

**Relatório Anual da Evolução da
Negociação Coletiva em Portugal**

2025

Título: *RELATÓRIO ANUAL SOBRE A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2025*

Data de edição: 14 de julho de 2026

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Praça de Londres, n.º 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

E-mail: geral@crl.mtsss.pt

www.crlaborais.pt

Depósito legal: 419804/16

Execução gráfica:

Tiragem:

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– Composição:

Presidente: Rui Miranda (Organização Sindical | UGT)

Organizações Governamentais:

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

Organizações Sindicais:

- **CGTP-IN** – Ana Isabel Lopes Pires (efetivo); Catarina M. Morais de Oliveira (suplente)
José Manuel Oliveira (efetivo); Hugo Filipe Rodrigues Dionísio (suplente)
- **UGT** – Rui Miranda (efetivo); Soraia Duarte Estevez (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José António Vinagre (suplente)

Organizações Empresariais:

- **CAP** – Cristina Nagy Morais (efetivo); Pedro Miguel R. da Costa Pereira (suplente)
- **CCP** – Isabel Francisco (efetivo); membro suplente a designar
- **CIP** – membro efetivo a designar; Luís Henrique (suplente)
- **CTP** – Nuno da Silva Bernardo (efetivo); Alexandra Antunes (suplente)

AUTORIA DO RELATÓRIO

- **Teresa Coelho Moreira** (Coordenação Científica – Escola de Direito da Universidade do Minho)
- **Cristina Rodrigues** (Coordenadora Executiva do CRL)

– Colaboração, produção e tratamento de dados:

- **António Fula**
- **Manuel Alves**
- **Micael Pereira**
- **Nélia Nobre**

COMISSÃO CIENTÍFICA

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

Conteúdo

1. Nota metodológica	9
2. Enquadramento	11
2.1. Económico	11
2.2. Normativo	20
2.2.1. Enquadramento geral	20
2.2.2. Alterações legislativas nacionais com impacto laboral	20
2.2.3. Indicadores económicos e sociais relevantes	21
2.2.4. Lei do Orçamento do Estado para 2025 e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	21
2.2.5. Enquadramento europeu	22
2.2.6. Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça	24
2.2.7. Jurisprudência dos Tribunais da Relação	27
3. Evolução da negociação coletiva, 2010 a 2025	32
3.1. Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2025 e a evolução desde 2010	32
3.2. Cobertura das convenções coletivas	37
3.3. Alargamento do âmbito de aplicação das convenções	39
3.3.1. Acordos de adesão	40
3.3.2. Portarias de extensão	41
3.3.3. Portarias de condições de trabalho	44
3.4. Cessação da vigência das convenções	45
3.5. Remunerações convencionais e variações salariais	46
3.6. Resolução de conflitos: conciliação, mediação e arbitragem	51
4. Negociação Coletiva no Continente, em 2025	54
4.1. Panorâmica dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	54
4.2. Negociação do setor público sujeita ao Código do Trabalho	60
4.3. Conteúdos recomendados pelo art. º 492 do Código do Trabalho	65
4.4. Reflexo das principais alterações legais na negociação coletiva	68
4.5. Âmbito de aplicação	69
4.5.1. Geográfico	69
4.5.2. Pessoal	70
4.5.3. Temporal	74
4.5.4. Sobrevigência e caducidade	79
4.5.5. Cláusulas de articulação ou conjugação de diferentes convenções	82
4.5.6. Regulamentos e acordos complementares	85
4.6. Análise geral	89

4.7. Remunerações e cláusulas pecuniárias.....	91
4.8. Direito à proteção de dados pessoais	95
4.8.1. Dados biométricos, meios de vigilância à distância e meios de comunicação eletrónica.....	98
4.8.2. Direito à intervenção humana e contestação de decisões automatizadas (por algoritmos)	101
4.8.3. Processo individual dos trabalhadores e de outros	102
4.9. Tempo de trabalho - Duração.....	103
4.9.1. Limites máximos do período normal de trabalho e descanso semanal	103
4.9.2. Trabalho a tempo parcial.....	112
4.9.3. Duração do período anual de férias	116
4.9.4. Feriados e ausências equiparáveis	119
4.9.5. Dever de abstenção de contacto.....	122
4.10. Tempo de trabalho - Organização	125
4.10.1. Adaptabilidade	127
4.10.2. Banco de horas	133
4.10.3. Horário concentrado	140
4.10.4. Isenção de horário.....	143
4.10.5. Trabalho suplementar	149
4.10.6. Trabalho por turnos e trabalho noturno	160
4.10.7. Regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade	173
4.10.8. Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador	180
4.11. Teletrabalho.....	183
4.12. Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes	195
4.12.1. Promoção da saúde	195
4.12.2. Riscos Psicossociais, em especial o assédio.....	201
4.13. Reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais	212
4.14. Igualdade e não discriminação nas relações laborais.....	218
4.14.1. Questões gerais	223
4.14.2. Conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional	232
4.14.3. Parentalidade	243
4.15. Evolução profissional e avaliação de desempenho	249
4.15.1. Evolução profissional.....	249
4.15.2. Avaliação do desempenho	253
4.16. Trabalhador-estudante	258
4.17. Formação profissional	261
4.18. Direitos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores	271
4.18.1. Associações sindicais	272
4.18.2. Comissão de trabalhadores	282
4.18.3. Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho	286

4.19. Outros conteúdos previstos pelo Código do Trabalho	289
4.19.1. Previsão da Comissão Paritária	289
4.19.2. Relação entre outorgantes e meios de resolução de conflitos coletivos	291
4.19.3. Processos de resolução de litígios de contratos de trabalho individuais	293
4.19.4. Serviços mínimos em caso de greve	295
4.20. Regimes complementares de segurança social	297
4.20.1. Complementação de prestações previdenciais	297
4.20.2. Outros benefícios sociais	304
4.21. Outros temas ocasionais	308
5. Negociação Coletiva na Administração Pública	309
5.1. A evolução entre 2010 e 2025	310
5.2. A negociação coletiva no ano de 2025	311

APRESENTAÇÃO

O Centro de Relações Laborais (CRL), criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, é um órgão colegial de composição tripartida, que integra representantes do Ministério do Trabalho e dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. A presidência do CRL é exercida anualmente, em regime de rotatividade, por um dos seus membros, cabendo à UGT, em 2026, assumir essa responsabilidade.

Entre as atribuições centrais do CRL destaca-se a elaboração do Relatório anual da Negociação Coletiva, que atinge agora a sua 11.ª edição. Como se explicita na nota metodológica que se segue, mantém-se a matriz analítica adotada nas edições anteriores, assegurando a comparabilidade dos dados e a continuidade da leitura evolutiva iniciada em 2015.

Nesta edição, foram introduzidos ajustamentos no índice do Relatório, procurando acompanhar a evolução dos contextos legislativo, económico e social e o respetivo reflexo nos conteúdos da negociação coletiva, sem comprometer a estabilidade metodológica que permite a leitura comparada das sucessivas edições.

Assinalo, com particular satisfação, a exploração de novas formas de recolha, sistematização e tratamento da informação constante das convenções coletivas, nomeadamente através do recurso a *software* de análise qualitativa de dados assistida por computador. Trata-se de um desenvolvimento relevante, tendo em conta o volume de informação documental analisada e o potencial que estas ferramentas oferecem para aprofundar a codificação, a comparação e o cruzamento dos conteúdos convencionais.

Deixo, por isso, o convite à leitura e análise desta nova edição do Relatório da Negociação Coletiva, com a certeza de que continuará a constituir um instrumento muito útil para negociadores sindicais e empregadores, responsáveis por políticas públicas na área do trabalho e do emprego, investigadores, docentes, comunidade académica, profissionais da comunicação social e, em geral, todos quantos acompanham e refletem sobre o papel central do trabalho no nosso país.

Lisboa, 6 de julho de 2026

O Presidente do CRL

Rui Miranda

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva de 2025 analisa a contratação coletiva em Portugal, situando os dados do ano no arco temporal de 2010 a 2025 e cruzando-os com a conjuntura económica, normativa e jurisprudencial. A análise temática detalhada reporta-se ao Continente, enquanto as Regiões Autónomas são tratadas ao nível dos totais nacionais.

I. Enquadramento económico e normativo

O ano decorreu num quadro de estabilização económica e de emprego historicamente elevado. A inflação desacelerou para 2,3 %, a taxa de desemprego fixou-se em 6 % e a população empregada ultrapassou, pela primeira vez, os cinco milhões. A Retribuição Mínima Mensal Garantida subiu para 870 euros e o Indexante dos Apoios Sociais para 522,50 euros, dois valores que enquadram boa parte das dinâmicas salariais do ano.

No plano legislativo, o regime dos instrumentos de regulamentação coletiva manteve-se estável.

Ainda assim, três marcos merecem destaque: dois de âmbito nacional e um de âmbito europeu.

A nível nacional, o anteprojeto de reforma laboral Trabalho XXI, apresentado em julho, propôs alterações estruturais em matérias como contratos a termo, plataformas digitais, teletrabalho e direitos coletivos. O Decreto-Lei n.º 127/2025 instituiu um novo modelo de comunicação contributiva à Segurança Social, com transição em 2026 e obrigatoriedade plena a partir de 2027 e a Lei do Orçamento do Estado manteve a abertura à contratação coletiva no setor público empresarial, admitindo expressamente a criação de mecanismos de valorização remuneratória por via convencional.

No plano europeu, o Tribunal de Justiça da União Europeia, no processo C-19/23, rejeitou a anulação integral da Diretiva sobre salários mínimos adequados e reafirmou a negociação coletiva como instrumento central de fixação salarial.

II. Dinâmica da contratação coletiva

No Continente foram publicadas 277 convenções, menos cerca de 5 % do que em 2024, com quebra, sobretudo, nas revisões globais. Predominam os acordos de empresa (49 %), seguidos dos contratos coletivos (38 %) e dos acordos coletivos (13 %). A cobertura mantém-se fortemente concentrada: quatro setores reúnem 80,7 % do total de trabalhadores potencialmente abrangidos, com destaque para as indústrias transformadoras (28,9 %) e o comércio (27 %).

Consolida-se a tendência de renovação frequente das convenções. Das 258 revistas no ano, 78 % estiveram em vigor por um período até 24 meses, peso relativo que continua a subir e que abrange já 89 % dos trabalhadores cobertos por revisão. Em sentido inverso, o número de convenções paralelas recuou de 91 para 73, passando a representar 26,3 % do universo negocial.

III. Conteúdo das convenções

A matéria remuneratória continua a ser a mais regulada, presente em 268 convenções, e das 69 convenções de texto completo com alterações salariais, 67 atualizaram as tabelas em alta. O dado mais relevante do ano é, porém, contraintuitivo: a variação salarial nominal desacelerou, porém, a variação real atingiu 3,7 %, acima dos 2,7 % de 2024, graças à descida da inflação.

A par das matérias clássicas, surgem sinais de modernização. As cláusulas sobre evolução profissional (65 convenções/ 24%) e avaliação de desempenho (49/ 18%) concentram-se nos acordos de empresa e aparecem cada vez mais ligadas à progressão salarial. A atividade sindical está regulada em 122 convenções (44%), com o crédito de horas como subtema dominante. E embora ainda residual, regista-se pela primeira vez a referência expressa à gestão algorítmica e à inteligência artificial em três convenções, no quadro da proteção de dados pessoais. A regulação dos riscos psicossociais e do assédio está presente em 57 convenções (20%), ou seja, apenas um quinto do total, o que evidencia uma matéria ainda longe de estar generalizada.

IV. Negociação coletiva no Setor Público

O setor público apresentou uma dinâmica de crescimento da negociação coletiva. Os acordos coletivos de empregador público subiram de 104 para 124, concentrando-se quase exclusivamente na administração local, repartida entre freguesias (55,5 %) e municípios (40,5 %). No setor público empresarial publicaram-se 73 instrumentos, menos do que em 2024, mas o número de empresas abrangidas subiu para 103, impulsionado por convenções de grande escala, como a do Instituto Português Oncologia de Coimbra, que englobou 42 empresas. Destaca-se ainda um acordo coletivo de carreira especial na carreira médica, celebrado com o SIM – Sindicato Independente dos Médicos, abrangendo 35 empregadores e 3.500 trabalhadores.

V. Síntese

Em 2025, a negociação coletiva manteve o foco na valorização salarial e na organização do tempo de trabalho, assegurando ganhos reais num contexto de inflação contida. Em paralelo, consolida-se gradualmente a regulação de temas como a conciliação entre vida profissional e

peçoal, a igualdade e o assédio, em sintonia com o enquadramento europeu, designadamente o direito à desconexão. Não se deve deixar, contudo, de sublinhar uma questão transversal: a compressão da hierarquia das tabelas convencionais, à medida que a valorização do salário mínimo se aproxima das remunerações médias de convenção.

1. Nota metodológica

I. O relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em Portugal, referente ao ano de 2025, foi elaborado pelo Centro de Relações Laborais (CRL), mantendo a metodologia das edições anteriores, de modo a garantir a comparabilidade dos dados e a continuidade da análise evolutiva desde 2015.

A recolha de informação baseia-se nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados em 2025, complementados por dados de diversas instituições nacionais e europeias, como o Banco de Portugal, o INE, a DGAEP, a DGCP (ex-GEP), a DGERT, bem como pelas Direções Regionais das Regiões Autónomas e o Eurostat. Os dados provenientes do Relatório Único/ Quadros de Pessoal (DGCP), essenciais, entre outros aspetos, para o apuramento das taxas de cobertura das convenções, reportam-se a 2024, último ano disponível.

O número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos pelas convenções coletivas e pelas portarias de condições de trabalho (PCT), relativas ao continente e publicadas em 2025, apoia-se na informação indicada no depósito dos IRCT, constante das bases de dados da DGERT. Estes dados sobre a cobertura das convenções resultam da indicação, pelas partes, da “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção” [art. 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho]. Em muitos casos, esta indicação não coincide com o número efetivo de trabalhadores abrangidos, uma vez que as partes tendem a referenciar o número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras, e não o número de trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

Refira-se também nesta sede, e embora tal se assinale no texto, que o número de portarias de extensão objeto de análise é de 76. Contudo, em algumas figuras contabilizaram-se 78, número que inclui duas alterações a portarias de extensão de acordo com os dados da DGERT.

Sempre que pertinente, são igualmente integrados estudos e análises produzidos pelo CRL, nomeadamente a publicação *Negociação Coletiva em Números* e outros projetos desenvolvidos em paralelo com o relatório.

O relatório privilegia uma abordagem comparativa, centrada no período de 2010 a 2025, que permite uma leitura evolutiva da contratação coletiva. Os dados anteriores a 2010 encontram-se referenciados nos relatórios de 2015 a 2020, assegurando a continuidade da série histórica, bem como da análise sem comprometer a utilidade e a dimensão do presente relatório.

II. Nesta edição, foram introduzidos ajustamentos no índice do relatório, com o objetivo de facilitar a leitura e a compreensão por parte dos utilizadores, sem suprimir informação relevante constante das edições anteriores. Estes ajustamentos incidem, em particular, sobre:

- A divisão mais clara dos capítulos, com destaque para a caracterização geral, a aplicação das convenções e a análise temática;
- A introdução de novos pontos e subpontos na parte temática, designadamente:
 - Remunerações e cláusulas pecuniárias (4.7);
 - Trabalho a tempo parcial (4.9.2);
 - Teletrabalho (4.11), agora tratado autonomamente;
 - Separação entre saúde ocupacional e prevenção de riscos, em especial o assédio (4.12), e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (4.13);
 - Trabalhador-estudante (4.16), desagregado da formação profissional (4.17);
 - Parentalidade (4.14.3), desagregado dentro do ponto da Igualdade e não discriminação nas relações laborais (4.14);
 - Comissões de trabalhadores e de Segurança e Saúde no Trabalho (4.18. e 4.18.3) desagregados dentro do ponto dos Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores (4.18).
 - Outros conteúdos previstos pelo Código do Trabalho (4.19), incluindo comissão paritária, resolução de conflitos coletivos, litígios individuais e serviços mínimos em caso de greve;
 - Outros temas ocasionais (4.21), permitindo identificar matérias emergentes ou inesperadas cuja análise poderá ser desenvolvida em edições futuras do relatório.
- A análise qualitativa sumária dos IRCT negociais da Administração Pública, com identificação preliminar dos principais temas tratados em 2025, a aprofundar em momento posterior.

Os ajustamentos realizados procuram responder ao dinamismo decorrente da evolução dos contextos legislativo, económico e social, bem como ao respetivo impacto nos conteúdos das convenções coletivas, preservando, em simultâneo, a estabilidade metodológica do relatório.

III. A transição da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas da Revisão 3 para a Revisão 4 implicou a adaptação dos procedimentos de produção, organização e análise dos dados do relatório. Esta alteração exigiu a reclassificação e a harmonização da informação setorial, de

modo a assegurar a coerência interna dos dados e a sua comparabilidade ao longo da série analisada.

IV. Em 2025 a equipa do CRL passou a utilizar, de forma mais sistemática, a aplicação informática MAXQDA, *software* de análise qualitativa de dados assistida por computador como ferramenta de apoio à sistematização, codificação e tratamento da informação documental constante das convenções em análise. Assim, para além da identificação de convenções e cláusulas (pontos, alíneas, anexos e outros termos habitualmente utilizados nas convenções), por vezes são identificados “segmentos convencionais” de texto sobre cada um dos temas em análise. Esta alteração dos procedimentos de trabalho exigiu, em simultâneo, a consolidação da infraestrutura informática, a formação dos elementos da equipa que dela careciam e a continuidade da recolha e do tratamento dos dados.

Sem prejuízo da continuidade material com as edições anteriores, esta evolução metodológica incide sobretudo na forma de trabalhar o objeto de estudo, permitindo desenvolver, em edições futuras, novas propostas de cruzamento de informação e de leitura dos dados, quer para cada ano, quer para a série temporal analisada.

2. Enquadramento

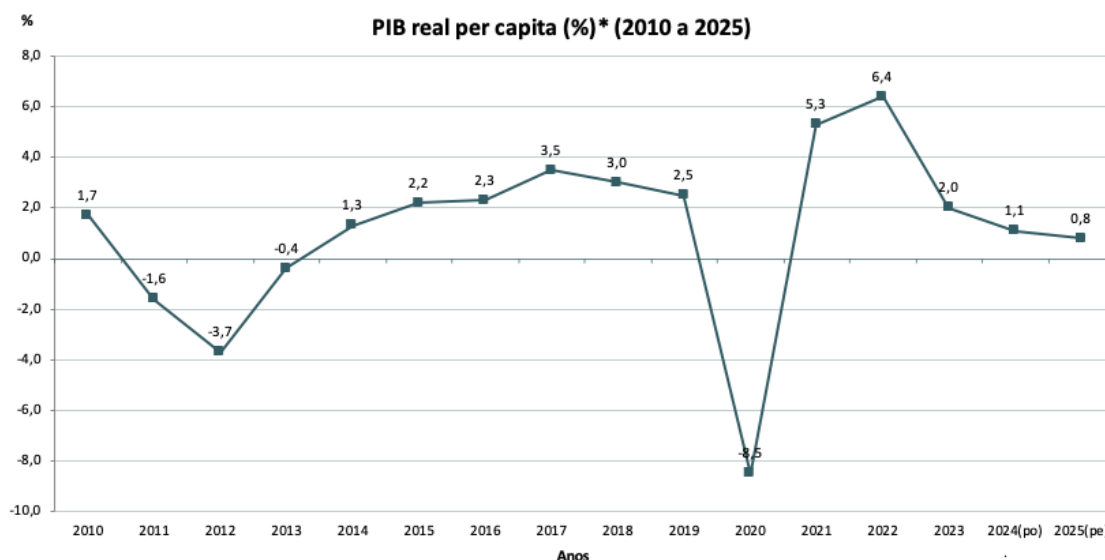
2.1. Económico

I. Os indicadores apresentados neste capítulo sintetizam os principais agregados da evolução económica em 2025, enquadrados no período de análise compreendido entre 2010 e 2025, permitindo uma leitura atualizada dos movimentos e tendências da economia nacional.

II. A análise da taxa de variação anual do PIB real per capita evidencia que, a partir de 2014, a economia portuguesa entrou num processo de recuperação face à crise económica do início da década. As taxas negativas registadas entre 2011 e 2013 deram lugar a uma trajetória de crescimento gradual até 2017, seguindo-se posteriormente uma inversão da tendência e uma queda abrupta do PIB em 2020, em resultado do impacto da pandemia. Após a recuperação observada em 2021 e 2022 — ano em que se atinge o valor máximo do período em análise (6,4%)

— a taxa de variação do PIB revela um processo de desaceleração, conforme ilustrado no gráfico seguinte¹:

Figura 1 - Evolução da Taxa de Crescimento do PIB (2010 a 2025)



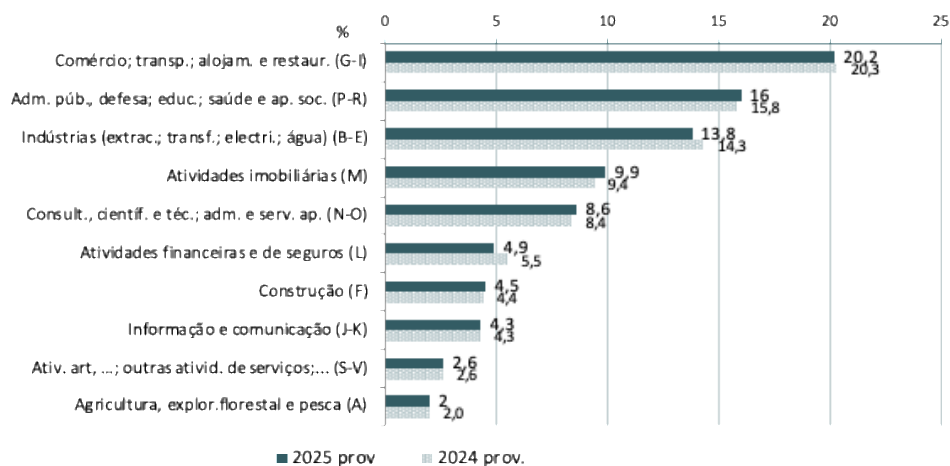
Fonte: INE (<https://www.ine.pt/>); * PIB real per capita (Taxa de var. anual - Base 2016 - %); anual; Contas nac. trim.; Portugal.
Notas: Po - dados provisórios; Pe - dados preliminares; Atualização de dados em 27/03/2026

III. Na comparação entre 2024 e 2025, o valor acrescentado bruto (VAB a preços de base, excluindo impostos indiretos líquidos de subsídios aos produtos), por setor de atividade e em percentagem do PIB apresenta variações, compreendidas entre +0,5 e -0,6 pontos percentuais (**Erro! A origem da referência não foi encontrada.**). Registaram-se evoluções positivas nas Atividades imobiliárias (M) (0,5 p.p.), na Consultoria científica e técnica e administração e serviços de apoio (N-O) e na Administração pública, defesa, educação, saúde e apoio social (P-R) (0,2 p.p. em todos), bem como na Construção (F) (0,1 p.p.). Em sentido inverso, observaram-se decréscimos nas Atividades financeiras e de seguros (L) (-0,6 p.p.), nas Indústrias (B-E) (-0,5 p.p.) e no Comércio, transportes, alojamento e restauração (G-I) (-0,1 p.p.).

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

Não se verificaram variações na Agricultura (A), na Informação e comunicação (J-K) e nas Atividades artísticas e outras atividades de serviços (S-V).

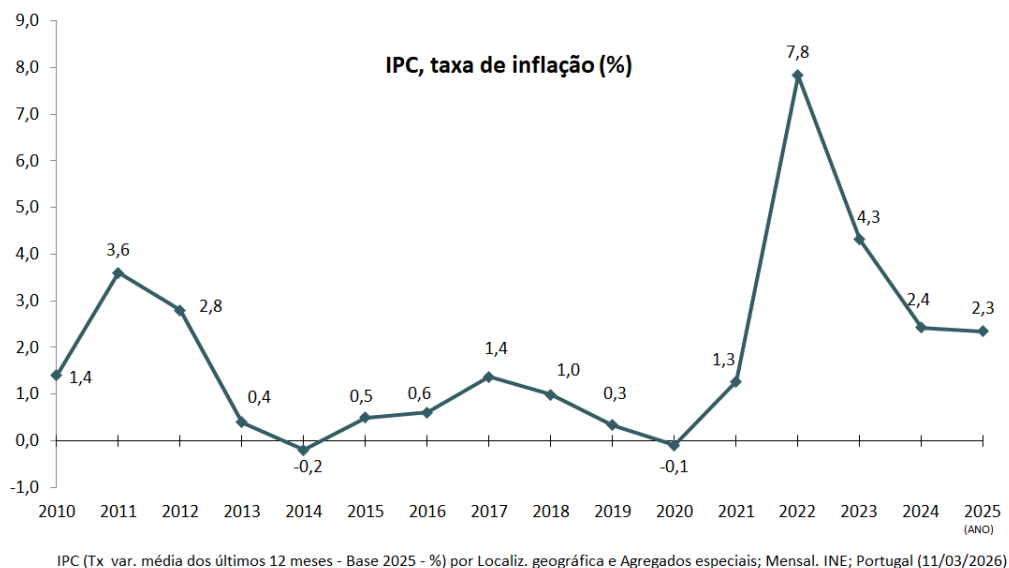
Figura 2 - Valor Acrescentado Bruto por setor de atividade, em % do PIB (2025 e 2024)



Fonte: EUROSTAT - 09/04/2026; Gross value added and income by A*10 Industry [NAMA_10]; in % of GDP; CAE rev. 4.

IV. O índice de preços no consumidor (IPC) apresentou oscilações significativas ao longo do período em análise. Após três anos consecutivos de descida, entre 2017 e 2020 — culminando num valor negativo em 2020 — o IPC voltou a aumentar em 2021, atingindo o seu máximo em 2022 (7,8%). Contudo, desde 2023, a taxa de inflação tem vindo a desacelerar, passando de 4,3% em 2023 para 2,4% em 2024 e 2,3% em 2025, conforme ilustrado no gráfico seguinte:

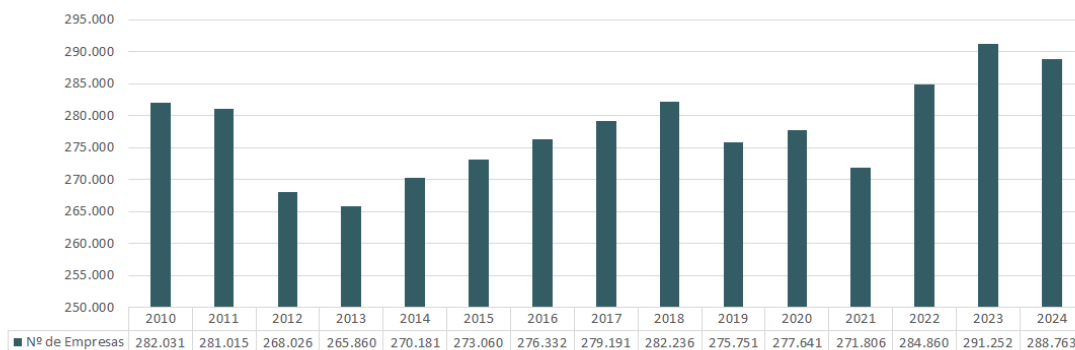
Figura 3 - Índice de preços no consumidor, taxa de inflação (%) (2010 a 2025)



V. Já a taxa de desemprego fixou-se em 6 %, em 2025, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, disponibilizado pelo INE.

VI. No que respeita aos dados relativos à estrutura empresarial — obtidos a partir do universo de empresas que responderam aos “Quadros de Pessoal”, no âmbito do Relatório Único (DGCP/MTSSS; cf. **Erro! A origem da referência não foi encontrada.**) — verifica-se que, após um aumento do número de empresas, respondentes em 2022 e 2023, se registou, em 2024, uma diminuição de 2489 empresas.

Figura 4 - Número de empresas (2010 a 2024)



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

A repartição do número de empresas por setor de atividade e dimensão (Figura 5) mantém-se muito semelhante à observada em anos anteriores. Em 2024, os setores com maior peso relativo no total de empresas são o Comércio (G) (23,4%), as Atividades de alojamento e restauração (I) (12,3%), a Construção (F) (12,3%) e as Indústrias transformadoras (C) (10,6%), registando percentagens próximas das verificadas no ano anterior.

No que se refere à dimensão do tecido empresarial, continuam a predominar claramente as microempresas (81,25% do total, com 1 a 9 pessoas ao serviço) e as pequenas empresas (15,45%, com 10 a 49 pessoas), que, em conjunto, representam 96,7% das empresas do país. As médias empresas (50 a 99 pessoas) correspondem a 1,85% do total, enquanto as grandes empresas, com 100 ou mais trabalhadores, representam apenas 1,45%.

Atendendo a esta estrutura, é nos setores do Comércio (G), do Alojamento e restauração (I), da Construção (F) e da Indústria (C) que se concentra o maior número e o maior peso relativo de micro e pequenas empresas: G – 66.379 (23,77%), I – 34.878 (12,49%), F – 34.813 (12,46%) e C – 27.943 (10%).

Por sua vez, o maior número de grandes empresas localiza-se nas Indústrias (C), com 1.178 empresas (28% do total), seguindo-se as Atividades de saúde humana e ação social (R), com 487 (11,6%), o Comércio (G), com 476 (11,3%), e as Atividades administrativas e serviços de apoio (O), com 364 (8,7%). Estes quatro setores concentram, em conjunto, cerca de 60% das grandes empresas existentes no Continente.

Relativamente à variação negativa do número de empresas em 2024 face a 2023 (menos 2.489 empresas, correspondente a um decréscimo de 0,85%), destacam-se as contribuições do Comércio (G), com menos 2.040 empresas, e da Indústria (C), com menos 1.003. Em sentido oposto, registaram-se aumentos no número de empresas em vários setores, nomeadamente na Construção (F) (+477), nas Atividades administrativas e serviços de apoio (O) (+130), nas Atividades artísticas, desportivas e recreativas (S) (+113) e nas Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (N), com mais 100 empresas.

Figura 5 - Número de empresas por atividade e dimensão, 2024

Atividade económica (CAE, rev.4)	Escalões de dimensão da empresa					(Continente)		
		com 1 a 9 Pessoas	com 10 a 49 Pessoas	com 50 a 99 Pessoas	com 100 e + Pessoas	Total de Empresas	% empresas por CAE	variação (2024 - 2023)
Total		234.622	44.618	5.324	4.199	288.763	100,0%	-2.489
A Agricultura, floresta e pesca		12.018	1.480	140	78	13.716	4,7%	-89
B Indústrias extrativas		283	150	22	12	467	0,2%	-32
C Indústrias transformadoras		19.564	8.379	1.427	1.178	30.548	10,6%	-1.003
D Prod. distrib. eletricid., gás, vapor e ar cond.		171	54	10	9	244	0,1%	8
E Captação, tratam. distrib. de água; San., g. resid.		329	189	44	68	630	0,2%	-18
F Construção		28.793	6.020	512	289	35.614	12,3%	477
G Comércio por grosso e a retalho		57.620	8.759	724	476	67.579	23,4%	-2.040
H Transportes e armazenagem		8.930	1.612	203	220	10.965	3,8%	-48
I Ativ. de alojamento e restauração		28.871	6.007	434	231	35.543	12,3%	-85
J Ativ. de edição, difus., prod., ... de conteúdos		1.214	177	20	37	1.448	0,5%	159
K Telecom., progr. informat., consult.,... serv. infor.		4.054	989	167	199	5.409	1,9%	
L Atividades financeiras e de seguros		3.257	360	91	91	3.799	1,3%	18
M Atividades imobiliárias		10.490	554	32	14	11.090	3,8%	68
N Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e sim.		22.318	2.543	225	216	25.302	8,8%	100
O Ativ. administrativas e dos serviços de apoio		6.998	1.442	229	364	9.033	3,1%	130
P Admin. pública e defesa; Segurança social obrig.		177	319	47	10	553	0,2%	19
Q Educação		2.740	910	160	102	3.912	1,4%	62
R Atividades de saúde humana e apoio social		12.354	3.257	680	487	16.778	5,8%	76
S Ativ. artísticas, desportivas e recreativas		4.028	512	65	52	4.657	1,6%	113
T Outras atividades de serviços		10.399	901	92	66	11.458	4,0%	-406
V Ativ. dos organ. internac. e out. inst. extraterrit.		14	4	-	0	18	0,0%	2

Fonte: DGCP, Quadros de Pessoal 2024 (<http://www.gep.mtsss.gov.pt>). Q.1 -Empresas, por atividade econ., seg. o esc. de dim. da empresa.

VII. Em 2025, segundo dados do Inquérito ao Emprego disponibilizados pelo INE, a população residente no Continente ascendia a 10.300,1 milhares de pessoas, sendo a população ativa de 5.347,5 milhares e a população empregada de 5.024,1 milhares. Os trabalhadores por conta de outrem totalizavam 4.254,5 milhares, correspondendo a 84,6% da população empregada², menos 0,3 pontos percentuais face a 2024.

Com base nos dados na mesma fonte de informação e, considerando o período entre 2011 e 2025, os quadros seguintes evidenciam a variação da população ativa e empregada, bem como a

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

taxa de atividade (Figura 6), e retratam a evolução da população ativa, da população empregada, dos trabalhadores por conta de outrem e da população desempregada (Figura 7).

Figura 6 - Variação da população ativa e empregada e da taxa de atividade (2011 a 2025)

	Portugal (Continente)													
	2012/11	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18	2020/19	2021/20	2022/21	2023/22	2024/23	2025/24
Pop. empregada (var. %)	-4,6	-1,8	2,9	1,8	1,9	3,6	2,8	1,1	-1,8	2,3	3,2	2,2	1,1	3,2
População ativa (var. %)	-1,1	-1,2	-0,2	0,0	0,2	1,0	0,6	0,6	-1,4	1,9	2,6	2,7	1,0	2,8
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taxa de atividade (%)	57,2	56,8	56,9	57,1	57,2	57,7	58,6	58,8	57,1	58,3	59,3	60,3	60,2	60,9

Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Q.2-Pop. total (e var.) por ... perante o trab. (ativa; empreg.); Q.5a-Taxa atividade.

Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2011 e 2021; atualização de dados em 4/2/2026.

Figura 7 - População ativa, empregada, TCO e desempregada (2012 a 2025)

	Portugal (Continente)										(em Milhares)				
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
População Ativa	4.819,1	4.761,9	4.753,0	4.752,9	4.760,7	4.809,1	4.835,8	4.863,8	4.797,5	4.889,0	5.017,2	5.151,0	5.204,2	5.347,5	
Pop. Empregada	4.024,8	3.951,5	4.066,7	4.141,5	4.218,2	4.371,4	4.492,4	4.543,7	4.459,8	4.562,4	4.710,0	4.815,5	4.867,7	5.024,1	
Trab. Conta Outrém	3.369,5	3.287,4	3.436,4	3.529,3	3.600,5	3.755,9	3.859,4	3.882,0	3.812,7	3.845,9	3.990,7	4.103,5	4.134,2	4.254,5	
Pop. Desempregada	794,2	810,4	686,2	611,4	542,5	437,7	343,4	320,1	337,8	326,6	307,2	335,5	336,5	323,4	

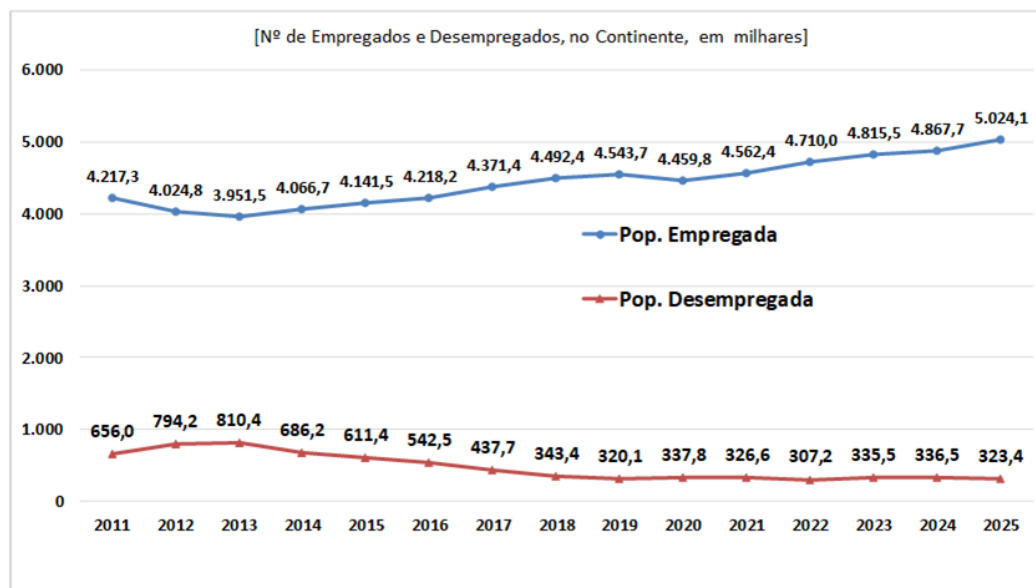
Fonte: INE, Inq. Emprego (<https://www.ine.pt>). Q.2-Pop. total (e var.) por sexo e cond. perante o trabalho; Q.5a-Taxa de atividade; Q.10-TCO.

Nota: Revisão de dados devida à mudança de série em 2011 e 2021; atualização de dados em 4 fev. 2026.

O ano de 2013, que correspondeu ao auge dos efeitos da crise económica e financeira no mercado de trabalho, configura o ponto mais desfavorável da série em análise, conjugando o menor valor da população empregada com o máximo da população desempregada. A partir desse ano, observa-se uma trajetória de recuperação, interrompida apenas por uma inflexão em 2020, refletida na diminuição da população empregada e no aumento do número de desempregados, em consequência da pandemia. Desde então, regista-se uma evolução globalmente favorável dos indicadores da população ativa e empregada — que atingiu, pela primeira vez, os 5 milhões em 2025 —, bem como dos trabalhadores por conta de outrem, num movimento de crescimento contínuo.

No que respeita à população desempregada, após o pico registado em 2013, verificou-se uma redução progressiva até 2019, seguida de um novo aumento em 2020. Posteriormente, observou-se uma diminuição em 2021 e 2022, um novo crescimento em 2023 e 2024 e, por fim, uma redução do número de desempregados em 2025.

Figura 8 - Número de pessoas Empregadas e Desempregadas (2011 a 2025)

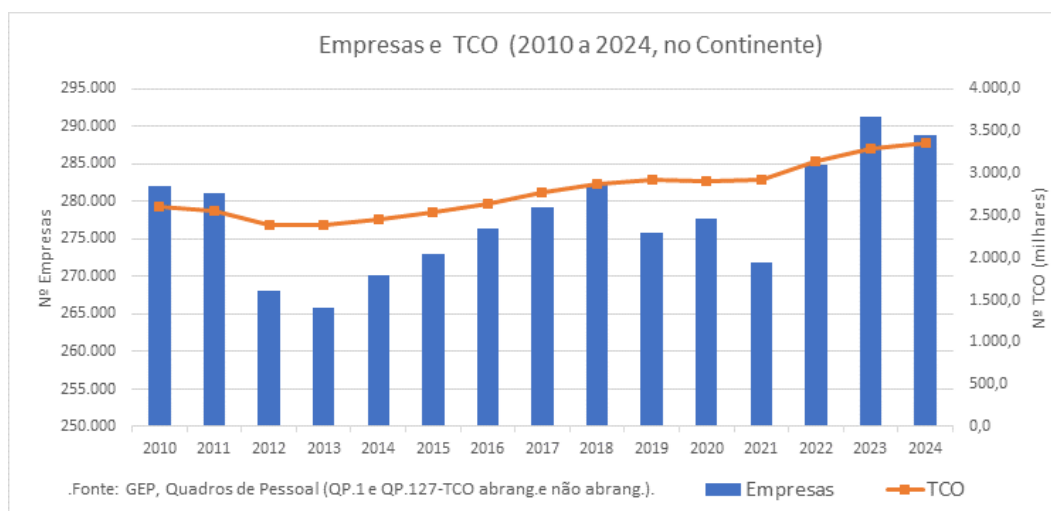


Fonte: INE, Inq. ao Emprego (<https://www.ine.pt>). Revisão de dados devida à mudança de série em 2021; atualizado em 4/2/2026.

VIII. A linha da Figura 9 representa a evolução do número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) registado pelas empresas que entregam os “Quadros de Pessoal”. Após a diminuição observada em 2013, o número de TCO registou um crescimento contínuo até 2020, primeiro ano da pandemia. Ultrapassada essa quebra, a evolução voltou a ser favorável, atingindo-se, em 2024, o valor mais elevado de todo o período em análise, com 3.354,1 milhares de trabalhadores por conta de outrem.

As colunas da mesma Figura 9 ilustram a evolução do número de empresas reportado nos “Quadros de Pessoal” no mesmo período, permitindo identificar algum desfasamento temporal entre as dinâmicas do número de empresas e do número de TCO. Após 2021, e superado o impacto da pandemia, o número de empresas voltou a crescer, atingindo em 2023 o valor máximo da série; em 2024, contudo, registou-se uma redução do número de empresas (ver Figura 4 e Figura 9).

