas diárias e às 60 semanais¹¹⁰. Estas convenções estabelecem um requisito adicional ao regime de adaptabilidade coletiva: a convenção já podia consentir que os horários em regime de adaptabilidade fossem fixados pelo empregador até aos limites superiores (4h/dia e 60h/semana), mas introduz-se uma condição suplementar, exigindo o acordo individual do trabalhador.

IV. Quanto ao período de referência para apuramento do cumprimento do PNT em termos médios, a lei consente que este tenha a duração máxima de doze meses, quando previsto em IRCT (art. 207.º, 1, do CT). Contudo, poucas convenções publicadas em 2015 estabelecem um prazo tão alargado¹¹¹. Os períodos de referência de duração inferior a um ano oscilam entre 2 meses e meio ou 10 semanas¹¹² e 8 meses¹¹³.

V. No regime de adaptabilidade os horários com cargas de trabalho diferentes que permitem apurar o período normal de trabalho em termos médios são fixados pelo empregador em função do planeamento que faz das flutuações expectáveis das necessidades de trabalho no período de referência. Essa fixação pode ser feita logo para o total do período de referência ou apenas para parte do mesmo, caso em que se terão, posteriormente, de estabelecer os horários para o restante período, de modo a que a articulação dos vários horários permita assegurar o PNT apurado em termos médios. Nesta hipótese¹¹⁴, o estabelecimento dos horários subsequentes ao fixado no início do período

¹⁰⁵ Por exemplo: CC ADIPA/SITESE e outro - BTE 44/2015 (cls. 14.ª); AE PTM IBERICA/STP AVEIRO - BTE 5/2015 (cls. 14.ª); CC ANIL e outras/SETAA - BTE 21/2015 (cls. 16.ª); CC AHSA Sudoe.Alent./SETAA - BTE 37/2015 (cls. 19.ª).

¹⁰⁶ CC AIND (IMPrensa)/FETES - BTE 20/2015 (cls. 16.ª); AE UMP/FNSTFPS e outros - BTE 33/2015 (cls. 46.ª).

¹⁰⁷ CC AANP e outra/SIMAMEVIP - BTE 30/2015 (cls. 9.ª).

¹⁰⁸ AE RTP/FE e outros - BTE 36/2015 (cls. 17.ª).

¹⁰⁹ AE ANA/SITAVA e outros - BTE 17/2015 (cls. 25.ª).

¹¹⁰ CC ANIPB/FETES - BTE 9/2015 (cls. 21.ª).

¹¹¹ Consagra-se a duração máxima do período de referência, por exemplo: AE Font Salem/FESAHT - BTE 15/2015 (cls. 46.ª); AE BNP Paribas/SBSI - BTE 29/2015 (cls. 26.ª); AE RTP/FE e outros - BTE 36/2015 (cls. 17.ª e 22.ª).

¹¹² CC ADIPA/SITESE - BTE 44/2015 (cls. 14.ª).

¹¹³ CC AECOPS/FE e CC AECOPS/FETES - ambas em BTE 30/2015 (cls. 8.ª).

¹¹⁴ Ou na primeira, caso o empregador opte por fixar antecipadamente todos os horários do período de referência e depois verifique que a planificação que fez não se adequa à evolução registada nas necessidades de trabalho.

de referência terá de fazer-se com observância das regras legais sobre a alteração do horário de trabalho, cuja aplicação aos casos em que seja praticado o regime de adaptabilidade está expressamente prevista (art. 217.º, 2, do CT). Tais regras exigem que os novos horários sejam afixados com a antecedência de 7 dias (3 dias no caso de microempresa).

A análise das convenções coletivas de 2015 que se referem a este ponto revela que nem sempre é fácil determinar em que medida as soluções convencionais se afastam ou não do regime legal, dado que, por vezes, parece que se combinam elementos dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas. De qualquer modo, regista-se que o pré-aviso que algumas convenções exigem para a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade é bastante variável, oscilando entre 15 dias¹¹⁵, 7 dias¹¹⁶ e 5 dias¹¹⁷. Em várias convenções admite-se o encurtamento do prazo do pré-aviso em situações de urgência¹¹⁸, por vezes com exigência de comunicação aos representantes dos trabalhadores¹¹⁹.

VI. O regime de adaptabilidade pressupõe que as horas prestadas nos períodos em que o horário implica um número de horas superior ao PNT são compensadas nos períodos cujo horário pressupõe um menor número de horas de trabalho, de modo a que, no final do período de referência, o total de horas trabalhadas dentro do horário não exceda o limite máximo do PNT semanal, apurado em termos médios. Em conformidade com este modelo, a maioria das convenções analisadas limita-se a fixar a duração mínima da redução nos horários com menor carga, estipulando que esta não pode ser superior a 2 horas por dia ou, em alternativa¹²⁰, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, em dias ou ½ dias de descanso¹²¹ ou por acréscimo de dias de férias¹²². Algumas convenções nada referem a este propósito, tal como aliás sucede na lei, que apenas impõe limites aos horários com menor duração no caso da adaptabilidade não prevista em IRCT.

Não obstante o regime de adaptabilidade pressupor que a compensação se faz pela articulação dos horários com maior ou menor carga de trabalho, pode acontecer que, no final do período de referência, a compensação não esteja plenamente realizada. Para estes casos as convenções preveem que, terminado o período de referência sem que tenha

¹¹⁵ Por exemplo: CC CAP/SETAA – BTE 21 (cls. 26.ª).

¹¹⁶ Por exemplo: CC APICCAPS/COFESINT e outra – BTE 8/2015, (cls. 50.ª); AE PTM Iberica/STP Aveiro, - BTE 5/2015 (cls.15.ª); CC ANIPB/FETESE e outros - BTE 9/2015.

¹¹⁷ Por exemplo: CC ANIVEC/FESETE – BTE 10/2015 (cls. 26.ª); CC ADIPA/SITESE – BTE 44/2015 (cls. 14.ª).

¹¹⁸ Entre outros: CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª); CC ANIVEC/FESETE – BTE 10/2015 (cls. 26.ª).

¹¹⁹ Por exemplo: CC ANIVEC/FESETE – BTE 10/2015 (cls. 26.ª).

¹²⁰ CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

¹²¹ CC ANIPB/FETESE - BTE 9/2015 (cls. 22.ª).

¹²² CC CAP/SETTA - BTE 21/2015.

havido compensação das horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas não compensadas, geralmente de acordo com o valor da remuneração por trabalho suplementar ou com outras percentagens de acréscimo¹²³. E também se encontram casos de compensação em tempo majorado, isto é, em que o trabalhador tem direito a dispensa ou redução do trabalho por período maior do que as horas trabalhadas em acréscimo ao PNT¹²⁴.

Ainda a propósito da articulação entre a adaptabilidade e o trabalho suplementar, cumpre assinalar que há convenções que excluem do regime da adaptabilidade o trabalho prestado em fim de semana¹²⁵.

VII. A contabilização das faltas ao trabalho quando seja praticado regime de adaptabilidade coloca problemas específicos, pois dada a variação dos PNT diários praticados, pode suceder que a ausência se localize num dia em que o horário cobria um número de horas diferente (maior ou menor) do normal PNT diário. A lei contém uma norma específica para resolver esses casos, determinando que é considerada a duração média do PNT diário (art. 248.º, 3, do CT). Duas das convenções analisadas adotam solução diferente, contabilizando o tempo efetivo da ausência¹²⁶.

VIII. A extensão do regime de adaptabilidade a quem por ele não era originariamente abrangido (que, como se lembrou, a lei designa por adaptabilidade grupal - art. 206.º do CT) é versada em algumas das convenções de 2015. Nestas tanto se encontram soluções que reproduzem o regime legal¹²⁷ como outras que dele se afastam, por exemplo, estabelecendo percentagens mais elevadas do que as previstas na lei para a extensão da adaptabilidade coletiva ou individual¹²⁸. E encontraram-se também convenções que procuram concretizar conceitos relevantes para a aplicação do regime, concretizando o que se deve entender como secção ou equipa para efeitos da extensão do regime¹²⁹.

IX. As situações de dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade são reguladas em diversas convenções. Por vezes, contemplam-se os casos a que a lei também alude, estabelecendo isenções para as trabalhadoras grávidas e puérperas (art. 58.º do CT) e para progenitores de menores [art. 206.º, 3, b), do CT- versão Lei n.º 120/2015]¹³⁰. E também se localizaram situações especiais de dispensa, como por

¹²³ CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

¹²⁴ CC ANIVEC-APIV/FESETE - BTE 10/2015; CC ANIVEC-AVIP/CONFESIT - BTE 12/2015.

¹²⁵ CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

¹²⁶ CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

¹²⁷ AE BNP-Paribas / SBSI - BTE 29 (cls. 26.ª); CC AEAP / FNE- BTE 30 (cls. 26.ª).

¹²⁸ CC ANIVEC e APIV/ COFESINT - BTE 10/2015 (cls. 26.ª); CC AANP e ANESUL/ SIMAMEVIP - BTE 30/2015 (cls. 9.ª).

¹²⁹ CC celebrados pela AEAP com diversas associações sindicais: BTE 4/2015 (cls. 25.ª); 12/2015 (cls. 18.ª); BTE 29/2015 (cls. 26.ª); BTE 30/2015 (cls. 25.ª).

¹³⁰ CC APICCAPS/FESETE - BTE 2/2015 (cls. 50.ª) e CC APICCAPS/CONFESIT - BTE 8/2015 (cls. 50.ª).

exemplo: por razões de saúde¹³¹; no caso de os dois progenitores serem abrangidos pelo regime de adaptabilidade, concedendo-se a possibilidade de conciliação dos horários ao segundo membro do agregado familiar¹³². Num outro caso exclui-se a aplicação do regime aos contratados a termo incerto e a termo certo por tempo inferior ao do período de referência¹³³.

4.3.4.4 Banco de horas: principais características dos regimes convencionais

I. O regime de banco de horas está previsto em 25 das convenções analisadas, num universo de 138. A comparação com a versão anterior das mesmas convenções mostra que das referidas 25 há 17 onde a figura é regulada pela primeira vez.

Quadro 47 - Convenções publicadas em 2015 que regulam Banco de Horas (por tipo)

Banco de Horas - 2015	Nº convenções
Acordo Coletivo	1
Acordo de Empresa	4
Contrato Coletivo	20
Total	25

Fonte: CRL / BTE online

II. Quanto aos requisitos para a aplicação do regime, sete das convenções que o regulam exigem o acordo do trabalhador para a aplicação do banco de horas. Esta exigência faz com que nestes regimes convencionais a modalidade de banco de horas se aproxime ou reconduza ao chamado banco de horas individual legalmente previsto (art. 208.º-A do CT).

Diferentemente do que sucede na lei, em que a instituição do regime de banco de horas não necessita de ser justificada nem está condicionada à verificação de determinadas situações, há convenções que exigem que o empregador fundamente o recurso a esta forma especial de organização do trabalho. A motivação prevista é variada e inclui casos como os seguintes: reduções, acréscimos ou picos de trabalho imprevisíveis¹³⁴; suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações da empresa¹³⁵; situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa ou a manutenção dos postos de

¹³¹ CC CAP/SETAA – BTE 21/2015 (cls. 26.ª).

¹³² CC ADIPA / SITESE – BTE 44/2015 (cls. 14.ª); CC CAP/SETAA – BTE 21/2015 (cls. 26.ª).

¹³³ CC CAP/SETAA – BTE 21/2015 (cls. 26.ª)

¹³⁴ CC ANIL e outras/SPLAAESTRMMCCM – BTE 6/2015.

¹³⁵ CC ANIL e outras/SETAA – BTE 21/2015.

trabalho¹³⁶; situações de força maior¹³⁷; e outras situações acordadas entre o empregador e o trabalhador¹³⁸.

E há também convenções que preveem que o recurso ao banco de horas seja da iniciativa do trabalhador, designadamente para permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Destaca-se a solução porque ela traduz o alargamento pela contratação coletiva de uma solução que a lei pensou tendo em vista sobretudo os interesses do empregador a situações em que essa mesma solução é utilizada em benefício do trabalhador, ainda que, nestes casos, em regra, seja necessário obter o acordo do empregador para a aplicação do banco de horas¹³⁹.

Quando a aplicação do regime se fundamenta na ocorrência de situações de necessidade de realizar trabalhos de manutenção ou reparação, casos de crise empresarial e de força maior é usual prever-se que o recurso ao banco de horas pode ser decidido unilateralmente pelo empregador, bem como prazos mais reduzidos para a exigência de trabalho em acréscimo¹⁴⁰.

Ainda quanto aos requisitos de aplicação, regista-se a ocorrência de convenções que excluem a possibilidade de o banco de horas ser utilizado para trabalho em dias feriados e de descanso semanal, exclusão que não tem paralelo no regime legal¹⁴¹. Existem ainda situações que embora admitindo a prestação de trabalho em regime de banco de horas em dia de descanso complementar, o seu pagamento é majorado¹⁴².

III. No que toca aos limites temporais dos acréscimos de trabalho prestados em regime de banco de horas, a maioria das convenções utiliza os valores máximos consentidos por lei (art. 208.º, 2, do CT), ou seja: até 4 horas diárias, 60 horas semanais e 200 horas por ano¹⁴³. Há igualmente convenções com limites mais baixos, correspondentes aos que a lei prevê para o regime de banco de horas individual, de 2 horas diária e 50 semanais¹⁴⁴. E também existem situações em que se consagra uma

¹³⁶ CC ANIPB/FETESSE - BTE 9/2015 (cls. 22.ª) – no caso a fundamentação referida no texto permite o aumento de horas cobertas pelo regime de banco de horas, situação prevista no art. 208.º, 3, do CT.

¹³⁷ CC ANIL e outras/SETAA – BTE 21/2015.

¹³⁸ AE PTM Iberica/STP Aveiro, - BTE 5/2015 (cls.15.ª).

¹³⁹ CC ANIL e outros/SPLAAESTRMMCCM - BTE 6/2015 (cls 17.ª e Anexo V); CC ANIL e outros/SETAA - BTE 21/2015 (cls 17.ª e Anexo V); CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); CC APEQ/COFESINT - BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A); CC AIMMAP/SIMA – BTE 7/2015 (cls. 53.ª,7).

¹⁴⁰ CC ANIL e outras/SPLAAESTRMMCCM – BTE 6/2015.

¹⁴¹ CC ANIL/SPLAAESTRMMCCM - BTE 6/2015 (Anexo V); CC ANIL/SETAA - BTE 21/2015 (Anexo V); e CC APEQ/COFESINT – BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A).

¹⁴² CC AIMMAP/SIMA, BTE 7/2015, cl.53.ª, que determina a majoração de 50%.

¹⁴³ Por exemplo: CC AIMMAP/SIMA BTE 7/2015 (cls. 53.ª); AIND(IMPrensa)/FETESSE - BTE 20/2015 (cls. 17.ª); ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 21.ª).

¹⁴⁴ Por exemplo: AHBV-Pombal/SNBP - BTE 48/2015 (cls. 33.ª); ADIPA/SITESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª).

solução intermédia, consentindo-se que o PNT seja alargado até 3 horas diárias e 55 horas semanais¹⁴⁵.

IV. O regime de banco de horas pressupõe que as horas trabalhadas em acréscimo nuns dias sejam compensadas dentro de um determinado período de referência, também designado período de compensação. A lei não impõe balizas à duração desse período, remetendo a sua definição para as regras estabelecidas em IRCT ou no acordo de banco de horas [art. 208.º, 4, c), do CT], no caso de o regime ser estabelecido individualmente.

Na maioria das convenções publicadas em 2015 que regulam a matéria estabelece-se que a compensação pode ter lugar até ao final do 1º trimestre do ano seguinte¹⁴⁶ ou até ao final do 1.º semestre desse ano¹⁴⁷, havendo ainda soluções especialmente adaptadas ao sector em causa¹⁴⁸.

V. Um dos pontos que têm de ser definidos no regime de banco de horas é a antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da necessidade de prestar trabalho em acréscimo. Do mesmo modo é necessário regular o pré-aviso para a utilização da redução de horas em crédito, no caso de a compensação ser efetuada em tempo - art. 208.º, 4, b) e c), do CT.

Nas convenções analisadas a regulamentação destes pontos segue as seguintes linhas gerais:

- A antecedência requerida para a exigência de trabalho em acréscimo varia entre 3¹⁴⁹, 7¹⁵⁰ e 10 dias¹⁵¹, sendo mais frequente exigir-se um aviso prévio de 5 dias¹⁵²;
- É comum prever-se prazo mais curto para situações imprevistas ou urgentes ou se existir acordo com o trabalhador¹⁵³;

¹⁴⁵ PTM Iberica/STP AVEIRO - BTE 5/2015 (cls. 15.ª).

¹⁴⁶ AE AHBV Salvaterra de Magos/SNBP – BTE 15/2015; CC AECOPS/FE e AECOPS/FETESSE – ambas em BTE 30/2015.

¹⁴⁷ CC AIMMAP/SIMA – BTE 7/2015; CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (indústria de hortofrutícolas); CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

¹⁴⁸ É o caso das convenções do sector do ensino ou educação, em que o período de compensação coincide com o termo do ano letivo (31 de agosto) e em que a redução em tempo compensatória de acréscimos pode ser gozada no período de interrupção da atividade letiva por iniciativa do trabalhador – CC celebrados pela AEEP com diferentes associações sindicais – BTE 4/2015 (cls. 26.ª), BTE 29/2015 (cls. 27.ª) e BTE 30/2015 (cls. 26.ª).

¹⁴⁹ AE AHBV/SNBP – BTE 15/2015 (cls. 43.ª); ANCIPA/SETAA - BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); FENAME/FETESSE - BTE 32/2015 (cls. 25.ª) e BTE 19/2014 (cls. 25.ª, 3); AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 21.ª).

¹⁵⁰ CC celebrados pela AEEP com diferentes associações sindicais – BTEs 4/2015 (cls. 26.ª), BTE 29/2015 (cls. 27.ª) e BTE 30/2015 (cls. 26.ª).

¹⁵¹ PTM Iberica/STP AVEIRO – BTE 5/2015 (cls. 14.ª); CC ANIL/SETAA - BTE 21/2015 (Anexo V).

¹⁵² CC AIMMAP/SIMA - BTE 7/2015 (cls. 53.ª); CC ANIPB/FETESSE - BTE 9/2015 (cls. 22.ª); CC AIND/FETESSE - BTE 20/2015 (cls. 17.ª); CC AECOPS/FE e AECOPS/FETESSE – ambas em BTE 30/2015 (cls. 9.ª); CC AANP/SIMAMEVIP – BTE 30/2105 (cls. 9.ª); CC APEQ/COFESINT – BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A); CC ADIPA/SITESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª).

¹⁵³ Assim acontece na generalidade das convenções referidas nas quatro notas anteriores.

- Muitas das convenções têm prazos diferentes consoante a prestação de trabalho em regime de banco de horas seja da iniciativa do empregador ou do trabalhador¹⁵⁴.

VI. O CT [art. 208.º, 4, a)] admite 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 das diferentes formas.

A regulamentação deste ponto nas convenções de 2015 é bastante diversificada. Para as horas não compensadas em tempo encontram-se soluções que vão desde o pagamento de valor correspondente à retribuição horária normal¹⁵⁵ a acréscimos de 50%¹⁵⁶ e 100%¹⁵⁷, incluindo a remissão para os adicionais correspondentes ao trabalho suplementar¹⁵⁸.

Por vezes consagra-se uma diferenciação entre as horas de acréscimo prestadas em dia normal de trabalho e em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório. No segundo caso, a compensação implica o pagamento de valores mais elevados ou a concessão de tempo de repouso majorado¹⁵⁹. Também há casos, ainda que raros, em que a compensação em tempo implica a majoração em relação às horas prestadas em acréscimo¹⁶⁰.

Ainda a propósito da compensação das horas trabalhadas a mais ou a menos, há várias convenções que estabelecem regras para o caso de a compensação não ser realizada no período de referência. A solução mais frequente consiste em remunerar as horas não saldadas em tempo com acréscimos de retribuição, cujo valor é bastante variável, por exemplo: o valor horário normal acrescido de 50%¹⁶¹, de 100%¹⁶² ou ao valor correspondente ao trabalho suplementar¹⁶³. Mas também há casos de pagamento ao valor da retribuição normal¹⁶⁴.

¹⁵⁴ Ver, entre outras: CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015, que determina a antecedência de três dias para o empregador e cinco dias para o trabalhador.

¹⁵⁵ CC celebrados pela AEEP com diferentes associações sindicais – BTEs 4/2015, BTE 29/2015 e BTE 30/2015; CC CAP/SETAA – BTE 21/2015.

¹⁵⁶ FENAME / FETESSE – BTE 32/2015 (cl. 25.ª); CC APEQ / COFESINT – BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A).

¹⁵⁷ AE NAV / SINCTA – BTE 31/2015.

¹⁵⁸ CC AEEP/FNE – BTE 29/2015; CC AEEP/SPLIU – BTE 30/2015; CC AEEP/FNE, BTE 29/2015; PTM Iberica/STP AVEIRO – BTE 5/2015; CC AIND/FETESSE – BTE 20 (cl.17.ª-A).

¹⁵⁹ CC ADIPA / SITESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª); CC APEQ / COFESINT – BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A).

¹⁶⁰ CC ANIL e outra/COFESINT – BTE 39/2015 (cls. 2.ª, n.º 2) e CC ANIL e outra/FESETE – BTE 39/2015.

¹⁶¹ CC ANCIPA / SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A).

¹⁶² CC AECOPS / FE e AECOPS / FETESSE – ambas em BTE 30/2015 (cls. 9.ª).

¹⁶³ CC AANP / SIMAMEVIP – BTE 30/2015 (cls. 9.ª); CC ADIPA / SITESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª).

¹⁶⁴ CC AEEP / FNE, BTE 29/2015 (cls. 27.ª, 2), CC AEEP / SPLIU – BTE 30/2015 (cls. 26.ª).

Quando o saldo for favorável ao trabalhador, por a compensação não ter sido realizada por motivo que não lhe seja imputável, estabelece-se que se considera aquela efetuada, sem possibilidade de descontar as horas não trabalhadas¹⁶⁵.

VII. O banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT) – ou seja, o alargamento do regime a quem por ele não estaria originariamente coberto – é regulado em poucas das convenções que tratam da matéria, quer admitindo a sua extensão em termos idênticos aos previstos na lei¹⁶⁶ quer modificando as condições nesta previstas¹⁶⁷.

VIII. Relativamente à dispensa de execução do trabalho em regime de banco de horas, que a lei versa nos art.s 58.º e 208.º-B, 3, do CT (na redação da Lei n.º 120/2015), as soluções convencionais encontradas são paralelas às previstas no regime de adaptabilidade. Por vezes recorre-se a uma fórmula geral, prevendo-se a faculdade de o trabalhador solicitar a não sujeição ao regime de banco de horas com fundamento em “motivo legalmente atendível”¹⁶⁸.

IX. Finalmente, registam-se algumas condições e efeitos que as convenções associam ao banco de horas e que não têm correspondência no regime legal, traduzindo assim soluções originais criadas pelos parceiros sociais, a par da previsão de fundamentos para o recurso ao banco de horas, atrás referenciada.

Muitas das convenções que regulam o banco de horas estabelecem a obrigação de o empregador fornecer ao trabalhador a conta corrente, em regra a pedido deste e com periodicidade trimestral¹⁶⁹.

Quanto aos efeitos, destacam-se a atribuição ao trabalhador abrangido pelo banco de horas de um acréscimo retributivo de 5% da remuneração¹⁷⁰ e a previsão de uma remuneração anual (paga em 11 prestações) em benefício dos trabalhadores que aderirem ao banco de horas¹⁷¹.

O quadro seguinte ilustra a comparação dos conteúdos de adaptabilidade e banco de horas, convencionados em 2015, por relação à versão anterior da mesma convenção

¹⁶⁵ CC ANCIPA / SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); CC AHSA / SETAA – BTE 37/2015 (cls. 21.ª); CC ADIPA / SITESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª).

¹⁶⁶ CC CAP/SETAA - BTE 21/2015; CC AABA (BAIXO ALENT) /SETAA - BTE 29/2015 (cls. 28.ª-C).

¹⁶⁷ É o caso do CC AANP / SIMAMEVIP – BTE 30/2015 (cls. 9.ª), onde se exige 75% de cobertura pela convenção para a aplicação do regime de banco de horas coletivo, em vez dos 60% previstos da lei.

¹⁶⁸ CC ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A) e CC AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 21.ª).

¹⁶⁹ Entre outras ver, por exemplo: ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A); CC AHSA/SETAA – BTE 37/2015 (cls. 21.ª); CC APEQ/COFESINT – BTE 43/2015 (cls. 26.ª-A); ADIPA/SITSESE – BTE 44/2015 (cls. 15.ª).

¹⁷⁰ ANCIPA/SETAA – BTE 29/2015 (cls. 20.ª-A, 18) – não obstante na disposição convencional se indicar que o suplemento é devido pela sujeição à adaptabilidade, julga-se que se pretende referir o regime de banco de horas, que a cláusula em causa regula.

¹⁷¹ AE NAV/SINCTA - BTE 31/2015 (cls. 62.ª).

segundo três categorias: (=) à anterior, alteração à convenção anterior, novo. Em várias convenções, quer primeiras convenções, quer revisões globais e parciais, foram incluídos pela primeira vez em 2015 conteúdos sobre adaptabilidade e ou banco de horas.

Quadro 48 - Adaptabilidade e Banco de Horas - Análise das convenções de 2015 relativamente à convenção anterior

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						Adaptabilidade	Banco de Horas
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
2	CC	Alteração salarial e outras	C	13	APICCAPS FESETE	Alterou regime anterior BTE 16/2010, (REVIS.GLOBAL)	-
4	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SPLIU	Novo	Novo
5	AE	1ª convenção	H	50	PTM Ibérica STP Aveiro	Novo	Novo
6	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL e organizações cooperativas de produtores de leite SPLAESTRMMCCM	Regime (=) BTE 5/2008	Novo
7	CC	Alteração salarial e outras	C	24	AIMMAP SIMA	-	Alterou regime anterior BTE 30/2010,
8	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS COFESINT e outra	Alterou regime anterior BTE 16/2010	-
8	AE	Revisão Global	H	53	CTT SINDETELCO e outros	Regime (=) BTE 15/2013	-
9	CC	Revisão Global	C	23	ANIPB FETESE e outros	Regime (=) BTE 11/2011	Novo
10	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV FESETE	Alterou regime anterior BTE 21/2009	-
12	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SEP e outro (STAD)	Novo	Novo
12	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT	Alterou regime anterior BTE 22/2009	-
15	AE	1ª convenção	C	10	Font Salem FESAHT	Novo	-
15	AE	1ª convenção	O	84	AHBV - Salvaterra de Magos SNBP	-	Novo
20	CC	Revisão Global	J	63	AIND FETESE	Novo	Novo
21	CC	Alteração salarial e outras	A	1	CAP SETAA	Regime (=) BTE 23, 22/2011	Novo
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL e várias organizações cooperativas de produtores de leite SETAA	-	Novo
29	CC	Revisão Global	P	85	AEEP FNE e outros	Regime (=) BTE30/2014	Regime (=) BTE30/2014
29	CC	Alteração salarial e outras	A	1	AABA SETAA	Novo	Novo

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						Adaptabilidade	Banco de Horas
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ALIF SETAA	Regime (=) BTE 40/2012	-
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA (indústria hortofrutícola) SETAA	-	Novo
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA (indústria batata frita e similares) SETAA	-	Novo
29	AE	1ª convenção	K	64	BNP Paribas SBSI	Novo	-
30	CC	Revisão Global	F		AECOPS e outras FE	Regime (=) BTE17/2010	Regime (=) BTE17/2010
30	CC	Revisão Global	F		AECOPS e outras FETESE	Regime (=) BTE17/2010	Regime (=) BTE17/2010
30	CC	Revisão Global	H	50	AANP e outra SIMAMEVIP	Novo	Novo
30	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SPLIU	Regime (=) BTE 4/2015	Regime (=) BTE 4/2015
31	AE	Revisão Global	H	51	NAV Portugal SINCTA	-	Regime (=) BTE 31/2010
31	CC	Revisão global	Q	86	CNIS FNSTFPS	Regime (=) BTE 15/2011	-
32	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME FETESE e outro	-	Alterou regime anterior BTE 19/2014
33	AE	Revisão Global	Q	86	UMP FNSTFPS e outros	Novo	-
34	CC	Revisão Global	N	82	APFS FETESE	Alterou regime anterior BTE 8/2010	-
37	CC	1ª convenção	A	1	AHSA SETAA	Novo	Novo
43	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	20	APEQE e outras COFESINT e outros	-	Novo
44	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA SITESE e outro	Novo	Novo
46	AC	1ª convenção	H	50	APAE e outras SNTAP	-	Novo
48	AE	Revisão Global	O	84	AHBV - Pombal SNBP	Novo	Alterou regime anterior BTE 12/2011

Fonte: CRL / BTE online

Fonte: CRL / BTE online

4.3.4.5 Horários concentrados: principais características dos regimes convencionais

São apenas 3 as convenções publicadas em 2015 que regulam a figura do horário concentrado¹⁷², correspondendo todas a revisões globais, sendo que em duas das convenções a matéria é prevista pela primeira vez.

A aplicação do regime depende de acordo do trabalhador em 2 das convenções, consagrando-se numa delas uma presunção de aceitação tácita em caso de não oposição no prazo de 14 dias, fixando-se que nesse caso o horário concentrado será aplicado pelo menos durante 90 dias.

Em todas se admite o prolongamento da jornada diária até 4 horas, de modo a concentrar o PNT semanal em quatro ou três dias. No segundo caso, o período de referência para apurar o PNT semanal é de 45 dias. Numa das convenções permite-se que esse período seja de 90 dias caso exista acordo das partes¹⁷³. Também nesta convenção se consagram regras especiais para as situações em que o PNT não seja assegurado no período de referência, atribuindo-se o direito a um acréscimo remuneratório de 50% para as horas em excesso.

Quadro 49 - Convenções publicadas em 2015 que regulam o Horário Concentrado

CARATERIZAÇÃO				adaptabilidade	B.H	HORÁRIO CONCENTRADO - 2015				OBS.
BTE 2015	Tipo	subtipo	Outorgantes			cl	Limites máximos PNT			
							Dia	Semana		
9	CC	Revisão Global	ANIPB	x	x	23.º	(+) 4h	45h	3-4 dias consecutivos	Regime (=) BTE 11/2011, cl.23
			FETESE e outros							
34	CC	Revisão Global	APFS	x		16º	(+) 4H	4dias / ou 3dias consecutivos+2dias descanso	Período de referência 45dias (?)	Acordo das partes é obrigatório. Novo. Anterior ver BTE 8/2010
			FETESE							
48	AE	Revisão Global	AHBV - Pombal	x	x	34º	(+) 4H	4dias / ou 3dias consecutivos+2dias descanso	Período de referência 45 Dias/90 dias por acordo	N.º de Horas de trabalho superior à média de 40H/semana, pagamento +50%. Horas trabalhadas em dias de descanso semanal, folgas de compensação a gozar nos três dias seguintes. Novo. Anterior ver BTE 12/2011
			SNBP							

Fonte: CRL / BTE online

¹⁷² CC ANIPB/FETESE e outros - BTE 9/2015 (cls. 23.ª); CC APFS/FETESE - BTE 34/2015 (cls. 16.ª); AE AHBV-Pombal/SNBP - BTE 48/2015 (cls. 34.ª).

¹⁷³ AE AHBV-Pombal/SNBP - BTE 48/2015 (cls. 34.ª).

4.3.4.6 Regimes de prevenção ou disponibilidade.

I. Os chamados regimes de prevenção ou disponibilidade versam sobre situações em que o trabalhador se obriga a permanecer disponível e contactável para, caso seja necessário e para tanto convocado, prestar trabalho fora do respetivo horário. A situação tem óbvias relações com a duração e a organização do tempo de trabalho, por implicar a articulação das regras sobre o período normal de trabalho, os horários e o trabalho suplementar.

A figura é sobretudo utilizada nas empresas com regime de laboração contínua e nas que dispõem de equipamentos que, não podendo paralisar, necessitam de ser reparados rapidamente em caso de avaria, como acontece com certos equipamentos industriais e informáticos. E também nas empresas que prestam serviços públicos essenciais, como o abastecimento de água, de eletricidade e de prestação de cuidados de saúde.

Este é um domínio em que a contratação coletiva assume um papel decisivo, dada a ausência de regras legais. Na verdade, a lei não contém normas destinadas a regular estas situações, nem quanto à obrigação dos trabalhadores se manterem contactáveis e disponíveis para prestar trabalho fora do horário nem quanto aos efeitos associados a essa obrigação. É certo que algumas das questões que se suscitam nesta área podem ser resolvidas através da disciplina do trabalho suplementar e do desenvolvimento ou concretização de deveres laborais gerais, bem como de regras individualmente acordadas com os trabalhadores. Mas não existe um regime legal especificamente destinado a regular a matéria e, as mais das vezes, as soluções que decorrem das regras gerais são insuficientes para responder adequadamente às necessidades que se pretendem suprir.

II. A matéria é tratada em 13 das convenções publicadas em 2015, das quais 6 são convenções paralelas, contendo regimes idênticos (ver Quadro 50). Apenas 1 das convenções é um contrato coletivo, 8 são acordos de empresa e 3 acordos coletivos subscritos por empresas do mesmo grupo. A natureza da matéria não é alheia à predominância das convenções de empresa, pois os regimes de prevenção são desenhados em função das especificidades de cada organização empresarial. Aliás, o único contrato coletivo que se refere à matéria limita-se a prever a possibilidade de os empregadores instituírem regimes deste tipo, sem consagrar especiais requisitos ou condições¹⁷⁴.

O desenvolvimento dos regimes convencionais é bastante variável. Algumas convenções contêm diversas disposições sobre a matéria, quer no clausulado base¹⁷⁵ quer

¹⁷⁴ CC AIND/FETES – BTE 20 (cls 20.º) – Nesta convenção apenas se estabelece que o trabalho prestado no que aí se designa como “serviço de piquete”, em complemento do PNT, será remunerado como trabalho suplementar.

¹⁷⁵ É o caso dos AC da REN/SINDEL e da REN/FIEQUIMETAL – BTE 2/2015 e 11/2015 (cls. 51.ª-54.ª) e do AC BP/FETES – BTE 21/2015 (cls. 32.ª) – BTE 47/2010 (cls. 44.ª-45.ª).

em regulamentos próprios anexos àquele¹⁷⁶. Outras dedicam-lhes uma ou duas cláusulas, fixando os requisitos e condições basilares e remetendo a regulamentação de outros pontos para regras internas a definir pelo empregador¹⁷⁷. Mas, independentemente da amplitude da regulamentação convencional coletiva, há um conjunto de requisitos e condições usualmente tratados, de que seguidamente se dá conta.

III. A delimitação do campo de aplicação dos regimes de prevenção faz-se de diversas formas. Por vezes remete-se para o empregador a indicação dos postos de trabalho que podem ser sujeitos a esse regime¹⁷⁸ ou dos trabalhadores por ele cobertos¹⁷⁹. Noutros casos o regime é desenhado como privativo de certas categorias, indicadas na própria convenção¹⁸⁰, ou do exercício de certo tipo de funções¹⁸¹.

Quando a sujeição ao regime não se determina por inerência das funções ou da categoria, caso em que se presume a aceitação da aplicação do mesmo¹⁸², exige-se o consentimento dos trabalhadores¹⁸³.

A aplicação deste regime pressupõe que o empregador elabore as escalas de serviço, com indicação dos períodos de prevenção e dos trabalhadores incluídos em cada escala. Na generalidade das convenções analisadas não se estabelecem períodos máximos de sujeição ao regime de prevenção¹⁸⁴.

IV. Ponto comum é a exigência de que os trabalhadores em regime de prevenção se mantenham contactáveis e em condições de poderem estar presente nas instalações num curto período de tempo. Para tanto, em geral, prevê-se a obrigação de permanecer na residência ou local em que seja fácil a deslocação à empresa¹⁸⁵. Em certos casos especifica-se a distância máxima desse local¹⁸⁶ ou a duração máxima do tempo em que se deve comparecer nas instalações¹⁸⁷.

¹⁷⁶ AE ANA/SITAVA - BTE 17/2015 – (cls. Anexo VII); AE EMAS/STAL e BTE 44/2015 (cls. 55.ª e Anexo VII).

¹⁷⁷ AE da CELTEJO/COFESINT (BTE 13/2015 e BTE 15/2013) e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015 e BTE 15/2013) - Cls. 35.ª e 73.ª/74.ª; AE SAINT GOBAIN/FEVICCOM – BTE 22/2015 (cls. 29.ª) e BTE 15/2013 (cls. 29.ª); AE EMARP/SINTAP – BTE 17/2015 (cls. 77.ª); e AE da CIMPOR/FEVICCOM (BTE 19/2015 e BTE 27/2009) e CIMPOR/FETESSE (BTE 19/2015 e BTE 25/2009) – cls. 23.ª e 32.ª.

¹⁷⁸ AC REN/SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015), onde se acrescenta que a indicação deve fazer-se com audição dos representantes dos trabalhadores.

¹⁷⁹ AE CELTEJO/COFESINT e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015); AE EMARP/SINTAP - BTE 17/2015.

¹⁸⁰ AE ANA/SITAVA - BTE 17/2015.

¹⁸¹ AE da CIMPOR/FEVICCOM e CIMPOR/FETESSE (BTE 19/2015); AE SAINT GOBAIN/FEVICCOM – BTE 22/2015; e AE EMAS/STAL – BTE 44/2015.

¹⁸² AC REN/SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015).

¹⁸³ AC BP/FETESSE – BTE 21/2015.

¹⁸⁴ Mas há exceções, como nos Acordos Coletivos da REN, em que se fixa um número máximo de horas anuais.

¹⁸⁵ BP/FETESSE – BTE 21/2015; AE SAINT GOBAIN/FEVICCOM – BTE 22/2015; AE EMAS/STAL – BTE 44/2015.

¹⁸⁶ Por exemplo, nos AE CELTEJO/COFESINT e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015) fixa-se essa distância em 5 km.

¹⁸⁷ Assim, nos AC REN/SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015) estipula-se o tempo limite de uma hora.

Uma vez que a execução do trabalho em regime de prevenção pressupõe que o trabalhador se desloque às instalações da empresa num período em que normalmente não teria de o fazer¹⁸⁸, quase todas convenções estabelecem que o empregador tem a obrigação de assegurar o transporte necessário¹⁸⁹ ou de pagar os custos inerentes¹⁹⁰.

V. Em todas as convenções que preveem regimes de prevenção ou disponibilidade regulam-se os respetivos efeitos remuneratórios.

Na maioria dos casos, consagra-se o direito do trabalhador colocado no regime a receber um complemento ou subsídio, que remunera a obrigação de permanecer contactável e disponível para executar trabalho se for necessário. Naturalmente, são bastante variáveis a forma de determinação do valor desse complemento e o respetivo montante, prevendo-se a atribuição de valores fixos, em função de diferentes unidades de tempo: por hora¹⁹¹, dia¹⁹², semana¹⁹³ ou mês¹⁹⁴.

Quando o trabalhador é convocado e presta efetivamente trabalho em regime de prevenção, quase sempre este trabalho é remunerado à parte, em acréscimo ao subsídio de prevenção ou disponibilidade, sendo, as mais das vezes, essa remuneração equivalente à devida pelo trabalho suplementar¹⁹⁵. Mas há também soluções diferentes, em que só é devido o acréscimo por trabalho suplementar a partir de certo limite¹⁹⁶, ou em que a essas prestações acresce ainda um adicional ou prémio¹⁹⁷.

¹⁸⁸ Exceto no caso do trabalho em regime de prevenção ser executado remotamente, caso em que o trabalhador terá de estar disponível para realizar o serviço em causa. Esta situação é expressamente prevista nos ACs REN / SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015).

¹⁸⁹ AE SAINT GOBAIN/FEVICOM – BTE 22/2015; AE EMAS/STAL – BTE 44/2015; AE da CIMPOR/FEVICOM e CIMPOR/FETES (BTE 19/2015); AE CELTEJO/COFESINT e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015).

¹⁹⁰ BP/FETES – BTE 21/2015; ACs REN / SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015).

¹⁹¹ BP/FETES – BTE 21/2015.

¹⁹² AE SAINT GOBAIN/FEVICOM – BTE 22/2015; AE EMAS/STAL – BTE 44/2015; AE EMARP/SINTAP – BTE 17/2015.

¹⁹³ AEs CELTEJO/COFESINT e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015).

¹⁹⁴ AEs da CIMPOR/FEVICOM e CIMPOR/FETES (BTE 19/2015); AE ANA/ SITAVA - BTE 17/2015.

¹⁹⁵ AC BP/FETES – BTE 21/2015; AE EMAS/STAL – BTE 44/2015; ACs REN / SINDEL e REN/FIEQUIMETAL (BTE 2/2015 e 11/2015); AEs CELTEJO/COFESINT e CELTEJO/FIEQUIMETAL (BTE 13/2015).

¹⁹⁶ No AE ANA/SITAVA (BTE 17/2015) o subsídio de disponibilidade cobre o trabalho efetivamente realizado até certo limite, só sendo devido o acréscimo por trabalho suplementar quando esse limite for ultrapassado.

¹⁹⁷ AC BP/FETES (BTE 21/2015), onde se prevê um prémio equivalente a duas horas de trabalho normal por cada deslocação, desde que o trabalho em prevenção não seja realizado em ligação com o período normal de trabalho.

Quadro 50 - Convenções publicadas em 2015 com regimes de prevenção ou disponibilidade

Convenções com regimes de prevenção ou disponibilidade - 2015						
BTE/2015 (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Comparação do regime com o conteúdo anterior a 2015
			Sec	Div		
2	AC	Revisão global	D	35	REN e outras ----- SINDEL e outros	alteração ao regime anterior BTE 28/2000
11	AC	Revisão global	D	35	REN e outras ----- FIEQUIMETAL e outros	alteração ao regime anterior BTE 28/2000
13	AE	revis. parcial	C	17	CELTEJO ----- COFESINT e outros	alteração ao regime anterior BTE 15/2013
13 (*)	AE	revis. parcial	C	17	CELTEJO ----- FIEQUIMETAL e outros	alteração ao regime anterior BTE 16/2013
17	AE	1ª convenção	E	36;37;38	EMARP ----- SINTAP	Novo
17	AE	Revisão global	H	51	ANA ----- SITAVA e outros	alteração ao regime anterior BTE 29/2002
19	AE	revis. parcial	C	23	CIMPOR ----- FETESE	alteração ao regime anterior BTE 25/2009
19	AE	revis. parcial	C	23	CIMPOR ----- FEVICOM e outros	alteração ao regime anterior BTE 27/2002
20	CC	Revisão global	J	58	AIND ----- FETESE	Novo: "serv. de piquete" (anterior BTE 25/2010)
20	AC	revis. parcial	G	46	BP-Portugal e outras empresas petrolíferas ----- CONFESINT	alteração ao regime anterior BTE 29/2014
21	AC	revis. parcial	G	46	BP-Portugal e outras empresas petrolíferas ----- FETESE	alteração ao regime anterior BTE 29/2014
22	AE	revis. parcial	C	23	Saint-Gobain Sekurit ----- FEVICOM	alteração ao regime anterior BTE 29/2005
44	AE	Revisão global	E	36;37;38	EMAS - Beja ----- STAL	alteração ao regime anterior BTE 39/2005

Fonte: CRL / BTE online

(*) CELTEJO/SITEMAQ – BTE 15/2013 (CL. 35.º e 73.º/74.º)

4.3.4.7 Trabalho suplementar

I. O regime legal do trabalho suplementar, isto é, o trabalho prestado fora do horário de trabalho, consta dos art.s 226.º a 231.º e, quanto aos acréscimos retributivos associados, do art. 268.º do CT ¹⁹⁸. A lei consente que este regime seja modificado por IRCT em vários aspetos, sendo uma das matérias que é mais frequente encontrar na contratação coletiva.

Assim acontece também nas convenções publicadas em 2015. Todas as primeiras convenções deste ano (9) regulam a matéria, tal como o fazem quase todas as que correspondem a revisões globais (32, em 33¹⁹⁹). Por outro lado, os acréscimos associados à prestação do trabalho suplementar são amiúde atualizados quando são negociadas “alterações salariais e outras”: em 96 das revisões parciais publicadas durante o ano de 2015, 21 destas convenções introduzem alterações ao regime do trabalho suplementar, muito embora a sua larga maioria (18 convenções em 21) corresponda a pequenos ajustamentos no regime definido na respetiva convenção e associado, essencialmente, à atualização das percentagens de remuneração do trabalho suplementar e ao descanso compensatório.

Quadro 51 - Convenções publicadas em 2015 que regulam sobre Trabalho Suplementar (por subtipo)

Trabalho Suplementar - 2015		%
Total de IRCT negociais publicados (AC+AE+CC) 138		
1ª convenção	9	14,1%
Revisão Parcial	21	35,9%
Revisão Global	32	50,0%
Total	62	100%

Fonte: CRL / BTE online

II. A apreciação das cláusulas convencionadas sobre trabalho suplementar evidencia que são vários os pontos em que as convenções modificam o regime legal, nalguns casos consagrando soluções diferentes e noutros desenvolvendo ou concretizando conceitos ou situações previstas na lei. Assim, é frequente encontrar cláusulas que estabelecem valores mínimos para o pagamento do trabalho suplementar diferentes dos legais, bem como diferentes limites - diários, semanais e anuais²⁰⁰ - para a sua prestação. Por outro lado, em

¹⁹⁸ A redação atual do art. 268.º do CT decorre das alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho, que reduziu para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição.

¹⁹⁹ Sendo que o único caso de revisão global cujo texto não regula expressamente o trabalho suplementar é um acordo de empresa em que a regulação da matéria é remetida para o contrato coletivo do sector – AE entre a Troiaverde - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA e a FESAHT (BTE 34/2015).

²⁰⁰ AE PTM Ibérica/STPA - BTE 5/2015 (cl. 19.ª ss.), onde o limite é de 250 horas por ano. Noutros casos admite-se que os limites usuais (2 horas dia e 200 horas por ano) sejam excedidos em situações

alguns casos procura-se concretizar as hipóteses em que o trabalhador pode solicitar a dispensa²⁰¹ de execução de trabalho suplementar ou até recusar-se a essa prestação²⁰² e tipifica-se ou desenvolve-se a fundamentação que legitima o empregador a exigir essa prestação²⁰³.

III. Quanto à fundamentação para o recurso ao trabalho suplementar – ponto tratado no art. 227.º do CT –, há diversas convenções que versam a matéria, quer repetindo o regime legal quer consagrando outros motivos. Por vezes a fundamentação referida nas disposições convencionais desenvolve ou concretiza alguns dos motivos indicados na lei. Noutras convenções consagram-se razões específicas, algumas das quais não se reconduzem diretamente aos conceitos usados no Código do Trabalho.