Figura 9 - Número de empresas e TCO (2010 a 2024)



IX. De acordo com os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), o emprego público registou uma trajetória descendente até 2014, ano em que se contabilizavam 656.363 trabalhadores, seguindo-se, a partir de 2015, um crescimento gradual (Figura 10). Em 2025, o total de trabalhadores nas administrações públicas ascendeu a 766.278, incluindo os que exercem funções nos fundos de segurança social, o que representa um aumento de 12.721 trabalhadores (1,69%) face a 2024. A Administração Central concentra a maioria do emprego público (75,7%), seguindo-se a Administração Local (18,75%), a Administração Regional da Madeira (2,91%) e a Administração Regional dos Açores (2,64%).

Figura 10 - Emprego no setor das administrações públicas, por subsector (2011 a 2025)

Emprego no setor das administrações públicas, por subsetor (2011 a 2025)															
Administ.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 _(p)
Central ^(*)	562.101	540.054	519.430	506.057	510.503	515.091	518.197	524.752	536.564	554.288	563.356	567.104	567.510	571.069	580.072
R.Açores ^(*)	18.332	17.921	17.602	17.482	17.777	18.178	18.409	18.801	19.491	19.873	20.703	21.049	20.941	20.415	20.219
R.Madeira ^(*)	22.764	22.325	21.821	21.261	20.830	20.709	20.487	20.643	20.957	21.236	21.990	22.299	22.175	22.421	22.278
Local	124.504	119.647	116.043	111.563	110.028	110.184	112.272	118.966	121.912	123.364	127.398	131.715	134.780	139.652	143.709
Total	727.701	699.947	674.896	656.363	659.138	664.162	669.365	683.162	698.924	718.761	733.447	742.167	745.406	753.557	766.278

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt>; DGAEP-DIOEP_SIEP_2025_T4 (DGAEP_SIOE_Q.1.1- Emprego no setor das admin. púb., ...; Unidade: 'posto de trabalho').

Notas: Dados revistos e disponíveis em 23/01/2026. (p) -Dados provisórios. (*) Inclui trabalh.s em exerc. de funções nos Fundos de Segurança Social.

Em 2025, os trabalhadores da Administração Central, repartem-se, principalmente, pelas áreas de: Educação, Ciência e Inovação (31,8%); Saúde (20,7%); Administração Interna (6,0%); Defesa Nacional (4,0%); Presidência do Conselho de Ministros (2,2%); Justiça (2,1%); Órgãos de Soberania e Entidades Independentes (1,7%); e Finanças (1,6%), sendo esta distribuição e ordenação de valores percentuais semelhantes à do ano anterior.

Em síntese, refira-se que a análise dos indicadores económicos e do mercado de trabalho no período de 2010 a 2025 evidencia um ciclo marcado por uma fase inicial de crise económica, uma

recuperação gradual a partir de 2014 e uma perturbação excecional em 2020, associada à pandemia, seguida de um novo processo de retoma. Após o mínimo registado em 2013, a evolução dos principais agregados económicos revela uma trajetória globalmente favorável, ainda que com ritmos diferenciados ao longo do período recente.

Em 2025, a economia portuguesa caracterizou-se por um crescimento do PIB mais moderado, após o pico observado em 2022, e por um contexto de inflação mais contido, refletindo a fase de normalização posterior ao choque inflacionista, em parte associado à guerra na Ucrânia. A estrutura produtiva manteve-se relativamente estável, com variações setoriais pouco expressivas no peso relativo do valor acrescentado bruto, confirmando o papel central do comércio, da indústria, da construção e do alojamento e restauração na economia nacional.

No plano empresarial, o tecido produtivo continua fortemente assente em micro e pequenas empresas, concentradas nos supracitados setores de atividade. Apesar da diminuição do número de empresas em 2024, a evolução de médio prazo evidencia uma recuperação consistente após a pandemia, em paralelo com o crescimento sustentado do emprego por conta de outrem, que atingiu valores máximos no período mais recente.

Por seu turno, o mercado de trabalho apresenta sinais claros de consolidação, com aumento da população ativa e empregada, redução do desemprego em 2025 e reforço do emprego público, que mantém um crescimento gradual desde 2015. Em síntese, os indicadores analisados apontam para uma fase de maior estabilidade económica e de níveis historicamente elevados de emprego, que constituem o enquadramento económico para a análise das dinâmicas laborais e da contratação coletiva desenvolvidas nos capítulos seguintes.

2.2. Normativo

2.2.1. Enquadramento geral

No ano de 2025 verificaram-se algumas alterações com incidência laboral, ainda que não tenha sido modificado, de forma significativa, o regime geral aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva estabelecido no Código do Trabalho.

O Código do Trabalho conheceu apenas uma alteração legislativa. Todavia, foram aprovados outros diplomas legais que tiveram incidência em matéria laboral.

2.2.2. Alterações legislativas nacionais com impacto laboral

A Lei n.º 32/2025, de 27 de março, introduziu uma alteração ao Código do Trabalho, prevendo a possibilidade de as trabalhadoras com endometriose ou adenomiose faltarem justificadamente até três dias consecutivos por mês, sem perda de direitos e com manutenção da retribuição.

O Decreto-Lei n.º 72/2025, de 6 de maio, reforçou as obrigações das entidades empregadoras em matéria de prevenção da exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos, completando a transposição da Diretiva (UE) 2022/431, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de março de 2022.

A Portaria n.º 321/2025/1, de 29 de setembro, procedeu à atualização das retribuições mínimas e das condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores administrativos não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva.

O Decreto-Lei n.º 127/2025, de 9 de dezembro, alterou o Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social, introduzindo ajustamentos no modelo de comunicação contributiva. Apesar de aprovado em 2025, a transição para o novo modelo de comunicação contributiva decorre entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026, sendo que, a partir de 1 de janeiro de 2027, todas as entidades empregadoras ficam obrigatoriamente abrangidas por esse novo modelo.

Em 25 de julho de 2025, o Governo apresentou o Anteprojeto de Reforma da Legislação Laboral, denominado “Trabalho XXI”, que propõe alterações estruturais ao Código do Trabalho, incluindo, *inter alia*, matérias como contratos a termo, organização do tempo de trabalho, trabalho em plataformas digitais, cessação do contrato de trabalho, teletrabalho e direitos coletivos.

2.2.3. Indicadores económicos e sociais relevantes

A remuneração mínima mensal garantida em vigor no ano de 2025 foi fixada em € 870,00, nos termos do Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro.

Por sua vez, o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para o ano de 2025 foi fixado em € 522,50, nos termos da Portaria n.º 6-B/2025/1, de 6 de janeiro, representando um aumento de 2,6 % em relação ao ano de 2024.

2.2.4. Lei do Orçamento do Estado para 2025 e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

A Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2025 (Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro) reproduz, no essencial, o regime de abertura à contratação coletiva que vinha de anos anteriores, como foi mencionado no contexto normativo. Designadamente, no art.º 22º, que versa sobre ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos públicos³, e no art.º 23º, com a epígrafe Programas específicos de mobilidade e outros instrumentos de gestão, n.º 5 e 6⁴.

Foram ainda aprovadas, à semelhança dos anos anteriores, normas de execução da LOE2025, através do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março.

Neste âmbito, cumpre salientar o artigo 132.º, relativo às valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e das entidades independentes. Este preceito estabelece que devem existir instrumentos que prevejam mecanismos de valorização dos trabalhadores, desenvolvimento de carreiras com base em critérios objetivos predefinidos de avaliação do desempenho, com diferenciação de mérito, bem como a eventual atribuição de prémios de desempenho, prevendo-se expressamente a possibilidade de criação desses mecanismos por via de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

No mesmo sentido, o artigo 133.º, n.º 7, alínea b), permite que, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, seja atribuída a título de prémio de desempenho uma quantia até ao montante equivalente à remuneração base mensal do trabalhador, ou até esse

³ Art.º 22.º: “Os regimes de ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno previstos no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, e na LTFP são aplicáveis aos trabalhadores das fundações públicas de direito público, das fundações públicas de direito privado e dos estabelecimentos públicos, salvo o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”.

⁴ Art.º 23.º: “5 — Os órgãos ou serviços apresentam um planeamento da valorização dos seus profissionais, nos termos definidos no decreto-lei de execução orçamental. 6 — Para efeitos do disposto no número anterior, ao setor empresarial do Estado aplicam-se os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental”.

montante quando o limite máximo global de encargos fixados para esse universo não seja suficiente, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, ou em IRCT.

Também o artigo 138.º, no que respeita à contratação de trabalhadores por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor público empresarial, assim como o artigo 139.º, quanto à substituição de trabalhadores em empresas do setor público empresarial, fazem referência expressa aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2.2.5. Enquadramento europeu

I. Ao nível europeu, destaca-se a importante adoção da Diretiva (UE) 2025/2450, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de novembro de 2025, que altera a Diretiva 2009/38/CE no que respeita à instituição e ao funcionamento dos conselhos de empresa europeus e ao exercício efetivo dos direitos de informação e consulta transnacionais. Esta Diretiva visa reforçar os direitos de informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional, adaptando o quadro jurídico às realidades contemporâneas do mercado laboral europeu. Verifica-se, assim, um fortalecimento desses direitos, através da clarificação e ampliação do âmbito de atuação dos representantes dos trabalhadores nas empresas com atividade transnacional no território da União Europeia, bem como o reforço dos mecanismos destinados a garantir uma informação e consulta efetivas em matérias que afetam os interesses coletivos dos trabalhadores, incluindo processos de reorganização e reestruturação transfronteiriça.

Importa mencionar igualmente o Regulamento (UE) 2025/941, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de maio de 2025, relativo às estatísticas da União Europeia sobre o mercado de trabalho nas empresas, que revoga o Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho e os Regulamentos (CE) n.ºs 453/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, visando harmonizar dados essenciais para a monitorização das condições de emprego, do crescimento salarial e da igualdade.

No que respeita ao direito à desconexão (direito a desligar), em 2025, a Comissão Europeia realizou a segunda fase de consulta aos parceiros sociais sobre o direito a desligar e o teletrabalho, a qual foi concluída em outubro de 2025. Esta segunda fase sucedeu à consulta de primeira fase realizada entre abril e junho de 2024 que terminou sem acordo.

II. No que respeita à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, salientam-se as seguintes decisões com especial relevância em matéria de contratação coletiva.

Assume particular importância a decisão proferida no processo C-19/23 – *Dinamarca contra Parlamento Europeu e Conselho (Diretiva sobre Salários Mínimos Adequados)*, de 11 de novembro de 2025, relativa à Diretiva (UE) 2022/2041, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, respeitante a salários mínimos adequados na União Europeia.

Nesta decisão, e contrariamente à opinião apresentada a 14 de janeiro de 2025 pelo Advogado-Geral Emiliou, que havia proposto a anulação da Diretiva por violação do artigo 153.º, n.º 5, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e do princípio da atribuição consagrado no artigo 5.º, n.º 2, do Tratado da União Europeia (TUE), o Tribunal de Justiça rejeitou o pedido de anulação integral apresentado pela Dinamarca.

O Tribunal considerou que a Diretiva assenta numa base jurídica adequada e que não viola os limites de competência da União Europeia, confirmando a validade do diploma, incluindo as disposições que promovem a negociação coletiva como instrumento central para a definição dos salários mínimos.

O Tribunal procedeu apenas à anulação parcial de segmentos de duas disposições específicas, relacionadas com critérios de fixação e mecanismos de indexação automática, sem afetar o núcleo essencial das normas relativas à negociação coletiva.

Através deste Acórdão, o Tribunal de Justiça da União Europeia reafirmou, de forma expressiva, a importância da negociação coletiva como instrumento fundamental para a fixação dos salários no espaço europeu.

No processo C-249/24, de 4 de setembro de 2025, *RT e ED contra Ineo Infracom*, foram submetidas ao Tribunal duas questões centrais:

- a) saber se os despedimentos efetuados em consequência da recusa dos trabalhadores em aceitar alterações contratuais propostas no âmbito de um acordo coletivo de mobilidade interna devem ser qualificados como despedimentos coletivos, nos termos da Diretiva 98/59/CE, e contabilizados para efeitos do cálculo do número total de despedimentos;

- b) saber se os procedimentos de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, realizados previamente à celebração desse acordo coletivo, podem satisfazer as exigências de consulta previstas no artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE.

O Tribunal decidiu que as rescisões dos contratos de trabalho resultantes da recusa dos trabalhadores em aceitar alterações impostas por um acordo coletivo de mobilidade interna podem constituir despedimentos coletivos e devem ser contabilizadas para esse efeito, quando tais alterações afetem elementos essenciais do contrato de trabalho ou não sejam juridicamente obrigatórias para o trabalhador.

Decidiu ainda que os procedimentos de informação e consulta realizados antes da celebração do acordo coletivo podem cumprir as exigências da Diretiva 98/59/CE, desde que assegurem uma informação completa e uma consulta efetiva dos representantes dos trabalhadores.

2.2.6. Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça

No plano da jurisprudência nacional, no ano de 2025, o Supremo Tribunal de Justiça proferiu várias decisões de especial relevância para as matérias laborais atinentes à negociação coletiva.

I. O Acórdão uniformizador de jurisprudência de 12 de março de 2025, processo n.º 8882/20.3T8LSB.L1.S1⁵, relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, decidiu, “que são nulas, por violação de norma legal imperativa, as cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho que prevejam categorias profissionais inferiores de admissão exclusivamente para trabalhadores contratados a termo”.

O Tribunal considerou que tais cláusulas violam o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 146.º do Código do Trabalho, bem como normas de Direito da União Europeia relativas à igualdade de tratamento entre trabalhadores com contrato a termo e trabalhadores com contrato sem termo. Como consequências práticas dessa nulidade, o Tribunal afirmou a integração

⁵ DR n.º 217, de 10 de novembro de 2025.

dos trabalhadores na categoria profissional correspondente desde o início do vínculo laboral, bem como o direito ao pagamento das diferenças retributivas daí decorrentes⁶.

II. O Acórdão uniformizador de jurisprudência de 10 de dezembro de 2025, processo n.º 854/23.2T8CSC.L1.S1, igualmente relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, analisou a interpretação de um Acordo de Empresa e a validade de cláusulas convencionais relativas à qualificação profissional, designadamente categorias aplicáveis a tripulantes de cabine, bem como o alcance jurídico dessa interpretação em sede de tribunal judicial.

O Supremo Tribunal de Justiça decidiu que o tribunal de instância que procede à interpretação de um acordo de empresa pode declarar a nulidade de cláusulas contrárias a normas legais imperativas, ainda que não exista um processo autónomo de anulação, e que essa nulidade pode ser conhecida oficiosamente pelo tribunal que aprecia o litígio principal.

Decidiu ainda que não se justifica o reenvio prejudicial para o Tribunal de Justiça da União Europeia relativamente à interpretação do acordo de empresa em causa ou à verificação da violação de normas imperativas nacionais, por se tratar de matéria de direito interno que não suscita dúvidas relevantes de Direito da União Europeia. O Tribunal reafirmou, igualmente, que a autonomia negocial coletiva, embora constitucionalmente protegida, não é ilimitada, encontrando limites no respeito pelos princípios fundamentais e pelas normas legais imperativas.

III. O Acórdão n.º 6/2025, processo n.º 4624/21.4T8GMR.L1.S1, de 15 de janeiro de 2025⁷, relatado pelo Conselheiro Mário Belo Morgado, incidiu sobre a nulidade de cláusula discriminatória constante de um Acordo Coletivo de Trabalho do setor bancário.

O Tribunal decidiu que a cláusula 115.^a do Acordo Coletivo de Trabalho do setor bancário, publicado no BTE n.º 29/2016, na parte em que excluía os trabalhadores oriundos do BANIF de benefícios equiparados aos restantes trabalhadores, violava os princípios do tratamento não discriminatório e da preservação de condições mais favoráveis.

⁶ No mesmo sentido vejam-se os Acórdãos deste Tribunal processo 18680/21.1T8LSB.L1.S1, processo 7670/23.0T8LSB.L1.S1, e processo 5447/23.1T8LSB.L1.S1, processo 28988/21.0T8LSB.L1.S1, todos de 10 de dezembro de 2025, relator Conselheiro José Eduardo Sapateiro, assim como o processo 7797/22.5T8LSB.L1.S1, de 14 de julho de 2025, cuja relatora foi a Conselheira Paula Leal de Carvalho e os processos 5544/22.0T8LSB.L1.S1, de 29 de janeiro de 2025, 2093/23.3T8CSC.L1.S1, de 30 de abril de 2025 e 2504/23.8T8CSC.L1.S1, de 15 de maio de 2025, cujo relator foi o Conselheiro Mário Belo Morgado. Também o Tribunal da Relação de Lisboa decidiu o mesmo no processo 2102/23.6T8CSC.L1-4, de 30 de abril de 2025, cujo relator foi o Desembargador Leopoldo Soares, assim como no Acórdão de 12 de março de 2025, processo 854/23.2T8CSC.L1-4 cuja relatora foi a Desembargadora Francisca Mendes.

⁷ DR n.º 91, 13 de maio de 2025.

A referida cláusula excluía os trabalhadores provenientes do BANIF do regime de proteção na doença previsto no Acordo Coletivo de Trabalho do setor bancário, designadamente o pagamento integral do salário durante a doença, sem limite temporal, garantido pela cláusula 95.ª do mesmo instrumento. Em consequência, esses trabalhadores ficavam apenas abrangidos pelo regime geral da Segurança Social, com atribuição de subsídio por um período máximo de 1095 dias, regime manifestamente menos favorável do que o aplicável aos restantes trabalhadores do Santander Totta.

O Supremo Tribunal de Justiça concluiu que a cláusula 115.ª criava uma desigualdade e uma discriminação injustificadas entre trabalhadores em situação comparável, violando normas legais imperativas do Código do Trabalho.

IV. O Acórdão de 26 de novembro de 2025, processo n.º 20192/23.0T8LSB.L1.S1, relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, teve por objeto a interpretação de uma convenção coletiva de trabalho quanto à forma de calcular a dedução de pensão paga pela entidade empregadora quando o trabalhador auferir uma pensão com bonificação da Segurança Social.

O Tribunal reafirmou a primazia do elemento literal na interpretação das normas convencionais, considerando que a pensão com bonificação tem a mesma natureza jurídica de uma pensão estatutária. Essa qualificação implica que a pensão bonificada constitui um “benefício” relevante para efeitos do cálculo das diferenças devidas pelo empregador sempre que a convenção coletiva assim o determine. O Tribunal concluiu que não existe enriquecimento sem causa quando a dedução efetuada pela entidade empregadora incide sobre o valor global da pensão, incluindo a bonificação, porquanto tal resultado decorre da lei e do instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

V. O Acórdão de 2 de abril de 2025, processo n.º 2567/23.6T8SNT.L1.S2, igualmente relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, decidiu que a autonomia da vontade pode integrar ou incorporar no conteúdo do contrato individual de trabalho disposições constantes de convenções coletivas de trabalho que não seriam diretamente aplicáveis ao trabalhador em causa.

VI. O Acórdão de 15 de janeiro de 2025, processo n.º 68/21.6T8STR.E1.S1, também relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, analisou o princípio do tratamento mais favorável. O Tribunal considerou válido um acordo celebrado entre as partes do contrato individual de trabalho que se afaste do regime previsto na convenção coletiva aplicável, desde que esse acordo seja mais favorável ao trabalhador. Contudo, sublinhou que a validade desse afastamento deve ser aferida

mediante a comparação concreta entre a situação resultante da aplicação da convenção coletiva e a que decorre do acordo individual celebrado.

VII. Numa questão referente à interpretação de convenção coletiva de trabalho, o STJ, num Acórdão de 12 de novembro de 2025, processo n.º 1466/23.3T8LRA.C1.S3, cujo relator foi o Conselheiro José Eduardo Sapateiro, reiterou a orientação já consolidada no sentido de que são aplicáveis à convenção coletiva, na sua parte normativa, os mesmos critérios de interpretação da lei (art. 9.º do Código Civil). Tratou-se de um Acórdão que decidiu um recurso de revista que analisava a interpretação e aplicação de cláusulas convencionais de um contrato coletivo de trabalho relativas à remuneração e compensações específicas de motoristas nacionais, considerando que não se verificavam ofensas ao princípio constitucional de salário igual para trabalho igual ou equivalente, nem enriquecimento injustificado ou exercício abusivo de direito por parte do trabalhador.

2.2.7. Jurisprudência dos Tribunais da Relação

2.2.7.1. Tribunal da Relação do Porto

No Acórdão de 16 de junho de 2025, processo n.º 1367/24.0T8VFR.P1, relatado pelo Desembargador Nélson Fernandes, foi apreciada uma questão relativa à interpretação de convenção coletiva de trabalho.

O Tribunal decidiu que, na interpretação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho, devem ser aplicados os mesmos critérios previstos para a interpretação da lei, nos termos do artigo 9.º do Código Civil. No caso concreto, o Tribunal entendeu que, exercendo a empregadora a sua atividade em regime de funcionamento contínuo, o direito ao acréscimo remuneratório de 100% nos dias feriados não implica que o feriado trabalhado corresponda a um dia de descanso compensatório autónomo.

Assim, o feriado trabalhado deve ser tratado como um dia normal de trabalho, acrescido do respetivo adicional remuneratório, já compreendido na retribuição mensal contratual, não

existindo fundamento legal ou convencional para a atribuição de um descanso compensatório adicional⁸.

2.2.7.2. Tribunal da Relação de Lisboa

I. No Acórdão de 30 de junho de 2025, processo n.º 19966/22.3T8LSB.L1-4, relatado pela Desembargadora Paula Santos, o Tribunal analisou a aplicabilidade de uma convenção coletiva de trabalho à relação laboral, designadamente as condições em que uma CCT é vinculativa para trabalhadores não filiados nas entidades outorgantes e a possibilidade de escolha da convenção coletiva aplicável pelo trabalhador.

O Tribunal decidiu que a aplicação de uma convenção coletiva de trabalho depende de critérios objetivos, nomeadamente a filiação sindical e o respetivo âmbito de aplicação, podendo a convenção ser estendida a trabalhadores não filiados por acordo individual ou por portaria de extensão. Ficou ainda estabelecido que o ónus da prova da aplicabilidade da convenção coletiva recai sobre quem invoca esse direito, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.

II. No Acórdão de 30 de abril de 2025, processo n.º 18403/23.0T8LSB.L1-4, relatado pela Desembargadora Paula Pott, foi analisada a questão de saber se cláusulas de um acordo de empresa entretanto caducado continuam a produzir efeitos individuais relativamente a direitos adquiridos ou em formação.

O Tribunal apreciou igualmente a natureza jurídica do prémio de antiguidade e do complemento de reforma, bem como os efeitos da sucessão de acordos de empresa, considerando que o Acordo de Empresa de 2003 foi substituído pelo Acordo de Empresa de 2021. O Tribunal concluiu que os direitos retributivos e complementares cessam, em regra, com a caducidade do instrumento normativo que os criou, salvo demonstração de direito adquirido inalterável ou existência de regimes transitórios específicos.

A interpretação do regime transitório previsto no Acordo de Empresa de 2021 e o ónus da prova quanto ao preenchimento dos requisitos adicionais para a atribuição do prémio de antiguidade

⁸ No mesmo sentido veja-se o Acórdão deste mesmo tribunal de 12 de maio de 2025, processo n.º 3702/ 23.0T8VNG.P1, relator Desembargador Nélson Fernandes.

foram considerados determinantes para a decisão quanto à subsistência desses direitos no caso concreto.

III. No Acórdão de 26 de fevereiro de 2025, processo n.º 3742/23.9T8CSC.L1-4, relatado pela Desembargadora Maria José Costa Pinto, o Tribunal apreciou a inclusão de prestações remuneratórias associadas ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno, pagas com carácter regular e periódico, no cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, à luz do Acordo de Empresa aplicável e do Código do Trabalho.

O Tribunal entendeu que, não densificando o instrumento de regulamentação coletiva a composição da retribuição de férias, se aplica o regime legal supletivo, devendo esta refletir o que o trabalhador auferiria se estivesse em serviço efetivo. Assim, considerou que as médias das prestações por trabalho suplementar e noturno, quando pagas com regularidade ao longo do ano, designadamente em pelo menos onze meses, integram a retribuição de férias e o subsídio de férias.

Em sentido diverso, relativamente ao subsídio de Natal, o Tribunal qualificou-o como prestação complementar e concluiu que, na ausência de cláusula convencional clara que afaste o regime legal, a sua base de cálculo se limita à retribuição base e às diuturnidades, nos termos do artigo 262.º do Código do Trabalho. A cláusula que previa o subsídio de Natal como correspondente a “um mês de retribuição” não foi considerada suficiente para abranger suplementos por trabalho suplementar ou noturno.

2.2.7.3. Tribunal da Relação de Coimbra

No Acórdão de 30 de maio de 2025, processo n.º 4290/23.2T8LRA.C1, relatado pela Desembargadora Paula Maria Roberto, foi apreciada a aplicabilidade de convenções coletivas de trabalho no âmbito do setor do transporte rodoviário de mercadorias.

O Tribunal decidiu que as portarias de extensão, por si só, não são suficientes para vincular empregadores não signatários, considerando que a aplicação de uma convenção coletiva por via de portaria de extensão a um empregador filiado noutra associação patronal colide com princípios fundamentais como a autonomia privada e coletiva, a liberdade de iniciativa económica e a liberdade de contratação e negociação coletiva.

O Tribunal entendeu que a mera referência constante do artigo 514.º, n.º 1, do Código do Trabalho não é suficiente para afastar esses princípios, concluindo que as portarias de extensão

deixam de produzir efeitos vinculativos relativamente à relação laboral a partir do momento em que a entidade empregadora adere a associações patronais não subscritoras da convenção coletiva inicialmente aplicável.

Por esse motivo, o Tribunal considerou que não é juridicamente sustentável estender automaticamente uma convenção coletiva de trabalho a um empregador que não seja membro da associação patronal signatária, mesmo existindo portaria de extensão publicada em Diário da República.

2.2.7.4. Tribunal da Relação de Guimarães

I. No Acórdão de 20 de novembro de 2025, processo n.º 6758/22.9T8BRG.G1, relatado pelo Desembargador Francisco Sousa Pereira, foi apreciada a determinação da portaria de extensão aplicável a um contrato de trabalho de motorista, num contexto de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, reportados a diferentes convenções coletivas.

O Tribunal decidiu que o regime do artigo 481.º do Código do Trabalho, relativo à prevalência de convenções negociais verticais, não é aplicável às portarias de extensão, por estas constituírem instrumentos de natureza heterónoma. Em situação de concorrência entre portarias de extensão, o Tribunal aplicou o critério previsto no artigo 483.º, n.º 2, do Código do Trabalho, fixando que a expressão “instrumento de publicação mais recente” deve ser aferida com referência aos instrumentos em vigor à data da celebração do contrato de trabalho, e não por aplicação sucessiva das portarias publicadas durante a execução do contrato, em nome da estabilidade do regime coletivo aplicável.

II. No Acórdão de 4 de novembro de 2025, processo n.º 1709/23.6T8VRL.G1, relatado pela Desembargadora Maria Leonor Barroso, foi analisado um litígio laboral em que se discutia a relevância jurídica de práticas reiteradas do empregador, qualificadas como usos laborais, e a sua articulação com a remissão para uma convenção coletiva de trabalho entretanto cessada.

O Tribunal entendeu que os usos laborais, enquanto práticas constantes e uniformes, podem integrar o conteúdo do contrato de trabalho, mas não possuem força normativa equiparável à de uma convenção coletiva de trabalho, nem podem substituir os mecanismos legais de aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva. A mera remissão prática ou reiterada para cláusulas de

uma convenção coletiva não equivale à sua incorporação automática e definitiva no contrato individual de trabalho.

Quanto à cessação ou revogação da convenção coletiva, o Tribunal afirmou que esta impede a sua aplicação futura enquanto fonte normativa autónoma, subsistindo apenas os efeitos já produzidos durante a sua vigência, nos limites legalmente admissíveis, não existindo um direito adquirido à manutenção indefinida de um regime coletivo extinto com base em usos ou práticas anteriores.

2.2.7.5. Tribunal da Relação de Évora

No Acórdão de 25 de junho de 2025, processo n.º 2414/23.9T8PTM.E1, relatado pela Desembargadora Emília Ramos Costa, foi apreciada a questão de saber se o tratamento e a remuneração de trabalhadoras que não se encontravam sindicalizadas durante a maior parte do período em causa violava o princípio constitucional e legal da igualdade de retribuição por trabalho igual, independentemente da filiação sindical ou do regime contratual celebrado.

O Tribunal decidiu que o princípio “trabalho igual, salário igual” incide sobre a paridade de funções quanto à sua natureza, quantidade e qualidade, não podendo ser afastado pela mera diferença de contrato ou de filiação sindical. Assim, concluiu que a filiação sindical não constitui fundamento legítimo para discriminações retributivas quando esteja demonstrada a igualdade do trabalho efetivamente prestado⁹.

⁹ No mesmo sentido veja-se o Acórdão deste Tribunal de 8 de maio de 2025, processo n.º 3477/23.2T8PTM.E1, relatora Desembargadora Paula do Paço.

3. Evolução da negociação coletiva, 2010 a 2025

3.1. Dados nacionais sobre a contratação coletiva em 2025 e a evolução desde 2010

I. Apresenta-se neste capítulo a evolução, desde 2010, do universo de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) publicados anualmente no Boletim do Trabalho e Emprego e nos jornais oficiais das Regiões Autónomas¹⁰.

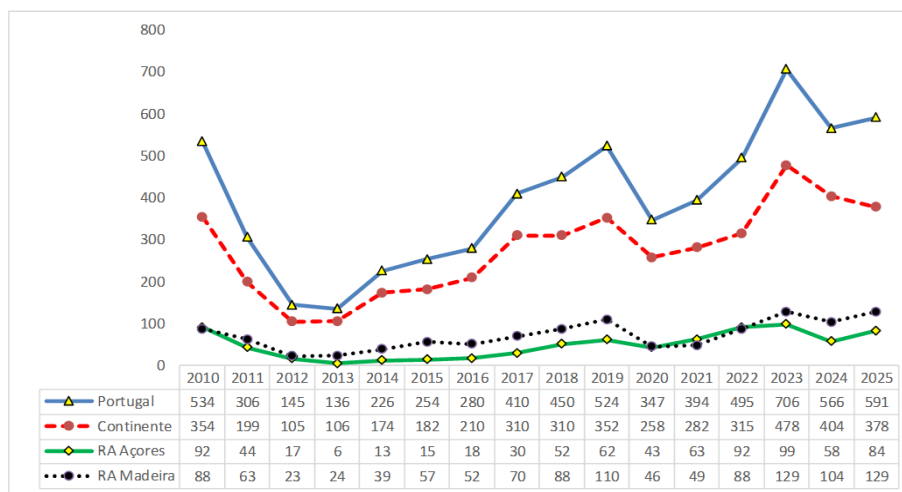
Em 2025, registou-se um aumento do número total de IRCT, que passou de 566, em 2024, para 591. Para esta evolução contribuíram os acréscimos observados na Região Autónoma dos Açores, onde o número de IRCT aumentou de 58 para 84, e na Região Autónoma da Madeira, onde passou de 104 para 129, apesar da diminuição verificada no Continente, de 404 para 378.

Em 2025, os IRCT publicados nas Regiões Autónomas representaram mais de um terço do total nacional, com 14% na Região Autónoma dos Açores e 22% na Região Autónoma da Madeira. Este peso aumentou face a 2024, ano em que aquelas proporções se situavam em 10% e 18%, respetivamente. Em contrapartida, e correspondentemente, o peso relativo dos IRCT publicados no Continente diminuiu de 70% para 64% do total nacional. Esta evolução pode ser observada na

Figura 11.

¹⁰ Cf. art.º 472.º do CT.

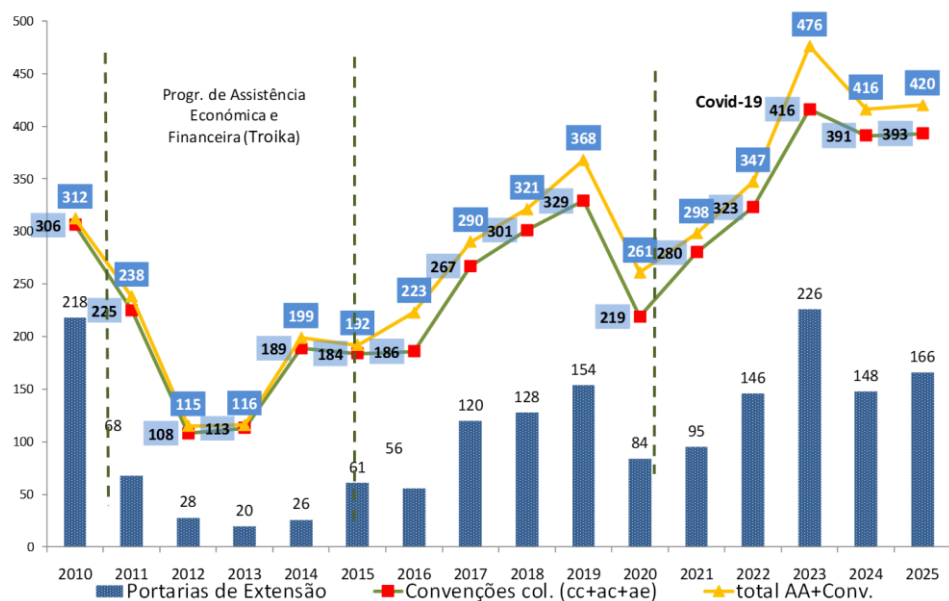
Figura 11 - IRCT publicados por NUTS, entre 2010 e 2025



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

A Figura 12 apresenta uma visão geral dos IRCT negociais publicados anualmente entre 2010 e 2025 — convenções coletivas e acordos de adesão — e das portarias de extensão¹¹.

Figura 12 - Número de IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), em Portugal, 2010 a 2025



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

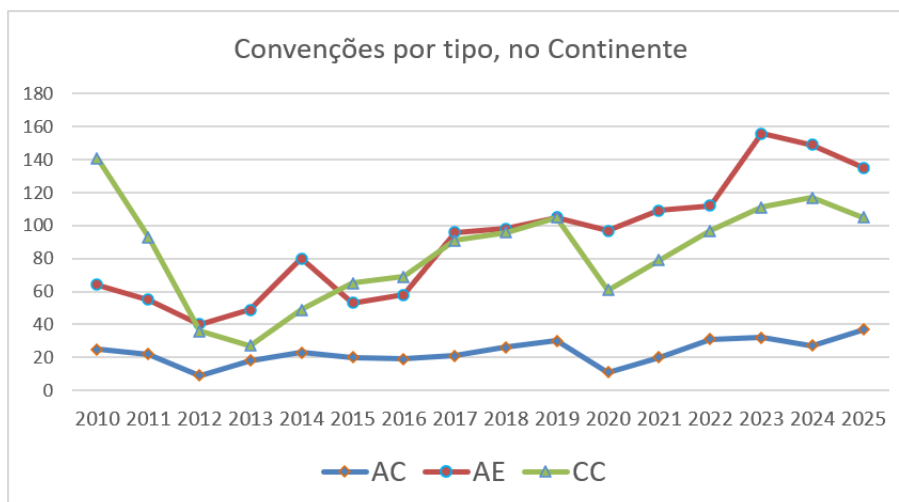
¹¹ Neste gráfico não são consideradas a PCT e decisões arbitrais, atendendo à sua diminuta expressão.

A evolução dos IRCT negociais e das portarias de extensão ao longo da série revela um comportamento oscilante, bem como uma quebra da contratação coletiva em dois momentos distintos: durante o programa de assistência económica e financeira, entre 2011 e 2014, e no contexto da pandemia de COVID-19, entre 2020 e 2021. Em 2022, os valores aproximaram-se dos registados no ano pré-pandemia (2019), tendo continuado a subir em 2023 e recuado em 2024, no total de convenções coletivas, acordos de adesão (AA) e portarias de extensão (PE).

No que respeita a 2025, registaram-se ligeiros aumentos no número de acordos de adesão, de 25 para 27, e no de convenções coletivas, de 391 para 393. As portarias de extensão foram, contudo, a categoria que apresentou a variação mais expressiva face ao ano anterior, passando de 148 para 166.

II. As figuras seguintes apresentam a evolução do número total de convenções coletivas por tipo nas três NUTS, entre 2010 e 2025, evidenciando dinâmicas diferenciadas em cada uma delas.

Figura 13 - Evolução do n.º de convenções coletivas, por tipo, no Continente, 2010 a 2025

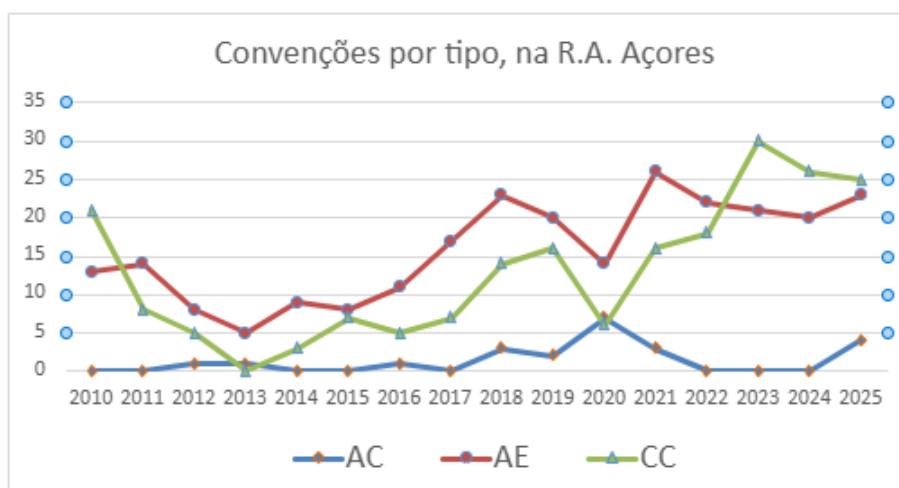


Fontes: CRL, www.crlaborais.pt; DGERT, <http://www.dgert.gov.pt>

No Continente, a distribuição das convenções coletivas por tipo evidencia, desde 2013, uma predominância dos acordos de empresa (AE), posição que, até 2019, foi sendo alternada ou partilhada com os contratos coletivos (CC). A partir de 2020, porém, essa prevalência dos AE tornou-se estável, atingindo o seu ponto mais elevado em 2023 e recuando em 2024. Os CC registaram igualmente uma quebra em 2020, seguindo-se uma trajetória de recuperação até 2024, embora

sem ultrapassar, nesse período, os níveis observados nos AE. Os acordos coletivos (AC) mantiveram, ao longo de toda a série, uma expressão residual. Em 2025, o número de AC aumentou, mas não foi acompanhado pelos AE nem pelos CC, ambos em diminuição, o que se traduziu num decréscimo global do número de convenções coletivas publicadas no Continente.

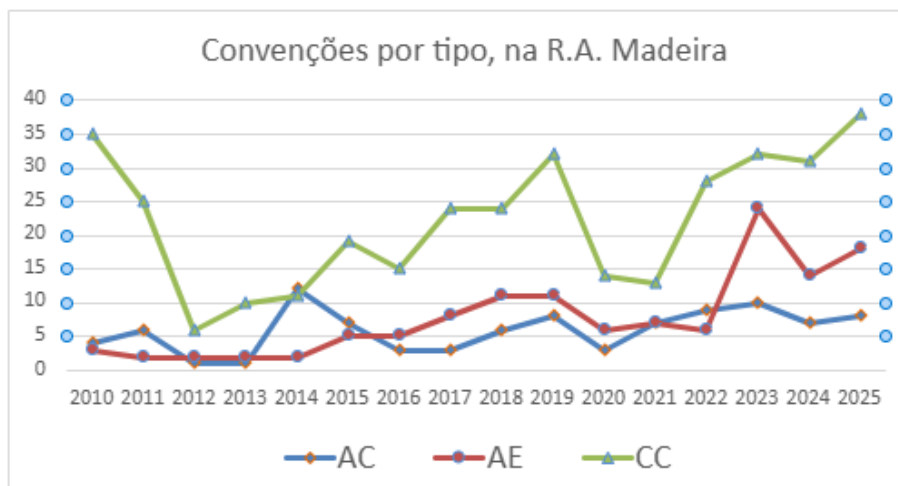
Figura 14 - Evolução do n.º de convenções coletivas, por tipo e na R. A. Açores, 2010 a 2025



Fonte: DRQPE, <https://oefp.azores.gov.pt>.

Na Região Autónoma dos Açores, a evolução das convenções coletivas por tipo evidencia, em 2025, uma inflexão na trajetória recente dos acordos de empresa (AE), cujo número aumentou e se aproximou do valor dos contratos coletivos (CC). Estes últimos mantiveram a tendência decrescente observada desde 2023. A alteração mais significativa verificou-se, contudo, nos acordos coletivos (AC), com quatro registos em 2025, quando esta modalidade vinha assumindo uma expressão residual ao longo da série e estava ausente desde 2022. Com este resultado, 2025 corresponde ao segundo valor mais elevado do período em análise para os AC, apenas ultrapassado pelo registado em 2020, com sete casos.

Figura 15 - Evolução do n.º de convenções coletivas, por tipo e na R. A. Madeira, 2010 a 2025



Fonte: DRTAI, <https://www.madeira.gov.pt/drtai/>

Na Região Autónoma da Madeira, a evolução das convenções coletivas por tipo evidencia a predominância dos contratos coletivos (CC), expressão mais marcante da negociação setorial nesta região. Após os aumentos assinaláveis registados em 2019 e 2022, os CC voltaram a crescer em 2023 e mantiveram a sua relevância em 2025, passando de 31 para 38. Os acordos de empresa (AE), embora em níveis inferiores, registaram um aumento expressivo em 2023, seguido de uma quebra em 2024 e de nova subida em 2025, de 14 para 18. Os acordos coletivos (AC) conservaram uma expressão mais reduzida ao longo da série, ainda que com aumento em 2025, de 7 para 8. Em conjunto, estas variações traduziram-se num acréscimo global do número de convenções coletivas publicadas na Região Autónoma da Madeira em 2025.