Entre os motivos referenciados nas convenções analisadas, destacam-se os associados a duas ordens de razões:

- Assegurar a realização de interesses públicos e a prestação de serviços à comunidade, o que ocorre sobretudo com as convenções de empresas concessionárias de serviços públicos. Assim, por exemplo, referem-se como motivos justificativos do trabalho suplementar: a necessidade de fazer face a situações imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração²⁰⁴; razões de

particulares, em função dos motivos para recorrer ao trabalho suplementar – por exemplo: CC ANIMTMC / FESAHT - BTE 17/2015 (cl. 55.ª ss.), onde se explicitam os fundamentos (receção de matérias-primas) e se exige o prévio acordo da comissão sindical, do delegado sindical ou do sindicato; nos CC da AECOPS/FE e AECOPS/FETESSE - BTE 30/2012 (cl. 11ª), indicam-se os seguintes fundamentos: razões de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou de fases das mesmas.

²⁰¹ Por exemplo, o AE CTT/SINDETECO – BTE 8/2015 (cls. 64.ª) admite dispensa ao trabalho suplementar quando o trabalhador expressamente justifique. Considerando como motivos prioritários: a qualidade de trabalhador-estudante; a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança; a doença; e a idade do trabalhador superior a 55 anos.

²⁰² Assim, por exemplo:

- No CC CAP/SETAA - BTE 21/2015 (cls.32.ª e 35.ª) e CC AABA (BAIXO ALENT)/SETAA - BTE 29/2015 (cls. 29ª-A e 29-D) preveem as duas situações, quer de dispensa (designadamente por necessidades de assistência a familiares e outros motivos pessoais) quer de dispensa, por não verificação dos fundamentos exigidos para a prestação de trabalho suplementar (art. 227.º do CT), acrescentando-se ainda um motivo especial de recusa, associado ao não cumprimento do pré-aviso de quatro horas para a exigência de trabalho suplementar que a convenção requer para o efeito.

- Nos CC da AECOPS/FE e AECOPS/FETESSE - BTE 30/2012 (cls.12ª), prevêem-se três modalidades distintas: situações em que é possível o trabalhador solicitar a dispensa invocando motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente assistência inadiável ao agregado familiar; o caso dos trabalhadores que, pela sua condição pessoal ou familiar, não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar (designadamente, situações ligadas à proteção da parentalidade); e repete-se a proibição de prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores (art. 75.º do CT).

²⁰³ CC ANIPB/FETESSE Revisão Global - BTE 9/2015; AE EMARP/SINTAP, 1ª convenção - BTE 17/2015; AE TAP/SITEMA (BTE 26/2015).

²⁰⁴ CTT/SINDELTECO – BTE 8/2015.

interesse público²⁰⁵; a indispensabilidade de evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos ou razões de segurança²⁰⁶;

- Prevenir prejuízos graves para a própria empresa, com diversas formas de concretização, tais como: a necessidade de cumprir obrigações contratuais da empresa empregadora²⁰⁷ e assegurar a viabilidade da empresa²⁰⁸.

IV. Relativamente aos limites de horas de trabalho suplementar, a maioria das convenções analisadas repetem o regime legal (art. 228.º do CT), fixando-os em 2 horas em dia normal de trabalho, um período igual ao PNT nos dias de descanso semanal e feriados e em 150 ou 200 horas²⁰⁹.

Em alguns casos sujeita-se a ultrapassagem dos limites geralmente estabelecidos à ocorrência de fundamentos específicos e ao acordo dos representantes dos trabalhadores²¹⁰

V No que respeita à obrigatoriedade da execução de trabalho suplementar e respetiva dispensa (previstas no art. 227.º, 3 do CT), as regras convencionais mais usuais reiteram o regime legal²¹¹. Mas também há soluções opostas, como a exigência de acordo do trabalhador para a execução de trabalho suplementar, salvo situações de urgência²¹².

VI. Quanto aos acréscimos devidos pela execução de trabalho suplementar, a consulta das 62 convenções referenciadas evidencia uma assinalável dispersão, seja para o trabalho executado em dia útil seja para o prestado em dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado²¹³. As diferentes soluções podem ser agrupadas como segue:

- Algumas convenções replicam os acréscimos remuneratórios fixados no Código de Trabalho a partir da Lei 23/2012: 25% na 1ª hora e 37,5% a partir da segunda hora,

²⁰⁵ AE RTP/FE - BTE 36/2015.

²⁰⁶ AE EMARP/SINTAP, 1ª convenção - BTE 17/2015; AE ANA/ SITAVA e outros Revisão Global - BTE 17/2015 (garantia da segurança operacional); AE EMAS Beja/STAL Revisão Global - BTE 44/2015 (risco de danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos); AE NAV Portugal/SINCTA Revisão Global - BTE 31 /2015 (garantia da segurança da navegação aérea); AE AHBV - Pombal /SNBP Revisão Global - BTE 48/2015 (iminência de prejuízos importantes).

²⁰⁷ CC ACA Aveiro/CESP Revisão Global - BTE 1 /2015 (“ocorrência extraordinária, suscetível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa; balanço e inventário; cumprimento de prazos de entrega em situações imprevistas”).

²⁰⁸ CC ANIPB/FETESSE Revisão Global - BTE 9/2015 (“indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade”).

²⁰⁹ CC ANIVEC/FESETE – BTE 10/2015 ; CC ANAREC/FEPCES e outras - BTE 13/2015.

²¹⁰ CC ANIMTMC / FESAHT - BTE 17/2015.

²¹¹ CC CNIS/FNSTFPS - BTE 31/2015.

²¹² CC ANIMTMC / FESAHT - BTE 17/2015.

²¹³ A amplitude dos valores praticados já tinha sido registada no Relatório do CRL sobre a Lei 23/2012.

- em dia útil; 50% por hora prestada em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado²¹⁴;
- Há um número assinalável de convenções que estabelecem valores superiores aos que hoje constam da lei, recuperando os acréscimos que vigoravam antes da Lei n.º 23/2012, ou seja: 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 feriado²¹⁵;
- Existe um terceiro grupo de convenções cujos acréscimos remuneratórios se situam entre os dois regimes legais acima mencionados, definindo valores de acréscimo, em dia útil, entre 30% a 40% para a primeira hora e entre 40% e 60% a partir da segunda hora. Nas mesmas convenções a remuneração do Trabalho suplementar em dia feriado oscila entre os 60% e os 100%²¹⁶;
- Um quarto e último grupo inclui as convenções que fixam valores mais elevados aos mínimos legais anteriores a 2012²¹⁷, por vezes substancialmente mais altos²¹⁸, encontrando-se acréscimo que vão até 250% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado²¹⁹.

Foi ainda encontrado um regime peculiar no sector portuário, onde se admite, para certos casos, que o pagamento do trabalho suplementar e de outros adicionais associados à execução do trabalho, seja substituído pela atribuição de um subsídio global pago mensalmente²²⁰.

VII. O quadro seguinte dá nota da renovação de conteúdos, de acordo com a classificação já apresentada (supra n.º 4.3.1.). Nesta análise comparativa a introdução de alterações parciais ao clausulado anterior é maioritária (69%, isto é, 43 em 62 convenções) e nestas o traço dominante corresponde a atualizações remuneratórias do valor hora do trabalho suplementar. Por outro lado, as situações referenciadas como novas cláusulas ocorrem apenas em primeiras convenções (9 convenções).

²¹⁴ AE PTM IBERICA / STPA - BTE 5/2015; CCs celebrados pela AEEP com diferentes associações sindicais – BTE 4/2015, BTE 12/2015, BTE 29/2015 e BTE 30/2015; CC CAP/SETAA - BTE 21/2015; CC AABA/SETAA – 29/2015; CC ALIF/SETAA – BTE29/2015; CC ANCAVE SETAA - BTE 30/2015; AE AHBV Pombal/SNBP - BTE 15/2015.

²¹⁵ CC AC AVEIRO CESP - BTE 1/2015; AE AHBV Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015; AE EMARP/SINTAP - BTE 17/2015; CC CNIS/FNSTFPS - BTE 31/2015.

²¹⁶ CC AIND/FETESE - BTE 20/2015; ACs da REN/SINDEL e da REN/FIEQUIMETAL - BTE 2/2015 e 11/2015; AE ANA/SITAVA - BTE 17/2015.

²¹⁷ CC ANTROP/STRUP – BTE 48/2015; MOVIOJovem/FESAHT- BTE 32/2015; AE da CIMPOR/FEVICOM e CIMPOR/FETESE - BTE 19/2015.

²¹⁸ Por exemplo, CC ANIMTMC / FESAHT - BTE 17/2015.

²¹⁹ APA e outras/ SNTAP - BTE 46/2015 APA.

²²⁰ CC AANP e outras/SIMAMEVIP - BTE 30/2015, (cls. 26.ª).

Quadro 52 - Trabalho Suplementar - Análise das convenções de 2015 relativamente à convenção anterior

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						1/4
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Trabalho suplementar
			Sec	Div		
1	CC	Revisão Global	N	82	AC - Aveiro CESP	Regime (=) BTE 7/2014
2	AC	Revisão Global	D	35	REN e outras SINDEL e outros	Alterou regime anterior BTE 28/2000
4	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SPLIU	Alterou regime anterior BTE 30/2011
5	AE	1ª convenção	H	50	PTM Ibérica STPA	Novo
7	CC	Alteração salarial e outras	C	24	AIMMAP SIMA	Alterou regime anterior BTE 30/2010
8	CC	Revisão Global	G	47	ANO FETESE	Alterou regime anterior BTE 1/2005
8	AE	Revisão Global	H	53	CTT SINDETELCO e outros	Regime (=) BTE 15/2013
9	CC	Revisão Global	C	23	ANIPB FETESE e outros	Regime (=) BTE 21/2011
10	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV FESETE	Alterou regime anterior BTE 21/2009
11	AC	Revisão Global	D	35	REN e outras FIEQUIMETAL e outros	Alterou regime anterior BTE 28/2000

Fonte: CRL / BTE online

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						2/4
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Trabalho suplementar
			Sec	Div		
12	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SEP e outro	Alterou regime anterior BTE 30/2011
12	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT	Alterou regime anterior BTE 32/2009
13	CC	Revisão Global	G	46	ANAREC FEPES e outras	Alterou regime anterior BTE 13/2010
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT e outros	Alterou regime anterior BTE 16/2014
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL e outros	Alterou regime anterior BTE 16/2014
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	PORTUCEL COFESINT e outra	Alterou regime anterior BTE 29/2013
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL e outros	Alterou regime anterior BTE 29/2013
14	CC	Revisão Global	C	10	ITA FESAHT	Alterou regime anterior BTE 14/1985
15	AE	1ª convenção	C	10	Font Salem FESAHT	Novo
15	AE	1ª convenção	O	84	AHBV - Salvaterra de Magos SNBP	Novo

Fonte: CRL / BTE online

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						3/4
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Trabalho suplementar
			Sec	Div		
16	AE	Revisão Global	C	10	DAI COFESINT e outra	Regime (=)BTE 15/2013
16	AE	Alteração salarial e outras	C	10	PORTUCEL FETESE	Alterou regime anterior BTE 28/2013
17	CC	Revisão Global	C	10	ANIMTMC FESAHT	Alterou regime anterior BTE 9/2010
17	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FETESE	Alterou regime anterior BTE 30/2014
17	AE	1ª convenção	E	36;37;38	EMARP SINTAP	Novo
17	AE	Revisão Global	H	51	ANA SITAVA e outros	Alterou regime anterior BTE 29/2002
18	CC	Revisão Global	C	10	ITA SinCESAHT	Alterou regime anterior BTE 45/2013
18	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL e outros	Alterou regime anterior BTE 20/2014
19	AE	Alteração salarial e outras	C	24	CIMPOR FETESE	Alterou regime anterior BTE 25/2009
19	AE	Alteração salarial e outras	C	24	CIMPOR FEVICOM e outros	Alterou regime anterior BTE 27/2002
20	CC	Revisão Global	J	63	AIIND FETESE	Alterou regime anterior BTE 25/2008
21	CC	Revisão Global	H	50	AOP SINPORSINES	Alterou regime anterior BTE 9/1994
21	CC	Alteração salarial e outras	A	01	CAP SETAA	Alterou regime anterior BTE 24/2014
21	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL e outras organizações SETAA	Regime (=) BTE16/2009
21	CC	Alteração salarial e outras	G	46	ADIPA e outras FETESE	Alterou regime anterior BTE 19/2011
22	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	SAINT GOBAIN FEVICOM	Alterou regime anterior BTE 15/2013
29	CC	Revisão Global	P	85	AEEP FNE e outros	Alterou regime anterior BTE 30/2011
29	CC	Alteração salarial e outras	A	01	AABA SETAA	Alterou regime anterior BTE 18/2010
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ALIF SETAA	Alterou regime anterior BTE 40/2012
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA SETAA	Alterou regime anterior BTE 18/2010
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA SETAA	Alterou regime anterior BTE 18/2010

Fonte: CRL / BTE online

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						4/4
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Trabalho suplementar
			Sec	Div		
29	AE	1ª convenção	K	64	BNP Paribas SBSI	Novo
29	AC	Alteração salarial e outras	H	49	BRISA e outras SETACCOP e outros	Alterou regime anterior BTE 32/2014
30	CC	Revisão Global	F	41;42;43	AECOPS e outras FE	Regime (=)BTE 17/2010
30	CC	Revisão Global	F	41;42;43	AECOPS e outras FETESE	Regime (=)BTE 17/2010
30	CC	Revisão Global	H	50	AANP e outra SIMAMEVIP	Alterou regime anterior BTE 28/2008
30	CC	Revisão Global	P	85	AEEP SPLIU	Alterou regime anterior BTE 30/2011
30	CC	Alteração salarial e outras	C	10	Ancave SETAA	Regime (=) BTE 24/2014
31	CC	Revisão Global	Q	86	CNIS FNSTFPS	Regime (=) BTE 15/2011
31	AE	Revisão Global	H	51	NAV Portugal SINCTA	Regime (=) BTE 31/2010
32	AE	1ª convenção	I	55	MOVIJOVEM FESAHT	Novo
33	AE	Revisão Global	Q	86	UMP FNSTFPS e outros	Alterou regime anterior BTE 47/2001
34	CC	Revisão Global	N	82	APFS FETESE	Alterou regime anterior BTE 8/2010
36	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	47	ACISTDS e outra CESP e outro	Alterou regime anterior BTE 4/2012
36	AE	Revisão Global	J	63	RTP FE e outros	Alterou regime anterior BTE 21/2006 e BTE 27/2009
37	CC	1ª convenção	A	01	AHSA SETAA	Novo
44	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA SITESE e outro	Novo
44	AE	Revisão Global	E	36	EMAS - Beja STAL	Alterou regime anterior BTE 39/2005
45	AE	Revisão Global	C	23	Saint-Gobain Mondego FEVICOM	Alterou regime anterior BTE 35/2009
46	AC	1ª convenção	H	50	APA e outras SNTAP	Novo
48	CC	Revisão Global	H	49	ANTROP STRUP	Alterou regime anterior BTE 8/1980
48	AE	Revisão Global	O	84	AHBV - Pombal SNBP	Alterou regime anterior BTE 12/2011

Fonte: CRL / BTE online

VIII. Além das percentagens fixadas para o acréscimo retributivo, o pagamento do trabalho suplementar é influenciado pelo modo como algumas das convenções contabilizam o tempo de trabalho considerado como tal. Assim, por exemplo, numa das convenções do sector portuário – cujo regime deste instituto apresenta diversas peculiaridades - estipula-se que o trabalho suplementar executado em dia de descanso ou feriado confere direito ao pagamento de um certo mínimo de horas, mesmo que a duração do mesmo seja inferior²²¹.

IX. Finalmente, e ainda a propósito dos efeitos associados aos regimes de flexibilização da organização do tempo de trabalho, cumpre referir que é frequente as convenções preverem a obrigação do empregador assumir ou compensar alguns acréscimos de despesas que se presumem existir quando o trabalho é realizado fora do quadro temporal normal ou corrente, como sejam despesas de transporte e de alimentação. O mesmo sucede em alguns casos de trabalho suplementar, em especial quando prestado em período noturno ou em dias de descanso²²².

X. Merece menção o resultado decorrente da análise entre a articulação que algumas convenções estabelecem entre o trabalho suplementar e outros institutos relativos ao tempo de trabalho, cujos reflexos se projetam sobretudo nos valores associados ao trabalho suplementar.

Um dos casos mais frequentes respeita ao trabalho suplementar noturno, que por conferir direito a um adicional específico (art. 266.º do CT) sempre conduziria ao pagamento de valores mais elevados do que o devido pelas horas suplementares diurnas. Contudo, em alguns casos, os valores consagrados nas convenções são mais elevados do que resultaria da mera soma dos correspondentes adicionais – cfr. Quadro 53.

Acerca da conjugação com o trabalho por turnos regista-se que, por vezes, se exclui a obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar a quem preste trabalho por turnos, salvo casos de força maior ou imprevistos²²³

²²¹ Ver AOP / SINPORSINES, Revisão Global (BTE 21/2015): uma vez comunicada ao trabalhador a necessidade de execução de trabalho suplementar este não pode recusar, mas em contrapartida, o número de horas ou período definido é sempre pago, quer ele seja feito quer não. Ver ainda AE PTM Ibérica/STPAveiro - BTE 5/2015 (cls. 19.ª) e CC ANTROP/STRUP (BTE 48/2015, cl. 48.ª, n.º 3).

²²² Cfr., por exemplo: CC AANP e outras/SIMAMEVIP, BTE 30/2015 (cls. 32.ª/33.ª e 9.ª, 8).

²²³ CC ANIMTMC/FESAHT - BTE 17/2015.

Quadro 53 - Convenções publicadas em 2015 com cláusulas sobre Trabalho Suplementar - Situações particulares

CARATERIZAÇÃO					REMUNERAÇÃO			
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	Dia semana		Feriado FS outro
			Sec	Div		1ª hora	2ª e outras horas	
2	AC	Revisão Global	D	35	REN e outras	diurno 35% período	diurno 45% período	diurno 75% período
					SINDEL e outros	noturno 60% período	noturno 70% período	noturno 100% período
11	AC	Revisão Global	D	35	REN e outras	diurno 35% período	diurno 45% período	diurno 75% período
					FIEQUIMETAL e outros	noturno 60% período	noturno 70% período	noturno 100% período
13	AE	Alteração salarial e outras	C	10	PORTUCEL	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)225 % - TS
					COFESINT e outra	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)237,5 % - TS
13	AE	Alteração salarial e outras	C	10	PORTUCEL	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)225 % - TS
					FIEQUIMETAL e outros	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)237,5 % - TS
16	AE	Alteração salarial e outras	C	10	PORTUCEL	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)37,5 % - TS; +pag.transporte	diurno (+)225 % - TS
					FETESE	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)75 % - TS	noturno (+)237,5 % - TS
17	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA	diurno (+)75 % - TS	(+)125 % -dia desc.semanal;+200% dia feriado) +majoração H- TS diurno ou TS noturno	(+)125 % -dia desc.semanal; +200%dia feriado) +majoração H - TS diurno ou TS noturno
					FETESE	noturno (+)125 % - TS		
18	AE	Revisão Global	C	17	CAIMA	diurno (+)75 % - TS	(+)125 % -dia desc.semanal;+200% dia feriado) +majoração H- TS diurno ou TS noturno	(+)125 % -dia desc.semanal; +200% dia feriado) +majoração H - TS diurno ou TS noturno
					FIEQUIMETAL e outros	noturno (+)125 % - TS		
19	AE	Alteração salarial e outras	C	24	CIMPOR	diurno (+)*1.75 - TS	diurno (+)*1.75 - TS	diurno (+)*2,25 - TS
					FETESE	noturno (+)*2 - TS	noturno (+)*2 - TS	noturno (+)*2 ,50- TS
19	AE	Alteração salarial e outras	C	24	CIMPOR	diurno (+)*1.75 - TS	diurno (+)*1.75 - TS	diurno (+)*2,25 - TS
					FEVICOM e outros	noturno (+)*2 - TS	noturno (+)*2 - TS	noturno (+)*2 ,50- TS

Fonte: CRL / BTE online

4.3.5 Promoção das qualificações dos trabalhadores

4.3.5.1 Enquadramento geral

I. Incluíram-se neste ponto os regimes convencionais em matérias que, para efeitos do presente relatório, se consideraram associadas à promoção das qualificações dos trabalhadores, analisando as cláusulas sobre formação profissional, o estatuto do trabalhador-estudante e o trabalho de menores. Estas matérias – cujo regime legal consta dos art.s 130.º a 134.º e 89.º a 96.º-A do CT, respetivamente, e da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro – são versadas em 42 das convenções coletivas de trabalho publicadas em 2015, ou seja, em pouco mais de 30% do total das 138 convenções – Ver Quadro 54.

Quadro 54 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e/ou Trabalhador- Estudante (por tipo) - 2015

Conteúdos convencionados	Convenções por tipo - 2015			
	AC	AE	CC	Total
Formação Profissional e Trabalhador-Estudante	0	8	18	26
Formação Profissional (apenas - sem T-E)	2	6	2	10
Trabalhador-Estudante (apenas - sem FP)	0	4	2	6
Total	2	18	22	42

Fonte: CRL / BTE online

A distribuição destas convenções por grandes subtipos consta dos Quadros 55 e 56, de onde se conclui que a formação profissional é praticamente tratada apenas nas primeiras convenções e revisões globais, enquanto o estatuto do trabalhador-estudante também é abordado em 7 revisões parciais, principalmente em cláusulas de expressão pecuniária (por exemplo, nas que preveem dotações para material escolar).

Quadro 55 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional (por subtipo) - 2015

Formação Profissional - 2015	Nº convenções
1ª Convenção	7
Revisão Parcial	1
Revisão Global	28
Total	36

Fonte: CRL / BTE online

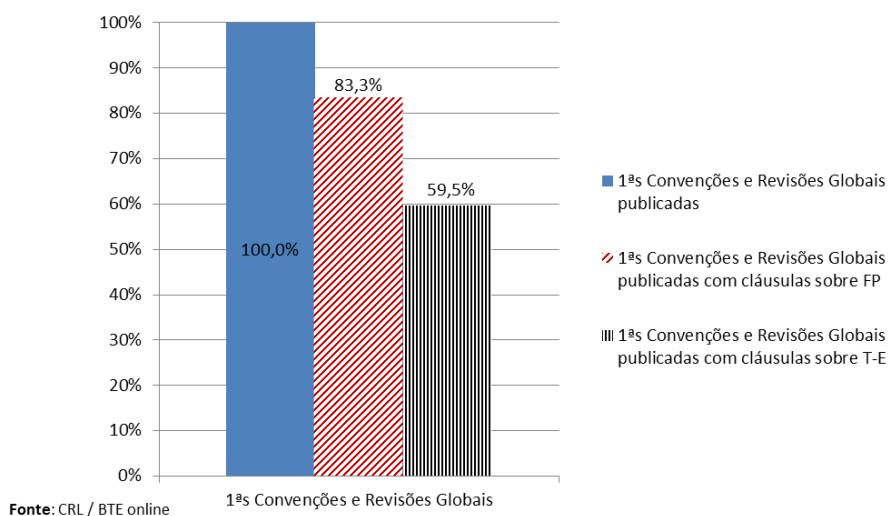
Quadro 56 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalhador-Estudante (por subtipo) - 2015

Trabalhador-Estudante - 2015	Nº convenções
1ª Convenção	4
Revisão Parcial	7
Revisão Global	21
Total	32

Fonte: CRL / BTE online

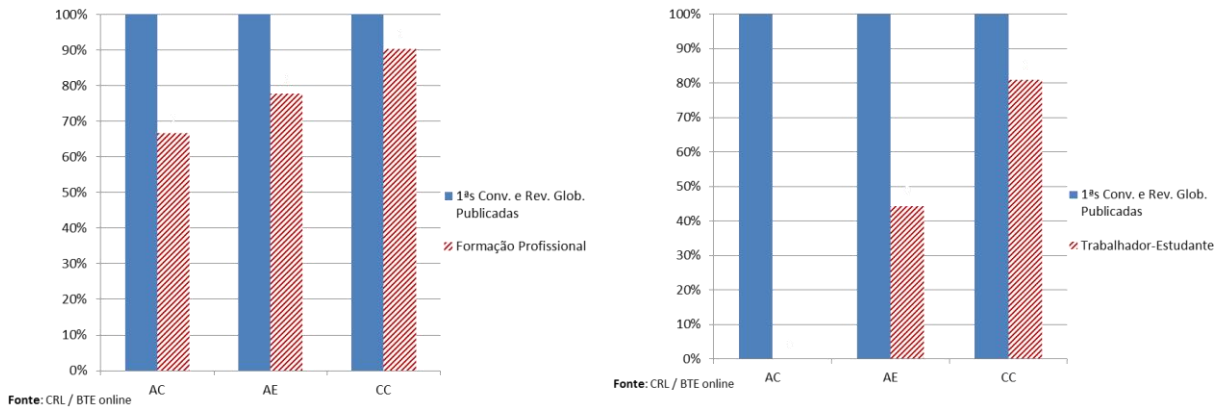
II. No universo das primeiras convenções e das revisões globais, a matéria da formação profissional é versada com maior frequência (em 83,33 % das convenções) do que a do trabalhador-estudante (59,52 %) – Gráfico 14.

Gráfico 14 - 1ªs Convenções e Revisões Globais publicadas em 2015 com cláusulas sobre Formação Profissional e Trabalhadores-Estudantes



Quanto à distribuição por tipo de convenção, verifica-se que os contratos coletivos predominam, em termos relativos, seguido dos acordos de empresa e, por fim, dos acordos coletivos.

Gráfico 15 - Percentagem de Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação Profissional e Trabalhador-Estudante em relação ao total das 1ªs Convenções e Revisões Globais (por tipo) - 2015



III. A regulamentação da formação e do estatuto de trabalhador-estudante nas convenções publicadas em 2015 segue, basicamente, três formas de abordagem: a remissão pura e simples para o regime legal²²⁴; a reprodução do regime legal²²⁵; e a consagração de algumas soluções inovadoras²²⁶. Por outro lado, a comparação dos conteúdos convencionados em 2015, por relação à versão anterior da mesma convenção, dá nota de conteúdos *novos* apenas em primeiras convenções. Existem várias convenções que reproduzem o regime anterior em matéria de formação profissional e nos temas relativos ao trabalhador-estudante as alterações, quando existem, são essencialmente de natureza pecuniária.

²²⁴ AE PTM Ibérica/STPA - BTE 5/2015 (cls. 38.ª); AE UMP/FNSTFPS e outros - BTE 33/2015 (cls. 27.ª).

²²⁵ CC ANCIPA/SETAA - BTE 29/2015 (cls. 63.ª-A, n.ºs 1 e 2); AE MOVIOJovem/FESAHT - BTE 32/2015 (cls. 107.ª, n.ºs 1 a 5).

²²⁶ AE CELTEJO/COFESINT e outros - BTE 13/2015 [cls. 94.ª, n.º 4, alínea b)]; AE AHBV-Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015 (cls. 53.ª).

Quadro 57 - Formação Profissional e Trabalhador-Estudante - Análise das convenções de 2015 relativamente à convenção anterior

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						Formação Profissional	Trabalhador Estudante
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
1	CC	Revisão global	G	46;47	ACA	Regime (=) BTE 7 2014	Regime (=) BTE 07 2014
					CESP e outro		
2	AC	Revisão global	D	35	REN e outras	Alterou regime anterior BTE 28/2000	
					SINDEL e outros		
4	CC	Revisão global	P	85	AEEP	Alterou regime anterior BTE 30/2011	Regime (=) BTE 30/2011
					SPLIU		
5	AE	1ª convenção	H	50	PTM Ibérica	Novo	
					STPA		
6	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	47	ACCL e Outros e outras associações de empregadores	Regime (=) BTE 18/2011	Regime (=) BTE 18/2011
					STICCS		
8	CC	Revisão global	G	47	ANO	Alterou regime anterior BTE 01 2005	Regime (=) BTE 01 2005
					FETESE		
8	AE	Revisão global	H	53	CTT	Regime (=) BTE 15/2013	Regime (=) BTE 15/2013
					SINDELTECO e outros		
9	CC	Revisão global	C	23	ANIPB	Regime (=) BTE 21/2011	
					FETESE e outros		
11	AC	Revisão global	D	35	REN e outras	Alterou regime anterior BTE 28/2000	
					FIEQUIMETAL e outros		
12	CC	Revisão global	P	85	AEEP	Alterou regime anterior BTE 30/2011	Regime (=) BTE 30/2011
					SEP e outro		
13	CC	Revisão global	G	47	ANAREC	Alterou regime anterior BTE 13/2010	Alterou regime anterior BTE 13/2010
					FEPCEs e outras		
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO		Alterou regime anterior BTE 16/2014
					COFESINT e outros		
13	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO		Alterou regime anterior BTE 16/2014
					FIEQUIMETAL e outros		
14	CC	Revisão global	C	10	ITA	Alterou regime anterior BTE 14/85	Alterou regime anterior BTE 14/85
					FESAHT		
15	AE	1ª convenção	C	10	Font Salem Portugal, SA	Novo	Novo
					FESAHT		
15	AE	1ª convenção	O	84	AHBV - Salvaterra de Magos	Novo	
					SNBP		
16	AE	Revisão global	C	10	DAI	Alterou regime anterior BTE 15/2013	
					COFESINT e outra		
17	CC	Revisão global	C	10	ANIMTMC	Regime (=) BTE 9/2010	Regime (=) BTE 9/2010
					FESAHT		
17	AE	Revisão global	C	17	CAIMA	Regime (=) BTE 30/2014	Regime (=) BTE 30/2014
					FETESE		
17	AE	1ª convenção	E	36;37; 38	EMARP	Novo	
					SINTAP		
17	AE	Revisão global	H	51	ANA	Alterou regime anterior BTE 29/2002	Regime (=) BTE 29/2012
					SITAVA e outros		

Fonte: CRL / BTE online

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						Formação Profissional	Trabalhador Estudante
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes		
			Sec	Div			
18	CC	Revisão global	C	10	ITA SINCESAHT	Regime (=) BTE 45/2013	Regime (=) BTE 45/2013
18	AE	Revisão global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL e outros	Regime (=) BTE 20/2014	Regime (=) BTE 20/2014
19	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FETESE		Alterou regime anterior BTE 25/2009
19	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICOM e outros		Alterou regime anterior BTE 27/2009
20	CC	Revisão global	J	58	AIND FETESE	Alterou regime anterior BTE 25/2008	
29	CC	Revisão global	P	85	AEEP FNE e outros	Regime (=) BTE 30/2014	Regime (=) BTE 30/2014
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA (p.Hortícolas) SETAA		Alterou regime anterior BTE 18/2010
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPIA(bat.frita) SETAA		Alterou regime anterior BTE 18/2010
30	CC	Revisão global	F	41;42, 43	AECOPS e outras FE	Regime (=) BTE 17/2010	Regime (=) BTE 17/2010
30	CC	Revisão global	F	41;42, 43	AECOPS e outras FETESE	Regime (=) BTE 17/2010	Regime (=) BTE 17/2010
30	CC	Revisão global	H	50	AANP e outra SIMAMEVIP	Alterou regime anterior BTE 27/2006	Alterou regime anterior BTE 27/2006
30	CC	Revisão global	P	85	AEEP SPLIU	Regime (=) BTE 04 2015	Regime (=) BTE 04 2015
31	CC	Revisão global	Q	86	CNIS FNSTFPS	Regime (=) BTE 15/2011	Regime (=) BTE 15/2011
31	AE	Revisão global	H	51	NAV - PORTUGAL SINCTA	Alterou regime anterior BTE 31/2010	
32	AE	1ª convenção	I	55	MOVIJOVEM FESAHT	Novo	Novo
33	AE	Revisão global	Q	86	UMP FNSTFPS e outros	Alterou regime anterior BTE 47/2001	Alterou regime anterior BTE 47/2001
37	CC	1ª convenção	A	01	AHSA SETAA	Novo	Novo
44	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA SITESE e outro	Novo	Novo
44	AE	Revisão global	E	36;37, 38	EMAS - Beja STAL	Alterou regime anterior BTE 39/2005	Regime (=) BTE 39/2005
48	CC	Revisão global	H	49	ANTROP STRUP	Alterou regime anterior BTE 8 1980	Alterou regime anterior BTE 8 1980
48	AE	Revisão global	O	84	AHBV - Pombal SNBP	Regime (=) BTE 12 2011	

Fonte: CRL / BTE online

4.3.5.2 Formação Profissional

I. Em matéria de formação profissional, os conteúdos inovatórios ou complementares encontrados na contratação coletiva de 2015 evidenciam a importância

deste tópico no âmbito da negociação coletiva e, em última análise, acabam por refletir as práticas verificadas em vários sectores de atividade a este propósito.

No elenco dos direitos e deveres das partes, figura, em grande número das convenções acima referenciadas, o dever da empresa 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 empregador²²⁷.

A relevância concedida à formação profissional inicial²²⁸ está presente em várias convenções, embora revestindo contornos diferentes. É o caso da obrigação de o empregador “facultar aos aprendizes” (trabalhadores entre os 16 e 18 anos) uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região²²⁹; a dispensa do período de aprendizagem para acesso a certas categorias profissionais dos trabalhadores titulares de “curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular” (sector metalúrgico)²³⁰; ou a redução desses períodos (aprendizagem e pré-oficialato) aos trabalhadores que frequentem com aproveitamento curso da respetiva especialidade em Centro Protocolar da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas (CENFIC) ou outros do mesmo nível²³¹; ou, ainda, a contabilização dos períodos de frequência dos cursos de “escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respetiva profissão oficialmente reconhecidos”, na duração da aprendizagem, prevista na respetiva convenção²³². Existe também um outro grupo de situações em que as qualificações obtidas em cursos de formação profissional é condição de acesso a determinadas profissões²³³.

²²⁷ CC AHSA/SETAA - BTE 37/2015 (cls. 11.ª e 12.ª); AE MOVIOJovem/FESAHT - BTE 32/2015 (cls. 4.ª e 5.ª); CC ANO/FETES - BTE 8/2015 (cls. 12.ª e 19.ª); CC AEOP/SPLIU - BTE 4/2015 (cls. 4.ª e 5.ª); CC AEOP/SEP e outro - BTE 12/2015 (cls. 4.ª e 5.ª); CC AEOP/FNE e outros - BTE 29/2015 (cls. 4.ª e 5.ª); CC AEOP/SPLIU - BTE 30/2015 (cls. 4.ª e 5.ª).

²²⁸ O termo aprendizagem é utilizado na contratação coletiva com dois sentidos diferentes: enquanto modalidade de formação profissional inicial, em alternância, atualmente regulada na Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro - trata-se de uma modalidade de formação titulada por um contrato de formação (o contrato de aprendizagem, art. 10.º da Portaria) que no final dá acesso a um diploma e um certificado de qualificações (art.º 20.º da Portaria); e a aprendizagem enquanto categoria profissional de acesso para o exercício de determinada profissão.

²²⁹ CC ANIMTMC/FESAHT - BTE 17/2015 (cls. 20.ª, n.º 2).

²³⁰ CC ANAREC/FEPCE e outras - BTE 13/2015 (cls. 4.ª, n.º 3).

²³¹ CC AECOPS e outras/FE - BTE 30/2015 (cls. 99.ª); CC AECOPS e outras/FETES - BTE 30/2015 (cls. 99.ª).

²³² CC AECOPS e outras/FE - BTE 30/2015 (cls. 94.ª, n.º 5); CC AECOPS e outras/FETES - BTE 30/2015 (cls. 94.ª, n.º 5).

²³³ No sector da construção civil é uma condição específica de admissão para a profissão de técnico de desenho, técnico e técnico superior de segurança e higiene do trabalho - CC AECOPS e outras/FE - BTE 30/2015 (Título II, Anexo I, Capítulo XVIII, Secções XVIII e XXI); CC AECOPS e outras/FETES - BTE 30/2015 (Título II, Anexo I, Capítulo XVIII, Secções XVIII e XXI).

II. Por outro lado, a formação profissional assume particular importância em sectores de atividade onde existem profissões regulamentadas. Isto é, onde o exercício profissional depende de título profissional específico, quer para o acesso à profissão quer para manutenção do respetivo exercício, sempre que o mesmo tenha um período de validade limitado. Nessas situações as convenções regulam especificamente a formação profissional necessária à obtenção e manutenção de títulos profissionais²³⁴, suportando os empregadores os custos com a obtenção e a renovação de títulos profissionais, excetuando o pagamento de taxas administrativas²³⁵. Em muitos casos, estas exigências decorrem de regulamentações internacionais.

Em várias convenções são valorizadas as competências e qualificações dos trabalhadores para exercerem funções de formador no seio da empresa. Ou seja, o trabalhador participa na formação quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes – de forma genérica²³⁶ ou para certas categorias de trabalhadores²³⁷. Nestas hipóteses, as funções de formador fazem parte do objeto do contrato de trabalho, integrando o seu conteúdo funcional. Numa convenção o exercício da função de formador, na entidade empregadora ou em outras instituições em representação daquela, quando para tanto for autorizado pelo empregador, é remunerada com a concessão de um prémio de formação, igual a 25 % do vencimento base²³⁸.

III. Associada à relevância da formação profissional para a progressão ou integração do trabalhador no seio da entidade empregadora, regista-se o facto de algumas convenções concederem o direito de preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponda a formação ou educação adquirida quando o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para o empregador²³⁹. Por outro lado, há instrumentos convencionais que consagram a obrigação do empregador promover formação de requalificação e de reconversão do trabalhador quando este por condições de saúde sofra de incapacidades ou limitações no exercício das funções, bem como em

²³⁴ AE NAV/SINCTA - BTE 31 (cls. 81.ª a 85.ª e anexo VI); CC ANTROP/STRUP - BTE 48 (cls. 72.ª).

²³⁵ CC ANTROP/STRUP (BTE 48, cls. 72.ª, n.ºs 1 e 4).

²³⁶ CC ACA/CESP e outro - BTE 1/2015 (cls. 71.ª, n.º 2); CC ANIPB/FETESE e outros - BTE 9/2015 (cls. 9.ª, n.º 3); CC AHSA/SETAA - BTE 37/2015 (cls. 7ª, n.º 2); CC ADIPA/SITESE e outro - BTE 44/2015 (cls. 88.ª, n.º 2).

²³⁷ AE AHBV-Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015 (Anexo I); AE NAV-PORUGAL/SINCTA - BTE 31/2015 (cls. 96.ª); AE AHBV-Pombal/SNBP - BTE 48/2015 (Anexo 1).

²³⁸ AE AHBV-Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015 (cls. 53.ª).

²³⁹ AE AHBV-Salvaterra de Magos/SNBP - BTE 15/2015 (cls. 72.ª, n.º 4); AE AHBV-Pombal/SNBP - BTE 48/2015 (cls. 71.ª, n.º 4).

situações de reorganização ou modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais²⁴⁰.

IV. Tal como foi referenciado nos pontos anteriores, as convenções preveem diversas modulações do tempo de trabalho, por forma a potenciar a aplicação dos vários institutos jurídicos, em função das vicissitudes de cada contexto organizativo ou produtivo. Também a formação profissional tem impacto na gestão dos tempos de trabalho no seio da empresa. Vão neste sentido as disposições convencionais que:

- Determinam a redução de horário (até duas horas diárias e 130 anuais), sem prejuízo da retribuição e demais regalias, dos trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade patronal, observadas certas condições²⁴¹;
- Consagram o direito a gozar o dia de descanso semanal noutro período quando a formação tenha lugar em dia de descanso semanal obrigatório, ou se da mudança do tipo de horário (para frequentar a formação) vier a resultar a alteração do dia de descanso semanal²⁴²;
- Preveem o dever de comunicar previamente, com determinada antecedência, ao trabalhador a data de início das ações de formação quando realizadas fora do local de trabalho ou em dia de descanso semanal obrigatório, salvo situações imprevisíveis²⁴³.

V. A frequência de ações de formação fora do PNT contribuiu também para delimitar as horas de trabalho suplementar. Por exemplo, quando a frequência de ações de formação ou de “cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos” constitui motivo atendível para a dispensa de prestação de trabalho suplementar²⁴⁴.

Há convenções que dispõem que a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, não cabe na noção de trabalho suplementar, sem a referência ao

²⁴⁰ AE EMARP/SINTAP - BTE 17 (Anexo V, art.º 5.º, n.º 1); AE EMAS-Beja/STAL - BTE 44 (Anexo V, art.º 5.º, n.º 1).

²⁴¹ CC ANO/FETESSE - BTE 8/2015 (cls. 21.ª, n.º 1).

²⁴² AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 28.ª, n.ºs 3 e 4); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 27.ª, n.º 4).

²⁴³ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 27.ª, n.º 4); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 27.ª, n.º 4).

²⁴⁴ Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, o motivo apenas é atendível quando a falta à ação de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo o empregador fornecer por escrito ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado – CC AIND/FETESSE - BTE 20/2015 (cls. 19.ª, n.ºs 4 e 5).

limite de 2 horas diárias²⁴⁵. Há outras situações em que se admite a possibilidade de, por acordo com o trabalhador, substituir as duas horas diárias que não são consideradas trabalho suplementar por um período de até 8 horas de formação a ministrar em dia de descanso semanal complementar²⁴⁶. Existem outras situações que estabelecem o pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo quando a formação profissional se realize fora do horário de trabalho por determinação do empregador²⁴⁷.

VI. O financiamento da formação é frequentemente fixado como obrigação do empregador, desde logo quando estejam em causa a obtenção e a renovação de títulos profissionais, excetuando o pagamento de taxas administrativas²⁴⁸. Noutros casos admite-se que o empregador participe a frequência de programas de formação tais como pós-graduações, MBA e mestrados, de acordo com o interesse e a pertinência, reembolsáveis em condições definidas caso a caso, mediante acordo entre as partes²⁴⁹. E também se prevê a atribuição de um subsídio até ao montante de 90% do valor da formação para participação em ações incluídas em planos de formação propostos pelos trabalhadores e aprovados pelo empregador²⁵⁰.

VII. No que concerne ao número mínimo de horas de formação contínua a que todos os trabalhadores têm direito anualmente, nos termos do art. 131.º do CT²⁵¹, as convenções desenvolvem alguns aspetos do regime, nomeadamente, as formas de contabilização e os direitos e os deveres da parte empregadora e trabalhadora. Assim:

- No ano da contratação o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, sendo o número de horas de formação, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada. Se não for proporcionada formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano

²⁴⁵ CC AECOPS e outras/FE (BTE 30, cls. 11.ª, n.º 3, al. c); CC AECOPS e outras/FETESSE [BTE 30, cls. 11.ª, n.º 3, al. c)].

²⁴⁶ CC AEEP/SPLIU - BTE 4/2015 (cls. 28.ª, n.º 7); CC AEEP/SEP e outro - BTE 12/2015 (cls. 21.ª, n.º 7); CC AEEP/FNE e outros - BTE 29/2015 (cls. 29.ª, n.º 7); CC AEEP/SPLIU - BTE 30/2015 (cls. 28.ª, n.º 7).

²⁴⁷ AE EMARP/SINTAP - BTE 17 (Anexo V, art.º 1.º, n.º 5); AE EMAS-Beja/STAL - BTE 44 (Anexo V, art.º 1.º, n.º 5).

²⁴⁸ CC ANTROP/STRUP - BTE 48 (cls. 72.ª, n.ºs 1 e 4).

²⁴⁹ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 25.ª, n.º 5); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 25.ª, n.º 5).

²⁵⁰ AE DAI/COFESINT e outra - BTE 16/2015 (cls. 11.ª, n.º 5).

²⁵¹ Em bom rigor, a previsão das 35 horas de formação anuais não constitui uma novidade em grande parte dos instrumentos convencionais publicados em 2015. Por exemplo, em 2011, ela foi introduzida nas revisões parciais dos contratos coletivos outorgados entre AEEP/FNE e outros; AEEP/FENPROF e outros; AEEP/SPLIU, todos publicados no BTE 30/2011, que foram objeto de revisões globais em 2015 (ver nota 66).

- seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil²⁵²;
- A transformação das horas de formação em crédito de horas depende do facto de as ações de formação não terem sido organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis²⁵³;
 - Os tempos de ausência não justificada do trabalhador à formação, sem prejuízo dos efeitos disciplinares e remuneratórios a que deem lugar, são considerados para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, não podendo o trabalhador vir a reclamar as horas de formação que não frequentou correspondentes a esses mesmos tempos²⁵⁴;
 - As horas de formação, autorizadas ou comparticipadas pela empresa, por iniciativa do trabalhador ou resultantes de acordo, independentemente de ocorrerem ou não durante o horário trabalho, serão consideradas para efeitos do cômputo das 35 horas de formação previstas no CT, sendo exclusivamente remuneradas as que se realizem dentro do horário de trabalho²⁵⁵;
 - A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida no Código do Trabalho, desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada²⁵⁶.

VIII. Por último, dá-se nota das situações encontradas quanto à obrigação de permanência de um período mínimo ao serviço da empresa, após frequência de formação por esta financiada. Nestes casos, quando o trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho, a convenção estipula o período de permanência mínimo de dois²⁵⁷ ou até três anos²⁵⁸, após a obtenção de formação. No caso de o trabalhador quebrar o compromisso assumido deverá reembolsar a empresa pelo montante por esta investido na respetiva formação. Foi encontrada uma situação ainda mais exigente, em que a formação ministrada para obtenção de títulos obriga o trabalhador a um período mínimo de

²⁵² Idêntico regime é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano - AE EMARP/SINTAP - BTE 17 (Anexo V, art.º 4.º, n.ºs 2 a 5); AE EMAS-Beja/STAL - BTE 44 (Anexo V, art.º 4.º, n.ºs 2 a 5).

²⁵³ AE EMARP/SINTAP - BTE 17 (Anexo V, art.º 2.º, n.º 4); CC AHSA/SETAA - BTE 37 (cls. 8.ª, n.º 2); AE EMAS-Beja/STAL - BTE 44 (Anexo V, art.º 2.º, n.º 4).

²⁵⁴ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 25.ª, n.º 3); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 25.ª, n.º 3).

²⁵⁵ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 25.ª, n.º 6); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 25.ª, n.º 6).

²⁵⁶ AC REN e outras/SINDEL e outros - BTE 2 (cls. 29.ª); AC REN e outras/FIEQUIMETAL e outros - BTE 11/2015 (cls. 29.ª).

²⁵⁷ AE DAI/COFESINT e outra - BTE 16/201 (cls. 11.ª, n.º 6).

²⁵⁸ CC AIND/FETESE - BTE 20/2015 (cls. 45.ª).

permanência na empresa de cinco anos; se o contrato de trabalho cessar antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa²⁵⁹.

4.3.5.3 *Trabalhadores-Estudantes*

I. No regime do trabalhador-estudante encontram-se na contratação coletiva publicada em 2015 algumas soluções complementares ao CT e muitas vezes articuladas com o regime de formação profissional consagrado na mesma convenção.