III. Por fim, num outro plano de análise, de acordo com a informação recolhida sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ao serviço nos estabelecimentos referenciados no Relatório Único/ Quadros de Pessoal (2010 a 2024) em Portugal¹², em 2024, existiam 2.651.760 TCO abrangidos pelas 1.198 convenções registadas. São também reportadas 25 portarias de condições de trabalho, abrangendo 245.516 TCO. Desde 2020, o número de trabalhadores potencialmente

¹² Os dados apresentados relativamente à região Autónoma dos Açores correspondem a 2023, uma vez que, à data de elaboração deste relatório, ainda não está disponível o Relatório Único referente a 2024.

abrangidos aumentou sem interrupção. Por sua vez, o número de IRCT evolui de modo semelhante ao número de TCO, conforme quadro seguinte.

Figura 16 - Convenções coletivas, PCT e TCO ao serviço nos estabelecimentos referenciados no R.U. – Quadros de Pessoal, por NUTS (2010 a 2024)

NUTS	* Conv., PCT e TCO	TCO em milhares														
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Portugal	Conv.	751	734	908	1.019	1.012	1.032	1.058	1.036	1.054	1.119	1.114	1.144	1.119	1.178	1.198
	TCO em Conv.	2.319,8	2.257,8	2.043,3	2.015,3	2.062,4	2.117,5	2.174,5	2.254,0	2.359,4	2.367,1	2.308,5	2.334,2	2.492,8	2.615,8	2.651,8
Continente	Conv.	458	447	598	671	668	690	712	685	689	732	726	742	718	775	793
	TCO em Conv.	2.220,1	2.161,1	1.955,4	1.930,4	1.979,2	2.032,9	2.092,6	2.168,3	2.269,6	2.274,7	2.223,2	2.240,3	2.389,9	2.502,9	2.533,6
R.A. Açores	Conv.	178	172	173	204	203	200	205	209	220	235	227	237	240	238	238
	TCO em Conv.	46,1	44,3	41,0	39,8	37,2	37,5	39,2	40,9	43,6	45,4	39,9	41,5	42,7	48,0	48,0
R.A. Madeira	Conv.	115	115	137	144	141	142	141	142	145	152	161	165	161	165	167
	TCO em Conv.	53,7	52,4	47,0	45,0	46,0	47,2	42,7	44,8	46,3	47,0	45,4	52,4	60,3	64,9	70,1
Portugal	PCT /PRT	23	22	23	22	22	25	25	25	26	26	24	24	24	25	25
	TCO em PCT /PRT	173,6	174,5	188,3	196,3	207,4	213,7	228,1	236,0	220,4	228,0	229,1	222,0	233,9	243,1	245,5
Continente	PCT /PRT	15	14	14	16	14	14	15	14	15	15	15	15	15	15	15
	TCO em PCT /PRT	172,2	173,1	186,9	194,8	205,9	212,2	219,7	226,8	211,5	219,3	221,6	214,4	232,1	241,2	243,6
R.A. Açores	PCT /PRT	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6
	TCO em PCT /PRT	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6
R.A. Madeira	PCT /PRT	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
	TCO em PCT /PRT	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	7,2	7,9	7,6	7,4	6,0	6,0	0,3	0,3	0,3

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

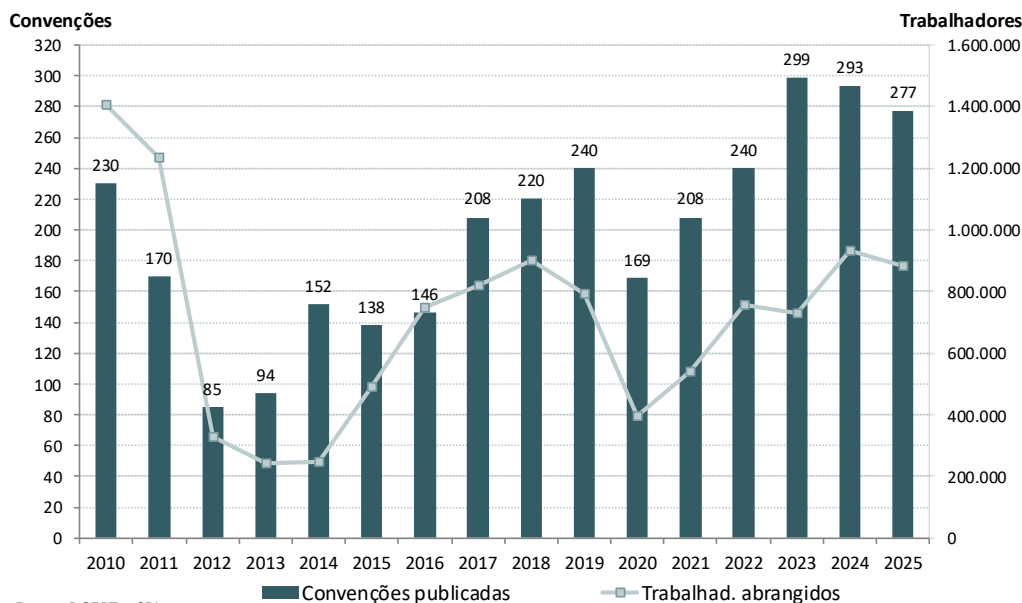
Valores do RU de 2023

3.2. Cobertura das convenções coletivas

Como habitualmente, a informação tratada a partir deste capítulo reporta-se ao Continente.

O quadro abaixo apresenta o número de convenções publicadas e os trabalhadores potencialmente abrangidos.

Figura 17 - Número de convenções publicadas e de trabalhadores potencialmente abrangidos, 2010 a 2025, no Continente



Fonte: CRL e DGERT

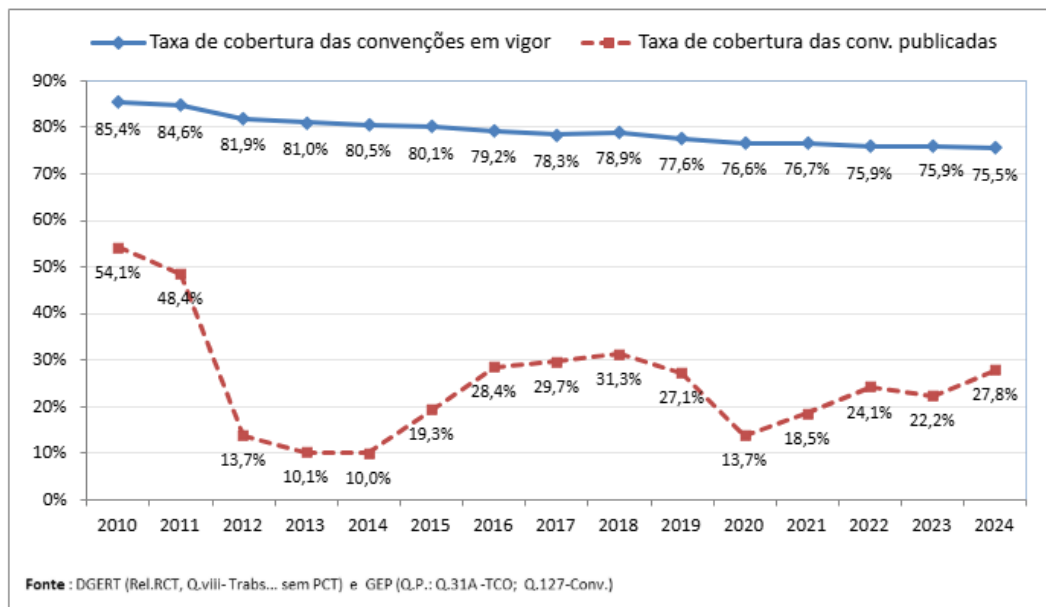
Na perspetiva da cobertura das convenções coletivas, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos apresenta oscilações ao longo da série: cresce entre 2014 e 2018, inverte a tendência em 2019, volta a subir em 2021 e desce em 2023. Em 2024, regista-se nova subida, apesar de o número de convenções publicadas ser inferior ao do ano anterior.

Após a subida observada em 2024, associada ao reforço da negociação de âmbito setorial, em 2025 regista-se uma inversão desse movimento, traduzida na diminuição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos, em linha com a redução do número total de convenções publicadas.

A Figura 18 ilustra a evolução da taxa de cobertura anual das convenções em vigor e das convenções publicadas, no período de 2010 a 2024. No que respeita à cobertura das convenções em vigor, observa-se uma tendência global de decréscimo desde 2010. Em 2022 e 2023 não sofreu alterações, e de 2023 para 2024, a taxa de cobertura desceu quatro décimas.

No entanto, o número de TCO abrangidos por convenções em vigor aumentou de 1.979.197, em 2014, para 2.533.601, em 2024, o que corresponde a mais 554.404 trabalhadores e a um crescimento de 28%.

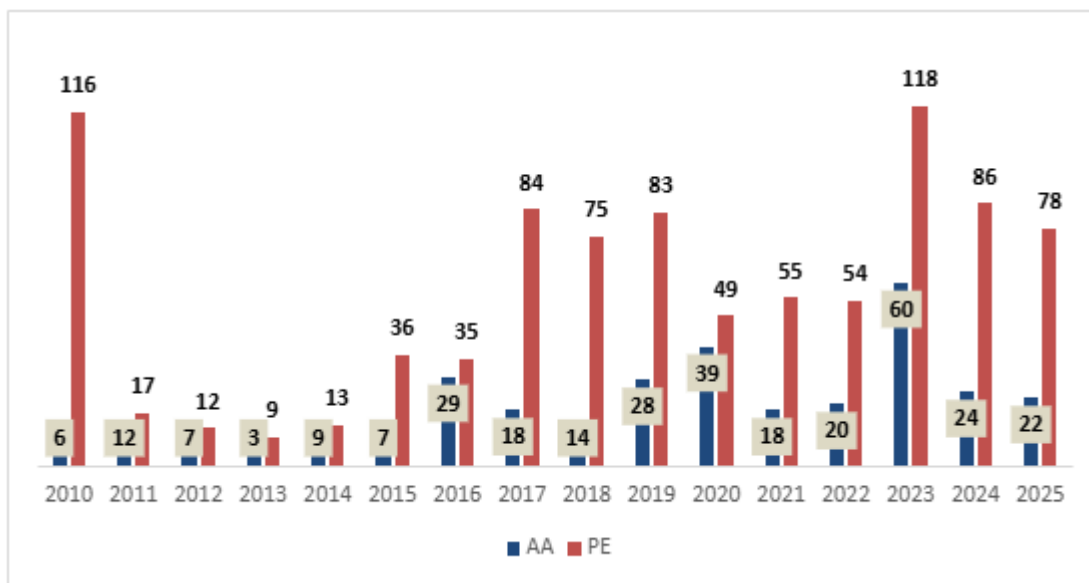
**Figura 18 - Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2024),
Continente**



3.3. Alargamento do âmbito de aplicação das convenções

I. O alargamento do âmbito pessoal de aplicação das convenções publicadas, por via de acordos de adesão (AA) e de portarias de extensão (PE), mantém um comportamento oscilante ao longo do período em análise. Entre 2016 e 2023, os AA ganham expressão em alguns anos, destacando-se 2016, 2020 e 2023; em 2024 registam-se 22 e, em 2025, 24. As PE continuam, porém, a constituir o principal instrumento de alargamento, salientando-se os valores de 2010, 2023 e 2024. Em 2024 e 2025, diminuiu o número de AA e de PE face aos anos anteriores. Em 2025, as PE, passam de 86 para 76, e os AA de 24 para 22. A Figura 19 ilustra esta evolução.

Figura 19 - Evolução do número de AA e PE publicados entre 2010 e 2025, no Continente



Fonte: CRL e DGERT

Esta figura inclui duas alterações a portarias de extensão¹³.

3.3.1. Acordos de adesão

O acordo de adesão encontra-se previsto no artigo 504.º do Código do Trabalho, permitindo a adesão a convenção coletiva ou a decisão arbitral em vigor.

Em 2025, foram celebrados 22 acordos de adesão (AA), o que representa uma diminuição face ao ano anterior.

Da análise do conjunto dos acordos de adesão publicados em 2025, destacam-se os seguintes aspetos:

- A maioria dos acordos de adesão (15) reporta-se a convenções publicadas em 2024, incluindo os com última alteração datada desse ano; três reportam-se a convenções publicadas em 2023 e quatro a convenções publicadas em 2025;

¹³ Alteração da Portaria de Extensão n.º 259/2022, de 27 de outubro, publicada no BTE 35/2025, de 22 de setembro que determina a extensão do CC CNIS/FEPCEs, publicado nos BTE 41/2019, BTE 2/2021 e BTE 39/2021. Alteração da Portaria de Extensão n.º 260/2022, de 27 de outubro, publicada no BTE 35/2025, de 22 de setembro que determina a extensão do CC CNIS/FNSTFPS, publicado nos BTE 1/2020, BTE 1/2021 e BTE 44/2021.

- Dos 22 acordos celebrados, dez incidem sobre acordos de empresa, seis sobre acordos coletivos e seis sobre contratos coletivos;
- A iniciativa da adesão partiu da parte sindical em dois casos, sendo de iniciativa mista nos 20 restantes;
- Os acordos de adesão celebrados abrangem potencialmente 302.053 trabalhadores. O mais expressivo, em número de trabalhadores abrangidos, foi o acordo de adesão celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros (SITCES), que envolve 228 empregadores e 150 mil trabalhadores.

Figura 20 - Acordos de adesão publicados por tipo de convenção objeto de extensão

ACORDOS DE ADESÃO PUBLICADOS, 2025		2024	2023
Total de convenções publicadas:		293	299
Tipo de convenção objeto de adesão	Total	Total	Total
Acordo Coletivo	6	13	53
Acordo de Empresa	10	9	7
Contrato Coletivo	6	2	0
Total	22	24	60

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

3.3.2. Portarias de extensão

O Código do Trabalho define os termos em que uma convenção coletiva ou decisão arbitral podem ser estendidas por portaria¹⁴. Por sua vez, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, define os critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

A Figura 21 apresenta o tipo de convenção estendida por portaria de extensão no ano de 2025, comparando os dados com os dos dois últimos anos.

¹⁴ Art.ºs 514.º a 516.º, que constituem o capítulo V – Portaria de extensão, inserido no subtítulo II – Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, do título III – direito coletivo, do CT.

Figura 21 - Fundamento da extensão, por tipo de convenção

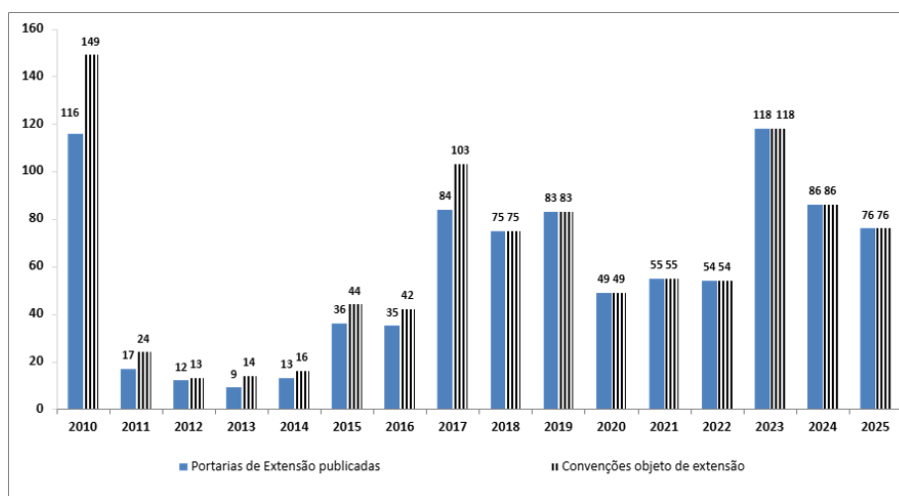
Tipo de Convenção estendida por Portaria de Extensão, 2025 (de acordo com a RCM n.º 82/2017)		2024	2023 RCM N.º 82/2017
Acordo Coletivo	5	10	7
Acordo de Empresa	4	8	4
Contrato Coletivo	67	68	107
Total	76	86	118

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

Acentua-se, face ao ano anterior, o predomínio de extensão de convenções de âmbito setorial, sendo residual a extensão de acordos coletivos e acordos de empresa.

Sublinha-se que foram publicadas também duas alterações a portarias de extensão, que não se contabilizam nestes quadros¹⁵.

Figura 22 - Portarias de extensão publicadas e n.º de convenções objeto de extensão (2010 a 2025)



Fonte: DGERT e CRL

¹⁵ Alteração da Portaria de Extensão n.º 259/2022, de 27 de outubro, publicada no BTE 35/2025, de 22 de setembro que determina a extensão do CC CNIS/FEPCEs, publicado nos BTE 41/2019, BTE 2/2021 e BTE 39/2021. Alteração da Portaria de Extensão n.º 260/2022, de 27 de outubro, publicada no BTE 35/2025, de 22 de setembro que determina a extensão do CC CNIS/FNSTFPS, publicado nos BTE 1/2020, BTE 1/2021 e BTE 44/2021.

Figura 23 - Distribuição das Portarias de Extensão, por CAE, em 2025

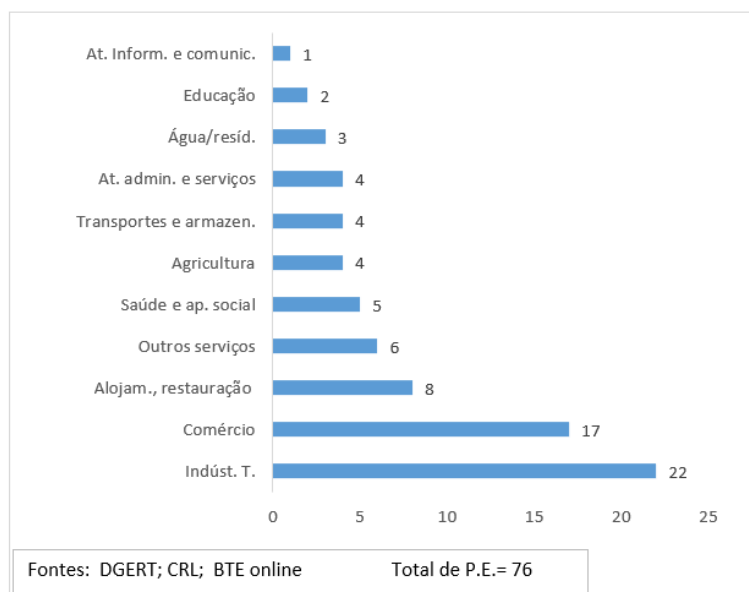


Figura 24 - Pedidos de extensão (incluindo indeferimentos), oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão (2010 a 2025)

Pedidos de extensão, oposições, PE publicadas e convenções objeto de extensão																
Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pedidos de extensão (inclui indeferimentos) (*)	122	82	30	16	31	55	60	76	71	97	55	76	97	112	105	91
Oposições à extensão (**)	84	3	0	7	4	10	27	52	25	43	21	14	16	36	17	25
Port. Extensão publicadas	116	17	12	9	13	36	35	84	75	83	49	55	54	118	86	78
Convenções objeto de extensão	149	24	13	14	16	44	42	103	75	83	49	55	54	118	86	78

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

Notas: Critério de contagem de PE e oposições é "a publicação em BTE" (não "a pub. em DRE"). Desde 2018, cada procedimento de extensão passou a corresponder a uma única conv. coletiva, pelo que, o nº de convenções objeto de extensão passou a ser igual ao nº de PE publicadas em BTE.

Em 2025: 91 pedidos de ext. (1 indeferimento); 78 PE que correspondem a 76 PE e 2 alterações a PE, como atrás referido.

Na Figura 25, analisa-se o universo de portarias de extensão publicado em BTE, em 2025, segundo os dois parâmetros de análise já conhecidos dos relatórios anteriores:

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

Quanto ao primeiro parâmetro, no conjunto das PE emitidas, verificou-se um intervalo médio entre a publicação da convenção/publicação da PE de 7,3 meses¹⁶; já o intervalo médio entre o início da eficácia da tabela salarial da convenção e o momento da aplicação da tabela salarial por via da portaria de extensão é de 4,5 meses¹⁷.

Figura 25 - Intervalo temporal entre: publicação da convenção e da PE; produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE (2025)

Intervalo temporal entre: Publicação da convenção e da PE; e Produção de efeitos da tabela salarial da convenção e da PE																					
2025																					
Nº de meses :		-2	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	18	19	Total (de PE)
Nº de P.E.	CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱ⁾	0	2	0	0	0	7	6	8	8	5	18	8	7	2	1	1	1	1	1	76
	TABELA SALARIAL: CONVENÇÃO / PE ⁽ⁱⁱ⁾	1	0	13	7	4	10	6	4	7	9	2	6	3	1	2	1	0	0	0	76

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

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

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

Nota: Não estão contempladas duas alterações a portarias publicadas em 2025, pois não contém dados necessários para esta figura

3.3.3. Portarias de condições de trabalho

A emissão de portarias de condições de trabalho (PCT) tem sido muito limitada. Nos últimos anos, apenas foi publicada a PCT aplicável aos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica. Em 2025, foi publicada uma PCT que procede à revisão parcial da portaria em vigor¹⁸, atualizando as condições mínimas de trabalho em matéria remuneratória, designadamente o subsídio de refeição, as diuturnidades e a tabela salarial.

¹⁶ Este intervalo médio foi de 5,7 meses em 2024, 5,1 meses em 2023; 5,4 meses em 2022; 6,2 meses em 2021; 2,5 meses em 2020; 2 meses em 2019 e 2,4 meses em 2018.

¹⁷ Tem-se registado oscilação nesse intervalo: 2024/4,6 meses; 2023/5 meses; 2022/5,3 meses; 2021/6,6 meses; 2020/6,4 meses; 2019/4,9 meses; 2018/6,7 meses; 2016/10 meses.

¹⁸ Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho.

Figura 26 - PCT publicadas entre 2010 e 2025

Portarias de Condições de Trabalho publicadas e número de trabalhadores abrangidos																
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nº de PCT *	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Nº Trabalhadores abrangidos	78 884	0	71 872	0	0	78 498	0	0	93 657	90 844	90 844	95 375	96 940	93 897	104 250	107 466

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

3.4. Cessação da vigência das convenções

I. Há duas formas de cessação das convenções coletivas previstas pelo Código do Trabalho: a revogação por acordo das partes e a caducidade (cf. art.º 502, n.º 1).

No ano de 2025, no BTE, não houve publicação de qualquer aviso de caducidade e foram publicados quatro acordos de revogação. A Figura 27 apresenta as ocorrências dos últimos quinze anos.

Figura 27 - Cessação da vigência das convenções (2010-2025)

CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES (2010-2025)																	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Pedidos de publicação de aviso para cessação de vigência das convenções																	
Deferidos	2	1	0	4	0	7	3	0	0	2	6	0	0	0	1	0	26
Indeferidos	1	3	2	1	1	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	13
Extintos*	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	2	0	0	0	0	9
Acordos de revogação publicados (2010-2025)																	
Ac. de revogação	0	0	0	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	2	1	4	19

Fonte: DGERT

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

II. No que respeita aos avisos de caducidade, de que não houve registo de publicação em BTE no ano de 2025, há que notar o seguinte.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) tem vindo a considerar que a caducidade da convenção coletiva ocorre independentemente da publicação de aviso. Este entendimento jurisprudencial foi acolhido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao determinar que, decorrido o período de sobrevigência (art.º 501, n.ºs 3, 5 e 6), a caducidade produz efeitos no dia seguinte à publicação do aviso de cessação da vigência ou decorridos 90 dias após a comunicação à contraparte e à DGERT que o processo negocial terminou sem acordo, devendo a entidade

empregadora publicitar esse facto em local apropriado da empresa e informar a DGERT da data dessa publicação (art.º 501, 6, em conjugação com os art.ºs 480.º e 502.º do CT)¹⁹.

Tendo a publicação em BTE deixado de ser requisito para a caducidade das convenções, o facto de não ter existido nenhuma, possivelmente não ilustra a realidade.

III. Já no que toca a acordos de revogação, em 2025 foram publicados quatro²⁰. A Figura 28 apresenta as ocorrências nos últimos quinze anos.

Figura 28 - Convenções objeto de revogação (2010 a 2025)

Setores abrangidos por convenções objeto de acordos de revogação (2010 a 2025)		Acordos de Revogação	Novas Convenções após publicação de Ac. Revog.
Setor de Atividade (CAE, rev.4)			
C	Indústrias Transformadoras	3	1
H	Transportes e armazenagem	7	3
L	Atividades financeiras e de seguros	6	2
Q	Educação	2	2
S	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	1	1
Totais		19	9

Fonte: BTE / CRL / DGERT | <https://www.crlaborais.pt> . Nota: Dados acumulados desde 2010.

3.5. Remunerações convencionais e variações salariais

I. A matéria retributiva continua a integrar o clausulado da larga maioria das convenções coletivas, incluindo os instrumentos objeto de revisão parcial.

¹⁹ Cf. RNC 2024, p. 51.

²⁰ Publicados em BTE 16/2025 relativos à mesma entidade (Montepio Investimento, SA) e: a) FEBASE ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro; b) SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal; c) Sindicato Independente da Banca ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca – FSIB; d) Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB.

A evolução das tabelas salariais dos IRCT²¹ é objeto de acompanhamento sistemático nos relatórios da DGERT²²; por conseguinte, os apuramentos apresentados neste ponto assentam nos dados aí recolhidos e tratados.

O período médio de eficácia das tabelas salariais anteriores a 2025 foi de 16,7 meses, o que evidencia que, em média, as tabelas agora revistas apresentavam uma desatualização superior a um ano. Ainda assim, este valor representa uma redução face ao ano anterior, em que o período médio de eficácia se situou em 21,6 meses. A análise do período de eficácia das convenções é desenvolvida, em termos mais amplos, no capítulo respeitante ao *âmbito temporal de aplicação* (ver *infra* 4.5.34.5.3).

O gráfico seguinte apresenta, em colunas, a evolução anual do número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais constantes de convenções coletivas publicadas em cada ano, ascendendo esse universo a 962.054 trabalhadores em 2025.

Para este efeito, consideram-se apenas as convenções que regulam matéria remuneratória, com exclusão das primeiras convenções, uma vez que, nestes casos, não existem tabelas salariais anteriores que permitam calcular a variação intertabelas. As linhas representam a variação salarial intertabelas, nominal e deflacionada²³. O apuramento assenta no cálculo da variação média ponderada intertabelas anualizada, sendo a taxa de inflação verificada durante o período de eficácia das convenções utilizada para deflacionar o valor nominal e determinar a variação real, permitindo assim aferir em que medida as tabelas salariais consagram efetivas melhorias remuneratórias²⁴.

²¹ Nestes relatórios analisam-se os IRCT publicados que contêm valores de retribuições convencionais mínimas: CC, AC, AE, decisões arbitrais (DA) e portarias de condições de trabalho (PCT).

²² Cf. DGERT, *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada* em cada ano, em <http://dgert.gov.pt>.

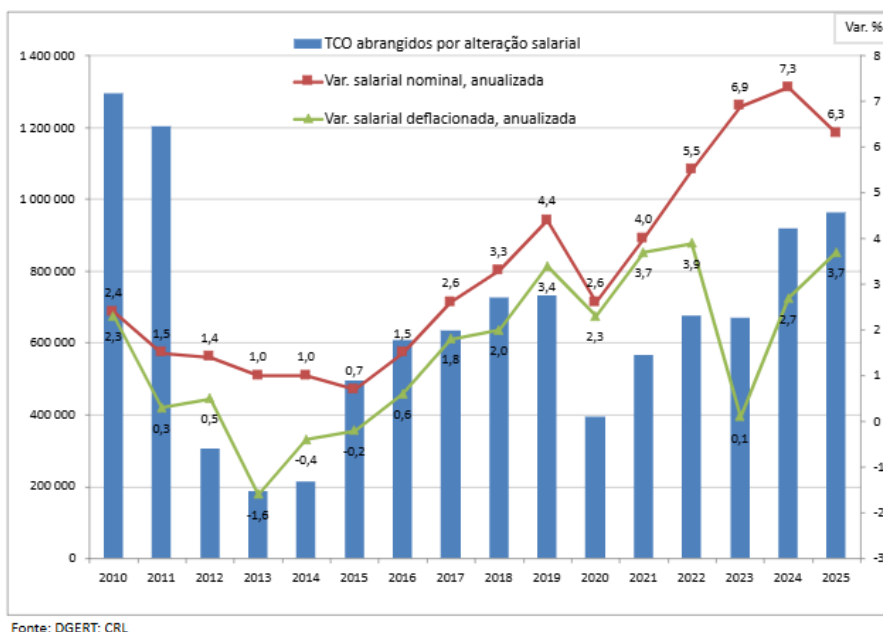
²³ O indicador “variação média do IPC, total com habitação”, do INE, permite apurar o valor real das tabelas salariais ao retirar ao valor nominal o efeito da inflação apurado a partir do IPC. VMPI: Variação Média Ponderada (pelo número de trabalhadores de cada IRCT) Intertabelas (salariais, do ano vigente e do antecedente).

²⁴ Recordam-se os conceitos constantes na Ficha Metodológica do “*Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho*”, 2025:

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

- Variação do Índice de preços no consumidor: o indicador do INE, utilizado a partir de 2003, é o IPC nacional com a habitação. Relativamente a cada IRCT, a evolução do IPC é calculada pelo quociente das médias simples dos índices dos doze meses anteriores às datas de início de eficácia das tabelas anteriores e das tabelas vigentes. Os valores apresentados

Figura 29 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2010 a 2025)



Em 2025, a variação salarial nominal anualizada evidencia uma desaceleração face aos anos anteriores, interrompendo a trajetória de reforço observada desde 2021. A série representada na Figura 29 confirma, contudo, que a evolução das variações salariais tem sido marcada por oscilações relevantes ao longo do período analisado: as quebras mais expressivas ocorreram entre 2013 e 2015, no contexto do programa de assistência económica e financeira, e voltaram a surgir momentos de menor crescimento real em 2020 e em 2023, associados, respetivamente, aos efeitos da pandemia e ao aumento da inflação.

No ano em análise, apesar da desaceleração da variação nominal, a variação salarial real reforça-se, passando de 0,1 % em 2023 para 2,7 % em 2024 e 3,7 % em 2025, beneficiando do contexto de desaceleração da inflação. Em simultâneo, o número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais ascende a 962.054, o valor mais elevado desde 2011, o que reforça a relevância quantitativa das atualizações remuneratórias publicadas em 2025.

correspondem à média das variações relativas aos vários IRCT ponderadas com o número de trabalhadores de cada um deles. Tal como para a variação intetabelas procede-se à respetiva anualização, sempre que necessário. Com base nos valores descritos (nos pontos 4. e 5.) é, ainda, calculada a variação intetabelas deflacionada”.

II. A Figura 30 prossegue a linha de análise adotada nos Relatórios anteriores e circunscreve-se ao universo das convenções publicadas que introduziram alterações salariais. Nele apresenta-se a variação média intertabelas, nominal e deflacionada, calculada com base nos acréscimos médios do IPC apurados a partir das datas de produção de efeitos das tabelas salariais de 2025 e das respetivas tabelas antecedentes. Considerando o conjunto dos setores de atividade, a variação real mantém-se positiva (3,7 %) e supera a registada em 2024 (2,7 %).²⁵

Figura 30 - Variação salarial nominal anualizada e real, 2025

Setor de Atividade Económica (CAE, rev.4)		Nº de Trabalhadores (*)	Variação anualizada (%) Intertabelas	
			Nominal	Deflacionada
A	Agricultura, floresta e pesca	15.141	6,0	3,5
B	Indústrias extractivas	0	0,0	0,0
C	Indústrias transformadoras	253.198	6,1	3,3
D	Prod. e distrib. de eletricidade, gás, vapor e ar condicionado	0	0,0	0,0
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	3.252	5,1	2,4
F	Construção	30.275	4,3	1,9
G	Comércio por grosso e a retalho (e reparação de veículos autom. e motociclos)	237.624	8,1	5,6
H	Transportes e armazenagem	23.633	5,5	2,8
I	Atividades de alojamento e restauração (e similares)	101.907	6,6	4,2
J	Ativ. de edição, difusão e prod. e distrib. de conteúdos (mídia, rádio, TV, public.)	3.832	3,2	0,4
K	Telecomunic., program. informát., consult., infraestrut. comput. e out. serv. infor.	6.122	1,4	-1,0
L	Atividades financeiras e de seguros	37.421	3,5	0,0
M	Atividades imobiliárias	0	0,0	0,0
N	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2.161	4,5	2,0
O	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	10.890	7,6	5,0
P	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	384	0,8	-0,8
Q	Educação	10.668	1,4	-2,6
R	Atividades de saúde humana e apoio social	98.889	5,4	2,9
S	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	1.703	14,9	12,5
T	Outras atividades de serviços	17.488	5,7	3,2
Z. não coberta	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	107.466	6,1	3,5
(Total de convenções publicadas: 277)		962.054	6,3	3,7

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

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

A informação relativa à remuneração base convencional média, máxima e mínima, por setor de atividade, nos IRCT publicados em 2025, é igualmente recolhida pela DGERT a partir das tabelas

²⁵ Estes elementos também permitem proceder ao cálculo da remuneração média convencional, o qual é feito com base no conjunto das remunerações convencionadas para as diferentes categorias profissionais, ponderando a repartição do número de trabalhadores potencialmente abrangidos. O apuramento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva é calculado a partir da informação recolhida nos Quadros de Pessoal (DGCP) e da fornecida diretamente pelas empresas (no caso dos acordos de empresa e dos acordos coletivos) nos IRCT depositados na DGERT. Quando o cálculo é tecnicamente inviável (1ª convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial), os relatórios da DGERT não apresentam as remunerações médias das convenções.

salariais convencionadas e encontra-se sistematizada na Figura 31. A remuneração mínima convencional tende, em regra, a coincidir com o valor da RMMG, fixado em 870 € em 2025.

Importa ainda assinalar o impacto do aumento da RMMG na estrutura salarial convencional. Com efeito, na medida em que o valor da RMMG se aproxima das remunerações médias convencionais, sem que estas acompanhem, em igual proporção, os respetivos acréscimos, as categorias profissionais situadas na metade inferior das tabelas salariais são frequentemente absorvidas por aquele referencial mínimo²⁶. Numa perspetiva setorial, a remuneração média convencional oscila entre 905,74 € (CAE A) e 2.763,13 € (CAE P), ao passo que a remuneração máxima²⁷ varia entre 1.410,00 € (CAE F) e 8.000,09 € (CAE P).

Figura 31 - Remuneração base convencional média, máxima e mínima dos IRCT publicados em 2025, por CAE

Remuneração base convencional média, máxima e mínima dos IRCT, por CAE, 2025					
Setor de Atividade Económica (CAE, rev.4)		TCO (trab.s)	Remuneração base convencional (€)		
			média	máxima	mínima *
A	Agricultura, floresta e pesca	25 474	905,74 €	2 838,00 €	870,00 €
B	Indústrias extractivas	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
C	Indústrias transformadoras	255 377	1 033,00 €	5 259,00 €	870,00 €
D	Prod. e distrib. de eletricidade, gás, vapor e ar condicionado	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
E	Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição	4 542	1 358,80 €	6 340,00 €	870,00 €
F	Construção	30 275	990,75 €	1 410,00 €	870,00 €
G	Comércio por grosso e a retalho (e reparação de veículos autom. e motociclos)	239 120	944,62 €	3 394,00 €	870,00 €
H	Transportes e armazenagem	24 980	1 106,40 €	5 123,84 €	870,00 €
I	Atividades de alojamento e restauração (e similares)	102 851	929,96 €	3 778,61 €	870,00 €
J	Ativid. de edição, difusão e prod. e distrib. de conteúdos (mídia, rádio, TV, public.)	3 832	1 456,74 €	4 783,00 €	870,00 €
K	Telecomunic., program. informát., consult., infraestrut. comput. e out. serv. infor.	6 122	1 149,90 €	3 730,32 €	899,69 €
L	Atividades financeiras e de seguros	37 441	1 569,45 €	5 030,41 €	870,00 €
M	Atividades imobiliárias	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
N	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2 161	1 013,83 €	2 458,01 €	905,00 €
O	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	11 168	965,89 €	2 437,00 €	870,00 €
P	Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	711	2 763,13 €	8 000,09 €	880,00 €
Q	Educação	12 168	1 559,91 €	3 847,10 €	870,00 €
R	Atividades de saúde humana e apoio social	109 606	1 139,58 €	6 167,07 €	870,00 €
S	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	1 703	1 756,67 €	4 282,06 €	870,00 €
T	Outras atividades de serviços	17 488	947,77 €	2 253,00 €	870,00 €
coberto	Portaria de Condições de Trabalho (para trabalhadores administrativos)	107 466	1 066,22 €	1 376,00 €	870,00 €
(Total de convenções publicadas: 277)		Total	992 485	1 055,35 €	

Fonte(s): DGERT, "Relatório Regulamentação Coletiva de Trabalho publicada em ..." (adaptado do Q. VIII). (<http://www.dgert.gov.pt>)

Notas: Inclui valores relativos à PCT (p. trab. administrativos); * A remuneração base convencional mínima é a existente à data de publicação do IRCT em BTE, quando é inferior à retribuição mínima legal em vigor (...) deverá ser substituída pelo valor da RMMG (870,00€ em 2025);

"0" e "0,00€" - Ausência de dados ou cálculo inviável (1ª convenção, alterações da estrutura das categorias profissionais ou alteração não salarial).

²⁶ Cf. DGERT, Relatório sobre RCT, 2024, p.16.

²⁷ Não considerada a PCT para trabalhadores administrativos (1.376€).

Em termos jurídico-laborais, os dados de 2025 evidenciam que a contratação coletiva continua a desempenhar uma função central na atualização das condições retributivas, num quadro em que a valorização legal da RMMG tende a comprimir a hierarquia interna das tabelas salariais convencionais.

3.6. Resolução de conflitos: conciliação, mediação e arbitragem

I. A resolução extrajudicial de conflitos coletivos emergentes do processo de celebração de convenções coletivas é, com frequência, assegurada mediante recurso à conciliação e à mediação²⁸, com acompanhamento da DGERT²⁹. A Figura 32 sistematiza a atividade registada no período compreendido entre 2010 e 2025, com base nos dados disponibilizados por esta Direção-Geral.

Em 2025, em comparação com o ano anterior, verificou-se uma diminuição do número de processos de conciliação entrados, traduzida em menos dez processos. Não obstante essa redução, o número de processos concluídos permaneceu elevado, totalizando 57. Do universo dos processos concluídos, 58% terminaram com acordo, ao passo que os restantes 42% foram encerrados sem acordo.

No que respeita aos processos de mediação, mantém-se a reduzida expressão quantitativa deste instrumento, assinalando-se, ainda assim, que um dos processos concluídos em 2025 foi finalizado com acordo.

²⁸ Os processos de arbitragem são muito residuais.

²⁹ Não há notícia de processos de conciliação e mediação desenvolvidos por outras entidades, ao abrigo dos arts. 524.º, 7, e 528.º do CT. <http://www.dgert.gov.pt/>

Figura 32 - Conciliações e Mediações (2010 a 2025)

CONCILIAÇÕES e MEDIAÇÕES								
Anos	Processos de conciliação				Processos de mediação			
	Pedidos entrados (*)	Concluídos			Pedidos entrados (**)	Concluídos		
		com acordo	sem acordo	Total		com acordo	sem acordo	Total
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12
2020	34	15	12	27	3	1	2	3
2021	42	23	15	38	4	0	5	5
2022	77	40	23	63	11	1	9	10
2023	50	29	20	49	6	0	7	7
2024	70	32	27	59	12	2	10	12
2025	60	33	24	57	8	1	10	11

Fonte : DGERT (Rel. Laborais/ "Relat. Anual Conciliações / Mediações", Q. 1 e 2. <http://www.dgert.gov.pt>)

(*) 2025: 65 processos de conciliação abertos e a decorrer ; (**) 3 processos de mediação abertos e a decorrer.

II. O Código do Trabalho (arts. 508.º a 512.º) regula duas modalidades de arbitragem impostas aos sujeitos negociais coletivos – distinguindo-se, por essa razão, da arbitragem voluntária onde as partes decidem, por acordo, a constituição do tribunal arbitral que emitirá uma decisão arbitral – consoante tenha por objeto um litígio que resulte de celebração de convenção coletiva (arbitragem obrigatória) ou de caducidade de convenção (arbitragem necessária). Têm em comum serem ambas determinadas por despacho ministerial fundamentado³⁰.

Com a alteração ao Código do Trabalho operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro (art. 501.º-A do CT, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril), foi criada uma terceira modalidade: “arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação”. Visa permitir que o tribunal arbitral determine a suspensão do prazo de sobrevivência se se verificar

³⁰ São distintos os pressupostos legais para a emissão do despacho do Ministro do Trabalho quanto à arbitragem obrigatória (arts. 508.º e 509.º CT) e quanto à arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º CT). Por outro lado, a pronúncia da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e da entidade reguladora do setor verifica-se, apenas, na arbitragem obrigatória.

a possibilidade de as partes chegarem a acordo para revisão da convenção coletiva. Durante a suspensão do período de sobrevivência (previsto no art. 501.º), deve existir mediação por um prazo não superior a quatro meses (art. 501.º-A, n.º 4), assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral (art. 501.º-A, n.º 6). Este regime aguarda a correspondente regulamentação que permita a sua entrada em vigor (cf. art. 13.º, n.º 2, da Lei n.º 93/2019).