Na maior parte das situações a densificação convencional do regime é feita por flexibilizações dos tempos de trabalho do trabalhador-estudante, por forma a facilitar a conciliação dos percursos académicos com a prestação do trabalho. Nesta preocupação se insere a preferência na admissão em regime de tempo parcial dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior²⁶⁰.

II. Existem várias situações de redução dos tempos de trabalho:

- Quando o horário do trabalhador seja ajustado e não haja necessidade de dispensa de trabalho para frequência de aulas, o trabalhador tem direito a dispensa de serviço com a duração, pelo menos, de um dia em cada mês²⁶¹;
- Quando não seja possível o ajustamento do horário à frequência das aulas e inerente deslocação, o trabalhador será dispensado até 10 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos²⁶²;
- Os trabalhadores deixarão o trabalho até 2 horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade²⁶³.

III. Um outro ponto desenvolvido respeita ao financiamento dos estudos. É o caso da convenção que obriga a empresa a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, desde que reconheça expressamente a utilidade do curso para a melhoria no exercício das funções dos trabalhadores na empresa²⁶⁴. Na mesma linha se

²⁵⁹ CC ANTROP/STRUP - BTE 48/2015 (cls. 72.ª, n.ºs 2 e 3).

²⁶⁰ CC CNIS/FNSFPS (BTE 31/2015, cls. 5.ª, n.º 4).

²⁶¹ AE EMAS-Beja/STAL [BTE 44, cls. 89.ª, n.º 1, al. a)].

²⁶² CC ANO/FETESSE (BTE 8/2015, cls. 55.ª, n.º 2).

²⁶³ CC ANIMTMC/FESAHT (BTE 17/2015, cls. 89.ª, n.º 1).

²⁶⁴ AE CAIMA/FETESSE (BTE 17/2015, cls. 18.ª, n.º 2); AE CAIMA/FIEQUIMETAL e outros (BTE 18/2015, cls. 18.ª, n.º 2).

inscreve a previsão do reembolso anual de despesas com material didático, cujos valores foram atualizados em 2015²⁶⁵.

IV. À semelhança do que foi referido sobre a valorização da formação profissional, prevê-se que sejam proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, a preferência no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante²⁶⁶.

Mas em contrapartida, são várias as convenções que determinam a cessação das regalias mencionadas no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em 2 anos seguidos ou interpolados²⁶⁷.

4.3.5.4 *Trabalho de Menores*

I. O trabalho de menores encontra-se regulado no Código do Trabalho (artigos 66.º a 83.º) e na regulamentação do mesmo Código (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, capítulo II). A quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, introduziu alterações relevantes neste capítulo, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que alarga a escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade. Como se sabe, a legislação laboral tem vindo a ajustar-se, designadamente à evolução do conceito de escolaridade obrigatória e à relevância da formação inicial prévia ao ingresso no mercado de trabalho de todos os jovens. De resto, os pontos anteriores, centrados na formação profissional e no estatuto do trabalhador estudante, são tributários dessa relação e das matérias conexas.

II. De uma forma mais ou menos desenvolvida, das 138 convenções coletivas de trabalho publicadas 13 (9,42 %) referem o trabalho de menores. No universo de primeiras convenções e revisões globais, 26,19 % abordam o trabalho de menores.

²⁶⁵ AE CELTEJO/COFESINT e outros (BTE 13/2015, cls. 94.ª); AE CELTEJO/FIEQUIMETAL e outros (BTE 13/2015, cls. 94.ª); AE CIMPOR/FETESE (BTE 19/2015, cls. 63.ª); AE CIMPOR/FEVICOM e outros (BTE 19/2015, cls. 63.ª).

²⁶⁶ AE EMAS-Beja/STAL (BTE 44, cls. 89.ª, n.º 11).

²⁶⁷ CC ANIMTMC/FESAHT (BTE 17/2015, cls. 89.ª, n.º 5).

Quadro 58 - Convenções publicadas com cláusulas sobre trabalho de menores (por tipo) - 2015

Trabalho de Menores	Nº convenções
Acordo Coletivo	0
Acordo de Empresa	5
Contrato Coletivo	8
Total	13

Fonte: CRL / BTE online

A distribuição destas convenções por grandes subtipos é a seguinte:

Quadro 59 - Convenções publicadas com cláusulas sobre trabalho de menores (por subtipo) - 2015

Trabalho de Menores	Nº convenções
1ª Convenção	3
Revisão Parcial	2
Revisão Global	8
Total	13

Fonte: CRL / BTE online

III. À semelhança da formação profissional e do estatuto de trabalhador-estudante, os conteúdos convencionados quanto ao trabalho de menores apresentam, basicamente, três formas de abordagem:

- Remissão, pura e simples, para a lei ou para o Código do Trabalho (CT)²⁶⁸;
- Reprodução do regime constante da lei ou do CT²⁶⁹;
- Inovação do respetivo conteúdo relativamente à lei²⁷⁰.

Dos conteúdos inovatórios ou complementares relativamente à lei e ao CT, destacam-se os seguintes:

- A proibição da contratação de menores²⁷¹;
- Algumas convenções apenas permitem a contratação de menores com idade mínima de 16 anos²⁷² (cfr. arts. 68.º, 1, 69.º, 1 e 70.º, 2, do CT, que admite a contratação de menores com idade inferior a 16 anos, em certas condições);

²⁶⁸ AE CAIMA/FETESSE – BTE 17 (Cl. 47.ª); AE CAIMA/FIEQUIMETAL – BTE 18 (Cl. 47.ª).

²⁶⁹ CC ANAREC/FEPCEs e outras – BTE 13 (Cl. 74.ª, n.ºs 2 e 3); CC ANCIPA (indústria de hortofrutícolas) /SETAA – BTE 29 (Cl. 63.ª, n.º 1); CC AECOPS e outras/FE – BTE 30 (Cl. 69.ª).

²⁷⁰ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 31 (Cl. 90.ª, n.º 2); AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 32 (Cl. 125.ª, n.º 6).

²⁷¹ AE EMAS- Beja/STAL – BTE 44 (Cl. 90.ª), mantendo-se a norma que já constava do AE entre os mesmos outorgantes - BTE 39/2005 (Cl. 90.ª).

²⁷² CC ANAREC/FEPCEs e outras – BTE 13 (Cl. 4.ª, n.º 1, a)), diferentemente da solução anterior que apenas admitia a contratação com idade mínima de 16 anos para certas categorias, estabelecendo a idade mínima de 18 anos para a generalidade das categorias – CC entre os mesmos outorgantes - BTE 13/2010 (Cl. 4.ª, n.º 1, a)); CC AECOPS e outras/FETESSE – BTE 30 (Cl. 3.ª, n.º 2, a)), mantendo-se a

- A conclusão da escolaridade obrigatória como condição para a contratação de menor²⁷³;
- A definição de trabalhos leves que podem ser prestados por menores de 14 e 15 anos²⁷⁴;
- O regime da admissão de menores com idade igual ou superior a 16 anos é igual ao constante do n.º 1 do artigo 56.º da versão originária do CT de 2003, incluindo, nomeadamente, a regra de que o período normal de trabalho incluía uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa²⁷⁵;
- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem²⁷⁶;
- A proibição²⁷⁷ ou não sujeição²⁷⁸ do trabalhador menor à prestação de trabalho suplementar (cfr. art. 75.º, 2, do CT, que admite excecionalmente essa possibilidade);
- A proibição da prestação de trabalho noturno por menores²⁷⁹;
- A exigência de coordenação das férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade com as dos pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa²⁸⁰;
- A responsabilidade da entidade empregadora em promover a formação profissional dos trabalhadores menores, por sua iniciativa, incluindo ações de formação no posto de trabalho, estágios²⁸¹ ou em colaboração com o Estado²⁸², nomeadamente, para a progressão do nível de escolaridade dos menores.

norma que já constava do CC AECOPS e outras/SETACCOP e outros - BTE 17/2010 (Cl. 3.ª, n.º 2, a)); CC CNIS/FNSTFPS – BTE 31 (Cl. 5.ª, n.º 1, a)).

²⁷³ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 31 (Cl. 91.ª).

²⁷⁴ AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 32 (Cl. 125.ª, n.ºs 3 e 4).

²⁷⁵ CC AHSA/SETAA - BTE 37 (Cl. 4.ª, n.º 3).

²⁷⁶ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 31 (Cl. 90.ª, n.º 2).

²⁷⁷ CC AECOPS e outras/FE – BTE 30 (Cl. 12.ª, n.º 3), mantendo-se a norma que já constava do CC AECOPS e outras/SETACCOP e outros - BTE 17/2010 (Cl. 12.ª, n.º 3).

²⁷⁸ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 31 (Cl. 34.ª, n.º 3, b)).

²⁷⁹ CC AHSA/SETAA - BTE 37 (Cl. 32.ª, n.º 2)).

²⁸⁰ AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 32 (Cl. 125.ª, n.º 6).

²⁸¹ CC ADIPA/SITESE e outro – BTE 44 (Cl. 85.ª, n.º 2).

²⁸² AE Saint-Gobain Mondego/FEVICOM – BTE 45 (Cl. 57.ª, n.º 2), mantendo-se a norma que já constava do AC Santos Barosa e outras/FEVICOM - BTE 35/2009 (Cl. 90.ª).

A análise sobre a renovação de conteúdos relativamente à convenção anterior é ilustrada no quadro seguinte (quadro 60).

Quadro 60 - Trabalho de Menores - Análise das convenções de 2015 relativamente à convenção anterior

Análise das convenções de 2015 por relação com a convenção anterior						Trabalho de Menores
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes	
			Sec	Div		
13	CC	Revisão global	G	47	ANAREC	Alterou regime anterior BTE 13/2010
					FEPCEs e outras	
17	AE	Revisão global	C	17	CAIMA	Regime (=) BTE 30/2014
					FETESE	
18	AE	Revisão global	C	17	CAIMA	Regime (=) BTE 20/2014
					FIEQUIMETAL e outros	
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA (p.Hortícolas)	Alterou regime anterior BTE 18/2010
					SETAA	
29	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA(bat.frita)	Alterou regime anterior BTE 18/2010
					SETAA	
30	CC	Revisão global	F	41;42, 43	AECOPS e outras	Regime (=) BTE 17/2010
					FE	
30	CC	Revisão global	F	41;42, 43	AECOPS e outras	Regime (=) BTE 17/2010
					FETESE	
31	CC	Revisão global	Q	86	CNIS	Regime (=) BTE 15/2011
					FNSTFPS	
32	AE	1ª convenção	I	55	MOVIJOVEM	Novo
					FESAHT	
37	CC	1ª convenção	A	01	AHSA	Novo
					SETAA	
44	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA	Novo
					SITESE e outro	
44	AE	Revisão global	E	36;37; 38	EMAS - Beja	Regime (=) BTE 39/2005
					STAL	
45	AE	Revisão global	C	23	Saint-Gobain Mondego	Regime (=) BTE 35/2009
					FEVICOM	

Fonte: CRL / BTE online

V. A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

5.1 Enquadramento

I. No presente capítulo apresentam-se os principais dados relativos à negociação coletiva na Administração Pública, mais exatamente, os dados relativos aos IRCT

publicados a partir de 2009, disponíveis no *site* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)²⁸³. Contudo, antes dessa apresentação, importa fazer um breve enquadramento da matéria, dadas as especialidades que reveste a negociação coletiva no âmbito das relações de emprego público.

O direito de negociação coletiva na Administração Pública tem uma dupla vertente. Como estabelece o artigo 347.º, 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)²⁸⁴, neste âmbito a negociação coletiva 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”; e, por outro, a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva convencional, aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. No presente relatório analisa-se apenas a segunda vertente.

II. A este propósito cumpre lembrar que a possibilidade de celebração de convenções coletivas aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados por pessoas coletivas públicas foi admitida na Lei n.º 23/2004, de 22 de junho. Contudo, no domínio desse diploma, a contratação coletiva tinha por objeto relações de trabalho sujeitas ao regime laboral privado. No que toca às relações de emprego público, só a partir de 2008 foram efetivamente reunidas as condições necessárias para a criação de verdadeiros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de base convencional, com eficácia normativa própria, isto é, enquanto fonte autónoma de direitos e deveres para os sujeitos das relações de emprego público.

Com efeito, foi com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro²⁸⁵, que se generalizou a faculdade de as associações sindicais celebrarem com a Administração instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ao incluir os IRCT no sistema de fontes aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas e admitir a possibilidade desses IRCT se sobreponem à lei, nas matérias em que esta assim o permita (art. 81.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008). O mesmo diploma protagonizou, assim, a abertura do perímetro do emprego

²⁸³ <http://www.dgaep.gov.pt/>.

²⁸⁴ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações decorrentes da Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto.

²⁸⁵ 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), distinguindo as diferentes modalidades de relação jurídica de emprego público: nomeação, contrato de trabalho em funções públicas e, ainda, a comissão de serviço (art. 9.º). A regulamentação do contrato de trabalho em funções públicas era remetida para outro diploma (art. 81.º da LVCR): o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro. Estes diplomas foram revogados e substituídos pela atual LTFP (art. 42.º, da Lei n.º 35/2014), sem prejuízo de algumas das suas disposições se manterem transitoriamente em vigor.

público à contratação coletiva, no sentido de que as partes - associações sindicais e Administração - negociam, em termos paritários, a celebração de um IRCT²⁸⁶.

O regime atual, constante da LTFP, embora mantenha a matriz do modelo de contratação coletiva no sector público estabelecido na legislação de 2008, trouxe algumas inovações relevantes, que serão recordadas nos pontos seguintes.

O que antecede explica porque apenas a partir de 2009 existem dados sobre contratação coletiva aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas e a razão pela qual parte das convenções estão enquadradas pelo RCTFP e outra parte é regulada pela LTFP, atualmente em vigor.

III. No âmbito do contrato de trabalho em funções públicas, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho convencionais são o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária. Como IRCT não convencionais apenas está prevista a decisão de arbitragem necessária (art. 13.º, LTFP)²⁸⁷.

Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho (ACT) comporta duas modalidades (art. 13.º, 5 a 7, da LTFP): o acordo coletivo de carreira (ACC), geral ou especial, aplicável no âmbito de uma carreira ou conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores exerçam funções; e o acordo coletivo de empregador público (ACEP), aplicável no âmbito de um órgão ou serviço.

IV. Os IRCT convencionais da Administração Pública distinguem-se das convenções coletivas aplicáveis às relações de trabalho sujeitas ao Código do Trabalho. As diferenças partem, antes de mais, do recorte de cada modalidade de ACT e refletem-se nas especificidades verificadas quanto aos sujeitos, ao âmbito de aplicação e ao conteúdo da contratação coletiva.

Em primeiro lugar, cabe destacar a articulação entre os acordos coletivos, consagrada no art. 14.º, da LTFP. Esta regra estabelece uma hierarquização entre os acordos coletivos, por força da qual o acordo coletivo de empregador público só pode regular as matérias indicadas no acordo de carreira ou, na ausência deste, as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e a duração e organização do tempo de trabalho, excluindo os suplementos remuneratórios.

V. A precedência dos ACC sobre os ACEP projeta-se também nos requisitos relativos à legitimidade para a celebração das diferentes modalidades de acordos coletivos, existindo critérios de representatividade distintos para cada uma delas. Como princípio geral, estabelece-se a regra de que podem celebrar acordos coletivos as associações

²⁸⁶ Matéria que foi posteriormente regulada nos artigos 340.º e seguintes do RCTFP.

²⁸⁷ O art.2.º RCTFP, de 2008, previa também os regulamentos de extensão, enquanto IRCT não negocial. A LTFP, além de não os incluir no elenco de IRCT constante do art.13.º, revogou expressamente todos os regulamentos de extensão emitidos (art.10.º, 3, da Lei n.º 35/2014).

sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesse dos trabalhadores em funções públicas e o empregador público, representado pelo Governo e pelos titulares máximos dos serviços, conforme definido no art. 27.º LTFP.

No que toca aos acordos coletivos de carreiras gerais, têm legitimidade para celebrar em representação do empregador público, os membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e da Administração Pública e em representação dos trabalhadores (arts. 349.º e 364.º, 1 e 4, da LTFP):

- As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- As associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- As associações sindicais que representem, pelo menos, 2,5 % dos trabalhadores de todas as administrações públicas (estadual e autónoma) e, na administração do Estado, em todos os ministérios;
- As associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios anteriormente descritos nos dois pontos anteriores.

Para a celebração de acordos coletivos de carreiras especiais, a legitimidade é reconhecida aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública e aos restantes membros do Governo interessados, em função das carreiras objeto dos acordos; e às confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, assim como as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa (art. 364.º, 2 da LTFP).

Por último, têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público: pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores; e do lado do empregador público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, o que superintenda no órgão ou serviço e o empregador público (art. 27.º e 364.º, 3, LTFP). Nos ACEP relativos às autarquias locais o empregador público é representado pelo titular executivo da respetiva autarquia local (arts. 27.º e 364.º, LTFP e Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015, de 7 de outubro²⁸⁸).

²⁸⁸ O citado acórdão do TC declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do art. 364.º, 3, al. b) e 6, da LTFP, na parte que exige a intervenção de membros do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica.

VI. A delimitação do âmbito de aplicação pessoal dos acordos coletivos de trabalho constitui uma das inovações do regime atual e uma das principais marcas distintivas das convenções coletivas celebradas no âmbito da LTFP em relação às celebradas no âmbito do Código do Trabalho.

Com efeito, o art. 370.º da LTFP prevê que os ACT se apliquem quer aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes quer aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público, consoante se trate de ACC ou de ACEP, sem prejuízo do direito de oposição endereçada pelo trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados. Significa isto que a lei reconhece eficácia *erga omnes* ou eficácia geral (não dependente da filiação sindical) às convenções coletivas que regulam o contrato de trabalho em funções públicas, admitindo-se, no entanto, o direito de oposição e o direito de opção. Estes consistem:

- O direito de oposição (art. 370.º, 3 e 4, da LTFP), na manifestação de vontade expressa do trabalhador não sindicalizado quanto à não aplicação de um ACT. A oposição tem de ser comunicada por escrito e dentro do prazo de 15 dias após a entrada em vigor do respetivo acordo coletivo. As associações sindicais interessadas e com legitimidade para celebrar o acordo também podem exercer este direito, deduzindo oposição à aplicação de um acordo relativamente aos trabalhadores seus filiados²⁸⁹;
- O direito de opção (art. 370.º, 5 e 6, da LTFP), na faculdade de, existindo mais de um ACEP aplicável no mesmo órgão ou serviço, o trabalhador não sindicalizado escolher um dos acordos. A opção deve ser comunicada por escrito. Não havendo escolha aplica-se o acordo que abranja o maior número de trabalhadores no empregador público em causa.

VII. Quanto ao conteúdo das convenções, além das limitações resultantes da articulação entre acordos de carreira e acordos de empregador público, atrás referida, há outras limitações decorrentes da natureza pública do sujeito contratante pelo lado dos empregadores. Os aspetos essenciais são os seguintes:

- No artigo 355.º da LTFP prevê-se que, além de outras matérias previstas nessa mesma lei ou em normas especiais, os IRCT só podem regular as matérias atinentes a: suplementos remuneratórios; sistemas de recompensa do desempenho; sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho; regimes de

²⁸⁹ Ver, por exemplo: Oposição do STAL à aplicação do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (Acordo Coletivo de Carreiras Gerais) publicado em DR 2.ª, J3, n.º 188, de 28 de setembro de 2009, aos trabalhadores seus associados (Aviso n.º 13346/2014, DR 2.ª Série, J3, n.º 232, de 1 de dezembro de 2014).

duração e organização do tempo de trabalho; regimes de mobilidade; e ação social complementar;

- Além dos aspetos referidos, há diversas normas da LTFP que permitem a regulamentação convencional da globalidade ou de parte do regime, como sucede em relação às seguintes matérias: 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); e crédito de horas de dirigentes sindicais (art. 345.º);
- Ainda quanto ao conteúdo, deve referir-se que a aplicação subsidiária do Código do Trabalho consagrada no artigo 4.º da LTFP, conjugada com a permissão genérica de regulamentação convencional coletiva nas matérias tratadas na LTFP, possibilita que essa regulamentação se desenvolva também em temas tratados no Código do Trabalho, tais como, os conexos com o regime do trabalhador-estudante, a organização do tempo de trabalho e os regimes de adaptabilidade e banco de horas.

5.2 Dados sobre a contratação coletiva na Administração Pública

I. No período entre 2009 e 2015 foram publicados um total de 534 IRCT negociais, 7 são acordos de adesão e a quase totalidade são ACEP (521), na sua esmagadora maioria (487) publicados em 2014 e 2015.

Os 6 acordos coletivos de carreira indicados no Quadro seguinte correspondem na realidade a 4 acordos diferentes, dos quais 5 são publicações ainda no domínio do RCTFP de 2008²⁹⁰, sendo que um deles foi objeto de revisão parcial já no âmbito da atual LTFP²⁹¹.

²⁹⁰ A distribuição é a seguinte:

- ACT n.º 1/2009, Acordo Coletivo de Carreiras Gerais, entre as entidades empregadoras públicas e a Frente Sindical da Administração Pública constituída pela FNE, SINAPE, SETAA, SINDITE, SINDEP, SETACCOP, SNEET, FETESSE e SINTAP e a Frente Sindical constituída pelo STE, SNPL, STI, SE, SPP e SIPE (DR 2.ª, J3, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009);
- ACT n.º 2/2009, Acordo coletivo da carreira especial médica (continente), entre as entidades empregadoras públicas e a FNAM e o SIM (DR 2.ª, J3, n.º 198, de 13 de Outubro de 2009, ultima alteração, em DR 2.ª, J3, n.º 210, de 27 de Outubro de 2015);
- ACT n.º 12/2011, Adaptação do SIADAP ao pessoal integrado na carreira especial médica (continente), entre as entidades empregadoras públicas e a FNAM e o SIM, (DR 2.ª, J3, n.º 198, de 13 de Outubro de 2009, ultima alteração, em DR 2.ª, J3, n.º 210, de 27 de Outubro de 2015);
- ACT n.º 5/2012 Acordo Coletivo de Trabalho da carreira especial médica, entre as entidades empregadoras públicas e o SIM e o SMZS, aplicado à Região Autónoma dos Açores (DR 2.ª, J3, n.º 237, de 7 de dezembro de 2012, DR 2.ª, J3, n.º 8, de 13 de janeiro de 2014, DR 2.ª, J3, n.º 115, de 16 de junho de 2015);
- Os restantes 2 acordos coletivos de carreira são alterações (revisões parciais): do ACT 5/2012, publicada em 2014, e do ACT 2/2009, publicada em 2015.

Quadro 61 - ACT publicados entre 2009 e 2015

Número de ACT por ano							
Tipo \ Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ACCarreira	2	0	1	1	0	1	1
ACEP	0	12	10	4	8	156	331
Total	2	12	11	5	8	157	332

Fonte: <http://www.dgaep.gov.pt/>

II. O crescimento exponencial registado a partir de 2014 deveu-se à negociação coletiva do período normal de trabalho, sobretudo, no âmbito da administração autárquica.