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, aditou ao Código do Trabalho o art. 500.º-A, que prevê a arbitragem para apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva. Nos termos deste preceito, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social a constituição de tribunal arbitral para apreciação da respetiva fundamentação, ficando impedida, nesse caso, a entrada da convenção em regime de sobrevivência. Em 2025, registou-se a primeira arbitragem desta natureza, tendo merecido despacho do Senhor Presidente do CES, datado de 3 de março de 2025, e sido proferida decisão arbitral em 6 de maio de 2025. O pedido de arbitragem foi apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte ao Presidente do CES para apreciação da fundamentação invocada na denúncia, pelo CICCOPN – Centro de Formação Profissional da Construção Civil e Obras Públicas do Norte, do acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no BTE n.º 17, de 8 de maio de 2018. O tribunal arbitral decidiu, por maioria, pela improcedência dos fundamentos da denúncia, não produzindo esta os seus efeitos; porém, essa decisão viria a ser posteriormente revogada por acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de dezembro de 2025³¹.

Com exceção desta decisão arbitral de 2025, que veio a ser revogada, não tem vindo a ser publicada nenhum tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem, tal como na maioria dos anos que se integram na série (ver Figura 33)³². Também não há notícia do procedimento que se seguiu à publicação do aviso de requerimento de arbitragem necessária³³ ocorrida em 2018.

³¹ Decisão arbitral de 6 de maio de 2025, proc. ARB/10/2025, relativa à denúncia do acordo de empresa celebrado entre o CICCOPN – Centro de Formação Profissional da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, publicado no BTE, n.º 17, de 8 de maio de 2018. A decisão foi revogada pelo Tribunal da Relação de Lisboa, por acórdão de 18 de dezembro de 2025.

³² Informação disponível no site <http://www.ces.pt/> e em <http://www.dgert.gov.pt/>.

³³ Aviso de requerimento de arbitragem necessária para a celebração de CC APIC/FESAHT I – BTE 35/2018. O requerimento foi endereçado pela FESAHT e tinha sido publicado o aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo em BTE 1/2016, relativo ao CC APIC/FESAHT – BTE 48/2009.

Figura 33 - Decisões arbitrais (2010 a 2025)

Decisões arbitrais																	
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Voluntária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obrigatória	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Necessária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3

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

Em 2012: Decisão arbitral obrigatória revista.

4. Negociação Coletiva no Continente, em 2025

4.1. Panorâmica dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

I. Os dados da contratação coletiva publicados em 2025 evidenciam uma diminuição do número de convenções coletivas de cerca de 5% face ao ano anterior (277 em 2025, contra 293 em 2024). Esta redução resulta, sobretudo, da quebra das revisões globais (-13%), uma vez que o número de primeiras convenções se manteve (19) e o das revisões parciais aumentou (8%). Também a distribuição dos subtipos sofreu ligeiras alterações relativamente a 2024: as primeiras convenções representam 7% do total (6% em 2024), as revisões parciais 74% (62% em 2024) e as revisões globais 19% (31% em 2024). Como é sabido, a configuração anual dos tipos e subtipos de convenções pode influenciar os conteúdos objeto de regulação em cada ano.

No plano tipológico, registaram-se igualmente alterações em 2025 face a 2024. Com efeito, diminuiu o número de AE (135 em 2025; 149 em 2024) e de CC (105 em 2025; 117 em 2024), ao passo que os AC aumentaram (37 em 2025; 27 em 2024). Em termos relativos, os AE representam 49% do total anual, os CC 38% e os AC 13%, valores que comparam com os de 2024: 51%, 40% e 9%, respetivamente.

O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções coletivas outorgadas em 2025 diminuiu de 933.270 para 885.019, o que corresponde a menos 48.251 trabalhadores. Para este decréscimo terá contribuído, desde logo, o menor número de convenções publicadas em 2025, bem como, em particular, a redução do número de trabalhadores abrangidos por AE e, sobretudo, por CC. A este valor acresce o número de trabalhadores potencialmente cobertos pela PCT do setor administrativo (107.466, em 2025).

Figura 34 - Convenções coletivas publicadas e número de trabalhadores potencialmente abrangidos (2025 e 2024)

CONVENÇÕES PUBLICADAS - 2025					2024			
subtipo	Tipo			Total	Tipo			Total
	AC	AE	CC		AC	AE	CC	
1ª Convenção	2	15	2	19	0	15	4	19
Revisão parcial	26	99	81	206	18	76	89	183
Revisão global	9	21	22	52	9	58	24	91
Total	37	135	105	277	27	149	117	293
Trabalhadores potencialmente abrangidos	33 281	65 409	786 329	885 019	22 944	68 057	842 269	933 270

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

Figura 35 - IRCT publicados em 2025, 2024 e 2023 (por tipo)

IRCT negociais publicados em 2025		2024	2023
tipo	Nº	Nº	Nº
Acordo Coletivo	37	27	32
Acordo de Empresa	135	149	156
Contrato Coletivo	105	117	111
<i>Convenções coletivas (total)</i>	277	293	299
Acordo de Adesão	22	24	60
<i>(1) Total</i>	299	317	359
IRCT não negociais publicados em 2025		2024	2023
tipo	Nº	Nº	Nº
Decisão arbitral obrigatória	0	0	0
Portaria de Extensão	78	86	118
Portaria de Condições de Trabalho	1	1	1
<i>(2) Total</i>	79	87	119
TOTAL (1) + (2)	378	404	478

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

Nota: em 2025 existem 78 PE que correspondem a 76 PE e 2 Alterações a PE, como explicado no ponto 3.3.3.

II. A Figura 36 evidencia um decréscimo do número total de convenções paralelas, que passou de 91, em 2024, para 73, em 2025. Em termos relativos, o seu peso no universo das convenções também diminuiu, correspondendo a 26,3% em 2025, face a 31,1% em 2024. Importa recordar que, no presente Relatório, são consideradas apenas as situações de paralelismo entre convenções publicadas no mesmo ano, não sendo aqui contabilizadas as situações de paralelismo com convenções publicadas em anos anteriores, às quais se faz referência ao longo do texto.

Figura 36 - Convenções paralelas publicadas em 2025, 2024 e 2023 (por tipo)

CONVENÇÕES PARALELAS, 2025		2024 (293)	2023 (299)
Total de convenções publicadas: 277		Nº convenções	Nº convenções
Acordo Coletivo	14	10	11
Acordo de Empresa	38	53	49
Contrato Coletivo	21	28	26
TOTAL	73	91	86

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

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

IV. Analise-se, agora, a distribuição setorial da negociação coletiva segundo a CAE (Rev. 4), tal como apresentada na Figura 37.

Destaca-se, desde logo, o predomínio dos setores habituais da CAE, em particular “C - Indústrias transformadoras” (54 convenções; 19,5%), “H - Transportes e armazenagem” (53 convenções; 19,1%), “G - Comércio” (42 convenções; 15,2%) e “L - Atividades financeiras e de seguros” (39 convenções; 14,1%), os quais, em conjunto, representam 67,9% das convenções publicadas em 2025. Por outro lado, os setores “B - Indústrias extrativas”, “D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio”, “M - Atividades imobiliárias”, “U - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico” e “V - Atividades dos organismos internacionais” não registam convenções publicadas neste ano.

Relativamente ao tipo de convenções, os setores de atividade distribuem-se do seguinte modo:

- Do total de 277 convenções publicadas em 2025, 135 correspondem a acordos de empresa (AE), com maior incidência nos setores “G - Comércio” (42; 31,1%), “L - Atividades financeiras e de seguros” (24; 17,8%) e “C - Indústrias transformadoras” (20; 14,8%);
- Os contratos coletivos (CC) totalizam 105 convenções, concentrando-se sobretudo nos setores “G - Comércio” (35; 33,3%) e “C - Indústrias transformadoras” (33; 31,4%);

- Os acordos coletivos (AC) totalizam 37 convenções, com maior concentração nos setores “L - Atividades financeiras e de seguros” (14), “H - Transportes e armazenagem” (8) e “G - Comércio” (6).

Comparativamente ao ano anterior, em 2025, assinala-se um crescimento da negociação coletiva nos setores “L - Atividades financeiras e de seguros”, com mais 17 convenções, “E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição”, com mais oito, e “G - Comércio”, com mais seis. Em sentido inverso, registou-se um decréscimo do número de convenções publicadas nos setores “H - Transportes e armazenagem”, com menos 19 convenções, “C - Indústrias transformadoras”, com menos 10, e “O - Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória”, com menos oito.

Figura 37 - Convenções publicadas em 2025 e 2024 (por atividade económica e tipo)

CONVENÇÕES PUBLICADAS POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO, 2025							2024
Total de Convenções publicadas: 277							293
Setor de Atividade (CAE rev.4)	AC	AE	CC	Total	%		Total
A Agricultura	1	1	6	8	2,9%		7
B Indústrias extrativas	0	0	0	0	0,0%		1
C Indústrias transformadoras	1	20	33	54	19,5%		64
D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0	0	0	0,0%		0
E Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gest. resíduos e despoluição	3	17	0	20	7,2%		12
F Construção	0	0	1	1	0,4%		1
G Comércio por grosso e a retalho; repar. de veículos autom. e motociclos	6	1	35	42	15,2%		36
H Transportes e armazenagem	8	42	3	53	19,1%		72
I Alojamento, restauração e similares	0	6	6	12	4,3%		13
J Atividades de edição, difusão e prod. e distrib. de conteúdos	0	2	3	5	1,8%		5
K Telecomunica., program.informática, consultoria, infraestrut. comput. e outras ativ. serv. inform.	1	1	0	2	0,7%		
L Atividades financeiras e de seguros	14	24	1	39	14,1%		22
M Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%		0
N Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1	0	1	2	0,7%		1
O Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1	5	3	9	3,2%		17
P Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	0	3	0	3	1,1%		1
Q Educação	0	4	3	7	2,5%		9
R Atividades de saúde humana e apoio social	1	5	6	12	4,3%		19
S Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0	2	1	3	1,1%		5
T Outras atividades de serviços	0	2	3	5	1,8%		8
U Ativ. famílias empregadoras de pes. doméstico e de prod. para uso próprio	0	0	0	0	0,0%		0
V Ativ. dos organismos internac. e outras instituições extra-territoriais	0	0	0	0	0,0%		0
TOTAL	37	135	105	277	100,0%		293

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

V. Quanto aos trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções publicadas em 2025, e no que respeita aos setores que concentram maior número de trabalhadores, destacam-se “C - Indústrias transformadoras”, com 28,9%, “G - Comércio”, com 27%, “R - Atividades de saúde humana e ação social”, com 13,2%, e “I - Alojamento, restauração e similares”, com 11,6%. Em conjunto, estes quatro setores representam 80,7% do total de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções publicadas em 2025.

Relativamente à variação do número de trabalhadores abrangidos por setor, destaca-se a subida registada nos setores “A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (de 19.909 para 25.474), “F - Construção” (de 17.875 para 30.275), “G - Comércio” (de 170.917 para 239.120), “L - Atividades financeiras e de seguros” (de 17.054 para 37.441) e “T - Outras atividades de serviços” (de 2.630 para 17.509). Em sentido inverso, as descidas mais pronunciadas ocorreram nos setores “J - Atividades de informação e de comunicação” (de 11.880 para 3.832), “O - Atividades administrativas e serviços de apoios” (de 50.998 para 11.168), “Q - Educação” (de 26.358 para 5.293) e “R - Atividades de saúde humana e ação social” (de 156.616 para 116.481).

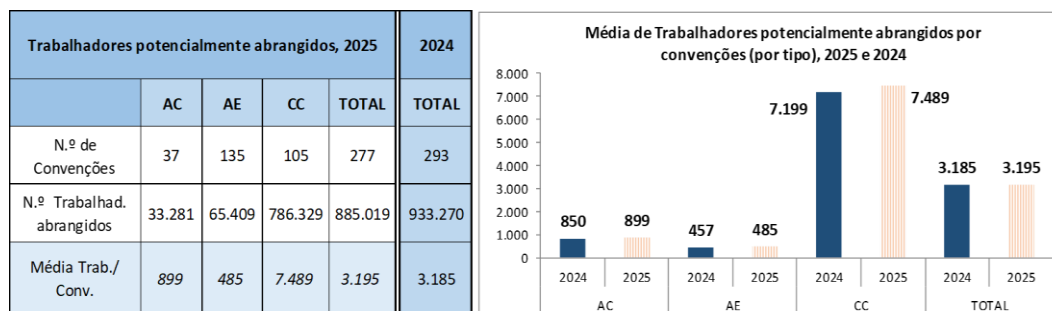
Figura 38 - Número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções publicadas em 2025 e 2024 (por setor de atividade e tipo)

TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS, 2025							2024
Total de Convenções publicadas: 277							293
Setor de Atividade (CAE rev.3)	AC	AE	CC	TOTAL	%		TOTAL
A Agricultura, floresta e pesca	155	477	24.842	25.474	2,9%		19.909
B Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0,0%		7.000
C Indústrias Transformadoras	890	7.495	246.992	255.377	28,9%		294.817
D Prod. e distrib. de eletricidade, gás, vapor e ar condicionado	0	0	0	0	0,0%		0
E Captação, tratam. e distrib. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	59	4.483	0	4.542	0,5%		2.859
F Construção	0	0	30.275	30.275	3,4%		17.875
G Comércio por grosso e a retalho (reparação de veículos automóveis e motociclos)	816	1.071	237.233	239.120	27,0%		170.917
H Transportes e armazenagem	2.857	17.831	4.292	24.980	2,8%		52.758
I Atividades de alojamento e restauração (e similares)	0	1.924	100.927	102.851	11,6%		97.430
J Ativid. de edição, difusão e prod. e distrib. de conteúdos	0	1.806	2.026	3.832	0,4%		11.880
K Telecomunic., program. informática, consul. infrast. de comput. e outr. ativ. serv. info.	6.093	29	0	6.122	0,7%		
L Atividades financeiras e de seguros	16.688	16.416	4.337	37.441	4,2%		17.054
M Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0,0%		0
N Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	64	0	2.097	2.161	0,2%		1.857
O Atividades administrativas e dos serviços de apoio	519	316	10.333	11.168	1,3%		50.998
P Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0	711	0	711	0,08%		32
Q Educação	0	5.098	195	5.293	0,6%		26.358
R Atividades de saúde humana e ação social	5.140	7.467	103.874	116.481	13,2%		156.616
S Atividades artísticas, desportivas e recreativas	0	253	1.429	1.682	0,2%		2.280
T Outras atividades de serviços	0	32	17.477	17.509	2,0%		2.630
U Ativ. das famílias empregadoras de pessoal domést. e ativ. de prod. para uso próprio	0	0	0	0	0,0%		0
V Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0	0,0%		0
TOTAL	33.281	65.409	786.329	885.019	100%		933.270

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

VI. Os apuramentos habituais relativos ao número médio de trabalhadores (potencialmente) abrangidos por convenção, representados na Figura 39, evidenciam uma ligeira subida deste indicador, que passa de 3.185 em 2024 para 3.195 em 2025. Importa notar que, apesar de o número total de trabalhadores abrangidos ter diminuído, o respetivo valor médio por convenção aumentou ligeiramente, o que se explica pela redução simultânea do número de convenções publicadas. O gráfico evidencia ainda o número médio de trabalhadores abrangidos por tipo de convenção, sendo, como seria expectável, os contratos coletivos aqueles que abrangem, em média, um maior número de trabalhadores.

Figura 39 - Número médio de trabalhadores potencialmente abrangidos por tipo de Convenção publicada (2025 e 2024)



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

4.2. Negociação do setor público sujeita ao Código do Trabalho

I. O setor público integra entidades com naturezas jurídicas diversas cujas relações de trabalho podem ser reguladas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) ou pelo Código do Trabalho. Neste capítulo, analisa-se o conjunto de empresas públicas que aplicam o CT. Excluem-se da análise as entidades públicas como institutos públicos de regime especial, fundações públicas de direito privado, entidades reguladoras independentes e consórcios administrativos, entre outras, uma vez que não se enquadram integralmente no modelo típico de empregador público que aplica o CT.

Como vem sendo habitual referir, a Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro (SIOE) delimita o âmbito de incidência deste capítulo, em que as relações coletivas de trabalho se encontram sujeitas a um enquadramento especial, desde logo por poderem ser condicionadas por normas das Leis do Orçamento do Estado. As restrições introduzidas a partir da LOE de 2011 produziram efeitos não apenas no setor público sujeito à LTFP, mas também em entidades públicas sujeitas ao regime laboral comum. Foi assinalado em análises anteriores que as LOE de 2018 e 2019 contribuíram para o levantamento de constrangimentos à contratação coletiva, permitindo recuperar margens de negociação no quadro da autonomia coletiva.

A Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2025 (Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro) reproduz, no essencial, o regime de abertura à contratação coletiva que vinha de anos anteriores, como foi mencionado no contexto normativo. Designadamente, no art.º 22º, que versa sobre ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos

públicos³⁴, e no art.º 23º, com a epígrafe Programas específicos de mobilidade e outros instrumentos de gestão, n.º 5 e 6³⁵.

Foram ainda aprovadas, à semelhança dos anos anteriores, normas de execução da LOE2025, através do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março. Importa salientar o artigo 132.º, relativo às valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e das entidades independentes. Este artigo prevê instrumentos de valorização dos trabalhadores e de desenvolvimento das carreiras, assentes em critérios objetivos de avaliação do desempenho e de diferenciação do mérito, bem como a eventual atribuição de prémios de desempenho, admitindo expressamente que esses mecanismos possam ser criados por IRCT.

No mesmo sentido, o artigo 133.º, n.º 7, alínea b), permite a atribuição de um prémio de desempenho até ao valor da remuneração base mensal do trabalhador, dentro das verbas orçamentais aprovadas e sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, ou em IRCT. Também os artigos 138.º e 139.º, relativos à contratação e à substituição de trabalhadores em entidades do setor público empresarial, fazem referência expressa aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

II. Como habitualmente, a contratação coletiva do setor público sujeita ao Código do Trabalho é mais expressiva no setor público empresarial³⁶, o que justifica um enfoque particular nas empresas que outorgaram convenções coletivas publicadas no BTE em 2025. Para o efeito recorre-se à listagem de empresas do setor público empresarial inscrita no SIOE, gerido pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), apurando as empresas do setor público empresarial (SPE), i.e., setor empresarial do Estado (SEE/central) e setor empresarial local (SEL) (+ de 50% de participação), a 31/12/2025.

³⁴ Art.º 22.º - “Os regimes de ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno previstos no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, e na LTFP são aplicáveis aos trabalhadores das fundações públicas de direito público, das fundações públicas de direito privado e dos estabelecimentos públicos, salvo o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”.

³⁵ Art.º 23, “5 — Os órgãos ou serviços apresentam um planeamento da valorização dos seus profissionais, nos termos definidos no decreto-lei de execução orçamental. 6 — Para efeitos do disposto no número anterior, ao setor empresarial do Estado aplicam-se os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental”.

³⁶ Ver quadro/lista de Convenções coletivas no âmbito do SPE (e número de empresas abrangidas).

Nos quadros seguintes apresentam-se os principais apuramentos³⁷ do ano. Em 2025 verifica-se:

- A diminuição do número total de IRCT³⁸ (de 82 para 73);
- A diminuição dos AE (de 66 para 59) e dos AA (de 10 para 8)³⁹;
- A manutenção do número de AC (6);
- Subida significativa do número de empresas do SPE abrangidas (de 86 para 103), em grande parte por conta da convenção celebrada pelo IPO de Coimbra que englobou 42 outras empresas;
- O número total de trabalhadores potencialmente abrangidos foi de 27.586.

Figura 40 - Setor público empresarial (SPE): número de IRCT publicados e de empresas abrangidas, em 2025 e 2024

IRCT (AC, AE; AAdesão)					Empresas abrangidas			
	Local	Central	2025	2024	Local	Central	2025	2024
AC	0	6	6	6	0	66	66	58
AE	36	23	59	66	20	14	34	28
AA	...	...	8	10	...	...	3	0
Total	...	...	73	82	...	...	103	86

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

Dos 73 IRCT celebrados em 2025 e referentes ao Setor Público Empresarial, 65 dizem respeito a convenções coletivas (29 relativas à Administração Central e 36 relativas à Administração Local) e 8 a Acordos de Adesão. O número total de empresas abrangidas são 103, das quais 80 correspondem à Administração Central e 20 à Administração Local; as outras três empresas correspondem a acordos de adesão celebrados. Contrariamente ao ano anterior, não existiram convenções realizadas ao nível da Administração Regional⁴⁰.

³⁷ [DGAEP_SIEP_2025_T4_SETOR_EMPRESARIAL.pdf](#)

³⁸ AE, AC e AA.

³⁹ O universo total de AA em 2025 é analisado no ponto 3.3. De referir que dos 22 casos assinalados, oito dizem respeito a AA outorgados com empresas do SPE. Destas, três celebraram acordos de adesão e não outorgaram convenções no ano.

⁴⁰ Cf. RNC 2024 pp.71 e ss.: Sata Internacional (2 convenções, 1 empresa).

Os quadros seguintes espelham as convenções do SPE outorgadas no âmbito da Administração Central e na Administração Local, no ano de 2025, bem como o número de convenções celebradas e de empresas outorgantes.

Figura 41 - Convenções coletivas no âmbito do Setor Público do Estado (Adm. Central), em 2025

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores (SPE Central)	Sindicatos	Período de eficácia	Âmbito de administração	Nº convenções /empresa	Nº Empresas /convenção
14	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte e ...	SIEAP	11	Central	3	16
14	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte e ...	SINDEL	21	Central		
14	AC	Rev. Parcial	E	Águas do Norte e ...	SINTAP	11	Central		
11	AC	Rev. Parcial	H	APDL e ...	FECTRANS	20	Central	1	6
8	AE	Rev. Parcial	L	Banco de Portugal	SBC	74	Central	3	1
40	AE	Rev. Parcial	L	Banco de Portugal	SBC	8	Central		
43	AE	Rev. Parcial	L	Banco de Portugal	SIB	83	Central		
24	AE	Rev. Parcial	L	CGD	SNQTB	14	Central	4	1
25	AE	Rev. Parcial	L	CGD	SBC	34	Central		
25	AE	Rev. Parcial	L	CGD	STEC	24	Central		
25	AE	Rev. Parcial	L	CGD	SIB	33	Central		
44	AE	Rev. Parcial	A	Docapesca	SINDEPESCAS	20	Central	1	1
12	AE	Rev. Parcial	K	EMPORDEF	SITAVA	11	Central	1	1
14	AE	Rev. Parcial	E	EPAL	SITASE	12	Central	1	1
27	AE	Rev. Parcial	C	INCM	FIEQUIMETAL	11	Central	3	1
27	AE	Rev. Parcial	C	INCM	SITASE	7	Central		
27	AE	Rev. Parcial	C	INCM	SINTTAV	11	Central		
21	AC	Revisão Global	R	IPO Coimbra e ...	SIM	16	Central	1	42
46	AE	Rev. Parcial	H	Metro - Mondego	STRUP	12	Central	1	1
11	AE	Rev. Parcial	I	MOVUJOVEM	FESAHT	52	Central	1	1
3	AE	Revisão Global	H	NAV- PORTUGAL	SITAVA	22	Central	1	1
13	AE	Rev. Parcial	L	Oitante	MAIS Sindicato	26	Central	2	1
23	AE	Rev. Parcial	L	Oitante	SNQTB	27	Central		
41	AC	Rev. Parcial	N	Parvalorem e ...	MAIS Sindicato	56	Central	1	2
5	AE	Rev. Parcial	J	RTP	FE	8	Central	2	1
26	AE	Rev. Parcial	J	RTP	FE	5	Central		
17	AE	Rev. Parcial	H	SILOPOR	FEPCEs	23	Central	1	1
2	AE	Rev. Parcial	H	TAP	SIMA	10	Central	1	1
3	AE	1ª Convenção	R	ULSAS-saude	STMO	0	Central	1	1
Total:								29	80

Figura 42 - Convenções coletivas no âmbito do Setor Público do Estado (Adm. Local), em 2025

BTE(nº)	Tipo	Subtipo	CAE Sec	Empregadores (SPE Local)	Sindicatos	Período de eficácia	Âmbito de administração	Nº convenções /empresa	Nº Empresas p/ convenção
17	AE	Rev. Parcial	E	AGERE	SINTAP	23	Local	1	1
29	AE	Revisão Global	E	Águas de Coimbra	SINTAP	12	Local	1	1
28	AE	Revisão Global	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP	14	Local	1	1
4	AE	1ª Convenção	E	AIN - Águas do Interior Norte	STAL	0	Local	1	1
41	AE	1ª Convenção	E	AR - Águas do Ribatejo	STAL	0	Local	1	1
31	AE	Rev. Parcial	E	BRAVAL	STAL	55	Local	1	1
22	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	ASPTC	7	Local	10	1
22	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	FECTTRANS	7	Local		
22	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SITSE	9	Local		
22	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SITRA	9	Local		
22	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SNMOT	9	Local		
35	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	ASPTC	3	Local		
35	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	FECTTRANS	3	Local		
35	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SITSE	3	Local		
35	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SITRA	3	Local		
35	AE	Rev. Parcial	H	CARRIS	SNMOT	3	Local		
30	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	ASPTC	9	Local	4	1
30	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	FECTTRANS	9	Local		
30	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	SITRA	9	Local		
30	AE	Rev. Parcial	H	CARRISTUR	SNMOT	9	Local		
12	AE	Rev. Parcial	E	CMPEAE	SINTAP	13	Local	1	1
4	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	11	Local	2	1
4	AE	Revisão Global	E	EMARP	STAL	11	Local		
41	AE	Rev. Parcial	E	EMAS - Beja	STAL	21	Local	1	1
38	AE	Revisão Global	H	EMEL	CESP	29	Local	3	1
41	AE	Revisão Global	H	EMEL	SINTAP	30	Local		
41	AE	Revisão Global	H	EMEL	SITSE	26	Local		
41	AE	Revisão Global	E	GESAMB	STAL	96	Local	1	1
23	AE	Revisão Global	E	INOVA	SINTAP	18	Local	1	1
37	AE	1ª Convenção	H	Loulé_Mobilidade	SITSE	0	Local	1	1
26	AE	1ª Convenção	H	LOURES PARQUE	SINTAP	0	Local	1	1
41	AE	1ª Convenção	E	MAIAMBIENTE, EM	STAL	0	Local	2	1
43	AE	Rev. Parcial	E	MAIAMBIENTE, EM	SINTAP	18	Local		
40	AE	1ª Convenção	E	TRATOLIXO	STAL	0	Local	1	1
41	AE	Rev. Parcial	H	TUB	STAL	12	Local	1	1
41	AE	Rev. Parcial	E	VIMAGUA	STAL	39	Local	1	1
Total:								36	20
TOTAL (SPE central + local):								65	100

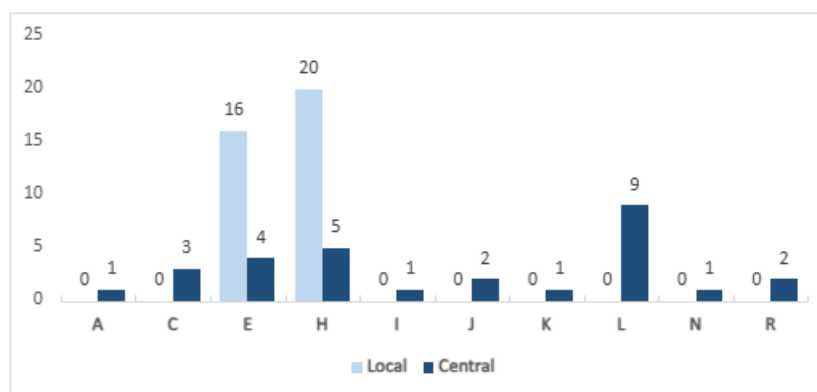
No gráfico seguinte verifica-se que, a nível setorial, o setor dos Transportes (H) mantém a primazia que vem de anos anteriores, com 25 convenções outorgadas (20 local⁴¹; 5 Central⁴²) e

⁴¹ Ex.: AE CARRIS/ ASPTC – BTE 22/2025 e paralelos; AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 e paralelos; ou AE Loulé Concelho Global, EM/ SITSE – BTE 37/2025.

⁴² Ex.: AE Metro - Mondego/ STRUP – BTE 46 /2025.

abrangendo 16 empresas. Igualmente, o setor das Águas (E), com 20 casos (16 local⁴³ e 4 central⁴⁴) e abrangendo 31 empresas. Destaca-se ainda o setor das Atividades de saúde humana e ação social (R)⁴⁵, com duas convenções outorgadas a nível central, sendo que uma engloba um total de 42 empresas. Atendendo aos níveis da Administração, os setores E e H (Águas e Transportes) dominam a nível da Administração Local enquanto na Administração Central a distribuição por CAE é diversificada.

Figura 43 - Número de empresas SPE (Local/Central), por CAE, em 2025



4.3. Conteúdos recomendados pelo art. 9 492 do Código do Trabalho

I. O art. 492.º do Código do Trabalho, em especial os seus n.ºs 2 e 3, desempenha uma função central na delimitação do conteúdo material da convenção coletiva, ao indicar um conjunto de matérias cuja previsão é legalmente recomendada e que traduzem dimensões estruturantes da regulação coletiva das relações laborais. Não se trata de uma enumeração exaustiva nem rigidamente imperativa, mas antes de um referencial normativo de densificação material da contratação coletiva, orientado para assegurar que a convenção não se limite à fixação de aspetos remuneratórios ou organizativos, integrando também matérias relativas à qualidade do emprego, à proteção dos trabalhadores e à estabilidade das relações coletivas.

⁴³ Ex.: AE AGERE/ SINTAP – BTE 17/2025.

⁴⁴ AC Águas do Norte/ SIEAP – BTE 14/2025 e paralelos e AE EPAL/ SITESE – BTE 14/2025.

⁴⁵ AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (42 empresas) e AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (1 empresa).

Assim, o n.º 2 do art. 492.º evidencia a preocupação do legislador em promover convenções com conteúdo substantivo mais amplo, contemplando, entre outras dimensões, as relações entre os sujeitos outorgantes, a formação profissional, as condições de prestação do trabalho em matéria de segurança e saúde, bem como o princípio da igualdade e não discriminação, a previsão de mecanismos de resolução de litígios e a definição de efeitos em caso de caducidade. Estas matérias revelam que a convenção coletiva é concebida não apenas como instrumento de regulação da relação laboral, mas também como veículo de concretização de objetivos de política laboral e de melhoria das condições de trabalho, em articulação com os valores fundamentais do direito do trabalho.

Por sua vez, o n.º 3 do art. 492.º projeta essa mesma lógica para a eventual instituição de comissões paritárias e outras soluções destinadas a favorecer a aplicação, interpretação e continuidade do regime convencional. A norma reforça, assim, a ideia de que o conteúdo material da convenção não se esgota na disciplina imediata das relações individuais de trabalho, abrangendo igualmente aspetos instrumentais e institucionais indispensáveis à sua efetividade prática e à estabilidade do sistema de contratação coletiva.

Em síntese, os n.ºs 2 e 3 do art. 492.º CT assumem especial relevância enquanto parâmetro de qualidade e completude material da convenção coletiva, funcionando como critério de apreciação do grau de densificação normativa alcançado em cada instrumento de regulamentação coletiva. A sua análise permite avaliar em que medida as convenções incorporam matérias que o legislador considera relevantes para uma regulação coletiva mais abrangente, equilibrada e funcional, adequada às exigências de efetividade, estabilidade e também de coerência do regime convencional.

II. No ano em análise, o número de primeiras convenções (19), conjugado com o das revisões globais (52), perfaz um total de 71 instrumentos convencionais completos. Não obstante a consideração das revisões parciais, por natureza instrumentos incompletos, o presente estudo temático da produção convencional de 2025 incide, essencialmente, sobre aquele universo de 71 convenções completas.

Em cada um dos temas desenvolvidos no Relatório, onde se inscrevem os conteúdos recomendados pelo art.º 492, procede-se à quantificação das ocorrências registadas e à identificação das principais tendências reveladas pela contratação coletiva, de modo a evidenciar os padrões de incidência, os domínios de maior densificação convencional e as linhas predominantes de evolução do respetivo conteúdo.

Nessa medida, e a fim de evitar a reprodução, neste ponto, de matérias já objeto de tratamento desenvolvido em outras secções do presente Relatório, optou-se por não proceder aqui à apreciação individualizada de cada um dos conteúdos recomendados pelo art. 492.º do Código do Trabalho, enumerando-se apenas os conteúdos recomendados e a correspondência com o ponto do Relatório em que a mesma matéria é analisada.

Com vista a assegurar a consideração integral do conjunto de matérias abrangidas pelo referido preceito, procedeu-se ainda, autonomamente, no ponto 4.19 deste Relatório, sob a epígrafe *outros conteúdos previstos pelo CT*, ao tratamento das questões relativas à previsão de comissão paritária, às relações entre outorgantes e aos meios de resolução de conflitos coletivos, aos processos de resolução de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho, bem como aos serviços mínimos em situação de greve.

III. Seguindo a ordem do artigo 492º, 2 e 3:

- Relações entre os outorgantes, verificação do cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão [art. 492.º, 2, a), do CT, a articular com os arts. 501.º; 507.º, 1; 523.º, 2; e 526.º, 2] – ver ponto 4.19.2;
- As ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador [art. 492.º, 2, b), do CT, a articular com os arts. 130.º e ss.] – ver ponto 4.17;
- As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde [art. 492.º, 2, c), do CT, a articular com os arts. 281.º e ss. do CT] – ver ponto 4.12 e 4.13;
- Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação [art. 492.º, 2, d), do CT a articular com os arts. 23.º a 32.º e também com os arts. 33.º e seguintes] – ver sobretudo ponto 4.14, que versa a matéria da igualdade e não discriminação, a da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e ainda a da parentalidade;
- Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais [art. 492.º, 2, e), do CT] – ver ponto 4.8 e 4.7; ver também os diversos regimes que contemplam cláusulas remuneratórias;
- Regulação dos processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho [art. 492.º, 2, f), do CT] – ver ponto 4.19.3;

- A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos no caso de estarem em causa empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (art. 537.º do CT), assim como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve [art. 492.º, 2, g), do CT, a articular com os arts. 530.º e ss.] – ver ponto 4.19.4;
- Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores por ela abrangidos [art. 492.º, 2, h), do CT, a articular com os arts. 501.º, 502.º e 503.º] – ver ponto 4.5;
- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho [art. 492.º, 2, i), do CT, a articular com os arts. 165.º a 171.º, 465.º e 492.º, bem como com os arts. 166.º-A, 169.º-A, 169.º B, 170.º-A e 199.º-A do CT, aditados posteriormente] – ver ponto 4.11.
- A previsão de uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas (art. 492.º, 3, do CT, a articular com o art. 493.º do CT) – ver ponto 4.19.1.

A análise destes conteúdos, constantes dos pontos do Relatório que se indicam, confirma que a contratação coletiva, quando acolhe de forma consistente as matérias recomendadas pelo art. 492.º do Código do Trabalho, reforça a sua capacidade de estruturar, estabilizar e qualificar a regulação das relações laborais, afirmando-se como instrumento central de ordenação normativa no sistema jusslaboral.

4.4. Reflexo das principais alterações legais na negociação coletiva

I. No ano de 2025 foi publicada a Lei n.º 32/2025, de 27 de março, que visa a promoção dos direitos das pessoas com endometriose ou adenomiose, através do reforço do acesso a cuidados de saúde e da criação de um regime de faltas justificadas ao trabalho e às aulas. No âmbito desta intervenção legislativa, foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 252.º-B, sob a epígrafe “*Falta por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose*”. Não obstante a relevância da alteração, não se registaram, em 2025, ocorrências desta matéria no âmbito da contratação coletiva.

II. Outra alteração legislativa de relevo decorre da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que procedeu à revisão do Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Esta intervenção introduziu alterações relevantes em matéria de contratação coletiva, combate à precariedade, regulação do teletrabalho e reforço dos direitos dos trabalhadores.

Os reflexos desta lei na negociação coletiva foram analisados, de forma autónoma e detalhada, nos Relatórios de 2023 e de 2024. No presente ano, decorridos mais de três anos sobre a sua entrada em vigor, é já possível observar um quadro de consolidação progressiva dos seus efeitos, ainda que com níveis diferenciados de apropriação pelos instrumentos de regulamentação coletiva. A sua incidência é, assim, analisada de forma transversal ao longo dos vários pontos temáticos do relatório, evidenciando se as áreas em que se verifica uma maior internalização das alterações legislativas, a par de domínios em que essa incorporação permanece limitada ou incipiente.

Em síntese, a evolução observada confirma uma dinâmica de assimilação gradual das alterações introduzidas, evidenciando, simultaneamente, o papel central da contratação coletiva enquanto espaço privilegiado de concretização, adaptação e densificação das soluções legais nos diferentes contextos setoriais.

4.5. Âmbito de aplicação

4.5.1. Geográfico

As convenções devem indicar o seu âmbito geográfico, salvo se se tratar de revisão que não altere o mesmo (art. 492.º, n.º 1, alínea c), do CT). No ano de 2025, 179 convenções, num total de 277, referem o seu âmbito geográfico. O que significa que, para além das primeiras convenções (19), e revisões globais (52), mais de metade das revisões parciais (total 206) mencionam também o seu âmbito geográfico. O quadro é o seguinte:

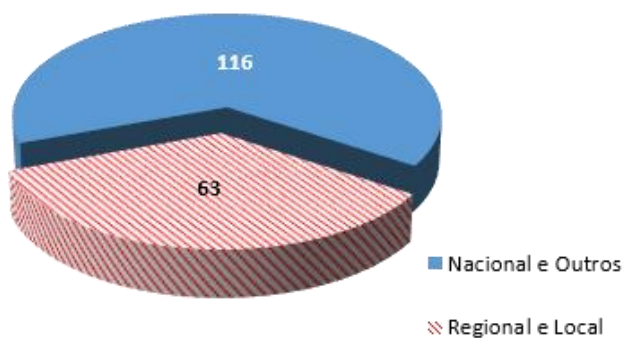
Figura 44 - Âmbito das convenções, por abrangência geográfica (2023-2025)

Âmbito geográfico das convenções - 2025					2024	2023
Total de Convenções publicadas: 277					293	299
	AC	AE	CC	Total	Total	Total
Nacional e Outros	18	43	55	116	144	124
Regional e Local	4	38	21	63	68	56
Total	22	81	76	179	212	180

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

O que em representação gráfica:

Figura 45 - Âmbito geográfico das convenções (2025)



Nos anos de 2024 e 2023, as percentagens de convenções com âmbito regional e local foram de 32% e 31%, respetivamente. Em comparação, esse valor aumentou para 35% do total de convenções que mencionam o seu alcance geográfico.

Em *Nacional e outros* incluiu-se a generalidade das situações típicas, de âmbito geográfico nacional, considerando-se, também, as 14 situações em que este âmbito se amplifica, prevendo a aplicação da convenção a trabalhadores filiados que prestem serviço igualmente no estrangeiro, como é usual nos transportes aéreos e marítimos⁴⁶.

4.5.2. Pessoal

I. O âmbito pessoal das convenções coletivas (art. 496.º a 498.º-A do CT) assenta no princípio da filiação, consagrado no art. 496.º. Cada convenção, ao indicar a designação das entidades signatárias e o âmbito do setor de atividade e profissional, conforme estabelecido no artigo 492.º, n.º 1, alíneas a) e c), delimita o alcance da sua aplicação. Dessa forma, torna possível identificar os seus destinatários, quer da parte empregadora, quer da parte trabalhadora.

A lei prevê, porém, que o trabalhador não filiado em qualquer associação sindical possa escolher convenção que passa a ser-lhe aplicável, nos termos do art. 497.º do CT. Esta é uma exceção ao princípio da filiação e está também sujeita a algumas condicionantes, que o mesmo artigo define:

⁴⁶ Exs.: AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025; AE PORTWAY/ SIMAMEVIP – BTE 16/2025; AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 21/2025 e AC MATM_Açores.Marítima/FESMAR – BTE 22/2025.

- A escolha deve recair em convenção do mesmo setor de atividade, profissão ou área de atividade;
- O prazo de adesão será de três meses, após a entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início do contrato de trabalho, se posterior;
- O período máximo para aplicação da convenção escolhida é de 15 meses;
- O direito de escolha pode ser exercido apenas uma vez pelo trabalhador enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador;
- A escolha de convenção não é possível se o trabalhador estiver abrangido por portaria de extensão aplicável.

De acordo com o artigo 492º, n.º 4, do CT, a convenção coletiva pode estabelecer que o trabalhador, ao escolher uma determinada convenção, conforme o artigo 497º, tenha de pagar um valor às associações sindicais envolvidas como forma de contribuir para os custos da negociação.

II. O quadro relativo ao ano de 2025 é o seguinte:

Figura 46 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Adesão individual, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Adesão individual				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	2	8	10	7	4
Revisão Parcial	4	3	13	20	12	14
Revisão Global	1	3	7	11	29	7
Total	5	8	28	41	48	25
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 47 - Distribuição de convenções que regulam a Adesão individual (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



O número de situações decresce ligeiramente, com 41 convenções (em 277) a preverem a adesão individual, contra 48 (em 293), em 2024. Nesse ano, assinalou-se a ocorrência de várias situações de paralelismo; em 2025, existiram também seis casos de paralelismo (abrangendo 16 convenções). Mantém-se o predomínio dos AE (28 em 41), como nos anos anteriores. Em 2025, as revisões parciais assumem um maior peso (20 em 41).