Como é sabido, em 2013 a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas foi aumentada para 40 horas (Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto), alterando-se o RCTFP de 2008. Chamado a pronunciar-se sobre esta alteração, o Tribunal Constitucional, por Acórdão n.º 794/2013, de 21 de novembro²⁹², não declarou a inconstitucionalidade da referida lei, mas esclareceu que a duração do período normal de trabalho ali estabelecida podia ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho posterior e em sentido mais favorável aos trabalhadores. Após esta decisão, foram negociados diversos ACEP que fixaram a duração do PNT em 35 horas semanais, apoiadas naquele Acórdão e no art. 130.º do RCTFP²⁹³. Contudo, quando esses acordos envolviam entidades da administração autárquica, o respetivo depósito foi recusado sempre que os mesmos não estavam subscritos pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública. Na sequência do conflito daí emergente, o Provedor de Justiça requereu a declaração de inconstitucionalidade do artigo 364.º, n.º 3, b), da LTFP²⁹⁴, que deu origem ao já referido Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 494/2015²⁹⁵, em resultado do qual foi dispensada a intervenção de representantes do Governo na celebração de ACEP no âmbito da administração autárquica. Esta situação esteve na origem do grande aumento de acordos coletivos em 2015, conforme adiante se explicita.

Refira-se ainda que o ano de 2014 é consagrado, quase exclusivamente, à publicação de ACT outorgados por entidades empregadoras públicas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. A única exceção respeita ao ACEP celebrado entre a Procuradoria-Geral da República (PGR) e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com

²⁹¹ Cfr. nota anterior, ACT, n.º 2/2009.

²⁹² Publicado no *DR*, II série, de 18-12-2013.

²⁹³ Cfr., por exemplo, Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2015 – DR, n.º 148/2015, Série II de 2015-07-31, pp 21386 – 21390.

²⁹⁴ Pedido com a referência Q-6964/14, de 12 de dezembro de 2014, acessível em www.provedor-jus.pt.

²⁹⁵ Ver *supra*, n.º 2.2 – V.

Fins Públicos (STE)²⁹⁶, que tem a particularidade de fixar um PNT semanal de 40 horas e 8 horas diárias, contrariamente a todos os demais publicados em 2014, que fixaram essa duração em 35 horas²⁹⁷.

5.3 A negociação coletiva na Administração Pública em 2015

I. Como já se adiantou, em 2015 a negociação coletiva na Administração Pública foi influenciada pela abertura facultada pela jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria de regulamentação convencional da duração do período normal de trabalho.

Na realidade, o ano de 2015 pode ser repartido em dois períodos: antes e depois do Acórdão do TC n.º 494/2015, de 7 de outubro²⁹⁸. Assim o evidencia a distribuição temporal dos 332 ACT publicados nesse ano:

- Entre janeiro e 22 de outubro (data da publicação do acórdão) apenas foram publicados 82 acordos, maioritariamente das Regiões Autónomas (46), havendo também 2 ACT de âmbito nacional²⁹⁹ e 34 relativos à administração autárquica do Continente, tendo estes sido outorgados pelo Secretário de Estado da Administração Pública³⁰⁰, o presidente da autarquia e os dirigentes sindicais. Este grupo de ACEP das autarquias locais regula tempos de trabalho, incluindo o regime de adaptabilidade e banco de horas;
- Os restantes 250 acordos coletivos (representando cerca de 75% do total de 2015) foram depositados nos três últimos meses do ano, portanto, após a publicação do Acórdão do Tribunal Constitucional.

²⁹⁶ ACT n.º 120/2014 – DR, n.º 216/2014, Série II de 2014-11-07.

²⁹⁷ Igual solução de 40 horas foi consagrada, já em 2015, no ACT n.º 28/2015, referido na nota seguinte.

²⁹⁸ Publicado em DR, I, em 22 de outubro de 2015.

²⁹⁹ ACT n.º 3/2015, DR, n.º 11/2015, Série II de 2015-01-16: Acordo Coletivo de Empregador Público Aplicável às Embaixadas e Postos Consulares que Integram os Serviços Periféricos Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, Relativo à Compensação em Regime de Banco de Horas por Gozo de Feriados Locais que Excedam o Número Estabelecido para os Demais Trabalhadores em Funções Públicas.

ACT n.º 28/2015, DR, n.º 139/2015, Série II de 2015-07-20: acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e o STE. Esta convenção regula: a organização e duração do tempo de trabalho, fixando um PNT de 40 horas semanais e 8 horas diárias e diversos tipos de horários; as matérias de segurança, higiene e saúde no trabalho; a composição e funcionamento da comissão paritária e os mecanismos de resolução de conflitos coletivos de trabalho.

³⁰⁰ Com o acórdão do tribunal constitucional a intervenção do Membro do governo foi considerada nula, pelo que nessas situações a DGAEP, entendeu “por não escrita a assinatura do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública”.

Quadro 62 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2015

Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Total
		Parciais	Globais	
Acordo Coletivo de Carreiras (ACC)	0	1	0	1
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	329	1	1	331
Total	329	2	1	332
Acordo de Adesão				5
Total	329	2	1	337

Fonte: DGAEP/DRCT

Quadro 63 - Distribuição do número de ACT e AA por âmbito geográfico e por tipo de empregador público, em 2015

Área geográfica	Tipo de Administração				
	Direta	Indireta	Autárquica	Órgão de governo próprio	Total
RA Açores (21 empregadores públicos)	28	1	8	4	41
RA Madeira (7 empregadores públicos)			7		7
Continente (239 empregadores públicos)	2		286		288
Serviços Periféricos Externos (1 empregador público)	1		0		1
Total	31	1	301	4	337

Fonte: DGAEP / DRCT

II. Quanto aos outorgantes pelo lado dos trabalhadores, a esmagadora maioria dos acordos foi celebrada por associações sindicais de primeiro grau (301), mais concretamente por 17 sindicatos diferentes. Surge também uma federação sindical a outorgar 11 acordos³⁰¹ e há 25 acordos celebrados por grupos de associações sindicais, designadas no *site* da DGAEP por “consórcios”³⁰².

Quadro 64 - Distribuição do número de ACT e AA por âmbito geográfico e por tipo de organismo sindical, em 2015

Associações Sindicais	Tipo de Administração				
	Direta	Indireta	Autárquica	Órgão de governo	Total
Associações 1º Grau (17 sindicatos)	30	1	266	4	301
Associações 2º Grau (1 federação)	0	0	11	0	11
Consórcios sindicais (16)	1	0	24	0	25
Total	31	1	301	4	337

Fonte: DGAEP / DRCT

³⁰¹ Todos celebrados pela FESAP.

³⁰² Consultar, www.dgaep.gov.pt.

III. Tal como sucede com as convenções coletivas celebradas no âmbito do Código do Trabalho, também as convenções aplicáveis aos contratos de trabalho para o exercício de funções públicas podem ver o respetivo âmbito de aplicação alargado através da celebração de acordos de adesão, quer pela adesão de associações sindicais a qualquer tipo de ACT quer, no caso de ACEP, pela adesão de outros empregadores públicos (art. 378.º da LTFP). Em 2015 foram celebrados cinco acordos de adesão, todos de âmbito regional ou local.

Quadro 65 - Acordos de Adesão na Administração Pública publicados em 2015

Acordo de Adesão - 2015		Convenção objeto de adesão		
Publicação (DR)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
DR II, J3, nº 1, de 2 de janeiro de 2015	Entre a Direção Regional do Ambiente da RAA e o SETAA	AC	Diário da República n.º 57/2014, Série II de 2014-03-21, pp 7744 - 7747	Direção Regional do Ambiente da RAA e o STFPSSRA
DR II, J3, nº 133, de 10 de julho de 2015	Entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra e a FESAP	AC	Diário da República n.º 100/2015, Série II de 2015-05-25, pp 13377 - 13382	Município de Sintra e a FESAP
DR II, J3, nº 238, de 4 de dezembro de 2015	Entre a União de Freguesias de Salvaterra de Magos e Foros de Salvaterra e o SINTAP	AC	Diário da República n.º 148/2015, Série II de 2015-07-31, pp 21386 - 21390	Município de Salvaterra de Magos e o SINTAP
DR II, J3, nº 238, de 4 de dezembro de 2015	Entre a União de Freguesias de Glória do Ribatejo e Granho e o SINTAP	AC	Diário da República n.º 148/2015, Série II de 2015-07-31, pp 21386 - 21390	Município de Salvaterra de Magos e o SINTAP
DR II, J3, nº 238, de 4 de dezembro de 2015	Entre a Freguesia de Marinhas e o SINTAP	AC	Diário da República n.º 148/2015, Série II de 2015-07-31, pp 21386 - 21390	Município de Salvaterra de Magos e o SINTAP

Fonte: DGAEP/DRCT

IV. Os processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho são raros, havendo apenas registo de 9 processos, 5 dos quais terminaram sem acordo:

Quadro 66 - Processos de conciliação na Administração Pública em 2015

Objeto do processo de conciliação	Resultado da conciliação	N.º de processos
Negociação de acordo coletivo de trabalho	Sem acordo	4
	Com acordo	5
	Total	9

Fonte: DGAEP / DRCT

V. Quanto à arbitragem, refira-se que nos dados publicados pela DGAEP figura apenas 1 um processo de arbitragem voluntária ainda em curso.

WEBSITES CONSULTADOS

- Boletim do Trabalho e Emprego - Digital (GEP):
<http://bte.gep.msess.gov.pt/>
- Centro de Relações Laborais (CRL):
<https://www.crlaborais.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.msess.pt>
- EUROSTAT
<http://ec.europa.eu/eurostat>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP):
<http://www.gep.msess.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/>

ANEXOS

ANEXOS - ÍNDICE

ANEXOS - QUADRO 1 - LISTAGEM DE IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC, AE E CC).....	V
ANEXOS - QUADRO 2 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (SEM ACORDOS DE ADESÃO) (POR CAE E TIPO)	X
ANEXOS - QUADRO 3 - IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (INCLUINDO ACORDOS DE ADESÃO) (POR CAE E TIPO)	XI
ANEXOS - QUADRO 4 - TRABALHADORES ABRANGIDOS POR IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (SEM ACORDOS DE ADESÃO) (POR CAE E TIPO)	XII
ANEXOS - QUADRO 5 - ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS EM 2015 - QUADRO SÍNTESE	XIII
ANEXOS - QUADRO 6 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS EM 2015 - QUADRO SÍNTESE	XIV
ANEXOS - QUADRO 7 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE EMPREGADORES E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES.....	XVI
ANEXOS - QUADRO 8 - LISTAGEM DE ACRÓNIMOS E SIGLAS DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	XXI

ANEXOS - Quadro 1 - Listagem de IRCT negociais publicados em 2015 (AC, AE e CC)

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC;AE;CC)						
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
				Sec	Div	
1	08/01/2015	CC	Revisão global	G	46;47	ACA CESP e outro
1	08/01/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	H	50	UECCU FESMAR
1	08/01/2015	AE	Alteração salarial e outras	R	93	FCP CESP e outros
2	15/01/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS FESETE
2	15/01/2015	AC	Revisão global	D	35	REN e outras SINDEL e outros
4	29/01/2015	CC	Revisão global	P	85	AEEP SPLIU
5	08/02/2015	AE	1ª convenção	H	50;52	PTM Ibérica STPA
6	15/02/2015	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL e várias organizações cooperativas de produtores de leite SPLAAESTRMMCCM
6	15/02/2015	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	47	ACCCL e Outros e outras associações de empregadores STICCS
7	22/02/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	25	AIMMAP SIMA
8	28/02/2015	CC	Revisão global	G	47	ANO FETESE
8	28/02/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	15	APICCAPS COFESINT e outra
8	28/02/2015	AE	Revisão global	H	53	CTT SINDETELCO e outros
8	28/02/2015	AE	Alteração	O	84	AHBV - Amadora SNBP
9	08/03/2015	CC	Revisão global	C	23	ANIPB FETESE e outros
9	08/03/2015	AE	Alteração	C	23	GALLOVIDRO COFESINT e outra
10	15/03/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV FESETE
10	15/03/2015	AC	Alteração salarial e outras	H	50;52	Tomaz do Douro e outra FESMAR
11	22/03/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA COFESINT e outra
11	22/03/2015	AC	Revisão global	D	35	REN e outras FIEQUIMETAL e outros
11	22/03/2015	AC	Alteração salarial e outras	H	50	Douro Azul e outra FESMAR
12	29/03/2015	CC	Revisão global	P	85	AEEP SEP e outro
12	29/03/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	14	ANIVEC/APIV COFESINT
12	29/03/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	21	APIFARMA FETESE
13	08/04/2015	CC	Revisão global	G	47	ANAREC FEPES e outras
13	08/04/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANICP FESAHT e outras
13	08/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO COFESINT e outros
13	08/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	17	CELTEJO FIEQUIMETAL e outros
13	08/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	17	PORTUCEL COFESINT e outra
13	08/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	17	PORTUCEL FIEQUIMETAL e outros

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC;AE;CC)						
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
				Sec	Div	
14	15/04/2015	CC	Revisão global	C	10	ITA FESAHT
14	15/04/2015	AC	Alteração salarial e outras	H	50	ENM e outras FESMAR
14	15/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL COFESINT e outra
14	15/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	H	50	PROMARINHA FESMAR
15	22/04/2015	AE	1ª convenção	C	10	Font Salem Portugal, SA FESAHT
15	22/04/2015	AE	1ª convenção	O	84	AHBV - Salvaterra de Magos SNBP
16	29/04/2015	CC	Alteração salarial e outras	P	85	APEC FETESE
16	29/04/2015	AE	Revisão global	C	10	DAI COFESINT e outra
16	29/04/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	17	PORTUGEL FETESE
17	08/05/2015	CC	Revisão global	C	10	ANIMTMC FESAHT
17	08/05/2015	CC	Alteração salarial e outras	G	46	GROQUIFAR-Químicos COFESINT e outros
17	08/05/2015	AE	Revisão global	C	17	CAIMA FETESE
17	08/05/2015	AE	1ª convenção	E	36;37;38	EMARP SINTAP
17	08/05/2015	AE	Revisão global	H	51	ANA SITAVA e outros
18	15/05/2015	CC	Revisão global	C	10	ITA SinCESAHT
18	15/05/2015	CC	Alteração salarial e outras	G	46	GROQUIFAR-Químicos FETESE
18	15/05/2015	CC	Alteração salarial	G	46	GROQUIFAR-Farmacêuticos COFESINT e outra
18	15/05/2015	AC	Alteração salarial e outras	H	50	Douro Azul e outra FESMAR
18	15/05/2015	AE	Revisão global	C	17	CAIMA FIEQUIMETAL e outros
18	15/05/2015	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Morais Matias FEVICOM
18	15/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	H	50	Porto Santo Line - TM FESMAR
19	22/05/2015	CC	Alteração salarial e outras	G	46	GROQUIFAR-Farmacêuticos FETESE
19	22/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FETESE
19	22/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	23	CIMPOR FEVICOM e outros
19	22/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	G	46	FIBO FEVICOM
19	22/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	32	POLO FEVICOM
19	22/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	D	35	CTE COFESINT e outra
20	29/05/2015	CC	Revisão global	J	58	AIND FETESE
20	29/05/2015	AC	Alteração salarial e outras	G	46	BP-Portugal e outras empresas petrolíferas COFESINT e outra
20	29/05/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	10	SIDUL FETESE
21	08/06/2015	CC	Revisão global	H	50;52	AOP SINPORSINES
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	A	01	CAP SETAA
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	10	ANIL e várias organizações cooperativas de produtores de leite SETAA
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial	C	17	FAPEL COFESINT e outra

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC;AE;CC)						
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
				Sec	Div	
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	23	AITVPP FEVICOM e outra
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	G	46	GROQUIFAR-Químicos FEPCE e outra
21	08/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	G	46	ADIPA e outras FETESE
21	08/06/2015	AC	Alteração salarial e outras	G	46	BP-Portugal e outras empresas petrolíferas FETESE
21	08/06/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	26	LEICA FEVICOM
22	15/06/2015	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	23	Saint-Gobain Sekurit FEVICOM
22	15/06/2015	AE	Alteração	H	49	STCP STTAMP
23	22/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ADCP SETAA
23	22/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	14	AICH FESETE
23	22/06/2015	AC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	H	52	Auto-Estradas do Atlântico e outra SETACOP
24	29/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	G	46,47	AOISB e outra FEPCE
24	29/06/2015	CC	Alteração salarial e outras	N	82	ANESM FETESE
24	29/06/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	10	Parmalat Portugal FIEQUIMETAL
25	08/07/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	10	AIBA FESAHT
25	08/07/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	10	AIBA COFESINT
25	08/07/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ADCP FETESE
25	08/07/2015	AC	Alteração	K	64	BCP FSIB
25	08/07/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL COFESINT e outros
26	15/07/2015	CC	Alteração salarial	C	17	FAPEL FETESE
26	15/07/2015	AC	Alteração salarial e outras	A	01	ARB - Vale do Sorraia e outras SETAA
26	15/07/2015	AE	Alteração salarial e outras	C	19	PETROGAL FETESE e outros
26	15/07/2015	AE	Alteração	H	51	TAP SITEMA
28	29/07/2015	CC	Alteração salarial	C	26	ANIMEE FETESE e outros
28	29/07/2015	AC	Alteração salarial e outras	G	46	LACTICOOP e outra SINDCES
28	29/07/2015	AE	Alteração salarial e outras	H	52	EUROSCUT SETACOP
29	08/08/2015	CC	Revisão global	P	85	AEEP FNE e outros
29	08/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	A	01	AABA SETAA
29	08/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ALIF SETAA
29	08/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA SETAA
29	08/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCIPA SETAA
29	08/08/2015	AC	Alteração salarial e outras	G	46	LACTICOOP e outra SETAA
29	08/08/2015	AC	Alteração salarial e outras	H	52	BRISA e outras SETACOP e outros
29	08/08/2015	AE	1ª convenção	K	64	BNP Paribas SBSI
29	08/08/2015	AE	Alteração salarial	H	50	Atlantic Ferries SIMAMEVIP e outros

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC;AE;CC)						
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
				Sec	Div	
30	15/08/2015	CC	Revisão global	F	41;42;43	AECOPS e outras FE
30	15/08/2015	CC	Revisão global	F	41;42;43	AECOPS e outras FETESE
30	15/08/2015	CC	Revisão global	H	50	AANP e outra SIMAMEVIP
30	15/08/2015	CC	Revisão global	P	85	AEEP SPLIU
30	15/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	10	ANCAVE SETAA
31	22/08/2015	CC	Revisão global	Q	86	CNIS FNSTFPS
31	22/08/2015	AE	Revisão global	H	51	NAV - PORTUGAL SINCTA
32	29/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR FETESE
32	29/08/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	25	FENAME FETESE e outro
32	29/08/2015	AE	1ª convenção	I	55	MOVIJOVEM FESAHT
33	08/09/2015	CC	Alteração salarial e outras	N	81	GROQUIFAR FIEQUIMETAL
33	08/09/2015	AE	Revisão global	Q	86	UMP FNSTFPS e outros
34	17/09/2015	CC	Revisão global	N	82	APFS FETESE
34	17/09/2015	AE	Revisão global	I	55	TroiaVerde FESAHT
36	29/09/2015	CC	Alteração salarial e outras / texto consolidado	G	46;47	ACISTDS e outra CESP e outro
36	29/09/2015	AE	Revisão global	J	60	RTP FE e outros
37	08/10/2015	CC	1ª convenção	A	01	AHSA SETAA
38	15/10/2015	AC	Alteração salarial e outras	G	46	LACTICOOP e outra SPLAAESTRMMCCM
39	22/10/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL e outra COFESINT
39	22/10/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	13	ANIL e outra FESETE
39	22/10/2015	CC	Alteração salarial e outras	C	16	APCOR FEVICOM e outros
42	15/11/2015	AE	Alteração	H	51	TAP SIMA
43	22/11/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	20	APEQ e outras COFESINT e outros
43	22/11/2015	AC	Instrumento parcelar e transitório	Q	86	CH - Algarve e outros SEP
43	22/11/2015	AC	Instrumento parcelar e transitório	Q	86	CH - Algarve e outros SIPE
43	22/11/2015	AC	Alteração e texto consolidado	Q	86	CHU - Coimbra e outros FNAM e outro
43	22/11/2015	AC	Alteração e texto consolidado	Q	86	CHU - Coimbra e outros FNAM e outro
43	22/11/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	27	General Cable Celcat SIMA
43	22/11/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	27	General Cable Celcat SITESE
44	29/11/2015	CC	1ª convenção	G	46	ADIPA SITESE e outro
44	29/11/2015	AE	Revisão global	E	36;37;38	EMAS - Beja STAL
44	29/11/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes FIEQUIMETAL e outros
44	29/11/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes COFESINT e outros

IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS EM 2015 (AC;AE;CC)						
BTE (n.º)	Data de publicação	Tipo	subtipo	CAE		Outorgantes
				Sec	Div	
44	29/11/2015	AE	Alteração salarial e outras / texto consolidado	C	20	ADP - Fertilizantes FETESE
45	08/12/2015	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	M	69	APECA SinCESAHT e outras
45	08/12/2015	AE	Revisão global	C	23	Saint-Gobain Mondego FEVICCOM
46	15/12/2016	AC	1ª convenção	H	50	APA e outras SNTAP
48	29/12/2015	CC	Revisão global	H	49	ANTROP STRUP
48	29/12/2015	AE	Revisão global	O	84	AHBV - Pombal SNBP
48	29/12/2015	AE	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	32	Carl Zeiss Vision FEVICCOM

**ANEXOS - Quadro 2 - IRCT negociais publicados em 2015 (sem Acordos de Adesão)
(por CAE e tipo)**

CAE rev.3	Designação	IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS (sem AA) - 2015				
		AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	1	0	3	4	2,9%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	0	28	33	61	44,2%
10	Indústrias alimentares	0	5	14	19	13,8%
13	Fabricação de têxteis	0	0	2	2	1,4%
14	Indústria do vestuário	0	0	3	3	2,2%
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	2	2	1,4%
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2	2	1,4%
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	7	2	9	6,5%
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	2	0	2	1,4%
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	3	1	4	2,9%
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	2	2	1,4%
23	Fabrica de outros produtos minerais não metálicos	0	6	2	8	5,8%
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	2	2	1,4%
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	1	1	2	1,4%
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	2	0	2	1,4%
32	Outras indústrias transformadoras	0	2	0	2	1,4%
D	Elettricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	1	0	3	2,2%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	2	0	2	1,4%
F	Construção	0	0	2	2	1,4%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	13	19	13,8%
H	Transportes e armazenagem	7	12	3	22	15,9%
I	Alojamento, restauração e similares	0	2	0	2	1,4%
J	Atividades de informação e comunicação	0	1	1	2	1,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	1	1	0	2	1,4%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	1	0,7%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	3	3	2,2%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	3	0	3	2,2%
P	Educação	0	0	5	5	3,6%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	4	1	1	6	4,3%
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	1	0	1	0,7%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
Totais		20	53	65	138	100%

ANEXOS - Quadro 3 - IRCT negociais publicados em 2015 (incluindo Acordos de Adesão)
(por CAE e tipo)

CAE rev.3	Designação	IRCT NEGOCIAIS PUBLICADOS (com AA) - 2015					
		AC	AE	CC	AA	TOTAL	%
A	Agricultura	1	0	3	0	4	2,8%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	0	28	33	1	62	42,8%
10	Indústrias alimentares	0	5	14	0	19	13,1%
13	Fabricação de têxteis	0	0	2	0	2	1,4%
14	Indústria do vestuário	0	0	3	0	3	2,1%
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	2	1	3	2,1%
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de espartaria	0	0	2	0	2	1,4%
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	7	2	0	9	6,2%
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	2	0	0	2	1,4%
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	3	1	0	4	2,8%
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	2	0	2	1,4%
23	Fabrica de outros produtos minerais não metálicos	0	6	2	0	8	5,5%
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	2	0	2	1,4%
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	1	1	0	2	1,4%
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	2	0	0	2	1,4%
32	Outras indústrias transformadoras	0	2	0	0	2	1,4%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	1	0	2	5	3,4%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	2	0	0	2	1,4%
F	Construção	0	0	2	0	2	1,4%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5	1	13	0	19	13,1%
H	Transportes e armazenagem	7	12	3	3	25	17,2%
I	Alojamento, restauração e similares	0	2	0	0	2	1,4%
J	Atividades de informação e comunicação	0	1	1	0	2	1,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	1	1	0	1	3	2,1%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	1	0	1	0,7%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	3	0	3	2,1%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	3	0	0	3	2,1%
P	Educação	0	0	5	0	5	3,4%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	4	1	1	0	6	4,1%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	1	0	0	1	0,7%
S	Outras atividades de serviços	0	0	0	0	0	0,0%
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%
Totais		20	53	65	7	145	100%