No plano setorial, verifica-se que o maior número de ocorrências de convenções com previsão de adesão individual (13) se dá na área dos Transportes e armazenagem (H) e das Atividades financeiras e de seguros (L). Porém, as áreas em que existem mais trabalhadores abrangidos por convenções que preveem a adesão individual são a Construção (F) e Comércio por grosso e a retalho (G), ambas com contratos coletivos, e as Atividades financeiras e de seguros (L), em que foram celebrados AC e AE.

III. Algumas notas sobre os regimes encontrados nas convenções sobre a adesão individual:

- O regime do art. 497.º do CT é geralmente reproduzido sem alterações relevantes⁴⁷.
- Existem convenções que restringem ou condicionam o exercício da adesão individual face ao previsto na lei, a saber:

⁴⁷ Exs.: A cl. 53.ª do AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025, do AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 e do AE AP Solutóis GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025; bem como a cl. 55.ª do AE Europa Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 e do AE Europa Assistance – Seguros/ SINAPSA – BTE 9/2025; e ainda a cl. 1.ª, 3 do AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 e do AC LUSITÂNIA/ SINAPSA – BTE 28/2025, limitam-se a reproduzir o prazo de três meses, a exigência de opção formal escrita e a comunicação ao empregador, sem acrescentar ou restringir elemento algum.

- A exigência de reconhecimento notarial presencial⁴⁸;
- Uma restrição de carácter subjetivo: exclusão dos técnicos superiores da possibilidade de adesão individual a partes da convenção, como os Regulamentos de carreira profissional e de avaliação de desempenho⁴⁹;
- Outras convenções alargam as condições previstas na lei:
 - Extensão a trabalhadores temporários⁵⁰;
 - Extensão a pré-reformados e reformados⁵¹.
- Quanto à comparticipação nos encargos da negociação, apenas nove convenções estabelecem expressamente uma quota ao trabalhador aderente⁵², nas seguintes modalidades:
 - Três - 3% da remuneração ilíquida mensal⁵³;
 - Três - 0,65% da retribuição mensal⁵⁴;
 - Uma - 1% da remuneração base⁵⁵;

⁴⁸ Presente nas seguintes convenções: AC ETE/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 71.ª); AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 72.ª); e AE TMB - Operações Portuárias/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 74.ª).

⁴⁹ O caso mais singular encontrado neste ano foi uma restrição ao âmbito *subjetivo* do direito de adesão individual, presente nos instrumentos convencionais da Companhia Carris de Ferro de Lisboa. Os AE CARRIS/ ASPTC – BTE 22/2025 e AE CARRIS/ ASPTC – BTE 35/2025; AE CARRIS/ FECTRANS – BTE 22/2025 e AE CARRIS/ FECTRANS – BTE 35/2025; AE CARRIS/ SITESE – BTE 22/2025 e AE CARRIS/ SITESE – BTE 35/2025; AE CARRIS/ SITRA – BTE 22/2025 e AE CARRIS/ SITRA – BTE 35/2025; AE CARRIS/ SNMOT – BTE 22/2025 e AE CARRIS/ SNMOT – BTE 35/2025 — relativos ao Regulamento de Carreira Profissional (RCP) e ao Regulamento de Avaliação de Desempenho (RAD) — que excluem expressamente os técnicos superiores da possibilidade de adesão individual.

⁵⁰ O AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 (cl. 80.ª) estende expressamente a possibilidade de adesão a trabalhadores temporários, categoria não referida no art.º 497.º CT, com densificação procedimental adaptada (comunicação simultânea à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora).

⁵¹ O AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 60.ª) estende o regime de adesão a pré-reformados e reformados, introduzindo para estes últimos mecanismos específicos de atualização de pensões complementares.

⁵² Não significa que a ausência do estabelecimento expresso de quota em 32 das 41 convenções com cláusula de adesão implique isenção: o art.º 492.º n.º 4 do CT aplica-se supletivamente, podendo o sindicato exigir comparticipação, nos termos gerais.

⁵³ Os instrumentos do setor portuário e da Estiva — AC ETE/ SNETTCM – BTE 3/2025, AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 e o AE TMB - Operações Portuárias/ SNETTCM – BTE 3/2025 — fixam uma quota de 3% da remuneração ilíquida mensal, o valor mais elevado do *corpus*.

⁵⁴ Os AE do setor marítimo/reboque — AE Portugal Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025, AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 e AE Bolhuda/ SITEMAQ – BTE 15/2025 — fixam a quota em 0,65% da retribuição mensal, com remissão expressa para o art.º 492.º n.º 4 CT.

⁵⁵ O AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 fixa a quota em 1% da remuneração base, com dupla remissão legal — art.º 492.º, n.º 4 do CT para a comparticipação e art.º 458.º n.º 1 do CT para o mecanismo de cobrança.

- Uma - 25% da RMMG por ano (valor fixo)⁵⁶;
- Uma - prevê o pagamento, que será fixado unilateralmente pelo sindicato⁵⁷.
- No que toca à interrupção de pagamento por parte do trabalhador e suas consequências, apenas três convenções se lhe referem - estipulando, porém, que se mantém a aplicação do ACT escolhido, tendo o sindicato o direito de exigir o pagamento da respetiva quota até ao termo de vigência do ACT.

4.5.3. Temporal

Analisa-se neste ponto:

- a eficácia das convenções (período de permanência em vigor das convenções revistas em 2025);
- a vigência das convenções outorgadas em 2025;
- a previsão de cláusulas de renovação automática do período de vigência.

I. Apresenta-se agora o quadro com o período de eficácia das convenções:

Figura 48 - Período de eficácia das convenções revistas (por tipo e subtipo, 2025-2023)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2025										2024	2023
Total de convenções publicadas: 277										293	299
Duração (período de eficácia)	AC		AE		CC		Subtotal		Total	Total	Total
	Revisão		Revisão		Revisão		Revisão				
	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global	Parcial	Global			
≤ 12 meses	7	5	47	4	37	5	91	14	105	87	83
12 ≤ 24 meses	11	1	28	9	37	11	76	21	97	124	106
24 ≤ 48 meses	7	2	17	5	6	4	30	11	41	26	45
48 ≤ 96 meses	1	1	6	1	0	1	7	3	10	29	27
> 96 meses	0	0	1	2	1	1	2	3	5	8	14
	26	9	99	21	81	22	206	52	258	274	275

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

⁵⁶ O AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 abandona o modelo percentual e substitui-no por uma quota fixa anual equivalente a 25% da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), descontada uma vez por ano no mês seguinte ao da adesão.

⁵⁷ O AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025, embora preveja expressamente a comparticipação, configura um caso-limite *de exercício defeituoso* da faculdade do art.º 492.º n.º 4 do CT: o valor da quota não é fixado na cláusula, mas determinado unilateralmente pelo sindicato «no final de cada negociação de revisão», sem qualquer teto ou referência determinável no momento da adesão.

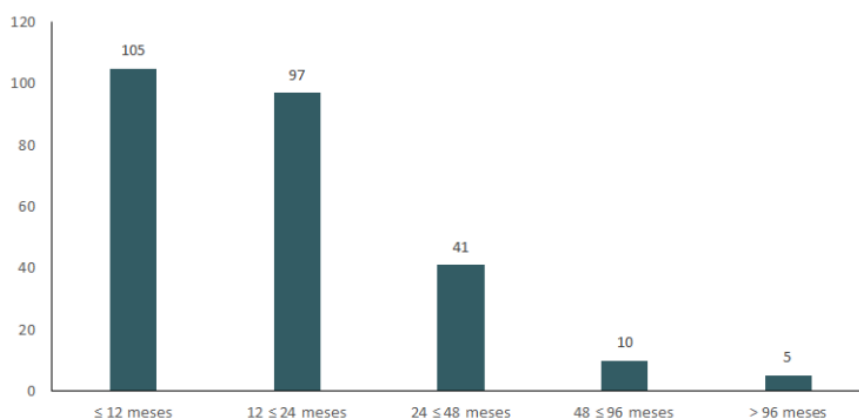
Em 2025 foram revistas 258 convenções. Destas, 202 estiveram em vigor por um período até 24 meses, o que corresponde a 78%. O peso relativo das convenções com este período de eficácia tem vindo a subir (2024= 77%; 2023= 69%).

O grupo das convenções com período de eficácia entre 24 e 48 meses subiu em termos absolutos (41), representando 15% do universo. Em 2024, representaram 9% e em 2023, 16%.

Já as convenções com período de eficácia entre 48 e 96 meses correspondem apenas a 4%, reduzindo o seu peso percentual quando comparado com os anos anteriores (2024= 9%; 2023= 10%). As convenções revistas e que vigoravam há mais de 96 meses também reduziram a sua percentagem, tendo um peso relativo ainda mais residual, de 2% (2024= 3%; 2023= 5%).

Graficamente, e quanto ao ano de 2025:

Figura 49 - Período em que permaneceram em vigor as convenções revistas em 2025



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

Entre as convenções revistas, 80% correspondem a revisões parciais, significando um aumento quer em relação à percentagem de 2024 (67%), quer à de 2023 (79%).

Apresenta-se agora o quadro do período de eficácia das convenções revistas em 2025, por setor de atividade:

Figura 50 - Períodos em que permaneceram em vigor as convenções revistas, por setor de atividade e período de eficácia (2025)

PERÍODO DE EFICÁCIA / Nº DE CONVENÇÕES por setor de atividade (2025)							
CAE rev. 4	Setor de Atividade	< 12 meses	12-24 meses	24-48 meses	48-96 meses	> 96 meses	Total
A	Agricultura, floresta e pesca	3	4	1	0	0	8
B	Indústrias Extrativas	0	0	0	0	0	0
C	Indústrias transformadoras	23	17	10	1	2	53
D	Electricidade, gás, vapor e ar condicionado	0	0	0	0	0	0
E	Água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição	4	9	1	1	1	16
F	Construção	0	1	0	0	0	1
G	Comércio por grosso e a retalho	17	19	3	2	0	41
H	Transportes e armazenagem	22	15	7	1	1	46
I	Alojamento e restauração	6	2	3	1	0	12
J	Edição, difusão, produção e distribuição de conteúdos	4	1	0	0	0	5
K	Telecomunicações, programação informática, consultoria e outros	1	1	0	0	0	2
L	Atividades financeiras e de seguros	10	12	13	3	0	38
M	Atividades imobiliárias	0	0	0	0	0	0
N	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0	1	0	1	0	2
O	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	5	2	0	0	0	7
P	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0	0	1	0	1	2
Q	Educação	1	4	2	0	0	7
R	Atividades de saúde humana e ação social	4	6	0	0	0	10
S	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	2	1	0	0	0	3
T	Outras atividades de serviços	3	2	0	0	0	5
U	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e produção de bens e serviços para uso próprio	0	0	0	0	0	0
V	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0	0	0
Total		105	97	41	10	5	258

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

No que toca aos setores de atividade, verifica-se que o maior número de convenções revistas até 24 meses se situa nos seguintes: C – Indústria transformadora (40); H – Transportes e armazenagem (37); G – Comércio por grosso e a retalho (36), o que vem na linha dos anos anteriores; destaca-se ainda o setor L – Atividades financeiras e de seguros, com 22 casos.

As convenções revistas com eficácia maior do que 24 meses se concentram também nos setores L (16), C (13) e H (9), o que se compreende, dado que são também os setores com maior expressão numérica quanto a convenções revistas.

Considerando apenas os seis setores com pelo menos dez convenções revistas em 2025, e relativamente ao período de eficácia até 24 meses, observa-se o seguinte:

- O setor R – Atividades de saúde humana e ação social apresenta a totalidade das convenções revistas com eficácia até 24 meses, correspondendo a 100% do respetivo universo;
- Seguem-se os setores G – Comércio por grosso e a retalho (88%) e E – Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (82%), ambos com uma incidência muito expressiva de revisões recentes, bem como o setor C – Indústrias transformadoras (76%);
- Com percentagens ainda maioritárias, embora menos elevadas, surgem os setores I – Alojamento, restauração e similares (66%) e L – Atividades financeiras e de seguros (58%), revelando uma menor concentração relativa de convenções revistas no intervalo até 24 meses.

Em seguida, apresenta-se o quadro das convenções revistas em 2025, pelo respetivo período de eficácia e por número de trabalhadores abrangidos:

Figura 51 - Convenções revistas por período de eficácia e número de trabalhadores (2025-2023)

PERÍODO DE EFICÁCIA - 2025 (Trabalhadores potencialmente abrangidos)			2024	2023
<i>Total de Convenções publicadas: 277</i>		%	293	299
≤ 12 meses	451 318	51,81%	261 689	196 459
12 ≤ 24 meses	320 597	36,80%	457 696	315 052
24 ≤ 48 meses	67 084	7,70%	126 080	55 356
48 ≤ 96 meses	17 612	2,02%	32 763	52 715
> 96 meses	14 535	1,67%	40 890	58 910
Total	871 146	100%	919 118	678 492

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

Relativamente ao ano de 2025, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelo total de 258 convenções revistas foi de 871.146, o que corresponde a uma descida, em termos absolutos, de 47.972 trabalhadores. Porém, deve considerar-se que o número de convenções revistas desceu também de 274 para 258.

Tal como atrás se referiu, a maioria das convenções (78%) são revistas até aos 24 meses. O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções revistas nesse prazo corresponde à larga maioria dos trabalhadores, atingindo 89%, percentagem que aumentou relativamente aos anos anteriores (78% em 2024 e 75% em 2023).

II. Relativamente à inclusão, nas convenções, do respetivo período de vigência, é o seguinte o quadro obtido no ano de 2025:

Figura 52 - Vigência das Convenções (classificação por prazo de vigência, 2025-2023)

PRAZO DE VIGÊNCIA - 2025			2024	2023
Total de Convenções publicadas: 277			293	299
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções	Nº convenções
≤ 12 meses	40	28,0%	30	31
> 12 e ≤ 24 meses	62	43,4%	64	57
> 24 e ≤ 36 meses	23	16,1%	40	23
> 36 e ≤ 48 meses	6	4,2%	5	13
> 48 meses	11	7,7%	23	17
CT	1	0,7%	3	8
Total	143	100%	165	149

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

A definição da vigência da convenção é matéria habitualmente prevista nas primeiras convenções e revisões globais, mas também presente em muitas revisões parciais. No ano de 2025, 52% das convenções regulavam a sua vigência, o que é um decréscimo quando se compara com 75% e 58% dos anos de 2024 e 2023, respetivamente⁵⁸.

Vejamos agora quais os prazos de vigência estipulados:

Das 143 convenções que estipulam prazo de vigência, 40 fazem-no por um período igual ou inferior a 12 meses (28%); 62 por um período entre um e dois anos (43%); e 23 por um período entre 24 e 36 meses (16%). Os outros prazos são residuais. Nos termos do art. 499.º, n.º 2 do CT, caso a convenção não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por igual período.

É comum também a previsão de um período autónomo de vigência para a tabela salarial, em regra de 12 meses.

III. Vejam-se agora as ocorrências de previsão de renovação automática nas convenções publicadas em 2025:

⁵⁸ Não foram contabilizadas as ocorrências de vigência das tabelas salariais nas convenções (238 em 277).

Figura 53 - Renovação Automática das Convenções (por prazo de renovação, 2025-2023)

PRAZO PARA RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA - 2025			2024	2023
<i>Total de Convenções publicadas: 277</i>			293	299
Duração	Nº convenções	%	Nº convenções	Nº convenções
<12 meses	0	0,0%	0	1
12 meses	33	11,9%	56	49
18 meses	1	0,4%	1	0
24 meses	35	12,6%	29	21
36 meses	9	3,2%	9	4
60 meses	6	2,2%	2	2
CT	0	0,0%	6	7
até ser substituído	0	0,0%	14	8
Total	84	30,3%	117	92
Prazo de renovação igual ao prazo de vigência	51	60,7%	57	45
Prazo de renovação diferente do prazo de vigência	33	39,3%	60	47

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

Das 277 convenções outorgadas em 2025, 84 contêm previsão da renovação automática até nova convenção, correspondendo a 30% do total. Destas, 51 estabelecem um prazo igual ao da vigência e 33 um prazo de renovação diferente do da vigência inicial.

IV. Nos relatórios dos anos anteriores foi dada conta dos Acordos de suspensão de vigência da convenção coletiva do setor aéreo celebrados em 2021. Em 2024, todos estavam revogados ou haviam caducado⁵⁹, pelo que nada mais há a acrescentar.

4.5.4. Sobrevigência e caducidade

O quadro seguinte reflete as convenções que contêm cláusulas de caducidade no ano de 2025:

⁵⁹ Cf. Relatório da Negociação Coletiva 2024, pp. 106-108.

Figura 54 - Caducidade das Convenções, por tipo e subtipo (2025-2023)

Caducidade da Convenção - 2025						2024	2023
Total de Convenções publicadas: 277						293	299
Tipo	Subtipo				%	Total	Total
	1ª convenção	Revisão parcial	Revisão Global	Total			
Acordo Coletivo	2	2	6	10	26,3%	5	4
Acordo de Empresa	8	3	4	15	39,5%	27	16
Contrato Coletivo	2	3	8	13	34,2%	6	11
Total	12	8	18	38	100,0%	38	31

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

Como atrás se referiu, 30% das convenções preveem a sua renovação automática. Em menor número e percentagem são as convenções que regulam a caducidade.

Quanto à matéria da sobrevivência, e como mostra o quadro abaixo, há 34 convenções que a disciplinam. Destas, 33 convenções tratam de ambos os temas, caducidade e sobrevivência. Apenas uma convenção aborda a sobrevivência sem mencionar a caducidade⁶⁰.

Figura 55 - Convenções publicadas com cláusulas sobre sobrevivência (por tipo e período), 2025-2023

SOBREVIGÊNCIA - 2025						2024	2023
Total de Convenções publicadas: 277						(293)	(299)
Duração	AC	AE	CC	Total	%		
24 meses	1	0	6	7	20,6%	4	7
24 meses + 60 dias	2	0	0	2	5,9%	1	0
20 meses	0	0	1	1	2,9%	0	0
18 meses + 60 dias	0	0	0	0	0,0%	0	4
18 meses	4	9	2	15	44,1%	13	4
15 meses + 45 dias	2	1	0	3	8,8%	0	0
12 a 18 meses	0	0	0	0	0,0%	1	0
12 meses + 6 meses	0	0	0	0	0,0%	2	0
12 meses + 45 dias	0	0	0	0	0,0%	0	1
12 meses	1	1	1	3	8,8%	3	1
CT	0	1	0	1	2,9%	8	8
até conclusão da arbitragem voluntária	0	1	0	1	2,9%	1	0
até nova convenção	0	0	1	1	2,9%	1	1
Outros	0	0	0	0	0,0%	0	2
Totais	10	13	10	34	100%	34	28

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

⁶⁰ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025.

O maior número de casos de previsão de sobrevivência (15) estabelece um período de 18 meses⁶¹. Há sete casos em que se preveem 24 meses, dos quais seis correspondem ao setor agrícola⁶² e um do setor segurador⁶³. Existem dois casos que preveem 24 meses + 60 dias, ambos do setor G - Comércio por grosso e a retalho⁶⁴. Com 12 meses surgem três ocorrências⁶⁵ e, com 15 meses e 45 dias, três ocorrências⁶⁶.

Há também uma convenção que prevê sobrevivência até conclusão de arbitragem voluntária⁶⁷ e outra até nova convenção⁶⁸.

No quadro abaixo, podem ver-se os valores de 2025 (em comparação com os dois anos anteriores), de convenções que tratam da sobrevivência (34), das quais 23 estipulam um determinado período de sobrevivência e 13 preveem os efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade.

Figura 56 - Sobrevivência e caducidade (2025- 2023)

SOBREVIVÊNCIA E CADUCIDADE									
	2025			2024			2023		
	Total de Convenções publicadas: 277			Total de Convenções publicadas: 293			Total de Convenções publicadas: 299		
	Total de Convenções que regulam Caducidade: 38			Total de Convenções que regulam Caducidade: 38			Total de Convenções que regulam Caducidade: 31		
	Sobrevivência	Duração	Efeitos	Sobrevivência	Duração	Efeitos	Sobrevivência	Duração	Efeitos
Total	34	23	13	34	21	14	28	17	6

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

No que toca aos efeitos da pós-eficácia da convenção em caso de caducidade, muitas convenções refletem, embora não na totalidade, o previsto pelo art. 501.º, n.º 8 do CT, sobre a

⁶¹ Período máximo previsto pelo CT (art.º 501.º, 5), para o período de negociação, com suspensão, após caducidade ou em caso de convenção que não regule a sua renovação. Exemplos de convenções que estipulam o prazo de 18 meses para sobrevivência: AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 2.ª, 4-7); AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 2.ª, 4 e 5) e CC ANCIA/ SETACCOP – BTE 31/2025 (cl. 2.ª, 2).

⁶² Ex.: CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 3.ª, 5).

⁶³ Ex.: AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 3.ª, 5).

⁶⁴ Ex.: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 2.ª, 6 e 7) e paralelo.

⁶⁵ Prazo previsto no art.º 501.º, n.º 3, do CT, como mínimo para a convenção se manter após denúncia, independentemente da existência de negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária. Ex.: Acordo de Empresa AE-IST/ SITESE – BTE 45/2025 (cl. 2.ª, 4).

⁶⁶ Todos do setor portuário. Ex.: AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 4.ª, 5 e 6).

⁶⁷ Ex.: AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 3.ª, 5).

⁶⁸ CC ANCIPA (Batata Frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 3.ª, 3).

manutenção de efeitos, nomeadamente no que toca à retribuição dos trabalhadores ou à duração do tempo de trabalho⁶⁹.

No setor segurador, à semelhança de anos anteriores, continua a haver várias convenções que tratam a matéria destes efeitos pós-eficácia em caso de caducidade, em moldes bastante mais amplos do que a previsão legal⁷⁰.

4.5.5. Cláusulas de articulação ou conjugação de diferentes convenções

Apresentam-se, neste ponto, as situações encontradas de conjugação de convenções, distinguindo-se:

- Cláusulas de articulação, previstas no art. 482.º, n.º 5, do CT, que possibilitam o afastamento dos critérios de preferência estabelecidos no n.º 1;
- Disposições transitórias, previstas no art. 503.º, n.º 4, do CT;
- Manutenção de regalias adquiridas.

Note-se que se torna difícil estabelecer fronteiras claras entre estas figuras, que, frequentemente, são utilizadas em conjunto.

⁶⁹ A convenção mais próxima do texto do CT é o CC ADIPA (Retalhistas)/ SITESE – BTE 7/2025 (cl. 2.ª, 6), prevendo a manutenção de efeitos quanto à retribuição, à categoria e à duração do tempo de trabalho.

⁷⁰ Do sector segurador registam-se várias convenções que tratam destes efeitos. Por exemplo: AE Europe Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 2.ª, 5 e 6) e paralelo: “5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei. 6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os efeitos previstos neste AE sobre: a) Promoções e progressão salarial - cl. 6.ª, b) Trabalho por turnos - cl. 21.ª, c) Duração das férias - cl. 22.ª, d) Dispensas ao trabalho - cl. 25.ª, e) Subsídio de refeição - cl. 32.ª, f) Prémio de carreira e licença com retribuição - cl. 38.ª, g) Complemento do subsídio por doença - cl. 39.ª, h) Seguros de saúde e de vida – cls. 40.ª e 41.ª, i) Apoio escolar e pré-escolar - cl. 43.ª, j) Plano individual de reforma - cl. 45.ª e o anexo V”.

4.5.5.1. Cláusulas de articulação

Foi identificada uma cláusula de articulação em duas convenções paralelas, revisões parciais e inscritas na CAE L – Atividades financeiras e seguros⁷¹. Transcreve-se parcialmente o seu teor: “1- Os trabalhadores do Banco (...) ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.ª a 16.ª, 18.ª e 19.ª do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o Banco (...) publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º (...)”.

Foi a única situação detetada em que uma convenção remete para a aplicação direta de outra. Através desta cláusula, os trabalhadores de determinado banco acedem a um regime de Segurança Social, previsto por AE, que originariamente não lhes seria aplicável.

4.5.5.2. Disposições transitórias e manutenção de regalias

Existem 30 convenções contendo disposições transitórias e 10 convenções com manutenção de regalias, num total de 36 documentos, valor que se explica por existir sobreposição em quatro situações.

Torna-se difícil traçar a fronteira entre estas duas subcategorias, já que, na maioria dos casos, as disposições transitórias têm por fim salvaguardar direitos adquiridos. Por outro lado, os casos identificados de manutenção de regalias, sem que haja uma expressa disposição transitória, cingem-se a grupos de trabalhadores que, em razão da data de entrada na entidade empregadora, ou pela sua posição profissional em determinado momento, veem garantidos determinados direitos, que o decurso do tempo se encarregará de extinguir.

⁷¹ AC Várias Instituições de Crédito/ SIB – BTE 11/2025 (cl. 115.ª) e AC Várias Instituições de Crédito/ SNQTB – BTE 13/2025 (cl. 115.ª).

Figura 57 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Regimes transitórios e manutenção de regalias, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Regimes transitórios e manutenção de regalias				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	3	3	14	6
Revisão Parcial	6	4	6	16	16	25
Revisão Global	6	4	1	11	32	16
Total	12	8	10	30	62	47
n				277	293	299

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

Quanto a disposições transitórias, encontram-se vários temas. O mais frequente é o regime das remunerações, com 22 situações⁷², seguido dos regimes sociais complementares⁷³, com sete ocorrências, e finalmente, das categorias profissionais⁷⁴ e da duração do trabalho⁷⁵, cada uma com quatro situações.

No que respeita à manutenção de regalias, registámos 10 situações⁷⁶.

⁷² Ex: CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 65.ª): “1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a: – No ano de 2025 = 12,50 €; – No ano de 2026 = 13,00 €. Por cada cinco anos de prestação efetiva de trabalho ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades. (...) 4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores”.

⁷³ Ex: AC FIDELIDADE / SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 56.ª - A): “A alteração da percentagem prevista no número 8 da cláusula 56.ª, de 90 % para 100 %, (...), produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente, só beneficiando dessa portabilidade a 100 % os trabalhadores cujos vínculos laborais cessem após essa data”.

⁷⁴ Ex: AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 39.ª, 1): “Quando todos os TICA forem polivalentes, será eliminada a distinção entre os graus de instrutor operacional de sala (polivalente) e instrutor operacional (não polivalente), passando a existir um único grau de instrutor, designado como instrutor operacional”.

⁷⁵ Ex: CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 4.ª): “1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições: (...) 5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula”.

⁷⁶ Ex: AE AAC/ CESP – BTE 4/2025 (cl. 43.ª, 1 e 2) “1 - Da aplicação do presente acordo não pode resultar ofensa de quaisquer direitos adquiridos pelos trabalhadores. 2- São, designadamente, mantidos os seguintes direitos dos trabalhadores:

a) Interromper por quinze minutos a elaboração em cada um dos períodos de trabalho diário; (...)

4.5.6. Regulamentos e acordos complementares

I. O CT prevê a figura do regulamento interno de empresa (art. 99.º), estabelecendo o seu carácter facultativo, embora preveja que a sua elaboração relativamente a determinadas matérias possa ser tornada obrigatória por IRCT negocial, nos termos do art. 99.º, n.º 4.

As normas da convenção coletiva prevalecem sobre o regulamento interno⁷⁷. Este atua como contrato de trabalho de adesão de acordo com o art. 104.º do CT, pelo que fica sujeito ao princípio do tratamento mais favorável, nos termos do art. 476.º CT.

Os Relatórios do CRL têm dado nota das referências encontradas nas convenções publicadas que remetem para outros instrumentos, de natureza interna, parte da sua regulamentação. Não sendo, por natureza, públicos (são internos), pode ou não se conhecer o teor desses regulamentos, que podem ter essa ou outra designação, como “regulamentação posterior”, “protocolo” ou “normativo interno”.

II. Em 2025, contabilizam-se 57 convenções que remetem a regulação de certos temas para regulamento interno, ou equivalente, valor que é inferior ao de 2024 (69), mas superior ao de 2023 (46). O quadro é o seguinte:

Figura 58 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Regulamentos e acordos complementares, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

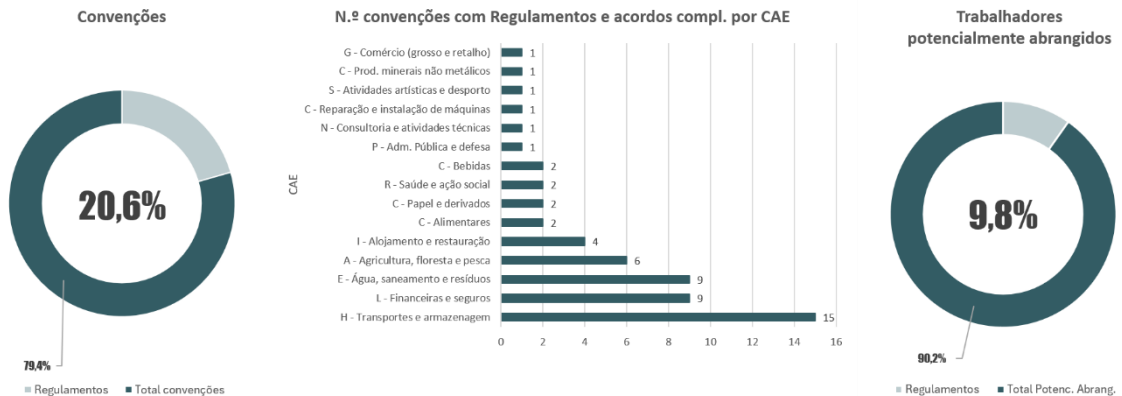
Regulamentos				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	2	9	11	13	14
Revisão Parcial	0	4	9	13	5	2
Revisão Global	13	4	16	33	51	30
Total	13	10	34	57	69	46
<i>n</i>				277	293	299

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

j) As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário. Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso do trabalhador, o gozo deste dia passa para o dia útil seguinte”.

⁷⁷ Por vezes, esta prevalência é referida de forma expressa, como sucede em AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 71.ª), ou em AE Portugal Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 74.ª).

Figura 59 - Distribuição de convenções que referem Regulamentos e acordos complementares (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Relativamente ao ano de 2024 regista-se uma ligeira diminuição percentual de convenções que preveem a existência de regulamentos ou documentos equiparados⁷⁸. Nota-se a prevalência dos AE no cômputo das convenções que preveem a remissão para Regulamentos ou documentos equiparados, que acompanha a tendência geral dominante dos AE nas convenções outorgadas no ano.

A atividade económica em que foram outorgadas mais convenções com remissão para regulamentos foi a H - Transportes e armazenagem (12 AE e 3 AC), seguidos da L - Atividades financeiras e seguros (4 AE e 5 AC) e da E - Água, saneamento e gestão de resíduos (9 AE). Contudo, as áreas da Agricultura (A), Alojamento e Restauração (I) e Comércio por grosso e a retalho (G), onde se celebraram contratos coletivos, abrangem mais de 60% dos trabalhadores.

III. Nas 57 convenções que preveem a remissão para regulamentos, há situações em que estes são fonte de direitos e/ou de deveres dos trabalhadores, mas também fonte de deveres do empregador. Podem encontrar-se vários temas:

⁷⁸ Note-se que aqui não se estão a contabilizar simples referências a regulamentos internos do empregador, em geral, mas só aqueles em que se observam desenvolvimentos ou referências a temas específicos.

a) Saúde e segurança no trabalho (27 convenções)

É o tema mais frequente, a par do tema organização e tempo de trabalho. Naquele encontra-se a obrigatoriedade da criação de regulamento interno de higiene e segurança no trabalho⁷⁹ ou de regulamentos específicos dentro da área da SST⁸⁰, ou ainda o regulamento de subsídios específicos relacionados com a condições de trabalho insalubres ou penosas⁸¹.

b) Organização e tempo de trabalho (27 convenções)

Encontram-se múltiplas referências à elaboração de regulamentos relacionados com a organização e tempo de trabalho⁸² ou dimensões mais específicas, como o trabalho por turnos⁸³.

c) Avaliação de desempenho (14 convenções)

É também um tema muito comum, em que a convenção remete para o regulamento interno⁸⁴, ou define que fases devem fazer parte integrante do mesmo⁸⁵.

⁷⁹ Ex. CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 71.ª, 4): “A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho”.

⁸⁰ Ex. AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 62.ª): “Atenta a natureza do trabalho portuário e consultadas as partes do presente ACT, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho”.

⁸¹ Ex. AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40 /2025 (cl. 74.ª): “Subsídio de insalubridade, penosidade e risco - O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se-á pelo Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco a negociar entre as partes outorgantes deste AE”.

⁸² Exs. AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 20.ª) “(...) 2- A EMEL pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.”; e

AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (cl. 35.ª, 2): “A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE”.

⁸³ Ex: AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40 /2025 (cl. 55.ª, 2): “A prestação do trabalho em regime de turnos obedece (...) aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que após negociação entre as partes outorgantes (...) nele será integrado como anexo”.

⁸⁴ Exs: AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 23.ª, 2): “A evolução na carreira e a mudança de nível/letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho da Águas de Coimbra (...)”.

AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 4.ª, 1): “A ASF deve instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, a definir em normativo interno.”

⁸⁵ Ex:AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 9.ª, 6): “O regulamento de avaliação de desempenho integra: a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da Loulé Concelho Global; b) A anualidade da avaliação de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro do ano subsequente a que respeita; c) A garantia dos direitos de reclamação e recurso por parte dos trabalhadores”.

d) Carreiras/remuneração (10 convenções)

Encontramos referências à elaboração de um regulamento de carreira⁸⁶, a remissão para o regulamento interno do conceito de retribuição, a par da lei e do contrato individual de trabalho⁸⁷, a necessidade de elaboração do regulamento sobre o exercício de cargos de direção⁸⁸ ou ainda o pagamento das deslocações em serviço⁸⁹.

e) Benefícios sociais (8 convenções)

São disso exemplo o subsídio infantil⁹⁰, o subsídio por nascimento de filhos⁹¹ ou ainda a concessão de viagens, que também é objeto de regulamento próprio⁹².

f) Formação /licenças (6 convenções)

Encontram-se referências a regulamentos sobre licenças para formação⁹³ e para formação profissional⁹⁴.

⁸⁶ Ex: AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 7.ª): “Será elaborado, por acordo, um Regulamento de Carreira (...)”.

⁸⁷ Ex: AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41 /2025 (cl. 66.ª, 1): “Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho, dos usos da empresa e dos regulamentos internos em vigor”.

⁸⁸ Ex: CC APQuímica/ COFESINT – BTE 47 /2025 (cl. 20.ª): “O exercício de cargos de direção é regulamentado pelo regulamento para os cargos de direção intermédia, a aprovar, ouvidos os subscritores do acordo”.

⁸⁹ Ex: AC Montepio/ MAIS Sindicato – BTE 31/2025 (cl. 76.ª, 1): “Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas (...) no respeito dos normativos internos das instituições subscritoras”.

⁹⁰ Ex: AE EMEL/ SITESE – BTE 41 /2025 (cl. 70.ª): “Os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, (...) de acordo com o protocolo vigente”.

⁹¹ Ex: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 103.ª, 2, b): “Apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno”.

⁹² Ex: AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 76.ª): “O trabalhador tem direito à atribuição de concessões de viagem nos termos definidos no regulamento de concessões acordado”.

⁹³ Ex: AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 28.ª): “5- (...), a entidade empregadora pode conceder [ao trabalhador] outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento. 6- A utilização da faculdade (...) é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio”.

⁹⁴ Ex: AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 9.ª): “Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho 1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da Loulé Concelho Global faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos do regulamento de carreiras em vigor na Loulé Concelho Global”.

g) Digital/teletrabalho (5 convenções)

A lei n.º 83/2021 passou a admitir que o empregador defina, por regulamento interno, as atividades e as condições do teletrabalho na empresa (art.º 166, 9, CT). Em 2025, foram identificadas cinco as convenções remetendo matérias sobre teletrabalho para regulamentos ⁹⁵.

h) Conciliação (quatro convenções)

Neste ano, encontram-se quatro convenções que estipulam a publicitação das regras legais sobre o direito de parentalidade, ou a publicitação do regulamento sobre o tema, caso venha a ser elaborado⁹⁶. Não é, porém, uma situação comparável às demais, porquanto se trata apenas de uma possibilidade de elaboração de um regulamento que, a existir, deve ser objeto de publicitação através de afixação.

Encontram-se ainda referências a regulamentos de fardamento⁹⁷ e a um código deontológico e de ética da empresa, que se consubstancia num regulamento interno⁹⁸.

4.6. Análise geral

Seguindo a estrutura dos Relatórios anuais da Negociação Coletiva, após os enquadramentos iniciais e a leitura da evolução da negociação coletiva nos últimos quinze anos, o capítulo 4 centra-se na negociação desenvolvida em 2025. Depois da caracterização geral das convenções publicadas e da análise do respetivo âmbito de aplicação, inicia-se agora a abordagem dos principais temas regulados pela negociação coletiva, que serão desenvolvidos nos pontos 4.7 a 4.21.

⁹⁵ Ex: AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª, 7): “A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual(...) deverá prever, (...): a) A conciliação com o direito de descanso (...), relativamente à organização do tempo de trabalho; b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho”.

⁹⁶ Ex: AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 9.ª, 4) e CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 10.ª, 4): “O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação”.

⁹⁷ Ex: AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 75.ª): “1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa”;

e AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 23.ª, 1, i): “Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio (...)”.

⁹⁸ Ex: AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41 /2025 (cl. 10.ª, 1, b): “Atuar no exercício das suas funções em plena sintonia com o código deontológico e de ética da empresa e demais regulamentação interna da empresa”.

Em cada um destes temas, apresentar-se-á, em primeiro lugar, um breve enquadramento jurídico, seguido de um quadro com os dados relativos a 2025, desagregados por tipo e subtipo de convenção, e comparados com os dados globais de 2024 e 2023. Esse quadro será complementado por três gráficos de caracterização: um primeiro relativo à incidência do tema no total das convenções publicadas; o segundo ao âmbito setorial das convenções que regulam o tema no ano em análise; e o terceiro ao número de trabalhadores potencialmente abrangidos. A informação quantitativa será acompanhada de uma breve análise.

Segue-se a análise dos conteúdos convencionais propriamente dita, que permitirá, em cada tema, ir além da mera identificação da sua ocorrência, procurando compreender o modo como as matérias são reguladas, o grau de desenvolvimento das soluções convencionais e a eventual emergência de novas formulações normativas. Esta leitura incidirá, em particular, sobre as continuidades face a anos anteriores, as alterações introduzidas nos clausulados e as soluções inovadoras ou diferenciadoras que revelem tendências da negociação coletiva em 2025.

A leitura global dos temas tratados evidencia, sem surpresa, a centralidade das remunerações, presentes em 96,8% das convenções e abrangendo 99,6% dos trabalhadores potencialmente abrangidos.

Seguem-se, também em linha com os anos anteriores, a atividade sindical, prevista em 122 convenções e com incidência potencial sobre 35% dos trabalhadores, e o trabalho suplementar, presente em 103 convenções e abrangendo potencialmente 37% dos trabalhadores.

Em sentido oposto, mantêm uma expressão reduzida os temas do horário concentrado, regulado em apenas 11 convenções e com incidência potencial sobre 7% dos trabalhadores, e o dever de abstenção de contacto, previsto em 10 convenções e abrangendo potencialmente 3,5% dos trabalhadores.

Noutro plano, merecem destaque os temas que, nos últimos anos analisados, revelam sinais de consolidação ou de maior presença relativa na negociação coletiva. É o caso da igualdade e não discriminação, prevista em 106 convenções em 2025, num universo de 277 convenções possíveis, depois de ter sido identificada em 64 convenções em 2024, num total de 293, e em 89 convenções em 2023, num total de 299. Também o teletrabalho evidencia uma presença relevante, ainda que com evolução menos linear: em 2025 surge regulado em 32 convenções, num universo de 277, após ter sido previsto em 55 convenções em 2024, num total de 293, e em 24 convenções em 2023, num total de 299.

A leitura de conjunto permite concluir que a negociação coletiva de 2025 mantém uma forte concentração em matérias clássicas de regulação laboral, sobretudo de natureza remuneratória, de organização das relações coletivas e do tempo de trabalho. Paralelamente, observa-se a consolidação gradual de temas associados à transformação das formas de prestação de trabalho, à conciliação entre vida profissional e pessoal e à promoção da igualdade, ainda que com níveis de incidência diferenciados e, em alguns casos, ainda limitados no universo das convenções analisadas.

4.7. Remunerações e cláusulas pecuniárias

I. No Código do Trabalho, a matéria da retribuição assume uma centralidade própria na regulação da relação laboral, sendo definida, no artigo 258.º, como a prestação a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho, compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas efetuadas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

O regime legal densifica esta matéria nos artigos seguintes, designadamente quanto à presunção de que constituem retribuição as prestações do empregador ao trabalhador, aos critérios de determinação da retribuição, à sua forma e tempo de cumprimento, bem como às respetivas garantias, incluindo a tutela contra reduções indevidas e a disciplina dos créditos retributivos. Neste enquadramento, a remuneração constitui não apenas um elemento nuclear do contrato de trabalho, mas também um domínio particularmente relevante da contratação coletiva, através da fixação de tabelas salariais, categorias profissionais e cláusulas de expressão pecuniária.