ANEXOS - Quadro 4 - Trabalhadores abrangidos por IRCT negociais publicados em 2015
(sem Acordos de Adesão)
(por CAE e tipo)

CAE rev.3	Designação	Trabalhadores abrangidos 2015				
		AC	AE	CC	TOTAL	%
A	Agricultura	262	0	4.675	4.937	1,0%
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%
C	Indústrias Transformadoras	0	4.741	185.605	190.346	38,8%
10	Indústrias alimentares	0	577	11.622	12.199	2,5%
13	Fabricação de têxteis	0	0	13.231	13.231	2,7%
14	Indústria do vestuário	0	0	32.306	32.306	6,6%
15	Indústria do couro e dos produtos do couro	0	0	26.617	26.617	5,4%
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e de esportaria	0	0	1.994	1.994	0,4%
17	Fabricação e pasta, de papel, de cartão e seus artigos	0	1.070	522	1.592	0,3%
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	0	1.127	0	1.127	0,2%
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	0	225	31.897	32.122	6,6%
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	0	0	7.693	7.693	1,6%
23	Fabrica de outros produtos minerais não metálicos	0	1.198	2.295	3.493	0,7%
25	Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	0	0	35.488	35.488	7,2%
26	Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	0	125	21.940	22.065	4,5%
27	Fabricação de equipamento elétrico	0	235	0	235	0,0%
32	Outras indústrias transformadoras	0	184	0	184	0,0%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	720	11	0	731	0,1%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0	477	0	477	0,1%
F	Construção	0	0	104.048	104.048	21,2%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	687	14	39.616	40.317	8,2%
H	Transportes e armazenagem	3.175	14.424	6.588	24.187	4,9%
I	Alojamento, restauração e similares	0	374	0	374	0,1%
J	Atividades de informação e comunicação	0	1.669	392	2.061	0,4%
K	Atividades financeiras e de seguros	1.629	250	0	1.879	0,4%
L	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	0	19.955	19.955	4,1%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0	0	33.090	33.090	6,7%
O	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	136	0	136	0,0%
P	Educação	0	0	33.467	33.467	6,8%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	15.255	520	18.589	34.364	7,0%
R	Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	0	8	0	8	0,0%
S	Outras Atividades de serviços	0	0	0	0	0,0%
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	0	0	0	0	0,0%
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%
Totais		21.728	22.624	446.025	490.377	100%

ANEXOS - Quadro 5 - Acordos de Adesão publicados em 2015 - Quadro síntese

Acordo de Adesão - 2015			Convenção objeto de adesão		
BTE (n.º)	CAE (Rev. 3)	Outorgantes do Acordo de Adesão	Tipo	Publicação	Outorgantes da convenção originária
1	D	Entre a SN Maia e o SIMA	AE	BTE: 39/2014	SN Maia - SINDEL e outros (Revisão global)
1	D	Entre a SN Seixal e o SIMA	AE	BTE: 39/2014	SN Seixal - SINDEL e outros (Revisão global)
5	H	Entre a Improvisângulo e o STPA	AE	BTE: 5/2015	PTM Ibérica - STPA
10	C	Entre a APICCAPS e o SIMA	CC	BTE: 19/2006, 22/2007, 14/2008, 16/2010, 26/2011, 2/2015	APICCAPS - FESETE
25	H	Entre a REFER e o FENTCOP	AE	BTE: 2/2011	REFER - SNTSF
35	K	Entre a ASF e o STAS	CC	BTE: 2/2012, 45/2014	APS - STAS e outro
37	H	Entre a TAP e o STHA	AE	BTE: 19/2007	TAP - SIMA e outros

ANEXOS - Quadro 6 - Portarias de Extensão publicadas em 2015 - Quadro síntese

Publicação da PE (2015)		Convenção coletiva objeto de extensão			Critério da RCM ⁽¹⁾	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (n.º)	DR	Identificação	TIPO	BTE		Tipo de Entidade	
1	7/2015 (10.01.2015)	CC e suas alterações: CAP - SETAA	CC	23/2011, 24/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	7
1	27/2015 (12.02.2015)	CC e suas alterações: ADCP - SETAA	CC	43/2012, 19/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	9
1	9/2015 (13.01.2015)	Alterações CC: ANIL e outra - COFESINT; ANIL e outra - FESETE	CC	29/2014	n.º 1, al. c), subal. i)		5
1	10/2015 (14.01.2015)	Alteração CC: APCOR - FEVICOM e outros (pessoal fabril)	CC	32/2014	n.º 1, al. c), subal. i)		5
1	28/2015 (12.02.2015)	CC: FENAME - FETESE e outro	CC	19/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	9
6	40/2015 (18.02.2015)	CC: GROQUIFAR - COFESINT; GROQUIFAR - FETESE	CC	29/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	6
6	39/2015 (18.02.2015)	CC: ANCIA - FETESE	CC	25/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)		7
10	79/2015 (18.03.2015)	Alterações do CC: ACRAL - CESP e outros	CC	41/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)		4
10	80/2015 (18.03.2015)	CC: ACISB e outras - FEPCEs	CC	41/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)		4
11	82/2015 (19.03.2015)	Alterações do CC: APCOR - FETESE	CC	41/2014	n.º 1, al. c), subal. i)		4
13	95/2015 (28.03.2015)	CC: AES e outra - FETESE e outro	CC	32/2014	n.º 1, al. c), subal. i)	Sindical	7
17	130/2015 (14.05.2015)	AC e suas alterações: MEAGRI e outras - SETAA	AC	24/2012, 34/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)		8
17	131/2015 (15.05.2015)	CC: AC - Porto e outras - CESP e outro	CC	30/2014	n.º 1, al. c), subal. ii)		9
21	171/2015 (05.06.2015)	Alterações do CC: ANIL e várias organizações cooperativas de produtores de leite - SPLAAESTRMMCCM	CC	6/2015	n.º 1, al. c), subal. i)	Sindical	4
21	170/2015 (05.06.2015)	Alterações do CC: ACCCL e outras associações de empregadores - STICCS	CC	6/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		4
25	196/2015 (02.07.2015)	CC: ACA - CESP e outro	CC	1/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)		6
26	203/2015 (14.07.2015)	Alterações do CC: ANICP - FESAHT e outros	CC	13/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		3
26	205/2015 (15.07.2015)	CC e alterações: APICCAPS - COFESINT e outra; APICCAPS - FESETE	CC	16/2010, 40/2011, 8/2015, 2/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		6
26	215/2015 (21.07.2015)	Alterações do CC: ACISTDS e outra - CESP e outro	CC	4/2012, 15/2012, 27/2012	n.º 1, al. c), subal. ii)		36
26	206/2015 (15.07.2015)	CC: ANAREC - FEPCEs e outras	CC	13/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	3
29	259/2015 (25.08.2015)	CC: ANIPB - FETESE e outros	CC	9/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		5
30	260/2015 (25.08.2015)	CC: ITA - FESAHT; ITA - SinCESAHT	CC	14/2015, 18/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		3
30	253/2015 (20.08.2015)	Alterações dos CC: ANIVC/APIV - FESETE; ANIVC/APIV - COFESINT	CC	10/2015, 12/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)		5

(*) Foram estendidos os contratos coletivos e respetivas alterações, os BTEs indicados são as últimas alterações;

(1) Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho

Publicação da PE (2015)		Convenção coletiva objeto de extensão			Critério da RCM ⁽¹⁾	Oposição à extensão	N.º Meses - (última) publicação da convenção / data publicação PE
BTE (n.º)	DR					Tipo de Entidade	
	Portaria	Identificação	TIPO	BTE			
35	313/2015 (29.09.2015)	CC e alterações em vigor: GROQUIFAR - COFESINT e outros ; GROQUIFAR - FETESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	CC	17/2015, 18/2015, (*)	n.º 1, al. c), subal. ii)		4
35	328/2015 (03.10.2015)	CC e alterações em vigor: GROQUIFAR - FEPCE e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	CC	21/2015, (*)	n.º 1, al. c), subal. ii)		4
37	364/2015 (16.10.2015)	Alterações do CC: CAP - SETAA	CC	21/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	4
37	363/2015 (16.10.2015)	Alterações do CC: ADCP - SETAA	CC	23/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)	Sindical	4
38	369/2015 (20.10.2015)	Alterações dos CC: GROQUIFAR - COFESINT e outra ; GROQUIFAR - FETESE (produtos farmacêuticos)	CC	18/2015, 19/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		5
39	385/2015 (27.10.2015)	CC e suas alterações: ADCP - FETESE	CC	27/2014, 25/2015	n.º 1, al. c), subal. ii)		3
41	391/2015 (03.11.2015)	Alterações dos CC: AIBA - FESAHT ; AIBA - COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	CC	25/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		4
41	392/2015 (03.11.2015)	Alterações do CC: AICH- FESETE	CC	23/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		5
41	397/2015 (05.11.2015)	Alterações do CC: ADIPA e outras - FETESE	CC	21/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		5
41	396/2015 (05.11.2015)	CC: AIND - FETESE	CC	20/2015	n.º 1, al. c), subal. i)	Sindical	6
44	410/2015 (26.11.2015)	AE: RTP - FE e outros	AE	36/2015	n.º 1, al. b), subal. v)		2
45	415/2015 (04.12.2015)	Alterações do CC: ANIMEE - FETESE e outros	CC	28/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		5
45	416/2015 (05.12.2015)	CC: ANO - FETESE	CC	8/2015	n.º 1, al. c), subal. i)		10

(*) Foram estendidos os contratos coletivos e respetivas alterações, os BTEs indicados são os das últimas alterações;

(1) Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com as alterações introduzidas pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho

ANEXOS - Quadro 7 - Listagem de acrónimos e siglas de Empregadores e Associações de Empregadores

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		1/5
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	
APA	Administração do Porto de Aveiro, SA	
ADP - Fertilizantes	ADP - Fertilizantes, SA	
ANA	ANA - Aeroportos de Portugal, SA	
ACA	Associação Comercial do Distrito de Aveiro	
ACI - Arcos de Valdevez e Ponte da Barca	Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca	
ACI - Macedo de Cavaleiros	Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros	
ACI - Mirandela	Associação Comercial e Industrial de Mirandela	
ACI - Vila do Conde	Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde	
ACI - Santo Tirso	Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso	
ACI - Monção e Melgaço	Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço	
ACISB	Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança	
ALIF	Associação da Indústria Alimentar pelo Frio	
ADCP	Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	
AA - Portalegre	Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre	
AC - Aveiro	Associação de Comerciantes de Aveiro	
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços	
AES	Associação de Empresas de Segurança	
GROQUIFAR-Farmacêuticos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Farmacêuticos)	
GROQUIFAR-Químicos	Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Químicos)	
AHSA	Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano	
AORP	Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal	
ARB - Vale do Sorraia	Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia	
ACISM	Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra	
ACISTDS	Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal	
AANP	Associação dos Agentes de Navegação de Portugal	
AABA	Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo	
ACCCL	Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa	
AC - Porto	Associação dos Comerciantes do Porto	
ADIPA	Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares	
AEEP	Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo	
AIBA	Associação dos Industriais de Bolachas e Afins	
AICH	Associação dos Industriais de Chapelaria	
AIMMAP	Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	
AITVPP	Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	
AIL	Associação dos Inquilinos Lisbonenses	
AE - Maia	Associação Empresarial da Maia	
AE - Póvoa do Varzim	Associação Empresarial da Póvoa do Varzim	
AE - Amarante	Associação Empresarial de Amarante	
AE - Baião	Associação Empresarial de Baião	
AE - Felgueiras	Associação Empresarial de Felgueiras	
AE - Gondomar	Associação Empresarial de Gondomar	
AE - Paços de Ferreira	Associação Empresarial de Paços de Ferreira	
AE - Paredes	Associação Empresarial de Paredes	
AE - Penafiel	Associação Empresarial de Penafiel	
AE - Ponte de Lima	Associação Empresarial de Ponte de Lima	
AE - Viana do Castelo	Associação Empresarial de Viana do Castelo	
AE - Matosinhos	Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos	
AE - Marco de Canaveses	Associação Empresarial do Marco de Canaveses	
AHB - Aljustrel	Associação Humanitária de Bombeiros de Aljustrel	
AHBV - Amadora	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Amadora	
AHBV - Alcobaça	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça	
AHBV - Condeixa-a-Nova	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova	
AHBV - Guimarães	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães	

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		2/5
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	
AHBV - Odemira	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Odemira	
AHBV - Pombal	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal	
AHBV - Reguengos de Monsaraz	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz	
AHBV - Salvaterra de Magos	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos	
AIM	Associação Industrial do Minho	
AOP	Associação Marítima e Portuária	
AESIRF	Associação Nacional das Empresas de Segurança	
ANESM	Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising	
ANIT-LAR	Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar	
ANIVEC/APIV	Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção	
ANCIA	Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel	
ANCIPIA	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	
ANAREC	Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis	
ANTROP	Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros	
ANCAVE	Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves	
NORQUIFAR	Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	
ANICP	Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe	
ANIL	Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios	
ANIMTMC	Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio	
ANIPC	Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão	
ANIPB	Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão	
ANO	Associação Nacional dos Ópticos	
APCOR	Associação Portuguesa da Cortiça	
APIFARMA	Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica	
APECA	Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração	
ANIMEE	Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico	
APEQ	Associação Portuguesa das Empresas Químicas	
APEC	Associação Portuguesa de Escolas de Condução	
FAPEL	Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão	
APFS	Associação Portuguesa de Facility Services	
AIND	Associação Portuguesa de Imprensa	
APS	Associação Portuguesa de Seguradores	
APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos	
APIC	Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes	
ITA	Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins	
Atlantic Ferries	Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA	
Auto-Estradas do Atlântico	Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA	
ASF	Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões	
AVEIPORT	AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Ld.ª	
Activobank	Banco Activobank, SA	
BCP	Banco Comercial Português, SA	
BII	Banco de Investimento Imobiliário, SA	
BCP Capital	BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA	
BNP Paribas	BNP Paribas - Sucursal em Portugal	
Box Lines - N	Box Lines, Navegação, S.A.	
BP - Portugal	BP Portugal S.A.	
BRISA O&M	BRISA O&M - Operação e Manutenção, S.A	
BRISA	BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.	
BRISA-CR	BRISA, Concessão Rodoviária, S.A.	
BRISA-CI	BRISA, Conservação de Infra-estruturas, S.A.	
BRISA-EG	BRISA, Engenharia e Gestão, S.A.	
BRISA-IT	BRISA, Inovação e Tecnologia, S.A.	
BRISAL	BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, S.A.	
CAIMA	CAIMA – Indústria de Celulose, S.A.	
Carl Zeiss Vision	Carl Zeiss Vision Portugal, SA	

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		3/5
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	
CELBI	Celulose Beira Industrial, SA	
CTE	Central Termoeleétrica do Estuário, Lda.	
CICCOPN	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte	
CEFOSAP	Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional	
CH - Algarve	Centro Hospitalar do Algarve, EPE	
CHU - Coimbra	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE	
CEPSA - Portuguesa	CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A.	
Charline Transportes	Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, Ld.ª	
CIMPOR	CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA	
CLC	Companhia Logística de Combustíveis, S.A.	
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal	
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade	
CTT	CTT - Correios de Portugal, S.A.	
DAI	DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A	
DHL	DHL Aviation NV - SA (Sucursal)	
Douro Azul	Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, S.A.	
EDP	EDP - Energias de Portugal, SA	
EDP - EC	EDP - Estudos e Consultoria, SA	
EDP - GPE	EDP - Gestão da Produção de Energia, SA	
EDP - IP	EDP - Imobiliária e Participações, SA	
EDP - SC	EDP - Soluções Comerciais, SA	
EDP Comercial-CE	EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA	
EDP Distribuição-E	EDP Distribuição - Energia, SA	
EDP GÁS - SU	EDP GÁS - Serviço Universal, SA	
EDP GÁS - SGPS	EDP GÁS - SGPS, SA	
EDP GÁS - GPL	EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA	
EDP GÁS.COM	EDP GÁS.COM	
EDP Inovação	EDP Inovação, SA	
EDP - RP	EDP Renováveis Portugal, SA	
EDP - SU	EDP Serviço Universal, SA	
EDP Serviner - SE	EDP Serviner - Serviços de Energia, SA	
EDP Valor - GIS	EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA	
EDPR PT - PO	EDPR PT - Promoção e Operação, SA	
EAEA	Empresa Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, S.A.	
CELTEJO	Empresa de Celulose do Tejo, S.A.	
ENM	Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª	
EMAS - Beja	Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM	
EMARP	Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA	
EUROSCUT	EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA	
F&C - Portugal	F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA	
FIBO	Fábrica Ibérica de Óptica, Lda.	
FENAME	Federação Nacional do Metal	
Fermentopão	Fermentopão - Pão Alentejano, SA	
Ferreira & Rayford	Ferreira & Rayford - Turismo, SA	
Font Salem	Font Salem Portugal, SA	
F-PT	Fundação Portugal Telecom	
FCP	Futebol Clube do Porto	
GALLOVIDRO	GALLOVIDRO, SA	
GALP - LA	Galp Logística de Aviação, SA	
GEIRA	GEIRA, SA	
General Cable CelCat	General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, SA	
GMM - Portugal	General Maritime Management (Portugal), Ld.ª	
GOODREST	GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L.da	
GPA	GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação	
HPEM	HPEM - Higiene Pública, E. E. M.	
Improvisângulo	Improvisângulo - Empresa de Trabalho Portuário, Unipessoal, Lda	

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		4/5
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	
INTERFUNDOS	Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	
LABELEC	LABELEC - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA	
LACTICOOP - SGPS	LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, Ld.ª	
LACTICOOP	LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL	
LAUAK	LAUAK Portuguesa	
LEICA	LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA	
LUSOPONTE	LUSOPONTE - Concessionária para a Travessia do Tejo, SA	
LUSOSIDER	LUSOSIDER – Aços Planos, S.A.	
Millennium BCP-PS	Millennium BCP - Prestação de Serviços, ACE	
Millennium BCP-GA	Millennium BCP Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA	
Morais Matias	Morais Matias, S.A.	
MOVUJOVEM	MOVUJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada	
MATM	Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.	
NAV- PORTUGAL	Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE	
Navegar - CPNI	NAVEGAR - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S.A.	
NORMAX	NORMAX - Fábrica de Vidro Científico	
O e M Serviços	O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA	
OSIS	OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE	
Parmalat Portugal	PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, Ld.ª	
PETROGAL	PETROGAL - Petróleos de Portugal, S.A.	
POLO	POLO - Produtos Ópticos, S. A.	
PORT'AMBIENTE	PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA	
PORTGÁS	PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA	
Portline - TMI	Portline - Transportes Marítimos Internacionais, S.A.	
Porto Santo Line - TM	Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Ld.ª	
PORTUCEL	PORTUCEL, S.A	
PT-I	Portugal Telecom, Inovação, S.A.	
PROMARINHA	PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA	
PROMETRO	PROMETRO, SA	
PT-ACS	PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde	
PT-CC	PT Centro Corporativo, S.A.	
PT-C	PT Comunicações, S.A.	
PT-SI	PT SI - Sistemas de Informação, S.A.	
PTM Ibérica	PTM Ibérica, Unipessoal, Ld.ª	
RTP	Rádio e Televisão de Portugal, SA	
REFER	Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE	
REN	REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA	
REPSOL - Gás Portugal	REPSOL Gás Portugal, S.A.	
REPSOL	Repsol Polímeros, SA	
REPSOL - Portuguesa	REPSOL Portuguesa, S.A.	
Rodoviária da Beira Interior	Rodoviária da Beira Interior, SA	
Rodoviária da Beira Litoral	Rodoviária da Beira Litoral, SA	
Rodoviária Nacional	Rodoviária Nacional, EP	
Sacor Maritima	Sacor Maritima, SA	
Saint-Gobain Mondego	Saint-Gobain Mondego, SA	
Saint-Gobain Sekurit	Saint-Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS)	
SCML	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	
Santos Barosa	Santos Barosa - Vidros, SA	
SãVida	SãVida - Medicina Apoiada, SA	
SCS	SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA	
SIDUL	Sidul Açucares, Unipessoal, Ldª	
SN Maia	SN Maia - Siderurgia Nacional, SA	
SN Seixal	SN Seixal - Siderurgia Nacional SA	
SOCARPOR - Aveiro	SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), S. A.	
SCC	Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA	
STCP	Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA	
Sociedade Pauta de Flores	Sociedade Pauta de Flores, Ld.ª	
SVITZER - Lisboa	SVITZER Lisboa - Reboques Marítimos, S.A	

OUTORGANTES - Empregadores e Associações de Empregadores (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética da associação)		5/5
Sigla/Abreviatura	Associação de Empregadores	
TABAQUEIRA	TABAQUEIRA - Empresa Industrial de Tabacos, S.A.	
Tabaqueira II	Tabaqueira II – Empresa Industrial de Tabacos, SA	
TANQUISADO	TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A.	
TERGEN	TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeletricas, SA	
Terra a Terra	Terra a Terra – Produtos Agrícolas, Ld.ª	
TMN	TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.	
Tomaz do Douro	Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Ld.ª	
Transinsular - TMI	Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, S.A.	
TAP	Transportes Aéreos Portugueses, SA	
TRANSTEJO	TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA	
TroiaVerde	TroiaVerde - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA	
UMP	União das Misericórdias Portuguesas	
UE - Vale do Minho	União Empresarial do Vale do Minho	
UECCU	United European Car Carriers Unipessoal, Lda.	
Via D'Ouro	Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, Ld.ª	
VV - Portugal	Via Verde de Portugal, S.A.	
Vieira & Silveira - TM	Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S.A.	
VILABO	VILABO - Vidros de Laboratório, Lda.	