II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas remunerações/tabelas salariais na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 60 - Convenções publicadas com Tabelas salariais, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

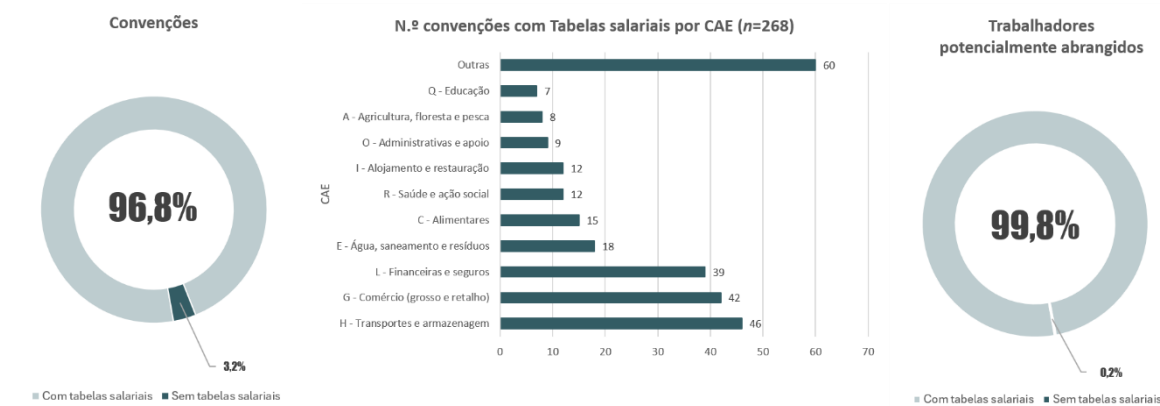
Remunerações				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	15	19	19	24
Revisão Parcial	81	25	91	197	179	215
Revisão Global	22	9	21	52	91	57
Total	105	36	127	268	289	296
n				277	293	299

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

Como se observa no quadro, a quase totalidade das convenções outorgadas em 2025 integra cláusulas de conteúdo remuneratório.

Seguem-se elementos gráficos relativos à percentagem de convenções que contemplam esta matéria face ao total de convenções, bem como à proporção de trabalhadores potencialmente abrangidos e à distribuição das convenções por área setorial.

Figura 61 - Distribuição de convenções com Tabelas salariais (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



III. Nos textos convencionados em 2025, apenas 9 das 277 convenções analisadas não integram tabelas salariais, correspondendo a 3,24% do total. Este resultado evidencia a elevada transversalidade da matéria remuneratória na contratação coletiva, assumindo-se como o domínio com maior presença no universo. Também na ótica dos trabalhadores potencialmente abrangidos, o peso destas convenções é residual: as nove convenções sem tabelas salariais representam apenas 0,44% do total, abrangendo 3 916 trabalhadores num universo de 885 019.

A forte representatividade desta matéria nas convenções coletivas reproduz a tendência observada em todos os anos analisados desde o início da publicação dos Relatórios anuais sobre a Evolução da Negociação Coletiva, confirmando a centralidade persistente da dimensão remuneratória na contratação coletiva.

A reduzida expressão das convenções sem tabelas salariais torna-se ainda mais evidente quando se considera a sua composição. Das nove convenções identificadas, cinco são alterações de convenções publicadas também em 2025, sob o subtipo Alteração salarial e outras, nas quais a matéria salarial já havia sido objeto de tratamento. Assim, uma parte significativa das convenções sem tabelas salariais corresponde a publicações subsequentes relativas aos mesmos instrumentos, já sem autonomização da dimensão salarial.

As nove convenções sem tabelas salariais concentram-se nos setores E — Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição — e H — Transportes e armazenagem —, com duas e sete convenções, respetivamente. Do ponto de vista tipológico, apenas uma corresponde a Acordo Coletivo, sendo as demais Acordos de Empresa; quanto ao subtipo, uma enquadra-se em Alteração salarial e outras, incidindo sobre cláusulas pecuniárias não remuneratórias, e as restantes em Alteração.

IV. Atendendo à impossibilidade de proceder a uma análise aprofundada de todas as cláusulas remuneratórias e demais dimensões pecuniárias das convenções outorgadas em 2025, optou-se por realizar um exercício comparativo entre 2024 e 2025, circunscrito aos textos completos.

A comparação entre 2025 e 2024 incidiu sobre 69 convenções com texto completo — Revisões Globais e Textos Consolidados⁹⁹ — com alterações em matéria remuneratória. O universo analisado inclui os 21 Textos Consolidados e 48 Revisões Globais, destas foram excluídas quatro, por corresponderem a instrumentos cujas versões anteriores estavam temporalmente muito afastadas, tendo sido tratadas como primeiras convenções. Das 69 convenções que alteraram tabelas salariais no ano passado, 67 atualizaram em alta os valores inscritos¹⁰⁰.

⁹⁹ Naturalmente estão excluídas as primeiras convenções, por não existir termo de comparação.

¹⁰⁰ Excecionam-se duas convenções, uma que não atualiza os valores remuneratórios e outra na qual se registam descidas dos valores face a 2024.

No que respeita às cláusulas de expressão pecuniária, identificam-se várias categorias em que se registaram alterações dos respetivos valores nos textos completos analisados, na comparação entre 2024 e 2025:

- **Subsídio de refeição** — Nas 57 ocorrências de alteração do subsídio de refeição, verifica-se um aumento em quase todas as convenções. Encontra-se apenas uma exceção em que o subsídio apenas é devido quando não existam refeitórios disponíveis ou quando o trabalho suplementar ultrapasse três horas, sem referência expressa ao respetivo valor.
- **Ajudas de custo** — Nas 33 ocorrências de alteração das ajudas de custo, a tendência é igualmente de aumento, com apenas uma exceção.
- **Abono para falhas** — Nas 22 ocorrências de alteração do abono para falhas, verifica-se também um aumento na quase totalidade das convenções, incluindo um caso em que este apoio surge pela primeira vez¹⁰¹. Só se regista uma exceção.
- **Subsídio de transporte** — Nas 14 ocorrências de alteração do subsídio de transporte, observa-se o aumento do respetivo valor, mantendo-se o universo de beneficiários, designadamente familiares do trabalhador. Assinala-se ainda a introdução deste subsídio, pela primeira vez, numa das convenções analisadas¹⁰².
- **Diuturnidades** — Nas 22 ocorrências de alteração das diuturnidades, verifica-se uma atualização em alta dos respetivos valores em todas as convenções.
- **Subsídios de insalubridade, penosidade e risco** — Nas 11 ocorrências de alteração destes subsídios ou prémios, registam-se exclusivamente aumentos dos respetivos valores nos textos completos analisados.

As demais alterações identificadas nos textos completos, relativas a subsídios, apoios ou prémios de expressão pecuniária, apresentam uma expressão residual, não ultrapassando cinco ocorrências por categoria — como sucede, por exemplo, com o subsídio de embarque e o complemento de secção, com três ocorrências cada. Atenta a sua reduzida dimensão quantitativa, estas categorias não serão objeto de análise autónoma.

¹⁰¹ AE Lagos-em-Forma/SINTAP — BTE n.º 5/2025 (cl. 40.ª).

¹⁰² AE Europe Assistance – Seguros/STAS — BTE n.º 7/2025 (cl. 44.ª).

Em síntese, a análise confirma a centralidade da dimensão remuneratória na contratação coletiva de 2025, quer pela sua presença quase universal nos instrumentos publicados, quer pela tendência dominante de atualização em alta das tabelas salariais e das principais cláusulas de expressão pecuniária.

4.8. Direito à proteção de dados pessoais

I. A matéria da proteção de dados pessoais encontra-se regulada no Código do Trabalho e em vários outros diplomas legais. Com especial relevo menciona-se o RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril 2016, e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a sua execução na ordem jurídica nacional.

O RGPD permite que, através de convenção coletiva, seja regulamentado o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, denominados frequentemente por “dados sensíveis”, devendo ainda a convenção assegurar garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados nos termos do art. 9.º, n.º 2, al. b), bem como a criação de normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, de acordo com o art. 88.º¹⁰³. Esta matéria não surge especificamente na Lei n.º 58/2019, mas resulta do quadro geral do Código do Trabalho, nos termos do qual, tendo em atenção o disposto no art. 3.º, n.º 3, alínea a), a regulação através de IRCT pode afastar as normas legais desde que vá num sentido mais favorável ao trabalhador.

II. O Código do Trabalho estabelece regras específicas para a proteção da reserva da vida privada e dados pessoais numa subseção própria – arts. 14.º a 22.º englobando, entre outros, dados biométricos (art. 18.º), testes e exames médicos (art. 19.º) e meios de vigilância a distância (arts. 20.º e 21.º). Porém, os artigos 18.º, 20.º e 21.º devem ser articulados com o RGPD e a Lei n.º

¹⁰³ O art.º 88.º do RGPD, sob a epígrafe *tratamento no contexto laboral* dispõe:

“1 - Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.”

58/2019, de 8 de agosto. Assim, em sede de videovigilância, nos termos do art. 19.º da Lei n.º 58/2019, apenas é admitido o recurso a estes meios com vista à proteção de pessoas e bens, proibindo-se a sua utilização em determinadas áreas específicas, nos termos do n.º 2, e impondo-se a regra da proibição da captação de som, exceto quando as instalações estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD – n.º 4.

Por sua vez, o art. 28.º, n.º 6, da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto estabelece que o tratamento de dados biométricos só é legítimo para controlo de assiduidade e de acesso às instalações do empregador, devendo, ainda assim, assegurar-se que apenas são utilizadas representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permite a reversibilidade dos referidos dados.

III. Em 2025 a negociação coletiva continua a enquadrar os direitos de proteção de dados, sobretudo, a partir de uma matriz clássica de tutela da pessoa do trabalhador, centrada na dignidade, na reserva da vida privada, no sigilo e na disciplina do processo individual. O tema encontra-se presente em 88 das 277 convenções observadas, o que corresponde a 31,8% do universo analisado, revelando uma incidência já significativa, embora desigual entre setores e tipos de instrumento.

Por outro lado, embora se registre uma ligeira diminuição do número de convenções que contemplam matérias relativas à proteção de dados pessoais nas suas diversas dimensões face a 2024, esta temática continua a assumir expressão significativa no universo apurado neste capítulo (88 convenções, contra 96 no ano anterior). Continuam a destacar-se, pela sua maior incidência, as referências ao processo individual e aos dados dos trabalhadores e de terceiros, previstas em 71 convenções, o que corresponde a 80,7% do total, bem como aos direitos de personalidade em especial, mencionados em 60 convenções, ou seja, 68,2% do universo considerado. Em contrapartida, os meios de vigilância à distância e os dados biométricos continuam a ser objeto de previsão menos frequente, surgindo, respetivamente, em cinco e três convenções. Por seu turno, a referência expressa aos meios de comunicação eletrónica evidencia uma diminuição face a 2024, passando de 49 para 23 convenções. Assinale-se, ainda, o surgimento, embora ainda residual, de referências à gestão algorítmica e à inteligência artificial, identificadas em três convenções.

IV. No quadro seguinte verifica-se que, em 2025, estas matérias são tratadas predominantemente em revisões globais, que representam 53,4% do total das convenções com previsão de subtemas neste domínio. Em termos absolutos, dos 88 instrumentos apurados, 47

correspondem a revisões globais (de um total de 52), 19 (a totalidade) a primeiras convenções, e 22 a revisões parciais (em 206).

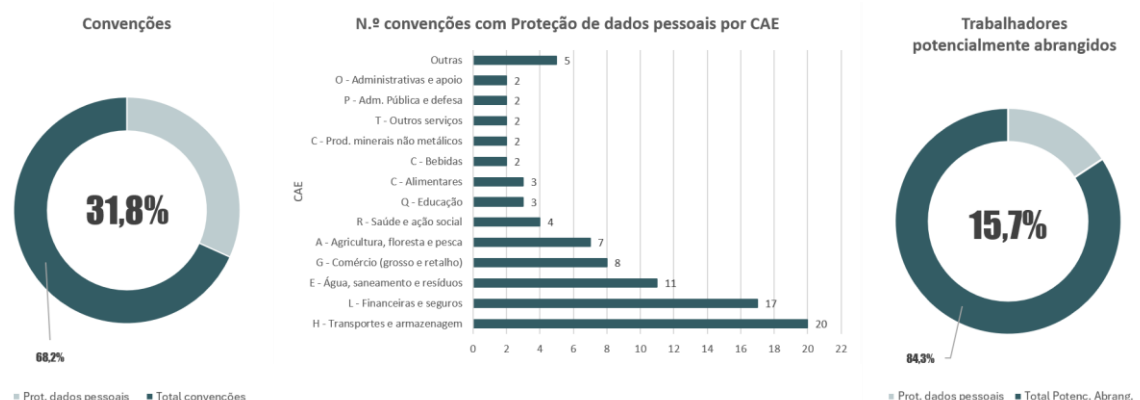
V. Por outro lado, evidencia-se a relevância da negociação coletiva ao nível da empresa, verificando-se que os acordos de empresa (AE) representam 54,5% do total das convenções apuradas neste domínio, correspondendo a 48 instrumentos, enquanto os acordos coletivos (AC) representam 20,5%, num total de 18 instrumentos. Os contratos coletivos (CC), por seu turno, correspondem a 25,0% do total, perfazendo 22 instrumentos.

Figura 62 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Direito à proteção de dados pessoais, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Direito à proteção de dados pessoais				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	15	19	17	21
Revisão Parcial	1	7	14	22	8	8
Revisão Global	19	9	19	47	71	52
Total	22	18	48	88	96	81
N				277	293	299

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

Figura 63 - Distribuição de convenções que regulam a Proteção de dados pessoais (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Do ponto de vista setorial, a incidência deste número revela-se particularmente expressiva no setor transportes e armazenagem (Secção H), no setor da captação, tratamento e distribuição de

água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (Secção E), no do comércio por grosso e a retalho (Secção G) e do das atividades financeiras e de seguros (Secção L)¹⁰⁴.

4.8.1. Dados biométricos, meios de vigilância à distância e meios de comunicação eletrónica

I. Do ponto de vista substantivo, os dados concentram-se, em primeiro lugar, nas matérias relativas aos direitos de personalidade, em especial na proteção da dignidade, da honra e da reserva da vida privada. Trata-se do núcleo temático mais recorrente dentro deste número, integrando-os num pacote de direitos e deveres de ambas as partes, ainda que muitas convenções reproduzam cláusulas de redação padronizada, assentes no dever de respeito, urbanidade, probidade e correção nas relações de trabalho. Esta presença reiterada demonstra que a contratação coletiva continua a reconhecer a centralidade da pessoa do trabalhador enquanto sujeito de direitos fundamentais no contexto laboral, mas evidencia também que, em alguns casos, essa tutela permanece formulada em termos amplos e genéricos, sem um desenvolvimento autónomo particularmente denso¹⁰⁵. Nesta parte incluem-se disposições relativas às condições de trabalho em geral, à segurança e saúde no trabalho¹⁰⁶, ao acesso à formação profissional¹⁰⁷, ou aos direitos de personalidade em geral^{108 109}.

¹⁰⁴ Existem nove convenções com expressão residual classificada como outras: CAE O, P, T (dois casos) e I, N, S (um caso).

¹⁰⁵ Veja-se, a título de exemplo, AC ETEstiva/SEAL – BTE 3/2025 (cl. 17.ª), relativa aos deveres da entidade empregadora, al. a), “a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador”. Ou o AE REBONAVE/STFCMM - BTE 6/2025 (cl. 12.ª), “d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações com o prestador de trabalho”.

¹⁰⁶ Ex: AE OGMA/SAI – BTE 14/2025 (cl. 15.ª, i), ou o AE Boluda Towage/SITEMAQ – BTE 15/2025 (cl. 10.ª, j), ou o CC AARibatejo/SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 10.ª, g) e h).

¹⁰⁷ Ex: CC APHORT/FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 9.ª, e); o AC BP/FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 11.ª, e); o AC ARBSorraia/SETAAB (cl. 11.ª, d); o AE OGMA/SAI – BTE 14/2025 (cl. 15.ª, d).

¹⁰⁸ Ex: CC APHORT/FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 9.ª, n) “Compete em especial ao empregador, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem”.

¹⁰⁹ Interessante notar que uma Convenção estabelece a proibição de “Obrigar os trabalhadores a usarem indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas salvo se estes derem a sua aquiescência a esse uso”. Trata-se de o CC APHORT/FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 11.ª, n).

II. Um segundo domínio particularmente relevante respeita aos dados sensíveis e à saúde, matéria em que a redação convencional tende a apresentar maior densidade técnico-jurídica. As convenções analisadas incluem referências à ficha clínica¹¹⁰ e à ficha de aptidão¹¹¹. Aliás, a distinção entre ficha clínica e ficha de aptidão, bem como a garantia de que esta última não contém informação sensível, revela uma preocupação clara em compatibilizar a proteção da saúde e segurança no trabalho com a salvaguarda da vida privada das trabalhadoras e dos trabalhadores. De igual modo preveem cláusulas sobre o dever de sigilo profissional e a restrição do acesso à informação médica¹¹², sobre os procedimentos de medicina do trabalho¹¹³ e, em alguns casos, quanto à realização de testes de deteção de álcool ou substâncias psicoativas^{114 115}.

III. Um terceiro domínio diz respeito aos meios de comunicação eletrónica e à privacidade digital, embora com uma presença bastante mais limitada. Nestes casos, as convenções reportam-se sobretudo à confidencialidade das mensagens e à utilização de correio eletrónico e outros meios digitais^{116 117}, bem como, em especial, à proteção da privacidade no contexto do teletrabalho. A este

¹¹⁰ AE EMARP/SINTAP - BTE 4/2025 (art.º 21.º).

¹¹¹ AE EMARP/SINTAP - BTE 4/2025 (art.º 22.º).

¹¹² AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 9.ª).

¹¹³ AE EMARP/STAL – BTE 4/2025 (art.º 6.º).

¹¹⁴ Ex: AE EMARP/SINTAP- BTE 4/2025 (art.º 7.º, 1, a) “Os trabalhadores têm de estar informados sobre todos os procedimentos relativos à aplicação dos testes, devendo neste sentido assinar a autorização de teste de deteção de álcool e outras substâncias psicoativas, anexa a este regulamento”; AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (art.º 7.º).

¹¹⁵ No AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025, consagra-se na cl. 72.ª, 3 que “Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou outra substância psicoativa não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas”, e no n.º 4 que “Durante o tratamento, a Águas do Ribatejo garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias”.

¹¹⁶ Ex: CC FNOP/SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 13.ª, k); o AE NAV/SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 35.ª, a); AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 9.ª), o AE AEIST/SITESE – BTE 45/2025 (cl. 6.ª, 2) trata da utilização do telemóvel estipulando que: “No caso de o trabalhador dispor de um telemóvel cedido pela EP este destina-se para uso exclusivamente profissional”.

¹¹⁷ Há uma convenção que se refere a proibições de utilização destes meios para determinados fins. Trata-se do AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025 (art.º 9.º) com a epígrafe *Medidas destinadas a prevenir e combater situações de assédio* que consagra: “É expressamente proibido a qualquer trabalhador, designadamente: a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters com conteúdos de natureza sexual ou quaisquer objetos com cariz sexual; b) Aceder a sites pornográficos; c) Utilizar o correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual”.

propósito, surgem referências ao direito ao descanso¹¹⁸, ao dever de abstenção de contacto fora do período normal de trabalho^{119 120} e aos limites da monitorização da atividade prestada à distância¹²¹.

IV. Em contraste com estes núcleos mais consolidados, as matérias relativas aos meios de vigilância à distância, à videovigilância, à georreferenciação e aos dados biométricos surgem ainda com carácter claramente residual. No caso da vigilância à distância e da videovigilância, as cláusulas tendem a reiterar o princípio segundo o qual tais meios não podem ser utilizados para controlo do desempenho, admitindo-se apenas em situações funcionalmente justificadas, como a proteção de pessoas e bens ou exigências de segurança¹²².

No tocante aos dados biométricos, a sua presença é igualmente pouco frequente. As cláusulas identificadas recorrem, em regra, a uma linguagem de necessidade, adequação e proporcionalidade, evidenciando maior proximidade com o léxico próprio do regime de proteção de dados pessoais¹²³.

Também as referências à georreferenciação e sistemas de GPS são escassas, surgindo sobretudo em convenções ligadas a atividades com componente operacional móvel ou gestão de frotas¹²⁴.

V. A avaliação de desempenho constitui outro subtema digno de nota, ainda que quantitativamente moderado. As cláusulas incidem, sobretudo, sobre a confidencialidade do

¹¹⁸ Ex: AC LusitaniaSeguros/STAS, BTE 24/2025 (cl. 23.ª, 1), “A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, garantindo o seu direito à intimidade”; AE AWPPortugal/SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 14.ª, 1).

¹¹⁹ CC ADCP/SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B, 6); CC UACSLisboa/SITESE (cl. 20.ª, 7). O AE APSolutionsGMBH/SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 14.ª), consagra que “1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho. 2- O empregador reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar”.

¹²⁰ Algumas referidas no ponto 4.11.

¹²¹ AE LouleConcelhoGlobal/SITESE – BTE 37/2025 (cl. 31.ª, 7); CC ADCP/SITESE – BTE 1572025 (cl. 51.ª- B, 7).

¹²² AE AguasCoimbra/SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 8.ª), AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 8.ª), ainda que neste caso se incluía também como utilização lícita “a gestão da frota em serviço externo”.

¹²³ AE AguasCoimbra/SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 9.ª), AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 10.ª).

¹²⁴ AC Minho Bus/FECTRANS – BTE 44/2025 (cl. 9.ª, j), e cl. 19.ª, 6); ou o CC FNOP/SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 13.ª, k).

processo avaliativo, a reserva dos dados nele constantes e o dever de sigilo dos intervenientes¹²⁵, assim como a divulgação dos mesmos¹²⁶.

VI. Identificou-se, ainda, subtemas menos frequentes, mas de especial interesse do ponto de vista qualitativo. É o caso da proteção de dados dos candidatos a emprego conforme o previsto no art. 17.º do CT¹²⁷, ou de os dados de filiação sindical¹²⁸, assim como cláusulas respeitantes à confidencialidade reforçada em situações de violência doméstica ou assédio¹²⁹. Embora marginais em termos quantitativos, estes casos revelam capacidade de especialização temática e uma atenção acrescida a situações de maior vulnerabilidade pessoal ou social.

4.8.2. Direito à intervenção humana e contestação de decisões automatizadas (por algoritmos)

Particular relevo merece, por fim, a presença ainda embrionária, mas claramente inovadora, de cláusulas sobre gestão algorítmica e inteligência artificial. Apenas um número muito reduzido de convenções contém referências expressas a esta matéria. Ainda assim, essas cláusulas são relevantes por introduzirem deveres de informação sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial quando estes influenciam decisões.

Encontram-se 3 convenções (1 AC e 2 AE) que tratam deste tema reconhecendo o impacto potencial destas tecnologias sobre decisões laborais e estabelecem deveres mínimos de informação e transparência. Das cláusulas identificadas uma limita-se a copiar o que consta do art. 106.º, n.º 3, alínea s) do CT¹³⁰.

¹²⁵ AE EMARP/STAL – BTE 4/2025 (cl. 6.ª), AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 6.ª).

¹²⁶ AE CARRIS/ASPTC – BTE 22/2025 (cl. 21.ª), AE CARRIS/ FECTRANS – BTE 22/2025 (cl. 21.ª), AE CARRIS/ SITESE – BTE 22/2025 (cl. 21.ª), AE CARRIS/ SITRA – BTE 22/2025 (cl. 21.ª), e AE CARRIS/ SNMOT – BTE 22/2025 (cl. 21.ª).

¹²⁷ AE AguasCoimbra/SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 7.ª), ou o CC ANCIA/SETACCOP – BTE 31/2025 (cl. 12.ª), ou, ainda, AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 6.ª).

¹²⁸ AC IPO Coimbra/SIM – BTE 21/2025 (cl. 23.ª, 2).

¹²⁹ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025 (art.º 11.º); e AE NORMAX/FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 60.ª, 4).

¹³⁰ AE LAGOS-EM-FORMA/SINTAP - BTE 5/2025 (cl. 4.ª).

As outras duas vão mais além configurando um dever de informação mais amplo¹³¹, chegando uma a prever o dever de informação sobre o uso da inteligência artificial nas relações laborais aos sindicatos subscritores do acordo coletivo de trabalho¹³².

Trata-se, sobretudo, de um primeiro nível de regulação, centrado na transparência dos parâmetros, critérios, regras e instruções subjacentes à decisão automatizada, sem que se observe ainda uma disciplina convencional robusta sobre intervenção humana, auditoria algorítmica, contestação de decisões automatizadas ou prevenção da discriminação algorítmica.

4.8.3. Processo individual dos trabalhadores e de outros

Nesta matéria sobressai com especial intensidade, o domínio do processo individual dos trabalhadores, que constitui, na prática, o principal núcleo de concretização da proteção de dados na negociação coletiva analisada. É neste plano que se observa maior concretização regulatória, através de cláusulas relativas à confidencialidade e ao dever de sigilo¹³³, ao tratamento de informação interna e às obrigações associadas ao desempenho de funções, à organização e atualização do processo individual¹³⁴, ao registo de pessoal¹³⁵, ao direito de consulta do processo

¹³¹ AE GENERALI/SINAPSA – BTE 21/2025 (cl. 24.ª) onde pode ler-se que: “1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria. 2- A empresa informará os trabalhadores, quando decisões de gestão dos recursos humanos e/ou relações laborais, que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana, forem utilizadas, identificando a tecnologia utilizada. 3- A matéria prevista nesta cláusula pode ser regulamentada em normativo interno”.

¹³² AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 23.ª – C): “(...) 2- As empresas informarão os trabalhadores sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial sempre que as concretas decisões de gestão dos recursos humanos e relações laborais se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana. 3- Para além da informação prestada aos trabalhadores, a informação indicada no número anterior também deverá ser prestada aos sindicatos subscritores do presente ACT”.

¹³³ AE EMARP/STAL – BTE 4/2025 paralelo (cl. 6.ª), o CC APHP/SITESE – BTE 25/2025 (cl. 9.ª, 3, b) “Manter estrito sigilo relativamente a todos os dados pessoais e informações do cliente, trabalhador ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador (nomeadamente, identidade, elementos clínicos), promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo”.

¹³⁴ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025, e paralelo (cl. 6.ª, f) e g); o CC CAP/SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 17.ª, k).

¹³⁵ AE PORTUGS Setúbal/SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 10.ª, m).

individual pelo trabalhador¹³⁶ e o direito à atualização dos dados pessoais, impondo às entidades empregadoras deveres de transparência e correção da informação detida¹³⁷.

4.9. Tempo de trabalho - Duração

Tradicionalmente, a duração e a organização do tempo de trabalho ocupam uma posição de destaque na contratação coletiva, quer pelo relevo que a lei lhes confere – existindo um número significativo de normas do Código do Trabalho que remetem para a regulamentação coletiva –, quer pela sua ligação estrutural à matéria salarial, uma vez que a retribuição base é fixada em função do período normal de trabalho.

O estudo do tempo de trabalho estrutura-se em torno de duas dimensões principais: a duração do trabalho, abrangendo os limites máximos do período normal de trabalho, o trabalho a tempo parcial, a duração do período anual de férias, os feriados e ausências equiparáveis, bem como o dever de abstenção de contacto, que é o objeto do ponto 4.9 e os regimes de organização do tempo de trabalho, incluindo a adaptabilidade, o banco de horas, o horário concentrado, a isenção de horário, o trabalho suplementar, o trabalho por turnos e o trabalho noturno, os regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade, e os regimes de flexibilidade do trabalho no interesse do trabalhador, que serão tratados no ponto subsequente, 4.10.

4.9.1. Limites máximos do período normal de trabalho e descanso semanal

I. No Código do Trabalho, os limites máximos do período normal de trabalho encontram-se previstos na Subsecção II da Secção II (Duração e organização do tempo de trabalho), inserida no Capítulo II (Prestação do trabalho) do Título II (Contrato de trabalho). Nos termos do artigo 203.º, n.º 1, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. O n.º 2 admite, em situação específica, o aumento do período normal diário até quatro

¹³⁶ AE PORTUGS Setúbal/SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 10.ª, o), assim como o CC ANIPC/SITESE – BTE 24/2025 (cl. 11.ª, h). Bastante completo é o AE LouresParque/SINTAP – BTE 26/2025 (cl. 63.ª), referindo-se expressamente à possibilidade de consulta do processo individual pelas “estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar”.

¹³⁷ AE INOVA/SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 15.ª).

horas para trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. O n.º 3 prevê tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas iniciadas e não concluídas à hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, com carácter excecional, devendo o acréscimo ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil. O n.º 4 estabelece que estes limites máximos podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem diminuição da retribuição.

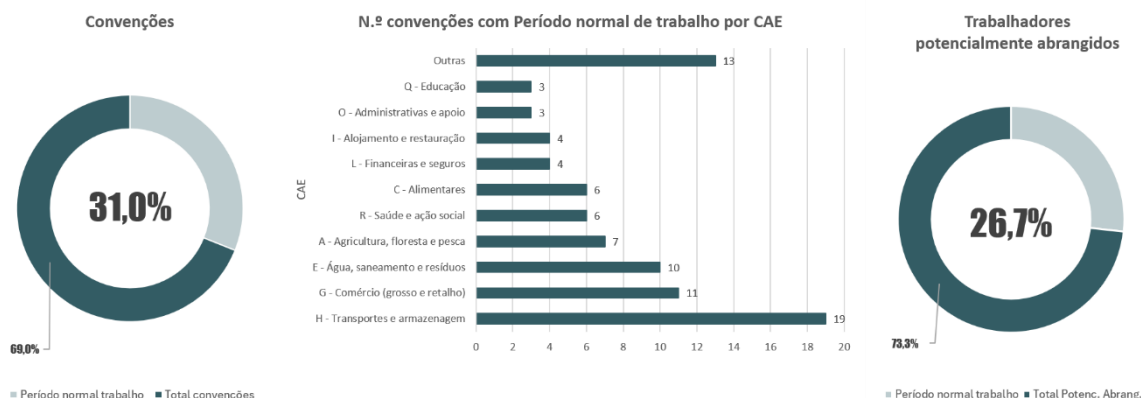
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao período normal de trabalho na contratação coletiva em 2025, por tipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 64 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Período normal de trabalho, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Período normal de trabalho				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	12	16	19	23
Revisão Parcial	7	2	12	21	10	10
Revisão Global	22	7	20	49	89	54
Total	31	11	44	86	118	87
n				277	293	299

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

Figura 65 - Distribuição de convenções que regulam os Limites máximos do período normal de trabalho (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



A definição da duração máxima do período normal de trabalho (PNT), traduzida na fixação do respetivo limite diário e/ou semanal, consta habitualmente do clausulado das primeiras convenções e das revisões globais. Essa tendência confirma-se em 2025: 16 das 19 primeiras convenções publicadas no ano e 49 das 52 revisões globais incluem disposições sobre esta matéria, o que evidencia uma presença quase generalizada do tema nestas modalidades convencionais. No total, estas 65 convenções correspondem a 76% do universo das convenções que regulam a matéria, sendo o remanescente constituído por revisões parciais que igualmente contemplam cláusulas desta natureza.

Observa-se, igualmente, uma concentração nos contratos coletivos e nos acordos de empresa, que totalizam 75 convenções, ou seja, 87% do universo considerado.

Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores dos Transportes e armazenagem (H), do Comércio por grosso e a retalho (G) e da Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento (E). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se as Atividades de saúde humana e ação social (R) e o Comércio por grosso e a retalho (G), que, em conjunto, representam mais de 70% dos trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza, que totalizam globalmente 236.565 trabalhadores.

III. No que respeita à configuração do PNT semanal, a contratação coletiva de 2025 mantém, em termos gerais, as soluções habitualmente adotadas nesta matéria, persistindo o predomínio da duração máxima de 40 horas semanais, sem prejuízo da subsistência de regimes convencionais que estabelecem limites inferiores — sendo o mais comum o de 35 horas semanais — em determinados setores e subsetores de atividade. Nesse contexto, identificam-se, entre outros, os seguintes regimes de duração semanal:

- 40 horas semanais (limite coincidente com o art.º 203 CT)¹³⁸;
- 39 horas semanais¹³⁹;
- 37h 30m¹⁴⁰;

¹³⁸ Encontram-se 39 convenções que estipulam os limites do art.º 203.º, 1, CT. Ex.: CC ANCIA/ SETACCOP – BTE 31/2025 (cl. 38.ª, 1).

¹³⁹ Ex.: AE INATEL/ FESAHT – BTE 21/2025 (cl. 32.ª) e paralelos.

¹⁴⁰ Ex.: AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 21.ª), horário dos trabalhadores do forno; AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 21.ª, 1).

- 35 horas semanais¹⁴¹;
- Horário em diminuição até perfazer as 35 horas¹⁴²;
- Coexistência de vários PNT¹⁴³.

A regulação do PNT diário encontra-se em consonância com a respetiva limitação semanal. Assim, a maioria das convenções fixa uma duração máxima de oito horas, coincidente com o limite legal (art. 203.º CT). Todavia, as convenções supramencionadas que estabelecem um PNT semanal de 35 horas também fixam a jornada diária de trabalho em sete horas. De igual modo, as convenções que estabelecem um limite semanal de 37,5 horas fixam, em regra, um período normal de trabalho diário máximo de sete horas e meia¹⁴⁴. As convenções que definem um horário de 39 horas, no ano de 2025, não estabelecem limites diários, remetendo antes para um período médio semanal com essa duração¹⁴⁵.

Registo ainda para uma convenção que estabelece horário semanal, mas com indicação do número de horas a cumprir anualmente¹⁴⁶.

IV. Veja-se agora a temática do descanso semanal. Nos termos do artigo 232.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana. Este corresponde ao descanso semanal obrigatório, que, em regra, é gozado ao domingo. Todavia, nos casos legalmente previstos, o descanso pode ser fixado noutro dia da semana, nomeadamente

¹⁴¹ Contam-se 16 convenções com os limites de sete horas/dia, trinta e cinco/semana, em vários sectores de atividade, como o segurador, AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 8.ª), o da captação, tratamento e distribuição de água, ex.: AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 29.ª), havendo vários exemplos, todos da administração local; transporte e armazenagem, ex.: AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 21.ª).

¹⁴² Ex.: AE INATEL/ FESAHT – BTE 21/2025 (cl. 7.ª): “O período normal de trabalho previsto no número um da presente cláusula, será reduzido de 39 horas para 35 horas, de forma faseada, até 2029”; também AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (cl. 22.ª, 2): “O período normal de trabalho poderá ser reduzido ao longo de um período a acordar entre as partes, com o objetivo de atingir as 35 horas semanais e 7 horas diárias de trabalho, comprometendo-se as partes outorgantes a iniciar essa negociação no segundo trimestre de 2026”.

¹⁴³ Ex.: CC APEC/ FECTTRANS – BTE 29/2025 (cl. 19.ª), “3 - O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor”; também CC CNIS/ FEPCEs – BTE 33/2025 (cl. 25.ª).

¹⁴⁴ AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 21.ª, 1).

¹⁴⁵ AE INATEL/ SITESE – BTE 21/2025 e paralelos (cl. 32.ª), “1- O período normal de trabalho (PNT) é, em termos médios, de 39 horas por semana”.

¹⁴⁶ AC SUPER BOCK/ SINTICABA – BTE 38/2025 (cl. 29.ª), “2- O período normal de trabalho será em média de duas mil e seis horas por ano e trinta e oito horas por semana para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de horários de menor duração, designadamente o horário de mil novecentas e cinquenta e três horas por ano e de trinta e sete horas por semana para os trabalhadores administrativos”.

quando a atividade seja exercida em empresa ou setor cujo funcionamento não possa ser interrompido; quando tenha de ser prestada em dia de descanso dos restantes trabalhadores; no exercício de funções de vigilância ou limpeza; ou ainda no âmbito de exposições e feiras. A lei prevê igualmente a possibilidade de atribuição de um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho, em todas ou apenas em algumas semanas do ano. Acresce que o empregador deve, sempre que possível, assegurar que os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem o descanso semanal no mesmo dia, quando tal seja solicitado. A violação do direito ao descanso semanal obrigatório constitui contraordenação grave.

Por seu turno, o artigo 233.º do mesmo Código determina que o descanso semanal obrigatório deve ser acumulado com o descanso diário a que o trabalhador tenha direito. Deste modo, a organização do tempo de trabalho deve assegurar não apenas a existência de um dia de descanso semanal, mas também a respetiva conjugação com o período mínimo de descanso entre jornadas, reforçando a finalidade de proteção da saúde, segurança e recuperação física e psíquica do trabalhador.

V. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao descanso semanal na contratação coletiva em 2025, por tipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 66 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Descanso semanal, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Descanso semanal				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	13	17	14	22
Revisão Parcial	2	3	5	10	11	33
Revisão Global	22	9	20	51	80	55
Total	26	14	38	78	105	110
n				277	293	299

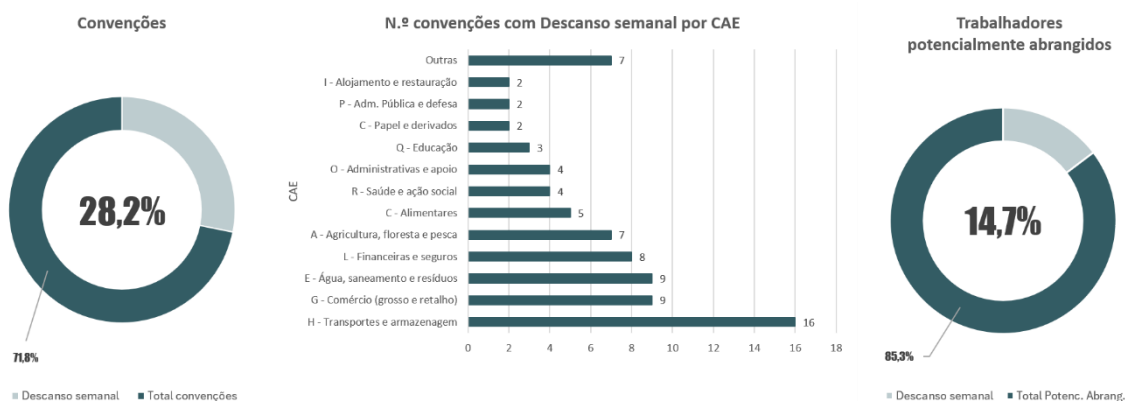
Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

A regulação do descanso semanal consta habitualmente do clausulado das primeiras convenções e das revisões globais. Essa tendência confirma-se em 2025: 17 das 19 primeiras convenções publicadas no ano e 51 das 52 revisões globais incluem disposições sobre esta matéria, o que evidencia uma presença amplamente generalizada do tema nestas modalidades

convencionais. No total, estas 68 convenções correspondem a 87% do universo das convenções que regulam a matéria, sendo o remanescente constituído por revisões parciais que igualmente contemplam cláusulas desta natureza.

Observa-se, igualmente, uma concentração nos contratos coletivos e nos acordos de empresa, que totalizam 64 convenções, ou seja, 82% do universo considerado.

Figura 67 - Distribuição de convenções que regulam o Descanso semanal (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas desta natureza abrangem 130.104 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores dos Transportes e armazenagem (H), do Comércio por grosso e a retalho (G) e da Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento (E). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o Comércio por grosso e a retalho (G), as Atividades de saúde humana e ação social (R) e a Agricultura, floresta e pesca (A), que, em conjunto, representam 67% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

VI. A regra instituída pelo art.º 232, n.º 1 e, *a contrário*, pelo n.º 2, é a de que o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo, salvo as situações contidas nas alíneas a) a e) daquele número. O dia de descanso semanal complementar não resulta de imposição legal, antes dependendo de previsão em IRCT ou contrato de trabalho, como dispõe o n.º 3 do mesmo artigo.

A prática da maioria das empresas cuja atividade não cabe nas exceções previstas na lei é do descanso semanal obrigatório ao domingo e de um dia de descanso complementar ao sábado, o

que acontece também em muitas das convenções analisadas¹⁴⁷. Existem também situações em que o descanso complementar pode ser ao sábado ou à segunda-feira¹⁴⁸.

Várias convenções estipulam apenas meio-dia de descanso complementar, imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório¹⁴⁹, contínuo ou descontínuo¹⁵⁰.

Quanto aos trabalhadores que laboram em regime de turnos, regista-se uma grande diversidade de soluções:

- um período de descanso semanal constituído por 2 dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar. Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos, pelo menos, por cada ciclo de horário¹⁵¹;
- dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas¹⁵²;
- dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só muda de turno após o dia de descanso semanal; assegura-se um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre¹⁵³;
- descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas¹⁵⁴;

¹⁴⁷ Ex.: AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 25.ª): “1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar”. AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 60.ª): “1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT”.

¹⁴⁸ CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 28.ª): “O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção”.

¹⁴⁹ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 36.ª): “1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio-dia de descanso complementar. 2- O meio-dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório”.

¹⁵⁰ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 46.ª): “1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal e a meio-dia de descanso complementar. 2- O meio-dia de descanso complementar poderá ser contínuo ou descontínuo em todas as semanas”.

¹⁵¹ Ex.: AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 34.ª, 2 e 4).

¹⁵² Ex.: AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 17.ª, 6).

¹⁵³ Ex.: AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 13.ª, 3 e 4).

¹⁵⁴ Ex.: AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 21.ª, 4).

- cada trabalhador tem, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo; os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas¹⁵⁵;
- descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos duas vezes em cada quadrimestre¹⁵⁶;
- os trabalhadores de cada turno têm em sete dias dois dias de descanso seguidos; de sete em sete semanas o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo¹⁵⁷;
- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo¹⁵⁸;
- os trabalhadores em regime de turnos terão um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada trimestre¹⁵⁹;
- os trabalhadores em regime de turnos terão um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses¹⁶⁰;
- é assegurado o gozo de um sábado ou de um domingo uma vez por mês¹⁶¹;
- cada trabalhador terá dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, num período de aferição de cinco semanas, exceto manifesta impossibilidade, comunicada à comissão sindical. Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins de semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo¹⁶²;
- os trabalhadores de cada turno terão dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo. A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos¹⁶³;
- a prestação de trabalho em «regime de turnos 7/7» compreende um ciclo de prestação de trabalho normal durante sete dias consecutivos a bordo, pressupondo a prestação

¹⁵⁵ Ex.: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 60.ª, 2 e 3).

¹⁵⁶ Ex.: AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 9.ª, 7).

¹⁵⁷ Ex.: AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 36.ª, 3 e 4).

¹⁵⁸ Ex.: AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 20.ª, 7).

¹⁵⁹ Ex.: AE AWP P&C/ STAS – BTE 20/2025 (cl. 13.ª, 4).

¹⁶⁰ Ex.: AC ZURICH/ SINAPSA – BTE 23/2025 (cl. 21.ª, 4).

¹⁶¹ Ex.: CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 12.ª, 4).

¹⁶² Ex.: AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 24.ª, 5 e 6).

¹⁶³ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 37.ª, 2 e 3).

permanente do serviço por parte do trabalhador durante esse ciclo, imediatamente seguido de um ciclo de descanso durante sete dias consecutivos. Os ciclos de descanso semanal de sete dias já integram os dias de descanso semanal obrigatório e complementar previstos na lei¹⁶⁴.

Também relativamente aos que prestam trabalho em empresas dispensadas de encerrar um dia completo por semana ou cujo funcionamento não possa ser interrompido, se observa uma grande diversidade de previsões convencionais quanto ao descanso semanal obrigatório e complementar, de que se apontam apenas três exemplos:

- O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços ¹⁶⁵;
- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia¹⁶⁶;
- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil ¹⁶⁷;

VII. Quanto à cumulação entre o descanso semanal e o descanso diário, o Código do Trabalho estabelece, no n.º 1 do artigo 233.º, que o descanso semanal obrigatório deve ser gozado em continuidade com um período de onze horas correspondente ao descanso diário. Acrescenta, porém, que esse período de onze horas se considera cumprido quando o descanso complementar seja gozado, no todo ou em parte, em continuidade com o descanso semanal obrigatório. Em consonância com este regime, na maioria das convenções analisadas prevê-se a sucessão consecutiva do descanso complementar ao descanso semanal obrigatório, ou vice-versa, caso em que não se torna necessário acrescer ao descanso semanal obrigatório o período de onze horas correspondente ao descanso diário. Existem, contudo, situações em que, não estando previsto o

¹⁶⁴ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 17.ª, 3 e 4).

¹⁶⁵ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 40.ª).

¹⁶⁶ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 36.ª, 1)

¹⁶⁷ CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 26.ª, 7).

gozo consecutivo do descanso obrigatório e do descanso complementar, a convenção determina que não há lugar ao acréscimo desse período de onze horas, desde que exista horário compensatório a gozar nos cinco dias seguintes¹⁶⁸.

VIII. O Código do Trabalho determina ainda, no n.º 4 do artigo 232.º, que o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem. Muitas convenções limitam-se a reproduzir o teor da lei¹⁶⁹, enquanto outras recorrem a formulações distintas¹⁷⁰.

Em síntese, a contratação coletiva de 2025 revela uma ampla regulação das matérias do período normal de trabalho e do descanso semanal, consagrando soluções adaptadas a cada setor, em conformidade com o regime legal.

4.9.2. Trabalho a tempo parcial

I. Nos termos dos artigos 150.º a 156.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho a tempo parcial aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, podendo ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano. O respetivo contrato está sujeito a forma escrita e deve indicar, designadamente, o período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo. O trabalhador a tempo parcial beneficia, em princípio, de igualdade de tratamento relativamente ao trabalhador a tempo completo em situação comparável, sendo a retribuição base e as demais prestações calculadas proporcionalmente ao respetivo período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regime mais favorável. A passagem de trabalho a tempo parcial para trabalho a tempo completo, ou o inverso, pode ter lugar a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito entre trabalhador e empregador.

¹⁶⁸ CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 36.ª).

¹⁶⁹ Ex.: CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025.

¹⁷⁰ Ex.: AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 35.ª): “4- Na organização dos horários de trabalho a EMEL procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores”.

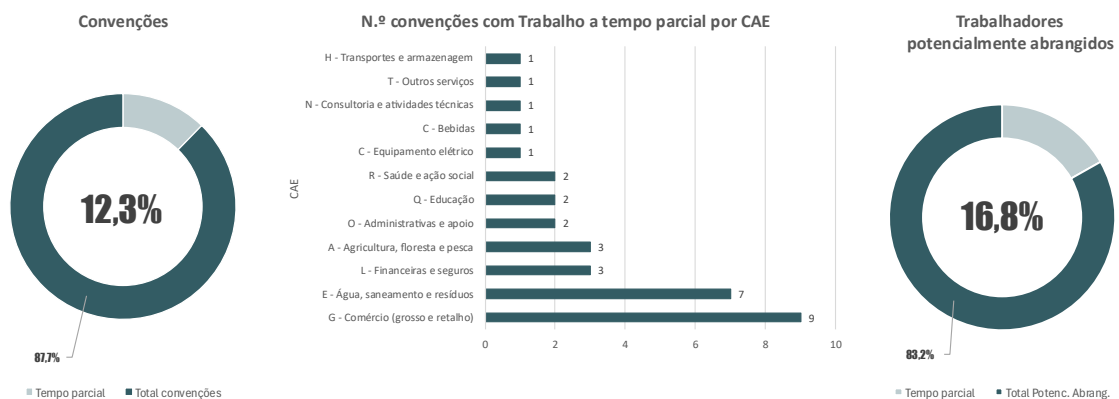
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao trabalho a tempo parcial¹⁷¹ na contratação coletiva em 2025, por tipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, evidenciando a sua presença em 34 das 277 convenções publicadas no ano, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 68 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho a tempo parcial, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Trabalho a tempo parcial				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	2	2	8	15
Revisão Parcial	4	2	2	8	3	8
Revisão Global	12	6	6	24	42	32
Total	16	8	10	34	53	55
N				277	293	299

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

Figura 69 - Distribuição de convenções que regulam o Trabalho a tempo parcial (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Em 2025, identificaram-se 34 convenções com cláusulas relativas ao trabalho a tempo parcial. A respetiva incidência concentra-se sobretudo nas revisões globais, que representam 24 ocorrências, correspondentes a cerca de 71% do total, seguindo-se as revisões parciais, com 8 ocorrências, e as primeiras convenções, com 2 ocorrências.

¹⁷¹ Foram identificadas apenas as cláusulas convencionais que contêm disposições sobre o regime do trabalho a tempo parcial; as ocorrências de menção ao trabalho a tempo parcial nas convenções analisadas, sem mais, não foram tidas em conta.

Quanto ao instrumento de regulamentação coletiva, observa-se maior expressão nos contratos coletivos, com 16 ocorrências, seguidos dos acordos de empresa, com 10, e dos acordos coletivos, com 8.

Em termos conjugados, verifica-se que a inclusão de cláusulas sobre trabalho a tempo parcial ocorre predominantemente em revisões globais e, dentro destas, com especial incidência nos contratos coletivos. Os dados do quadro evidenciam, assim, que esta matéria surge sobretudo associada a momentos de atualização mais ampla do clausulado convencional, sendo menos frequente em primeiras convenções.

As cláusulas desta natureza abrangem 148.815 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores do Comércio por grosso e a retalho (G) e da Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento (E). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o Comércio por grosso e a retalho (G) e a Indústria (C) que, em conjunto, representam 62% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

Esta matéria articula-se ainda com os temas da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e da parentalidade, sendo igualmente objeto de análise nos capítulos respetivos.

III. No que respeita à determinação do PNT relevante para a qualificação do vínculo contratual como trabalho a tempo parcial, são identificáveis diversas opções. Na maioria dos casos, adota-se o critério legal previsto no art. 150.º, n.º 1 do CT, ao mencionar-se simplesmente qualquer PNT semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável¹⁷², normalmente com reprodução da lei.

Noutras situações, é fixada uma percentagem igual ou inferior a 75%¹⁷³ ou igual ou inferior a metade do tempo completo¹⁷⁴, ao abrigo do disposto no n.º 6 do art. 150.º do CT. Existem casos em que se

¹⁷² AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 38.ª, 1).

¹⁷³ Ex.: CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 30.ª): “1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável”.

¹⁷⁴ CC ACILIS / CESP – BTE 36/2025 (cl. 21.ª): “2- Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste Convenção Coletiva de Trabalho”.

estabelece o limite máximo do respetivo PNT diário e semanal, complementado com um número máximo de dias de trabalho por semana¹⁷⁵.

IV. Em algumas convenções, prevê-se a fixação de limites à contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial, por referência ao número global de trabalhadores ao serviço na empresa ou no estabelecimento¹⁷⁶.

V. Nos termos do artigo 152.º do Código do Trabalho, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem estabelecer, no âmbito da admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como das que frequentem estabelecimento de ensino. Nas convenções em análise, identificam-se diversas soluções neste domínio, designadamente as seguintes:

- Réplica do texto legal, acrescentando ensino médio (ou secundário) ou superior¹⁷⁷;
- Réplica parcial do texto legal, mas concedendo a possibilidade de passagem a tempo parcial dos trabalhadores do quadro especialmente nestas situações: trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com familiares incapacitados ou trabalhadores-estudantes¹⁷⁸;
- Trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica¹⁷⁹.

¹⁷⁵ CC ADIPA (Retalhistas)/ SITESE – BTE 7/2025 (cl. 20.ª): “2- A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana. 3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana”.

¹⁷⁶ CC ACILIS / CESP – BTE 36/2025 (cl. 21.ª): “6- O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20 % do total de trabalhadores ao serviço na empresa”.

ou CC ADIPA (Retalhistas)/ SITESE – BTE 7/2025 (cl. 20.ª): “8- O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento: a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores; b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores”.

¹⁷⁷ CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 25.ª): “2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior”.

¹⁷⁸ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 30.ª, 1 e 2).

¹⁷⁹ Ex.: AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 37.ª): “1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial”.

VI. A disciplina aplicável ao trabalho a tempo parcial opera, em muitos casos, por remissão para o regime legal, em particular para o art.º 154.º CT, com acolhimento do princípio da igualdade de tratamento, articulado com a aplicação do princípio da proporcionalidade em matéria retributiva. Surgem dois tipos de disposições convencionais:

- Réplica do n.º 3 do art.º 154 CT¹⁸⁰;
- Afirmação da proporcionalidade face ao tempo completo¹⁸¹.

Em síntese, a contratação coletiva revela, neste domínio, uma tendência predominantemente remissiva e de reprodução do regime legal, com reduzida densificação autónoma e escassa inovação normativa.

4.9.3. Duração do período anual de férias

I. No Código do Trabalho, o regime das férias encontra-se previsto na Subsecção X da Secção II (Duração e organização do tempo de trabalho), inserida no Capítulo II (Prestação do trabalho) do Título II (Contrato de trabalho). Para a análise da contratação coletiva produzida em 2025 relativa a estas matérias, atender-se-á, em particular, ao artigo 238.º, sob a epígrafe *Duração do período de férias*, que fixa a duração mínima do período anual de férias.

II. O quadro abaixo apresenta a regulação do período anual de férias na contratação coletiva em 2025, seguindo-se alguns gráficos que a caracterizam:

¹⁸⁰ Ex.: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 38.ª, 3).

¹⁸¹ Ex.: AE AAC/ CESP – BTE 4/2025 (cl. 9.ª): “2- As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado”.

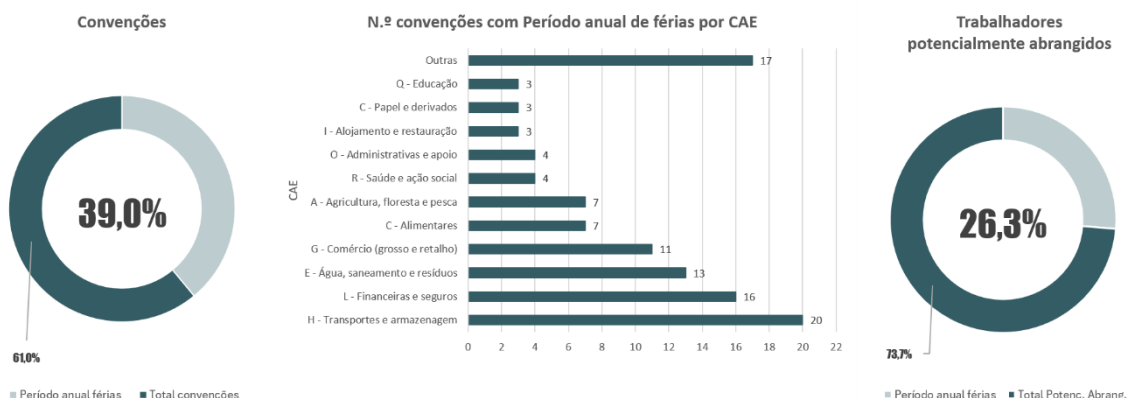
E CC ACILIS / CESP – BTE 36/2025 (cl. 21.ª): “4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente Convenção Coletiva de Trabalho e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária”.

Figura 70 - Convenções publicadas com cláusulas sobre a Regulação do período anual de férias, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Período anual de férias				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	15	19	19	24
Revisão Parcial	9	10	18	37	11	29
Revisão Global	22	9	21	52	89	57
Total	33	21	54	108	119	110
N				277	293	299

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

Figura 71 - Distribuição de convenções que regulam o Período anual de férias (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Em 2025, a matéria das férias surge regulada em 39% das convenções celebradas, percentagem praticamente alinhada com a verificada em 2024 (38%), o que sugere estabilidade na presença do tema na contratação coletiva. Mantém-se, além disso, a concentração das cláusulas sobre férias nas primeiras convenções e nas revisões globais, que totalizam 66% dos instrumentos com disposições nesta área; em paralelo, observa-se uma tendência de crescimento das revisões parciais que passam a integrar a matéria. Em termos de tipologia, os AE correspondem a cerca de metade das convenções, seguindo-se os CC e, com expressão mais reduzida, os AC.

O número de trabalhadores diretamente abrangidos pela contratação coletiva que contempla esta matéria ascende a 232.655, o que evidencia uma incidência relevante do tema em termos de cobertura. No que respeita à distribuição setorial das convenções celebradas com cláusulas sobre férias, sobressaem os Transportes e Armazenagem (H) e as Atividades Financeiras e de Seguros (L), sinalizando uma maior densidade regulatória nestes ramos de atividade.

III. Nas 108 convenções que abordam a temática da duração das férias encontram-se várias soluções:

- Reprodução do regime legal, fixando um período idêntico para todos os trabalhadores de 22 dias úteis, sem previsão de majorações¹⁸² – 37 convenções;
- Estabelecimento de um período de férias superior ao mínimo legal, sem requisitos adicionais – 23 dias úteis (quatro casos)¹⁸³; 24 dias úteis (dois casos)¹⁸⁴; 25 dias úteis (20 casos); 27 dias úteis (um caso)¹⁸⁵;
- Estabelecimento de um período fixo mínimo (22 dias ou superior), com majorações em função da assiduidade¹⁸⁶, antiguidade¹⁸⁷, idade¹⁸⁸, avaliação de desempenho¹⁸⁹ ou momento de gozo de férias¹⁹⁰, de forma isolada ou combinando mais do que um tipo de majoração – 47 convenções;
- Estabelecimento de um período máximo superior a 22 dias úteis, com possibilidade de perda de dias de férias (até ao limite de 22 dias), em caso de falta injustificadas; segue um percurso ao do ponto anterior, mas com um resultado equivalente¹⁹¹.

¹⁸² Ex.: CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 44.ª, 1).

¹⁸³ Ex.: CC ACIP/ FESAHT – BTE 2/2025 (cl. 34.ª, 1).

¹⁸⁴ Ex.: CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 32.ª, 1).

¹⁸⁵ Ex.: AE AE-IST/ SITESE – BTE 45/2025 (cl. 25.ª, 7).

¹⁸⁶ Encontram-se 26 convenções com cláusulas que preveem o aumento dos dias de férias caso o trabalhador não tenha faltado, ou tenha apenas faltas justificadas, ex.: AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 52.ª, 2).

¹⁸⁷ Encontram-se 14 convenções com cláusulas deste teor, ex.: AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 37.ª, 2).

¹⁸⁸ Apenas uma convenção: AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 37.ª, 2).

¹⁸⁹ Duas convenções, ex.: AE CMPEAE/ SINTAP – BTE 12/2025 (cl. 43.ª, 3).

¹⁹⁰ Quatro convenções, ex.: AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 29.ª, 1).

¹⁹¹ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 e paralelo (cl. 52.ª): “1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte. 2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado justificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios-dias de falta; b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas; c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas. 3- Os trabalhadores que incorram numa ou em mais faltas injustificadas apenas têm direito a 22 dias úteis de férias”.

E também CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 32.ª): “1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis. (...) 4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias (...)”.

Encontram-se ainda dois casos em que o aumento dos dias de férias é progressivo, de um dia por ano, devendo atingir os 25 dias em 2028.¹⁹² Para além da duração das férias, na contratação coletiva de 2025, encontram-se tratados, com frequência, outros aspetos relacionados com o regime e gozo desse direito, designadamente:

- Objetivo do direito a férias e irrenunciabilidade do direito das mesmas (56 segmentos convencionais);
- Retribuição (251 segmentos);
- Marcação de férias (58 segmentos);
- Marcação de férias de membros do mesmo agregado familiar (55 segmentos);
- Acordo para marcação de férias (85 segmentos);
- Alterações ao período de férias (95 segmentos);
- Estabelecimento de critérios de igualdade para escolha do período de férias (27 segmentos).

Registe-se ainda a possibilidade de acumulação de férias de dois anos para os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro (três convenções)¹⁹³ e o mesmo para trabalhadores de nacionalidade estrangeira (duas convenções)¹⁹⁴.

4.9.4. Feriados e ausências equiparáveis

I. No Código do Trabalho, o regime dos feriados encontra-se previsto na Subsecção IX da Secção II (Duração e organização do tempo de trabalho), inserida no Capítulo II (Prestação do trabalho) do Título II (Contrato de trabalho). O art.º 234º, n. º1 estipula os feriados obrigatórios, prevendo-se no n.º 2, que o feriado de Sexta-Feira Santa possa ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa. O art.º 235 prevê a possibilidade de observação, como feriados facultativos, da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, desde que previsto em IRCT ou contrato de trabalho. Já quanto às ausências equiparáveis, comumente conhecidas como “tolerância de ponto”, não se

¹⁹² AE Casco Pet Portugal/ FEVICOM – BTE 38/2025 (cl. 45.ª, 1) e AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025) (cl. 36.ª, 2).

¹⁹³ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 65.ª), CC APEC/ FECTRANS – BTE 29/2025 e paralelo (cl. 25.ª).

¹⁹⁴ CC APEC/ FECTRANS – BTE 29/2025 e paralelo (cl. 25.ª).

encontram previstas no Código do Trabalho, podendo, contudo, resultar de decisão do empregador, ou de IRCT.

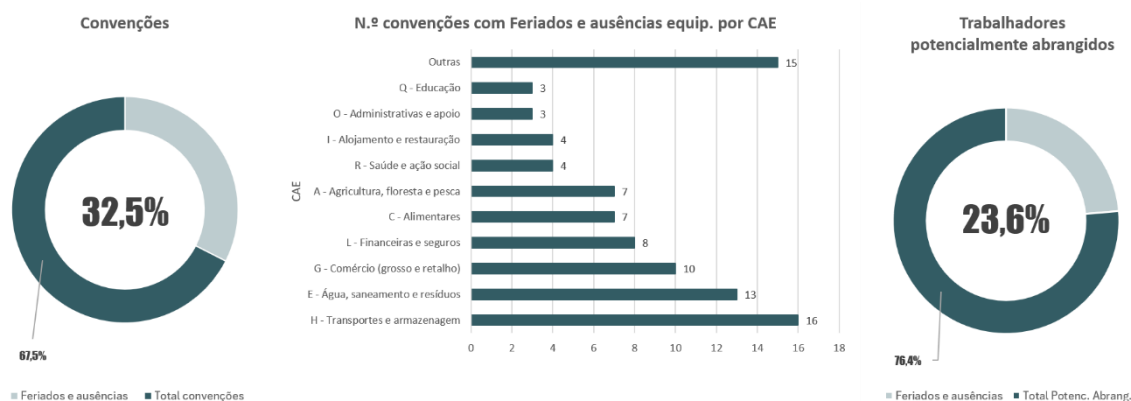
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de feriados ou ausências equiparáveis na contratação coletiva em 2025, seguindo-se alguns gráficos que a caracterizam:

Figura 72 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Feriados e ausências equiparáveis, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Feriados e ausências equiparáveis				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	14	18	15	23
Revisão Parcial	6	4	11	21	8	19
Revisão Global	22	8	21	51	87	55
Total	30	14	46	90	110	97
N				277	293	299

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

Figura 73 - Distribuição de convenções que regulam os Feriados e ausências equiparáveis (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Cerca de um terço das convenções outorgadas em 2025 contém disposições sobre esta matéria, verificando-se maior incidência nas primeiras convenções e nas revisões globais. Em termos absolutos, representam 69 convenções (77% do total das convenções que regulam a temática). Verifica-se, igualmente, uma concentração nos CC e nos AE, que totalizam 76 convenções (84% do total).

As cláusulas desta natureza abrangem 209.221 trabalhadores. As CAE com maior número de convenções celebradas correspondem aos setores dos Transportes e armazenagem (H), da

Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento (E) e do Comércio por grosso e a retalho (G). Não obstante, a CAE com o maior número de trabalhadores abrangidos é a das Atividades de saúde humana e apoio social (Q), com 101.677 trabalhadores.

III. No que toca aos feriados obrigatórios:

- 77 convenções referem-nos, de forma discriminada¹⁹⁵ ou não¹⁹⁶;
- 17 convenções mencionam a possibilidade de gozo do feriado de Sexta-Feira Santa noutro dia de significado local no período da Páscoa¹⁹⁷;
- Há também três convenções que, não sendo feriado obrigatório, preveem dispensa na tarde de Quinta-Feira Santa¹⁹⁸, antecedendo o dia de feriado.

IV. No que diz respeito aos feriados facultativos:

- 58 convenções preveem a terça-feira de Carnaval¹⁹⁹;
- 77 convenções o feriado municipal²⁰⁰;
- 25 convenções preveem o gozo do feriado distrital²⁰¹, se não houver municipal;
- Uma concede o feriado municipal da sede da empresa²⁰².

V. Quanto às ausências equiparáveis, frequentemente designadas como dispensas ou tolerâncias de ponto:

- 40 convenções preveem o dia de aniversário²⁰³;
- 9 convenções a véspera de Natal²⁰⁴;

¹⁹⁵ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 36.ª), repete o teor do art.º 234.º CT.

¹⁹⁶ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 47.ª): “1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei”.

¹⁹⁷ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 38.ª, 2).

¹⁹⁸ AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 24.ª, 1).

¹⁹⁹ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 30.ª, 1).

²⁰⁰ AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 41.ª, 1).

²⁰¹ AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 (cl. 28.ª).

²⁰² AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 47.ª, 2).

²⁰³ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 31.ª).

²⁰⁴ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 23.ª).

- Existem depois várias situações com contornos diferentes, de que se apresentam três exemplos: de alargamento das dispensas às vésperas de Natal e de Ano Novo, e à segunda-feira de Páscoa²⁰⁵, ou a dispensa por nascimento de neto²⁰⁶, ou ainda a dispensa de um dia por quadrimestre²⁰⁷.

4.9.5. Dever de abstenção de contacto

I. O direito ao descanso encontra-se constitucionalmente garantido no artigo 53.º, alínea d), da Constituição e densificado nos artigos 197.º e seguintes do Código do Trabalho, sendo «tempo de descanso» todo o período que não seja qualificado como tempo de trabalho (art. 199.º CT), numa lógica binária, em linha com o direito da União Europeia (Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro).

Esta tutela foi ainda reforçada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que introduziu no Código do Trabalho o dever de abstenção de contacto do trabalhador durante os períodos de descanso, excetuadas situações de força maior (art. 199.º-A CT). Embora o diploma se insira na reforma do teletrabalho, o preceito tem aplicação geral: abrange não apenas teletrabalhadores (art. 169.º-B, n.º 1, al. b), CT), mas todos os trabalhadores, independentemente da modalidade contratual.

II. O quadro e os gráficos seguintes mostram as ocorrências deste tema na negociação coletiva de 2025:

²⁰⁵ AE AGERE/ SINTAP – BTE 17/2025 (cl. 52.ª): “1- A AGERE atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados: a) O dia útil anterior ao dia 25 de Dezembro; b) O dia útil anterior ao dia 1 de Janeiro; c) A segunda-feira de Páscoa”.

²⁰⁶ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 60.ª, 3).

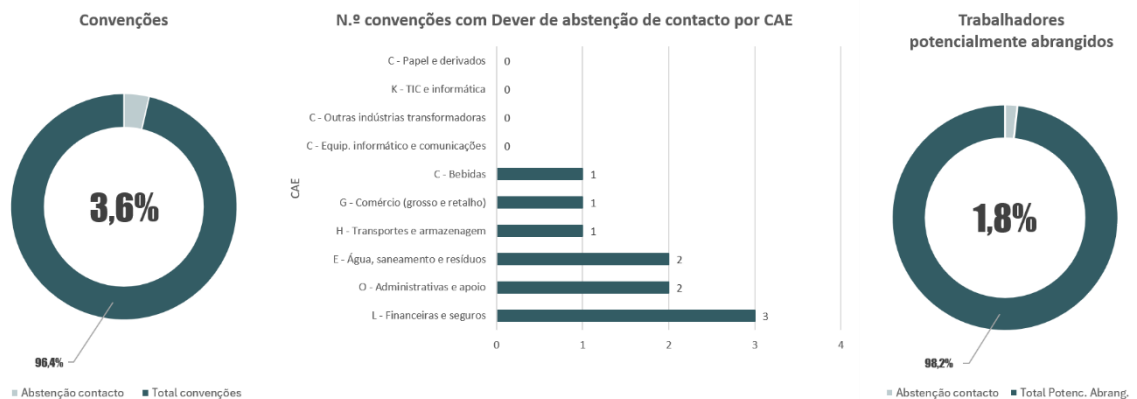
²⁰⁷ AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 40.ª, 1).

Figura 74 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Dever de abstenção de contacto, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Dever de abstenção de contacto				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	4	4	3	2
Revisão Parcial	1	1	1	3	6	4
Revisão Global	1	0	2	3	13	4
Total	2	1	7	10	22	10
n				277	293	299

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

Figura 75 - Distribuição de convenções que regulam o Dever de abstenção de contacto (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



O número de convenções que regulam esta matéria diminuiu face ao ano anterior, abrangendo apenas 3,6% do total de convenções, quando em 2024 essa percentagem atingia 7,5%. Em termos absolutos, o número de convenções identificadas em 2025 é idêntico ao registado em 2023. A maioria corresponde a acordos de empresa (AE), que representam 7 das 10 convenções apuradas, sendo seis dessas situações relativas a primeira convenção ou a revisão global.

Os trabalhadores abrangidos pelas convenções que regulam o tema ascendem a 15.524. O setor de atividade em que o tema é mais presente são as atividades financeiras e de seguros (L), com três convenções em dez. Porém, o setor do Comércio por grosso e a retalho (G), apesar de contar apenas com uma convenção que regula esta matéria²⁰⁸, é o que abrange mais trabalhadores, num total de

²⁰⁸ Trata-se da revisão global do CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025.

13.341, o que corresponde a 86% do total de trabalhadores diretamente abrangidos por estas dez convenções.

III. Das dez ocorrências registadas, três²⁰⁹ mantêm a terminologia anterior, “direito à desconexão”, inserindo a norma em cláusulas com a epígrafe *teletrabalho*, com aplicação apenas aos trabalhadores que se encontrem nesse regime.

As outras convenções não se cingem aos teletrabalhadores, encontrando-se três situações diferentes:

- Pausa digital²¹⁰ - prevê que no período entre horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista a obrigatoriedade de resposta a e-mails ou contactos telefónicos relacionados com assuntos profissionais;
- Uso de ferramenta digital cedida pelo empregador/ direito ao desligar digital ²¹¹ - as convenções consagram que a utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso, nomeadamente entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados; mas, simultaneamente, reconhecem ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, o que converge com a primeira situação, de pausa digital diária;

²⁰⁹ CC ADCP/ SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B): “6- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras”. ; AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 31.ª) e CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 20.ª).

²¹⁰ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025, e paralelo (cl. 5.ª): “Pausa digital: O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista a obrigatoriedade de resposta a e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais”.

²¹¹ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 e paralelo (cl. 14.ª): “1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho. 2- O empregador reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar”.

E com o mesmo texto, AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 1.ª, 4).

- Dever de abstenção de contacto²¹² - que seguem a formulação legal.

Nestas sete convenções as cláusulas abrangem os trabalhadores em geral, não se destinando apenas a quem está em teletrabalho.

IV. O artigo 199.º-A do Código do Trabalho exclui do dever de abstenção de contacto as “situações de força maior”, sem proceder à densificação deste conceito indeterminado. A sua concretização na negociação coletiva é limitada, encontrando-se prevista em apenas quatro convenções. Estas coincidem com as que definem a pausa digital, valorizando “situações de necessidade especial e devidamente identificadas”, bem como com as que preveem o dever de abstenção de contacto, ressalvando as situações de força maior, utilizando a terminologia do Código do Trabalho.

4.10. Tempo de trabalho - Organização

I. A propósito dos esquemas de organização do tempo de trabalho, importa aprofundar, em primeiro lugar, os três regimes de gestão flexível disciplinados no Código do Trabalho enquanto mecanismos de modulação do PNT: a adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), o banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e o horário concentrado (art. 209.º), todos previstos na subsecção II (“Limites da duração do trabalho”) da secção II (“Duração e organização do tempo de trabalho”) do capítulo II (“Prestação do trabalho”) do título II (“Contrato de trabalho”) do Código do Trabalho. Em termos metodológicos, a análise toma por base o recorte legal destas três figuras, independentemente da designação adotada nas diferentes convenções, pelo que cumpre assinalar os traços essenciais de cada instituto:

- o regime de adaptabilidade assenta na definição de vários horários de trabalho, aplicáveis sucessivamente aos mesmos trabalhadores ao longo de determinado período de referência, com diferente duração diária e semanal; tais horários articulam-se entre si de modo a assegurar que, nesse período de referência, o PNT seja cumprido em termos médios;

²¹² Apenas duas, AE Banco de Portugal/ SIB – BTE 43/2025 (cl. 14.ª-A, 1) “O banco tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”, e com o mesmo texto, AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 23.ª, a).

- o regime de banco de horas não implica, em sentido próprio, a definição de horários diferentes, antes permitindo a prestação de trabalho para além do abrangido pelo horário praticado, sem que esse acréscimo seja qualificado como trabalho suplementar; as horas prestadas em acréscimo são suscetíveis de compensação em tempo e/ou em dinheiro mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - I. Redução equivalente do tempo de trabalho;
 - II. Aumento do período de férias;
 - III. Pagamento em dinheiro;
- o regime de horário concentrado corresponde a um modelo de organização do horário de trabalho em que a redução do número de dias de prestação laboral se conjuga com o alargamento da duração diária do trabalho; o regime contempla duas modalidades: uma em que o PNT semanal é concentrado até ao limite de quatro dias de trabalho e outra — apenas admissível quando prevista em IRCT — em que o horário pode compreender até três dias de trabalho consecutivos, seguidos de, pelo menos, dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser assegurada, em termos médios, num período de referência de 45 dias.

II. Segue-se o estudo de outras formas de gestão dos tempos de trabalho reguladas em convenção coletiva: isenção de horário de trabalho, trabalho suplementar, trabalho noturno e por turnos, prevenção ou disponibilidade, regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador.

III. No domínio dos tempos de trabalho, as convenções continuam a revelar uma certa procura de equilíbrio interno, particularmente visível nas regras relativas à organização do tempo de trabalho. Com efeito, é frequente a previsão de conexões estreitas — e, nalguns casos, de verdadeiros regimes mistos — entre as cláusulas respeitantes à adaptabilidade e/ou ao banco de horas e aquelas que disciplinam outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Essa articulação pode igualmente verificar-se em relação ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno. Por outro lado, e em linha com a tendência já assinalada em Relatórios de anos anteriores, continua a observar-se alguma padronização dos regimes convencionais, em função dos setores de atividade e dos sujeitos coletivos intervenientes na negociação coletiva.

Ainda no que respeita ao regime legal da adaptabilidade e do banco de horas, importa assinalar, em particular, o seguinte:

- a adaptabilidade e o banco de horas obedecem a regimes diferenciados consoante resultem de disposições constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo com o trabalhador²¹³, embora esta dicotomia legal nem sempre encontre correspondência linear nas convenções coletivas;
- a lei admite a extensão destes regimes a trabalhadores não originariamente abrangidos, nos termos da chamada adaptabilidade grupal (art. 206.º do CT) e do banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT).

Por outro lado, a leitura dos textos convencionais ao longo de cerca de uma década tem vindo a revelar que a configuração destas figuras assume fisionomias diferenciadas, consoante se preveja apenas uma dessas modalidades ou, pelo contrário, uma pluralidade de regimes. Esta constatação reporta-se predominantemente à adaptabilidade e ao banco de horas, uma vez que o horário concentrado tem mantido uma expressão residual no universo das convenções analisadas.

4.10.1. Adaptabilidade

I. Nos termos dos arts. 204.º a 207.º do Código do Trabalho, a adaptabilidade constitui um regime de organização do tempo de trabalho que permite definir o período normal de trabalho em termos médios, mediante variações da duração diária e semanal da prestação laboral dentro de um certo período de referência. A lei prevê três modalidades:

- a adaptabilidade por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em que o limite diário pode ser aumentado até quatro horas e a duração semanal pode atingir sessenta horas, sem prejuízo de o período normal de trabalho não poder exceder cinquenta horas em média num período de dois meses;
- a adaptabilidade individual, fundada em acordo entre empregador e trabalhador, o qual pode resultar de proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador na falta de oposição escrita nos termos legais; nesta modalidade, o acréscimo pode ir até duas horas por dia e cinquenta horas por semana, observando-se,

²¹³ Note-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, revogou o art.º 208.º-A do Código do Trabalho (banco de horas individual).

na falta de fixação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de referência supletivo previsto no art. 207.º, de quatro meses;

- a adaptabilidade grupal, que permite estender o regime ao conjunto dos trabalhadores de determinada equipa, secção ou unidade económica, quer nos casos em que tal faculdade esteja prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer quando a proposta de adaptabilidade individual seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da estrutura em causa, verificados os demais pressupostos legais.

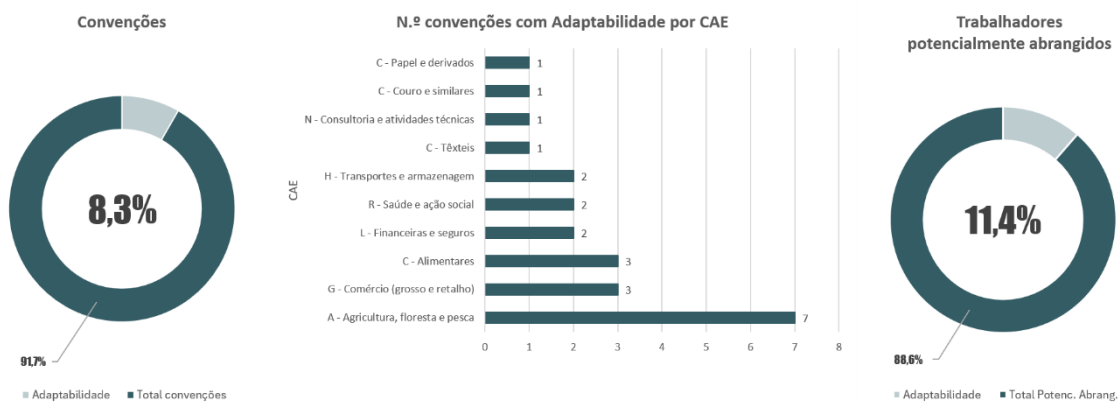
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à adaptabilidade na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 76 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Adaptabilidade, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Adaptabilidade				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	1	2	6	7
Revisão Parcial	2	0	0	2	4	5
Revisão Global	14	2	3	19	39	23
Total	17	2	4	23	49	35
n				277	293	299

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

Figura 77 - Distribuição de convenções que regulam a Adaptabilidade (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas à adaptabilidade têm uma expressão relativamente limitada na contratação coletiva em 2025: surgem em 2 das 19 primeiras convenções, em 19 das 52 revisões

globais e em apenas 2 revisões parciais. Os dados evidenciam, assim, uma presença mais significativa deste tipo de cláusulas no âmbito das revisões globais, ainda que a respetiva incidência permaneça globalmente contida.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma clara concentração nos contratos coletivos, que registam 17 ocorrências, correspondentes a cerca de 74% do universo considerado. Os acordos de empresa surgem com expressão mais limitada, totalizando 4 ocorrências, ao passo que os acordos coletivos apresentam uma incidência residual, com apenas 2 casos. Esta distribuição confirma, assim, que a consagração convencional da adaptabilidade se localiza predominantemente no âmbito dos contratos coletivos.

As cláusulas desta natureza abrangem 100.877 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores da Agricultura, floresta e pesca (A), do Comércio por grosso e a retalho (G) e da Indústria (C). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se a Indústria (C), a Agricultura, floresta e pesca (A) e as Atividades de saúde humana e ação social (R), que, em conjunto, representam 75% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Relativamente à amplitude horária, o CT permite que as convenções coletivas alarguem o PNT até quatro horas diárias e 60 semanais, sem que excedam as 50 horas por semana em cada período de dois meses (art. 204.º, 1 e 2). Encontram-se várias combinações:

- igual ao teor da lei²¹⁴;
- alargamento de duas horas diárias e até 50 semanais²¹⁵;
- alargamento de duas horas diárias e até 45 semanais²¹⁶;
- alargamento diário até 12 horas e semanal até 50²¹⁷;
- alargamento de 2 horas diárias de 2ª a 6ª, ou até 5 horas ao sábado²¹⁸;

²¹⁴ Seis casos, ex.: CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 25.ª, 1).

²¹⁵ Oito casos, ex.: CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 23.ª, 1).

²¹⁶ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 6).

²¹⁷ CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 23.ª, 1).

²¹⁸ AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 20.ª, 1).

- alargamento semanal até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos²¹⁹;
- horário de trabalho diário médio de oito horas e de quarenta semanal²²⁰
- alargamento de uma hora diária e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite as 200 horas anuais²²¹.

IV. Para efeitos de apuramento do cumprimento do PNT em termos médios, a lei admite que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho fixem um período de referência até 12 meses e, supletivamente, prevê períodos de referência de quatro meses (art. 207.º, n.º 1, do CT) ou, em certos casos, de seis meses (art. 207.º, n.º 2, do CT). No ano de 2025, encontram-se várias soluções convencionais quanto ao período de referência:

- um ano (máximo previsto pela lei)²²²;
- seis meses, o mais frequente²²³;
- cinco meses²²⁴;
- quatro meses²²⁵;
- 12 semanas²²⁶;
- 18 semanas²²⁷;
- 26 semanas²²⁸.

V. No que respeita à antecedência exigida para a determinação do horário nos regimes de adaptabilidade, encontram-se igualmente soluções convencionais variadas, para além do prazo legal previsto no art. 217.º, n.º 2, do CT, de sete dias relativamente ao início da aplicação do horário, ou de três dias no caso de microempresa:

²¹⁹ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 2.ª, 3).

²²⁰ AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 18.ª).

²²¹ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 17.ª, 1) e paralelo.

²²² CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 22.ª).

²²³ CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 16.ª, 2).

²²⁴ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 23.ª, 2).

²²⁵ AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 20.ª, 4).

²²⁶ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 26.ª, 1 e AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025) (cl. 12.ª, 5).

²²⁷ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 7 e 8).

²²⁸ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 11.ª, 2).

- 7 dias²²⁹ (prazo legal);
- 30 dias, podendo ser diminuída a antecedência com acordo escrito do trabalhador²³⁰;
- 15 dias²³¹, devendo haver informação e consulta prévia ao sindicato; duas semanas²³², devendo ser informada a ACT com oito dias de antecedência sobre a data de início;
- 10 dias²³³;
- 8 dias²³⁴.