ANEXOS - Quadro 8 - Listagem de acrónimos e siglas de Associações Sindicais

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética)		1/2
Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais	
APROFER	Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário	
ASOSI	Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações	
COFESINT	Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	
CGSI	Confederação Geral dos Sindicatos Independentes	
FESMAR	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar	
FE	Federação dos Engenheiros	
FESAHT	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	
FETESE	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações	
FESTRU	Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos	
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	
FSIB	Federação dos Sindicatos Independentes da Banca	
FIEQUIMETAL	Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	
FNE	Federação Nacional da Educação	
FNAM	Federação Nacional dos Médicos	
FENPROF	Federação Nacional dos Professores	
FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	
FEVICOM	Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro	
FEPCES	Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	
Sindicato 2013 TTP - Aveiro	Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro	
SETAA	Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	
SETACCOP	Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços	
SINERGIA	Sindicato da Energia	
SIREP	Sindicato da Indústria e Energia de Portugal	
SICOMP	Sindicato das Comunicações de Portugal	
SIESI	Sindicato das indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas	
SIMA	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	
SITEMAQ	Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra	
SINQUADROS	Sindicato de Quadros das Comunicações	
SENSIQ	Sindicato de Quadros e Técnicos	
SINDEQ	Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas	
SINDETELCO	Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média	
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços	
SinCESAHT	Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	
SBSI	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas	
OFICIAIS/MAR	Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante	
SINCTA	Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo	
SE	Sindicato dos Enfermeiros	
SEP	Sindicato dos Enfermeiros Portugueses	
SERS	Sindicato dos Engenheiros	
SIFOMATE	Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras	
SMZS	Sindicato dos Médicos da Zona Sul	
SOEMMM	Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante	
SPLAESTRMMCCM	Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	
SPP	Sindicato dos Profissionais de Polícia	
SQTD	Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho	
SIQTER	Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros	
STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	
STHA	Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos	
SITEMA	Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves	
SINDITE	Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	
STAS	Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora	
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	
SITAVA	Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos	
STCMIMC/MC - Norte e Viseu	Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cerâmica e Materiais de Construção Norte e Viseu	
STIAC	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas - (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	
STICCS	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	
SIMAMEVIP	Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	
STIANOR	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte	
STICPGI	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa	
SINTAB	Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal	
STCMMC - Sul	Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul	
SITESC	Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo	
STT	Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual	

OUTORGANTES - Associações Sindicais (Listagem de ACRÓNIMOS E SIGLAS - por ordem alfabética)		2/2
Sigla/Abreviatura	Associações Sindicais	
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal	
STRUN	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte	
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	
CESNORTE	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte	
CESAHT	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	
STPT	Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom	
STPA	Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro	
STI	Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos	
STSPVLADAD	Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas	
SITRA	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes	
STTAMP	Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto	
SITese	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços	
STFPSN	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte	
STFPSSRA	Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas	
SINPORSINES	Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines	
STFCMM	Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	
SISE	Sindicato Independente do Sector Energético	
SINCOR	Sindicato Independente dos Correios de Portugal	
SIM	Sindicato Independente dos Médicos	
SITIC	Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações	
SITSECCVAC	Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo	
SIPE	Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem	
SINDEL	Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	
SNBP	Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	
SNEET	Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos	
SMAQ	Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses	
SNM	Sindicato Nacional dos Motoristas	
SNPL	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados	
SPLIU	Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades	
SINAPE	Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação	
TENSIQ	Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações	
SNTICI	Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial	
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	
SINTAC	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil	
SNTAP	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	
SINTTAV	Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual	
SNTSF	Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário	
SNTCT	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações	
FENTCOP	Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas	
SINDEP	Sindicato Nacional e Democrático dos Professores	
SPEUE	Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia.	

PARECER E COMENTÁRIOS

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

I. Por deliberação do Plenário do Centro de Relações Laborais (CRL), foi criada uma Comissão Científica de acompanhamento do Relatório da Negociação Coletiva de 2015, presidida pelo Presidente do CRL e da qual fazem ainda parte os signatários do presente parecer:

- António Monteiro Fernandes (ISCTE);
- Daniel Bessa (Faculdade de Economia do Porto);
- José João Abrantes (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa);
- Maria do Rosário Palma Ramalho (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa);
- Pedro Romano Martinez (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa).

II. O mandato da Comissão centrou-se, assim, em acompanhar a elaboração de tal relatório, iniciada com a discussão do roteiro preparado pelo perito Pedro Furtado Martins e aprovado pelo Plenário do CRL.

Nas três reuniões realizadas, a Comissão teve oportunidade de acompanhar as sucessivas versões do relatório, testemunhando a profundidade tanto da pesquisa como da recolha de informação em fontes de origens muito diversas, as dificuldades surgidas e entretanto ultrapassadas, as opções inerentes a um trabalho deste tipo, bem como os progressos verificados desde a primeira versão. Cabe assinalar que os membros da Comissão Científica puderam participar nos trabalhos, quer sugerindo o desenvolvimento de novos pontos, quer propondo o reforço de algumas matérias, propostas que sempre mereceram um amplo consenso no âmbito e que foram maioritariamente acolhidas na versão final.

Por conseguinte, não se poderá deixar de registar com muito apreço a metodologia utilizada para elaboração do relatório (descrita na Introdução), a qual foi de molde a permitir toda uma pluralidade de intervenções e de perspetivas diferentes, numa matéria de reconhecida sensibilidade social, política e económica, como é da negociação coletiva, mas cujo conhecimento se afigura da maior importância para os Parceiros Sociais, sindicais e patronais, para a Administração Pública, para a Academia e, até, para a sociedade em geral.

III. O sumário executivo explica que a estrutura do relatório se reparte por quatro grandes temas:

- Enquadramento geral: contexto económico e normativo;
- Dados gerais sobre a negociação coletiva no ano de 2015 e sua evolução nos dez anos anteriores;
- A negociação coletiva em 2015;
- A contratação coletiva na administração pública.

A metodologia utilizada e as escolhas subjacentes a cada um destes capítulos são igualmente explicadas, na nota prévia. Percebe-se assim que se procurou caracterizar a negociação coletiva, através da conjugação de todo um vasto conjunto de dados quantitativos e qualitativos, recolhidos nas mais diversas fontes.

Um relevo muito particular merece o capítulo consagrado à negociação coletiva em 2015, onde, para além de uma análise quantitativa muito completa, se introduz ainda uma apreciação qualitativa dos conteúdos das convenções, a propósito de vários temas, agrupados em três grandes áreas: aplicação das convenções; tempo de trabalho; qualificações dos trabalhadores.

Por outro lado, a descrição dos traços mais marcantes dos conteúdos constantes das convenções em 2015 é complementada com uma análise comparativa, convenção a convenção, entre os conteúdos de 2015 e os das edições anteriores das mesmas convenções, por exemplo, no que se refere a regimes tão importantes e emblemáticos como os da caducidade e da sobrevivência, do trabalho suplementar, do banco de horas e da adaptabilidade, ou ainda das qualificações dos trabalhadores.

Houve, pois, um esforço claro de se privilegiar uma abordagem dinâmica da negociação coletiva, o que igualmente muito nos apraz registar.

IV. A nossa apreciação não pode, pois, deixar de nos conduzir a uma valoração muito positiva do trabalho feito, o que se faz, sem quaisquer reservas.

Acrescente-se que, sem prejuízo disso, correspondendo a análise feita a uma caracterização apenas parcial da contratação coletiva publicada em 2015, entende esta Comissão dever propor que, em próximas edições futuras do relatório, sejam aprofundadas outras temáticas, de que aqui se deixa, a título de mero exemplo, a referência a uma análise diferenciada das dimensões obrigacional e normativa das convenções.

Repete-se: tudo isto, sem prejuízo para o reconhecimento da elevadíssima qualidade do que foi produzido, que representa sem dúvida alguma um contributo notável para os fins que, à partida, eram pretendidos e que, em nosso entender, foram plenamente alcançados.

Lisboa, 11.07.2016.

COMENTÁRIOS DE MEMBROS DO CRL

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT)

Comentários formulados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ao Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015 do Centro de Relações Laborais (CRL).

A ACT votou favoravelmente a adoção do Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015 e revê-se no seu conteúdo relativamente aos temas ali abordados.

O Relatório contém indicadores que revelam a situação atual da negociação coletiva e a sua evolução ao longo de uma década bem como dados que permitem extrair conclusões sobre o caminho a trilhar no futuro.

Como já oportunamente se deixou expresso nos contributos apresentados consideramos ser de aprofundar outras temáticas que melhor concretizem os ditames previstos no nº 2 do artigo 492º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nesta perspetiva terá todo o interesse, em futuras edições, aferir se os conteúdos regulados pela negociação coletiva integram e em que moldes, por exemplo, a verificação do cumprimento da convenção e os meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão, as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde, as medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação e processos de resolução de conflitos emergentes de contratos de trabalho.

De igual modo terá interesse aferir se integram o conteúdo dos IRCTs outros direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores e desde logo, o controlo do consumo do álcool no local de trabalho ou o exercício da atividade sobre a influência do mesmo. Esta temática revela-se de extrema importância quer pela relevância que tem em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores no local de trabalho, quer pelo direito de privacidade que pode tocar.

Outros fenómenos decorrentes das mudanças significativas que têm vindo a ocorrer no mundo do trabalho nas últimas décadas justificam um acompanhamento regular. São os designados riscos psicossociais emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional. Destes destacam-se, pela gravidade e dimensão do possível dano, o stresse e a violência no trabalho.

Neste quadro a ACT congratula-se com a edição do Relatório e reconhece a importância da missão do CRL no âmbito do apoio à negociação coletiva.

Lisboa, 15.07.2016.

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL
(CGTP-IN)

O Código de Trabalho (CT) de 2003 veio enfraquecer aspetos estruturantes do direito de contratação coletiva, particularmente quando prevê a caducidade das convenções coletivas e a fixação por esta de disposições menos favoráveis que as da lei, que viriam a ser mantidos no CT de 2009. Estes aspetos são estruturantes porque uma das razões de ser fundamentais da convenção coletiva de trabalho reside na fixação de condições de trabalho mais favoráveis que as da lei, no âmbito dos sectores respetivos ou empresas, entendendo-se essa vantagem como um progresso que, ao generalizar-se, poderá mais tarde ser consagrado na legislação de trabalho.

Com efeito, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador constitui um princípio basilar do direito do trabalho, enquanto direito de proteção do trabalhador, que se traduz na prevalência da lei sobre a contratação coletiva no sentido de impedir retrocessos sociais (garantia de direitos mínimos) e na prevalência da contratação coletiva sobre a lei, no sentido de possibilitar avanços sociais. Ao caducar a convenção coletiva deixa de se aplicar, mantendo-se porém os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho individuais nas matérias que a lei expressamente prevê. Sucede todavia que, relativamente a algumas medidas, como por exemplo a aquisição de diuturnidades, o número destas cristaliza na esfera jurídica de cada trabalhador, não permitindo a aquisição de novas diuturnidades.

Conjugando estes dois aspetos, podemos dizer que a sobrevivência das disposições convencionais que tinham sido negociadas e acordadas com o patronato (seja um feriado convencional, um subsídio de turno, um horário de trabalho sem adaptabilidade, um regime específico de assistência familiar, o pagamento de trabalho extraordinário, um complemento de uma prestação de segurança social, um benefício complementar de saúde, etc.), fica agora sujeito à relação de forças. Por detrás da “cortina de fumo” constituída pela invocação da “rigidez”, “cristalização” ou “imobilismo” na contratação coletiva ou pelo discurso em torno da necessidade de uma suposta “dinamização” estão em jogo vantagens e direitos laborais concretos.

A revisão de 2009 vai, porém, mais longe ao estabelecer um novo regime de caducidade. Entre 2003 e 2009, a Administração do Trabalho recusa a publicação de avisos de cessação de vigência sempre que a convenção contenha uma cláusula segundo a qual a convenção se mantém em vigor até ser substituída por outra, um conteúdo frequente na contratação coletiva. Entende, e bem, que a autonomia coletiva das partes deve prevalecer sobre a lei. Um dos objetivos da revisão destina-se precisamente a permitir a caducidade destas convenções, através do artigo 10º da Lei nº 7/79 (Lei preambular do CT de 2009). Se entre 2005 e 2008 é maior em cada ano o número de processos de caducidade indeferidos que o de deferidos, em 2009 a situação inverte-se com a publicação de 15 avisos de cessação de vigência.

O CT de 2009 contém também outras disposições que confirmam ou alteram normas importantes sobre o direito de contratação coletiva, particularmente: mantem o regime relativo ao princípio do tratamento mais favorável; ao regular os efeitos produzidos pela convenção nos contratos de trabalho, após a caducidade desta, veio limitar o entendimento do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2013 no sentido da continuidade das normas no

plano dos contratos em vigor no momento da cessação; admite a adesão individual às convenções pelos trabalhadores não filiados, uma medida de clara natureza anti-sindical; regula a arbitragem obrigatória atribuindo poderes discricionários ao Ministro do Trabalho e limita a sua utilização face ao regime do CT de 2006; admite a possibilidade de delegação numa estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nas empresas com, pelo menos, 500 trabalhadores.

Normalizar a contratação coletiva significa, para a CGTP-IN, assegurar que, no limite, as convenções coletivas sejam aplicáveis a todos os trabalhadores por conta de outrem e haja um processo regular de revisão estabelecido pelas partes mas que não deverá ultrapassar um ano nas matérias retributivas.

A situação presente exige a mudança do enquadramento legislativo, ainda que nela se não esgote. A CGTP-IN entende que o decurso normal do processo negocial interessa não só (e obviamente) aos trabalhadores mas também às empresas. Destruir a contratação coletiva a ninguém aproveita, como lembrou o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social na Assembleia da República em 24.2.2016.

Exige também mudanças na legislação de trabalho face ao conjunto de alterações verificadas nos últimos anos cujos objetivos fundamentais foram a redução dos custos do trabalho e a ampliação dos poderes patronais na gestão da força de trabalho, de que resultou um enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores e a subversão do direito do trabalho enquanto direito de proteção dos trabalhadores.

Repor o direito de contratação coletiva, tal como é consagrado na Constituição, deverá ser o princípio orientador da alteração do enquadramento legal regular da contratação coletiva. As principais alterações devem abranger o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a sobrevivência e caducidade das convenções, a escolha da convenção mais favorável da sobrevivência e a possibilidade da suspensão das convenções coletivas. Deve igualmente ser alterada a norma sobre a delegação de poderes para negociar em nome da associação sindical, devendo ser recordada que tal disposição do Código de Trabalho (artigo 491) não foi usada.

A promoção, dinamização e efetivação do direito de contratação coletiva, que todos os parceiros sociais dizem querer, não é possível com a existência de normas que impossibilitam a vontade anunciada.

A análise ao **Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015** suscita-nos muitas reservas, apesar das correções feitas e da inclusão de algumas propostas da CGTP-IN.

O Relatório trata questões importantes mas evita as questões de fundo: a quem serve a caducidade e como se compatibiliza com o direito de contratação coletiva que a Constituição atribui aos sindicatos? Quais as implicações da alteração do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (o qual nem sequer é referido)? Quais as implicações da mudança de regime em 2003 (CT) na evolução posterior – quebra abrupta da contratação coletiva? Como se compatibiliza a afirmação de que, por exemplo, se quis dinamizar a contratação coletiva com a evolução ocorrida? Quais as implicações da flexibilidade do tempo de trabalho nos direitos dos trabalhadores?

Constata-se ter existido, entre 2005 e 2015, setenta e cinco processos de caducidade, 41 dos quais deferidos; constata-se também terem sido publicados em 2015 sete avisos de caducidade de convenções e que a iniciativa partiu sempre da entidade empregadora. Mas nada sabemos sobre os motivos invocados para o recurso a uma medida que diminui a proteção do trabalhador, sem deixar de ser relevante a informação sobre quem tem a iniciativa.

Afirma-se que a cobertura contratual, medida pelos IRCT em vigor, não teve um declínio significativo. Esta afirmação, aliada à de que houve um reduzido número de convenções onde há evidência de terem caducado, minimiza o impacto real da caducidade, apesar do número de processos deferidos e de estarem em causa importantes convenções sectoriais.

Dever-se-ia dar informação sobre os casos de denúncia de convenções, feitas ao abrigo do nº 1 do artigo 500º porque, embora a denúncia não leve por si só à cessação da vigência da convenção pode a ela conduzir e, no mínimo, é um fator desestabilizador da normalidade da contratação coletiva.

O âmbito temporal de análise deveria recuar a 2003. Na verdade, o CT de 2003 introduziu uma rutura no direito de contratação coletiva ao admitir a cessação de vigência das convenções coletivas e ao subverter o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Assim, ao menos para efeitos da abordagem quantitativa, devia-se recuar ao ano anterior à publicação do CT.

Existe algum “enviesamento” quanto às matérias escolhidas referentes aos conteúdos das convenções coletivas publicadas em 2015, que resultará de, á partida, se considerar favorável a flexibilidade do trabalho. De facto, o Relatório descreve quase exclusivamente os regimes jurídicos das várias modalidades de organização do tempo de trabalho e dos regimes de sobrevivência e caducidade das convenções que os consagram. Isto é, a esmagadora maioria das matérias contempladas no relatório são de natureza acentuadamente gravosa para os trabalhadores, não descrevendo outras matérias, igualmente contempladas nas convenções coletivas, tais como: direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, parentalidade, trabalho de menores e de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, regime de férias, feriados, atividade sindical na empresa e saúde e segurança no trabalho (matérias de natureza favorável aos trabalhadores).

O argumento de que se analisaram temas onde a lei concede um “espaço assinalável de regulação à autonomia coletiva “ não é convincente porque o mesmo também é válido para outras matérias. A principal diferença introduzida pelo CT de 2003 não foi só a redução do espaço negocial mas também a subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ao admitir que a convenção possa alterar para melhor ou para pior a legislação de trabalho.

No Relatório não há a perspetiva da convenção como fonte de progresso social, de fixação de direitos dos trabalhadores, de proteção e de melhoria das condições de trabalho, entre outros aspetos. Incluiu-se, é certo, a qualificação, mas esta tanto beneficia os trabalhadores como a empresa (além de que se considera contestável que se inclua nesta matéria o trabalho de menores).

No que respeita à contratação coletiva na Administração Pública, não se compreende a exclusão da negociação anual sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas. Das duas uma: ou o Relatório exclui a Administração Pública ou então deve ser abrangente. Por outro lado, **segundo o Relatório, o forte crescimento de acordos coletivos de empregadores públicos (ACEPs) ocorrido em 2014 e 2015 teve origem em fatores de natureza judicial, em concreto decisões do Tribunal Constitucional (TC)**. Esta interpretação não corresponde inteiramente à verdade, ainda que se não negue a importância dos referidos Acórdãos. **A publicação da Lei nº 60/2013, que aumentou para 40 horas semanais o período normal de trabalho, posteriormente conjugada com o Acórdão do TC nº 794/2013, desencadeou a negociação, por iniciativa sindical, de um elevado número de ACEP, sobretudo na administração autárquica**. Por sua vez, o Acórdão nº 494/2015 permitiu desbloquear a publicação de acordos já negociados.

A CGTP-IN considera relevante mas limitada a abordagem da revisão do CT de 2009 na contratação coletiva. Relevante, porque deixa clara a intenção da remoção dos “impedimentos” ainda existentes à caducidade das convenções coletivas, fazendo prevalecer a lei sobre a vontade das partes sempre que estas estabelecem a renovação da convenção até ser substituída por outra. Entendemos esta medida como contrária ao direito de contratação coletiva e violadora do princípio que constava e consta da lei no sentido de que o Estado deve promover a contratação coletiva (artigo 485). Promover a contratação coletiva e não acabar com ela, acrescente-se. Limitada, porque deixa na sombra outros aspetos. Assim, ao regular os efeitos produzidos pela convenção nos contratos de trabalho, após a caducidade desta, veio limitar o entendimento do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003 de 25 de junho no sentido da continuidade das normas no plano dos contratos em vigor no momento da cessação; admite a adesão individual às convenções pelos trabalhadores não filiados, uma medida de clara natureza anti-sindical; limita o recurso à arbitragem; admite a possibilidade de delegação numa estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nas empresas com, pelo menos, 500 trabalhadores.

Recorde-se o argumento do Presidente da República em 2003 invocando a inconstitucionalidade do Código de Trabalho: “quando se impõe a caducidade das convenções coletivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – para tanto bastando que uma das partes outorgante oriente intencional e sistematicamente a sua ação nesse sentido” (Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/2003).

Com este enquadramento, apesar de registar as alterações introduzidas no Relatório, a CGTP-IN considera que se devia ir mais longe, pelo que optou pela abstenção.

Lisboa, 15.07.2016.

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)

Na sequência do envio da versão final do primeiro “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva”, relativo ao ano de 2015, e do respetivo Parecer da Comissão Científica, a UGT entende dever salientar, nomeadamente por se tratar do primeiro relatório sobre esta matéria da responsabilidade do Centro de Relações Laborais, organismo cuja constituição a UGT sempre defendeu e reivindicou, alguns aspetos que se nos afiguram relevantes, quer quanto ao processo quer quanto ao conteúdo do próprio relatório.

Desde logo, a UGT deve sublinhar que votou favoravelmente o relatório por considerar que o mesmo não apenas corresponde aos termos e critérios definidos para a sua elaboração, acordados no plenário do CRL, mas ainda por entender que o mesmo se encontra tecnicamente bem fundamentado e estruturado, contendo inclusivamente elementos diferenciadores relativamente a outros instrumentos e documentos preparados por outros organismos sobre a mesma matéria, o que lhe confere um carácter inovador.

A UGT sublinha positivamente que, durante o processo de elaboração, as posições dos parceiros sociais não tenham deixado de influenciar a evolução do seu conteúdo, devendo ser de sublinhar a recetividade do perito indicado para esse efeito, atendendo inclusivamente à especificidade da natureza do próprio CRL.

A UGT expressou nomeadamente preocupações relativamente à inclusão de conteúdos relativos a várias alterações legislativas e aos seus impactos sobre os processos negociais, como as que se verificaram relativamente ao sector público empresarial, as quais, tendo-se operado em período anterior ao analisado pelo relatório, não deixaram de influenciar a negociação coletiva de 2015. Tais preocupações foram respondidas e tal encontra-se espelhado na versão final do relatório.

O mesmo se diga aliás relativamente à negociação coletiva na Administração Pública, sector que é pela primeira vez analisado com algum grau de desenvolvimento num relatório desta natureza e cujo aprofundamento entendemos dever ser prosseguido em relatórios posteriores.

Questões como a diferenciação entre os regimes negociais da Administração Pública e do sector, bem como a análise nos resultados obtidos em função dessa diferenciação, poderão ser de particular importância para os próprios funcionamento, dinamismo, modernização e valorização futuros da Administração Pública.

A UGT deve ainda expressar alguma preocupação face a alguns dos factos apurados e analisados no relatório.

A quebra do número de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em 2015, mesmo que com uma ligeira recuperação do número de trabalhadores abrangidos, não pode e não deve ser ignorada, sendo um sinal claro de que, não obstante mais de 80% dos trabalhadores por contra doutrem continuarem abrangidos pela negociação coletiva, é necessário atuar sobre o fenómeno inaceitável da redução significativa do número de trabalhadores que veem renovados e atualizados com regularidade os conteúdos negociais que regulam as suas condições de trabalho.

Tal torna evidente a necessidade de atuar urgentemente no sentido de dinamizar a negociação coletiva, não deixando o relatório de responsabilizar, mesmo que indiretamente, o Governo e os próprios parceiros sociais, que deverão responder a essa premência e prosseguir esforços no sentido daquela dinamização.

E esse é um esforço que deverá passar não apenas por uma análise da legislação existente, em que matérias como as portarias de extensão ou o regime de caducidade das convenções assumem particular relevância, mas dos próprios bloqueios negociais que se verificam na prática e cujos motivos, incluindo a postura negocial assumida pelas partes, merecem uma especial atenção.

Face a tudo o exposto, a UGT espera que este primeiro relatório do CRL venha a contribuir para a criação de condições para um debate, nomeadamente em sede de concertação social, sobre a negociação coletiva em Portugal.

Numa nota final, devemos referir que a UGT entende que o relatório relativo ao ano de 2016 deverá prosseguir o caminho de aprofundamento de matérias e de introdução de elementos com um carácter inovador que se iniciou com o relatório relativo ao ano de 2015, destacando a importância de que poderão revestir-se matérias como o combate às formas precárias/atípicas de trabalho ou o reforço da formação profissional.

Tal caminho contribuirá para o enriquecimento da negociação coletiva enquanto instrumento essencial para a melhoria das condições de trabalho e do funcionamento das empresas, um caminho em que a responsabilidade conjunta de quem negocia – trabalhadores e empregadores – lhe confere condições acrescidas de sucesso.

Lisboa, 14.07.2016.