VI. Inerente ao regime de adaptabilidade é, também, a previsão de períodos em que a duração do trabalho se situa aquém do PNT acordado, de modo a assegurar que, no termo do período de referência, o total de horas prestadas não exceda, em termos médios, o período normal de trabalho. Em regra, as convenções fixam limites máximos para a redução diária — frequentemente de duas horas²³⁵ —, articulando essa possibilidade, não raro, com a redução em dias ou meios-dias de descanso, com manutenção do direito ao subsídio de refeição, ou com o acréscimo de dias de férias, sem correspondente aumento do subsídio de férias, a concretizar por acordo entre empregador e trabalhadores²³⁶.

Outra matéria regulada prende-se com as situações em que, no termo do período de referência, as horas prestadas em acréscimo não se encontrem integralmente compensadas, prevendo-se, nesse caso, o respetivo pagamento como trabalho suplementar²³⁷. Na hipótese inversa, isto é, quando a empresa fique credora de horas não trabalhadas, algumas cláusulas convencionais estabelecem que esse saldo reverte a favor do trabalhador²³⁸. Solução idêntica surge nas situações em que a compensação não possa ter lugar em virtude da cessação do contrato de trabalho: o

²²⁹ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 20.ª, 13).

²³⁰ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 23.ª, 1, d).

²³¹ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 19.ª, 11).

²³² AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 10), c) e d).

²³³ AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 18.ª, 14).

²³⁴ AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 20.ª, 7).

²³⁵ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 23.ª, 1, b).

²³⁶ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 9): “mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias”.

²³⁷ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 25.ª, 6).

²³⁸ CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 12.ª, 3).

crédito de horas a favor do trabalhador é então satisfeito como trabalho suplementar²³⁹ ou pelo valor normal²⁴⁰.

VII. Em alguns casos, as convenções preveem uma compensação pecuniária específica pela prestação de trabalho em regime de adaptabilidade²⁴¹, embora tal solução seja pouco frequente. Mais comum é a consagração do direito ao reembolso de despesas inerentes à aplicação deste regime, bem como a identificação das despesas que devem ser suportadas pelo empregador:

- Direito a compensação pelo acréscimo de despesas²⁴²;
- Identificação de despesas concretas²⁴³;
- Transportes (garantia de transporte)²⁴⁴.

VIII. A lei exclui da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade certas categorias de trabalhadores [grávidas, puérperas e lactantes – art. 58.º do CT –, trabalhador com deficiência ou doença crónica – art. 87.º, n.º 1, al. a), do CT –, progenitores de menor com idade inferior a três anos, no âmbito da adaptabilidade grupal – art. 206.º, n.º 4, als. b) e c), ou de acordo com a última alínea, progenitores com menores entre os 3 e os 6 anos de idade, quando o outro progenitor esteja impossibilitado de prestar assistência, do CT –, trabalhadores-estudantes, quando o horário coincida com as atividades letivas – art. 90.º, n.º 6 e 7, do CT –, e trabalhador menor – art. 74.º do CT]. Algumas convenções limitam-se a reproduzir o texto legal²⁴⁵.

²³⁹ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 19.ª, 10).

²⁴⁰ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 26.ª, 7).

²⁴¹ AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 20.ª, 10): “Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 37,00 €”.

²⁴² CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 19.ª): “7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação”.

²⁴³ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 22.ª, 1, e): “As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica”.

²⁴⁴ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 18.ª): “3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho”.

²⁴⁵ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 11), sobre trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses. Ou CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 115.ª, 2, j), sobre o trabalhador-estudante.

É igualmente frequente a previsão de esquemas de tutela dos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, articulados com a organização e a gestão dos tempos de trabalho²⁴⁶.

4.10.2. Banco de horas

I. Nos termos dos arts. 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho, o banco de horas constitui um regime de organização do tempo de trabalho que permite o aumento do período normal de trabalho diário e semanal, com compensação do trabalho prestado em acréscimo, nos termos legal ou convencionalmente previstos. A lei prevê duas modalidades:

- o banco de horas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, sem prejuízo de o instrumento de regulamentação coletiva dever disciplinar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a antecedência da comunicação ao trabalhador e o período e modo de utilização da correspondente redução do tempo de trabalho;
- o banco de horas grupal, aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, quer quando tal possibilidade resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer mediante aprovação em referendo dos trabalhadores abrangidos, caso em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano, verificados os demais pressupostos legais.

Nos termos do n.º 4 do art. 208.º do Código do Trabalho, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua um regime de banco de horas deve regular, em especial, três aspetos essenciais:

- a modalidade de compensação do trabalho prestado em acréscimo, a qual pode consistir em redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias ou pagamento em dinheiro;

²⁴⁶ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 25.ª): “9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto”.

- a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
- o período em que deve ocorrer a redução do tempo de trabalho destinada a compensar o acréscimo prestado, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

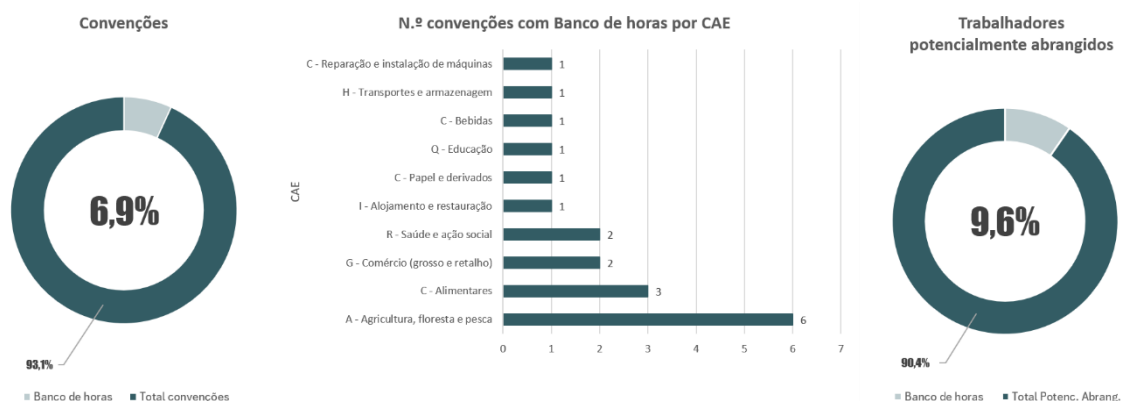
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao banco de horas na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 78 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Banco de horas, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Banco de horas				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	0	1	2	2
Revisão Parcial	0	0	0	0	6	3
Revisão Global	15	1	2	18	26	14
Total	16	1	2	19	34	19
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 79 - Distribuição de convenções que regulam o Banco de horas (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas ao banco de horas têm uma expressão limitada na contratação coletiva em 2025: surgem em 1 das 19 primeiras convenções, em 18 das 52 revisões globais e não ocorrem em revisões parciais. Os dados evidenciam, assim, uma presença claramente mais significativa

deste tipo de cláusulas no âmbito das revisões globais, ainda que a respetiva incidência permaneça globalmente contida no universo da contratação coletiva considerada.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma clara concentração nos contratos coletivos, que registam 16 ocorrências, correspondentes a cerca de 84% do universo considerado. Os acordos de empresa surgem com expressão bastante mais limitada, totalizando 2 ocorrências, ao passo que os acordos coletivos apresentam incidência residual, com apenas 1 caso. Esta distribuição confirma, assim, que a consagração convencional do banco de horas se situa predominantemente no âmbito dos contratos coletivos.

As cláusulas relativas ao banco de horas abrangem 85.383 trabalhadores. Quanto ao número de convenções celebradas, observa-se uma maior incidência nos setores da Agricultura, floresta e pesca (A) e da Indústria (C). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se os setores da Agricultura, floresta e pesca (A), das Atividades de saúde humana e apoio social (Q) e do Alojamento, restauração e similares (I), que, em conjunto, representam 77% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. As configurações do banco de horas são já conhecidas e articulam, em geral, os diversos elementos que o estruturam, designadamente o aumento da jornada de trabalho, o volume horário disponível, os modos de compensação e a iniciativa da compensação. Em todo o caso, como se assinalou em relatórios anteriores, nas situações em que o acréscimo de horas de trabalho seja total ou parcialmente compensado com descanso, pode revelar-se difícil distinguir, em concreto, o regime do banco de horas do da adaptabilidade.

Em termos sistemáticos, o regime do banco de horas surge em contextos diversificados. Na maioria dos casos, as convenções dedicam-lhe uma cláusula própria, identificada pela epígrafe correspondente; ainda assim, encontram-se também formulações mais genéricas, como “regime especial de organização do tempo de trabalho”²⁴⁷, “compensação por ausência”²⁴⁸ ou “organização especial do tempo de trabalho”²⁴⁹.

²⁴⁷ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 24.ª).

²⁴⁸ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 49.ª).

²⁴⁹ CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 27.ª).

É frequente que as convenções admitam a utilização do banco de horas também no interesse e por iniciativa do trabalhador, quase sempre sujeita à anuência do empregador, retirando, deste modo, unilateralidade a este mecanismo de flexibilização. No ano de 2025, 15 em 19 convenções que regulam banco de horas prevê que a iniciativa para a aplicação do banco de horas possa partir tanto do empregador como do trabalhador, embora o prazo de comunicação para a sua utilização possa ser distinto²⁵⁰ e, invariavelmente, dependa da anuência do empregador.

De forma semelhante ao que acontece no domínio da adaptabilidade, algumas convenções preveem a possibilidade de o trabalhador requerer a dispensa do regime de banco de horas com fundamento em motivo “legalmente atendível”, impondo-se, por vezes, que esse fundamento seja devidamente justificado e comprovado²⁵¹. A dispensa do banco de horas resulta expressamente da lei, nos casos já atrás referidos [cf. arts. 58.º, n.º 1, 74.º, n.º 1, 87.º, n.º 1, al. a), e 90.º, n.º 6, do CT].²⁵²

A maioria das convenções não subordina a aplicação do regime de banco de horas à verificação de pressupostos especiais. Existem, contudo, situações em que a sua adoção é condicionada à invocação, pelo empregador, de determinados fundamentos, como a redução, o acréscimo ou os picos previsíveis de trabalho²⁵³, a existência de uma crise empresarial suscetível de comprometer a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho²⁵⁴, a suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva²⁵⁵; ou ainda a ocorrência de períodos de vindima²⁵⁶. Em alguns casos, admite-

²⁵⁰ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 27.ª): “6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de 30 dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida. (...) 8- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 10 dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida”.

²⁵¹ Ex.: AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 49.ª): “10- O trabalhador pode, legítima e fundamentadamente, recusar pontualmente a prestação de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula, em caso de circunstância pessoal, de natureza transitória, impeditiva da prestação de trabalho neste regime, devidamente justificada”.

²⁵² CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 15.ª): “12- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação do trabalho em regime de banco de horas mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com quinze dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa”.

²⁵³ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 19.ª, 1, a).

²⁵⁴ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª, 1, d).

²⁵⁵ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 23.ª, 1, c).

²⁵⁶ CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 13.ª, 1).

se igualmente a referência a “outras situações acordadas” entre o empregador e o trabalhador²⁵⁷, bem como a fundamentos relacionados com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar²⁵⁸.

IV. Nos termos do n.º 2 do art. 208.º do Código do Trabalho, e desde que instituído por convenção coletiva, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano. No ano de 2025, identificam-se várias soluções convencionais quanto aos limites do banco de horas:

- replicando o teor da lei²⁵⁹;
- 2 horas/dia, 50/semana, 150/ano²⁶⁰;
- 2 horas/dia, 50/semana, 175/ano²⁶¹;
- 2 horas/dia, 50/semana²⁶²;
- 2 horas/dia, 50/semana, não podendo ultrapassar 3 meses por ano²⁶³;
- 3 horas/dia, 55/semana²⁶⁴;
- 3 horas/dia, 55/semana, 200/ano²⁶⁵;
- 4 horas/dia, 60/semana, 160/período das vindimas²⁶⁶.

V. Nos termos do art. 208.º, n.º 4, alíneas b) e c), do Código do Trabalho, a convenção deve definir a antecedência com que o empregador comunica ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, bem como o pré-aviso aplicável à utilização da redução do tempo de trabalho em crédito, quando a compensação assuma a forma de redução equivalente do tempo de trabalho. A contratação coletiva revela, a este propósito, soluções diversificadas quanto à fixação destes prazos:

²⁵⁷ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª, 1, e).

²⁵⁸ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 19.ª, 1, b).

²⁵⁹ São sete as convenções que replicam o teor da lei, ex.: CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 21.ª, 2).

²⁶⁰ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 27.ª, 2).

²⁶¹ CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 24.ª, 1).

²⁶² CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 24.ª, 2 e 3).

²⁶³ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 26.ª, 1).

²⁶⁴ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª, 2, a).

²⁶⁵ CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 13.ª, 2 e 3).

²⁶⁶ CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 13.ª, 2).

- acordo das partes²⁶⁷;
- prazos diferentes, consoante a iniciativa é do empregador ou do trabalhador²⁶⁸;
- prazos iguais²⁶⁹.

Na maior das situações, existe sempre a salvaguarda da possibilidade de diminuição destes prazos por razões de “manifesta necessidade” ou “força maior” ²⁷⁰, ou por acordo²⁷¹.

VI. Quanto à compensação pela atividade prestada para além do PNT contratado, o Código do Trabalho [art. 208.º, n.º 4, alínea a)] permite três formas de compensação do trabalho: em tempo (por redução equivalente das horas de trabalho ou pela concessão de dias de férias), em dinheiro ou mediante uma combinação destas três formas. Encontram-se várias soluções:

- a mais comum, redução equivalente do tempo de trabalho²⁷²;
- cerca de metade das convenções preveem que possa, além da redução, haver compensação por adição ao período de férias, exigindo acordo do trabalhador²⁷³;
- pagamento em dinheiro, caso não tenha havido possibilidade de compensação, havendo convenções que determinam o pagamento do valor-hora normal, acrescido de 25%²⁷⁴, 50%²⁷⁵, outras trabalho suplementar²⁷⁶ e outras ainda 100%²⁷⁷.

²⁶⁷ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 24.ª, 2).

²⁶⁸ 2 dias/empregador, sete/trabalhador, ex.: CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 15.ª, 6 e 8); 3 dias/empregador, 5 dias/trabalhador, ex.: CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 13.ª, 4 e 10); 15 dias seguidos empregador, cinco/ trabalhador, ex.: CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 37.ª, 30 dias/empregador), cinco/trabalhador, ex.: CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 27.ª).

²⁶⁹ 48 horas - CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 13.ª); 3 dias - CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025) (cl. 27.ª); 5 dias - CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 24.ª, 8); 7 dias, AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª).

²⁷⁰ Ex. CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 37.ª, 4).

²⁷¹ Ex. CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 24.ª, 5).

²⁷² Ex. CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 19.ª, 6).

²⁷³ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 23.ª, 7).

²⁷⁴ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 37.ª, 8).

²⁷⁵ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 21.ª, 13).

²⁷⁶ CC UACS/ SITESE – BTE 42 /2025 (cl. 27.ª, 10).

²⁷⁷ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 24.ª, 13).

Já quanto ao período de compensação, o mais comum é o ano civil, frequentemente estendido mais um semestre²⁷⁸, se as horas tiverem sido realizadas nos últimos seis meses. Encontram-se outras situações, de exceção, como a de, por motivo de o trabalhador não poder saldar as horas em acréscimo ou redução, poder fazê-lo até ao final do ano civil seguinte²⁷⁹.

Quanto à decisão sobre a redução do tempo de trabalho, pode existir decisão unilateral por parte do empregador²⁸⁰; ou por iniciativa do trabalhador com antecedência de sete dias e decisão da empresa no prazo de 72 horas²⁸¹; ou por acordo das partes²⁸².

VII. Quando a compensação não possa efetivar-se no período de referência, a contratação coletiva contempla igualmente soluções diversificadas:

- o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, caso não seja da sua responsabilidade esse facto²⁸³;
- se a falta de compensação decorrer de facto relativo ao trabalhador, poderá ser operada durante o ano civil subsequente, não contando nesse ano para efeitos das limitações horárias relativas ao banco de horas²⁸⁴;
- pagamento em dinheiro, nos termos já referidos no ponto VI, verificando-se, a este propósito, uma grande diversidade de soluções, quer na vigência do contrato de trabalho, quer aquando da sua cessação, prevendo-se neste caso o pagamento da retribuição pelo valor-hora ²⁸⁵ ou pelo valor do trabalho suplementar²⁸⁶.

VIII. Em 2025, três convenções preveem o recurso ao banco de horas grupal²⁸⁷, prevendo a possibilidade de o empregador, obtendo o acordo de 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou

²⁷⁸ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 21.ª, 11).

²⁷⁹ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 15.ª, 13).

²⁸⁰ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 21.ª, 9).

²⁸¹ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª, 6).

²⁸² CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 37.ª, 3).

²⁸³ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 24.ª, 9).

²⁸⁴ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 15.ª, 13).

²⁸⁵ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 22.ª, 9).

²⁸⁶ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 27.ª, 10).

²⁸⁷ Trata-se de três convenções que têm em comum a parte subscritora sindical: CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025; CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 e CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025, o texto da cláusula: “Banco de horas grupal O

unidade económica, poder aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores da estrutura, nos termos do art.º 206.º, n.º 2, do CT.

4.10.3. Horário concentrado

I. Nos termos do artigo 209.º do Código do Trabalho, o horário concentrado constitui uma modalidade de organização do tempo de trabalho que permite concentrar o período normal de trabalho semanal em menor número de dias, sem alteração do respetivo limite semanal, podendo ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo entre empregador e trabalhador. O regime legal admite, designadamente, o aumento do período normal de trabalho diário até quatro horas, com o limite de concentração da semana de trabalho em menos um dia por semana, bem como a prestação de trabalho até ao máximo de doze horas diárias, de modo a concentrar a carga horária semanal em três dias consecutivos, seguidos de, pelo menos, dois dias de descanso. Trata-se, assim, de um mecanismo de flexibilização da distribuição temporal da prestação laboral, sujeito aos limites legais imperativos em matéria de duração do trabalho e de proteção do descanso do trabalhador.

II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao horário concentrado na contratação coletiva em 2025, por tipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 80 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Horário concentrado, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Horário concentrado				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	1	1	0	1
Revisão Parcial	2	0	2	4	0	2
Revisão Global	4	2	0	6	5	2
Total	6	2	3	11	5	5
<i>n</i>				277	293	299

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

empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica”.

Figura 81 - Distribuição de convenções que regulam o Horário concentrado (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



A previsão de cláusulas relativas ao horário concentrado revela, em 2025, uma expressão reduzida na contratação coletiva. Das 11 convenções publicadas no ano que regulam esta matéria, 6 correspondem a revisões globais, quatro a revisões parciais e apenas uma a primeira convenção, o que evidencia uma maior incidência deste tipo de cláusulas em instrumentos de revisão do que em convenções originárias. Em termos proporcionais, as revisões globais representam cerca de 55% do universo considerado, seguindo-se as revisões parciais, com aproximadamente 36%, e, por fim, as primeiras convenções, com cerca de 9%.

Observa-se, igualmente, uma predominância dos contratos coletivos, que totalizam 6 convenções, correspondentes a cerca de 55% do universo considerado. Seguem-se os acordos de empresa, com 3 convenções, representando aproximadamente 27%, e os acordos coletivos, com 2 convenções, ou seja, cerca de 18% do total.

As cláusulas desta natureza abrangem 61.078 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, o Comércio por grosso e a retalho (G) e a Indústria (C) registaram três convenções cada, sendo neste último setor que se concentra o maior número de trabalhadores abrangidos (45.568, o que corresponde a 75% do total).

III. A análise do clausulado revela que as convenções que preveem regimes de horário concentrado não adotam uma formulação uniforme, antes consagrando soluções diversas quanto à designação, aos pressupostos de aplicação e à concreta modelação da distribuição do tempo de trabalho, designadamente nas seguintes configurações:

- O texto refere, simplesmente, que o período de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos, sem qualificar como trabalho concentrado²⁸⁸;
- Horário especial, define a possibilidade de, por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respetivamente do trabalhador ou da empresa, poderem ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas²⁸⁹;
- Semana comprimida, definido como o horário que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador ²⁹⁰;
- Duas convenções estipulam condições para haver horários concentrados (iniciativa do empregador e acordo dos trabalhadores) e definem o que se consideram estes horários²⁹¹;
- Uma convenção prevê a possibilidade de concentração em quatro ou três dias de trabalho por semana ²⁹²;
- Uma convenção estabelece o direito de dispensa de realização de horários concentrados a grávidas, puérperas ou lactantes ²⁹³.

²⁸⁸ Ex.: CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 23.ª, 1, f).

²⁸⁹ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 37.ª) e paralelo).

²⁹⁰ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 21.ª, 1 e 4).

²⁹¹ AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 17/2025 (cl. 29.ª): “1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados. 2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que (...)” e CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 50.ª): “1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados. 2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que (...)”.

²⁹² CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 38.ª): “1- O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias: a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho; b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias”.

²⁹³ CC ANAREC/ FEPES – BTE 36/2025 (cl. 66.ª, 1).

4.10.4. Isenção de horário

I. No Código do Trabalho, o regime da isenção de horário de trabalho encontra-se previsto nos artigos 218.º e 219.º, integrados na Subseção IV (Isenção de horário de trabalho) da Secção II (Duração e organização do tempo de trabalho) do Capítulo II (Prestação do trabalho) do Título II (Contrato de trabalho). O artigo 218.º estabelece as condições de atribuição da isenção de horário, enquanto o artigo 219.º prevê as respetivas modalidades e efeitos. Por sua vez, a retribuição por isenção de horário de trabalho encontra-se prevista no artigo 265.º do Código do Trabalho, integrado na Secção I (Disposições gerais sobre retribuição) do Capítulo III (Retribuição e outras prestações patrimoniais) do Título II (Contrato de trabalho).

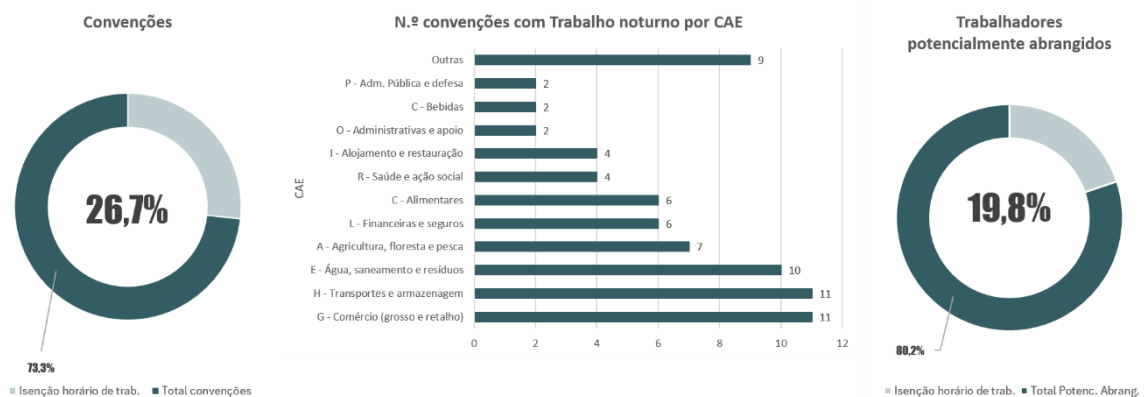
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de disposições relativas à isenção de horário de trabalho na contratação coletiva em 2025, seguindo-se alguns gráficos que permitem caracterizar a sua incidência por tipo de instrumento, trabalhadores abrangidos e setores de atividade:

Figura 82 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Isenção do horário de trabalho, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Isenção do horário de trabalho				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	11	12	17	19
Revisão Parcial	6	5	8	19	9	12
Revisão Global	16	8	19	43	60	40
Total	23	13	38	74	86	71
n				277	293	299

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

Figura 83 - Distribuição de convenções que regulam a Isenção do horário de trabalho (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Cerca de um terço das convenções outorgadas em 2025 contém disposições sobre esta matéria, registando-se uma maior incidência nas primeiras convenções e nas revisões globais, que, em termos absolutos, totalizam 55 convenções (74% do total das convenções que regulam a temática). Verifica-se, igualmente, uma concentração nos CC e nos AE, que, no seu conjunto, correspondem a 61 convenções (82% do total).

As cláusulas desta natureza abrangem 175.480 trabalhadores. Quanto à distribuição setorial, as CAE com maior número de convenções celebradas correspondem aos setores do Comércio por grosso e a retalho (G), dos Transportes e armazenagem (H) e da Captação, tratamento e distribuição de água (E). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destaca-se a Indústria (C), com 45.568 trabalhadores, o que se explica pela existência de cinco CC neste setor.

III. De acordo com o art.º 218, poderá ser isento de horário, por acordo escrito, o trabalhador que se encontre numa das três situações previstas no n.º 1:

- Exercício de cargos de administração ou direção, ou funções de confiança;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que só possam ser efetuados fora do horário;
- Teletrabalho ou outros casos de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Encontram-se muitas convenções que se limitam a transcrever a formulação legal.²⁹⁴ Outras, obedecendo à formulação legal, exigem parecer prévio da Comissão Sindical, ou dos delegados sindicais, na inexistência desta, para poder estabelecer-se um regime de IHT²⁹⁵.

Outras convenções, ao abrigo da possibilidade estabelecida no art.º 218º, nº 2:

²⁹⁴ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 30.ª) e AC BP – Portugal/ COFESINT – BTE 25/2025 (cl. 33.ª).

²⁹⁵ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 31.ª): “1- No caso de exercício de cargo de administração ou direção, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a Loures Parque e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio da CSLP ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE”.

- definem outras categorias de trabalhadores (com funções diretivas ou de chefia) que podem ser isentos de horário²⁹⁶;
- mantendo o elenco da lei, acrescentam outras situações em que é possível a isenção de horário²⁹⁷;
- estabelecem a opção de isenção de horário a categorias profissionais, em complemento ao regime da flexibilidade de horário ²⁹⁸;
- conferem ao conselho de administração a decisão sobre os trabalhadores que podem gozar da isenção de horário, para além do previsto na lei²⁹⁹;
- Impõem regime de isenção a determinadas categorias profissionais.³⁰⁰

IV. Quanto ao acordo escrito, também consagrado no art.º 218º, n.º 1, a generalidade das convenções refere-o de forma expressa³⁰¹. Surgem também situações pontuais em que se refere o acordo, mas não a forma escrita³⁰².

²⁹⁶ AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 10.ª): “1- Os trabalhadores titulares de cargos de direção, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de operações gozam de isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção de trabalho total”. Ou AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 16.ª): “1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias: a) Técnico superior; b) Coordenador técnico; c) Encarregado geral operacional”.

²⁹⁷ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 41.ª): “1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições: a) a c) = à lei; d) Exercício de outras atividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado”.

CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 35.ª): “1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações: a) a c) = à lei; d) Exercício de atividade em exposições ou feiras; e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas”.

²⁹⁸ CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 27.ª): “1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adoção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente: a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes do nível 1 a 6 inclusive; b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou o presente Convenção Coletiva de Trabalho, a acumularem funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na al. anterior”.

²⁹⁹ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 18.ª): “1- Para além dos casos previstos na lei, gozam de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que forem determinados pelo conselho de administração da empresa, mediante decisão fundamentada”.

³⁰⁰ AC MATM_Açores.Marítima/ FESMAR – BTE 22/2025 (cl. 13.ª): “1- São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador”.

³⁰¹ CC ADIPA (Retalhistas)/ SITESE – BTE 7/2025 (cl. 17.ª, 1): “Por acordo escrito pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho”.

³⁰² AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025, art 16.º: “1 - No caso de exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais funções profissionais que, pela sua natureza,

V. No que respeita às modalidades de isenção de horário de trabalho, o art.º 219.º, n.º 1, apenas admite as modalidades nele previstas, que surgem, por vezes, de forma combinada:

- não sujeição aos limites máximos do PNT³⁰³;
- possibilidade de aumento do PNT, por dia ou por semana³⁰⁴;
- observância do PNT acordado³⁰⁵;

Em muitos casos, as convenções limitam-se a transcrever o texto da lei, deixando em aberto a utilização das três possibilidades, de forma autónoma ou combinada³⁰⁶.

VI. Ainda o art.º 219º, n.º 3, estipula que a isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário e deve respeitar os limites médios do PNT semanal, decorrentes do art.º 211º, que apenas exceciona a trabalhador com cargo de administração, direção ou com poder de decisão autónomo. A menção ao descanso ocorre na grande maioria das convenções analisadas, encontrando-se várias formulações:

- a isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, igual à formulação legal³⁰⁷;

tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário”.

E CC ACIP/ FESAHT – BTE 2/2025 (cl. 24.ª): “1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem”.

³⁰³ CC ADIPA (Retalhistas)/ SITESE – BTE 7/2025 (cl. 18.ª): “3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho”.

³⁰⁴ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 31.ª-F): a) “A isenção de horário de trabalho (...), devendo obedecer a uma das seguintes modalidades: i) Total: Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; ii) Parcial: Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana”;

e AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 11.ª, 2): “As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho: a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, até 5 horas por semana”.

³⁰⁵ AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 16.ª, 2): “A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na *al. c)* do número 1 do art.º 219.º do Código do Trabalho”.

³⁰⁶ AE AAC/ CESP – BTE 4/2025 (cl. 8.ª-A, 2): “As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho: a) Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário; b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; c) Observância do período normal de trabalho acordado”.

³⁰⁷ AE AAC/ CESP – BTE 4/2025 (cl. 8.ª-A, 2).

- a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios³⁰⁸, ao período mínimo de descanso diário³⁰⁹ e ao pagamento do trabalho suplementar³¹⁰;
- o intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho diário será de 11 horas³¹¹, e em algumas situações pontuais, o descanso diário é ampliado relativamente ao referente legal, passando a ser de 12 horas³¹²;
- uma convenção estabelece, para os trabalhadores a beneficiarem de IHT, um limite anual após o qual as horas a mais devem ser pagas como trabalho suplementar³¹³;
- outra estabelece o pagamento de trabalho suplementar, sempre que se exceda o limiar previsto para a prestação dentro do IHT³¹⁴;
- outras determinam expressamente o pagamento de trabalho suplementar quando esteja em causa o trabalho em dia de descanso semanal ou feriado³¹⁵.

³⁰⁸ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 18.ª, 3).

³⁰⁹ AC BP – Portugal/ COFESINT – BTE 25/2025 (cl. 33.ª, 4): “A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei”.

³¹⁰ AE AI – Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 28.ª, 3): “Em qualquer caso, a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos da lei”.

E AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 47.ª, 4): “O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor”.

³¹¹ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 11.ª, 5): “Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei”.

³¹² AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 18.ª, 2): “Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei”.

³¹³ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 25.ª, 3): “Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 200 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto legalmente”.

³¹⁴ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 41.ª, 2): “o caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período”.

³¹⁵ AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 20.ª, 3): “O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 27.ª do AE”.

VII. O artigo 265.º do Código do Trabalho regula a retribuição por isenção de horário de trabalho, estabelecendo que, na falta de disposição em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, esta não pode ser inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia ou, tratando-se de regime de isenção com observância do período normal de trabalho, a duas horas de trabalho suplementar por semana. O mesmo preceito prevê ainda a possibilidade de o trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção renunciar à retribuição por IHT.

Das 74 convenções que contêm cláusulas sobre isenção de horário de trabalho, 66 preveem a retribuição aplicável, o que corresponde a 89% do total. As soluções adotadas em matéria retributiva são, contudo, diversificadas, como se observa seguidamente:

- igual ao regime legal: retribuição adicional de 1 hora de trabalho suplementar por dia aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho; e de 2 horas de trabalho suplementar por semana cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho³¹⁶;
- estabelecimento de uma percentagem fixa da retribuição mensal base: 22,5%³¹⁷; 25%³¹⁸; existindo exemplos de outras percentagens fixas³¹⁹;
- relativamente à remuneração base, percentagens variadas: 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho³²⁰; 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana³²¹; existem exemplos de outras percentagens variáveis³²²;
- estabelecimento de remuneração especial tendo por base o valor hora normal, correspondente a duas horas de trabalho para o dia³²³.

³¹⁶ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 64.ª, 1).

³¹⁷ CC ACIP/ FESAHT – BTE 2/2025 (cl. 24.ª, 2).

³¹⁸ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 76.ª, 1).

³¹⁹ Exs: AC LACTICOOP/ SETAAB – BTE 12/2025 (cl. 25.ª), 20%; AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 61.ª, 21%).

³²⁰ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 30.ª, 1, a).

³²¹ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 30.ª, 1).

³²² CC ANILACT/ SIMA – BTE 17/2025 (cl. 18.ª, 3): “A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de: a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida; b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida”.

³²³ CC AEVP/ FESAHT – BTE 3/2025 (cl. 14.ª, 1).

Importa ainda assinalar a possibilidade de renúncia à retribuição por isenção de horário de trabalho por parte de trabalhadores que exerçam funções de administração ou de direção. Nas convenções analisadas, identificam-se seis exemplos³²⁴ que acolhem esta solução, bem como um caso em que a convenção procede ao alargamento³²⁵ desse regime.

VIII. A cessação do regime de isenção de horário de trabalho é tratada em 11 das 74 convenções que, em 2025, regulam esta matéria. As soluções adotadas são diversas e apresentam algumas modulações, mas reconduzem-se, em termos essenciais, a três tipos:

- acordo das partes³²⁶;
- denúncia do empregador com antecedência mínima de três meses³²⁷;
- denúncia de uma das partes³²⁸.

4.10.5. Trabalho suplementar

I. No Código do Trabalho, o regime do trabalho suplementar assume um carácter excecional, subordinado a fundamentos legalmente tipificados e sujeito a limites materiais, temporais e organizacionais destinados à salvaguarda da saúde do trabalhador e à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Neste quadro, os artigos 226.º e seguintes consagram um modelo normativo assente na admissibilidade condicionada da prestação de trabalho para além do período normal de trabalho, na imposição de limites à sua duração e frequência e na atribuição de

³²⁴ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 35.ª, 2).

³²⁵ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 29.ª, 2): “Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção no empregador ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço”.

³²⁶ AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 16.ª, 4): “As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua”.

³²⁷ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 30.ª, 2): “O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses”.

³²⁸ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 18.ª, 2): “O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 (doze) meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime”.

compensações específicas, designadamente em matéria de remuneração e de descanso compensatório, nos termos legalmente previstos.

A disciplina do trabalho suplementar não se esgota na definição dos respetivos pressupostos de recurso, dos limites da sua prestação ou do regime retributivo que lhe está associado, antes exprimindo uma lógica de contenção do prolongamento do tempo de trabalho e de tutela do trabalhador contra formas excessivas de utilização da sua disponibilidade laboral. Nesta medida, o regime aplicável traduz uma preocupação de equilíbrio entre as necessidades transitórias da empresa e a proteção da saúde, do repouso e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Importa, pois, verificar em que medida a contratação coletiva acolhe, concretiza ou densifica o regime legal do trabalho suplementar, seja através da reprodução dos seus pressupostos e limites, seja mediante a consagração de soluções normativas específicas em matéria de organização do tempo de trabalho, de descanso compensatório e de pagamento do trabalho suplementar, tendo presente as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, designadamente nos planos do descanso compensatório e do acréscimo da retribuição aplicável ao trabalho suplementar prestado para além de 100 horas anuais.

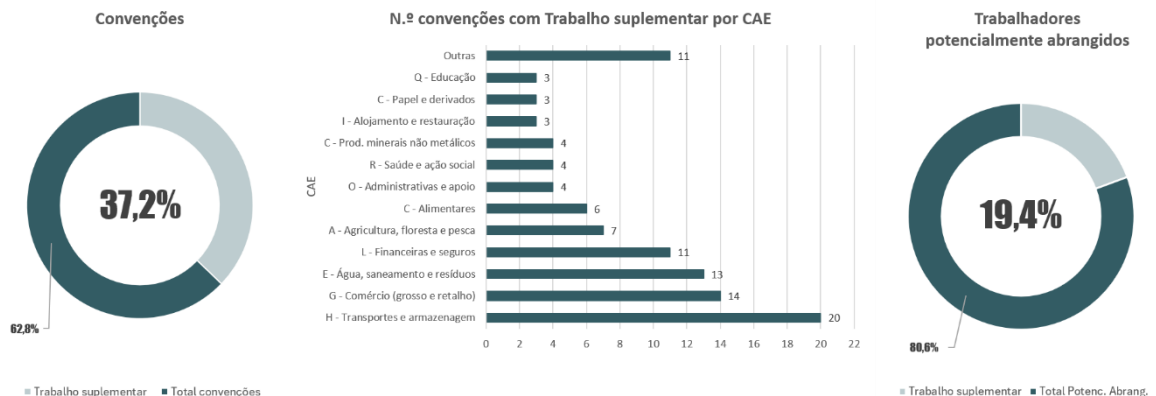
II. Os quadros abaixo apresentam as ocorrências de cláusulas relativas ao trabalho suplementar na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 84 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho suplementar, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Trabalho suplementar				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	15	19	19	24
Revisão Parcial	10	9	13	32	23	24
Revisão Global	22	9	21	52	87	52
Total	34	20	49	103	129	100
<i>n</i>				277	293	299

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

85 - Distribuição de convenções que regulam o Trabalho suplementar (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas ao trabalho suplementar assumem expressão muito relevante na contratação coletiva em 2025, com 103 ocorrências em 277 convenções.

Verifica-se que esta matéria está presente na totalidade das primeiras convenções e das revisões globais, registando-se, respetivamente, 19 ocorrências em 19 e 52 ocorrências em 52, o que evidencia o seu carácter estruturante sempre que há negociação de fundo ou redefinição global do regime convencional.

Diferentemente, nas revisões parciais, identificam-se 32 ocorrências em 206 convenções, o que revela que o trabalho suplementar apenas é objeto de intervenção quando constitui matéria especificamente visada pela revisão, não integrando necessariamente as alterações pontuais.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, destaca-se a predominância dos acordos de empresa, com 49 ocorrências, correspondentes a quase metade do total apurado. Seguem-se os contratos coletivos, com 34 ocorrências, e os acordos coletivos, com 20.

As cláusulas relativas ao trabalho suplementar abrangem potencialmente 171.352 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, assumem particular expressão nos setores dos Transportes e armazenagem (H), do Comércio por grosso e a retalho (G), da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E) e das Atividades financeiras e de seguros (L), que, em conjunto, concentram 58 das 103 convenções que regulam esta matéria. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o Comércio por grosso e a retalho (G), as Atividades de saúde humana e apoio social (R), a Agricultura, floresta e pesca (A) e o Alojamento e restauração (I), que representam, em conjunto, 69 % do total potencialmente abrangido.

III. Dada a densidade do tema e a sua presença em todos os textos completos publicados em 2025, a análise do trabalho suplementar estrutura-se em cinco dimensões: noção e condições de prestação; limites de duração; acréscimos remuneratórios; descanso compensatório; e proteção de trabalhadores mais vulneráveis e conciliação.

Quanto à noção e condições de prestação do trabalho suplementar, importa analisar em que medida a contratação coletiva reproduz ou densifica as normas dos artigos 226.º e 227.º do Código do Trabalho.

A contratação coletiva tende a acolher de forma bastante próxima o conceito legal de trabalho suplementar, entendido como a prestação de trabalho fora do período de trabalho, sendo muito comum a reprodução da noção de trabalho suplementar³²⁹ prevista no art.º 226.º, n.º 1 do CT. Noutros casos, acrescenta-se a previsão das exceções previstas na lei³³⁰ ou faz-se referência expressa ao trabalho suplementar em caso de isenção de horário³³¹, ou ainda se reproduz o teor daqueles preceitos³³². Noutros ainda, prevê-se que só seja considerado trabalho suplementar o realizado fora do horário de trabalho e expressamente determinado pela entidade empregadora³³³.

Ainda assim, essa receção nem sempre se limita à mera reprodução da lei encontrando-se, em alguns casos, formulações que vão além da mesma, alargando os limites do n.º 3 do art. 226.º, designadamente quanto à tolerância de 15 minutos prevista para tarefas inacabadas, que passa a 30 minutos³³⁴; ou a exclusão dos sábados de dezembro da noção de trabalho suplementar³³⁵.

³²⁹ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 35.ª, 1): “Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho”.

³³⁰ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 37.ª, 1): “Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se as situações legalmente previstas no Código do Trabalho, que são consideradas como não compreendidas na noção de trabalho suplementar”.

³³¹ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 41.ª, 2): “No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período”.

³³² AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (art.º 21.º, 2).

³³³ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 34.ª, 1): “Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela INOVA-EM”.

³³⁴ AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 14.ª, 1): “Considera-se que o trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ficando fora deste conceito os tempos correspondentes a: (...) c) Tolerância de 30 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista carácter excecional”.

³³⁵ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 21.ª, 3): “Não se compreende na noção do trabalho suplementar: (...) c) O trabalho prestado nos sábados de dezembro”.

No que diz respeito às condições de prestação de trabalho suplementar, várias convenções remetem para o regime legal³³⁶, mas a maioria das convenções analisadas procedem à sua transcrição total, por vezes de forma literal, outras adaptando a letra da lei a outra redação³³⁷. Esta técnica convencional configura uma opção de estabilização normativa, assegurando a incorporação dos pressupostos legais de admissibilidade do trabalho suplementar no texto da convenção.

Identificam-se ainda convenções que reforçam a natureza excecional do trabalho suplementar, ao preverem que este não pode assumir carácter regular³³⁸, nem ser utilizado para suprir necessidades permanentes de pessoal³³⁹, ou prevendo a abolição do “trabalho extraordinário”³⁴⁰.

Por outro lado, identificam-se convenções que densificam as condições de prestação do trabalho suplementar, acrescentando elementos específicos ao regime previsto no art.º 227.º do Código do Trabalho³⁴¹.

IV. No plano da duração do trabalho suplementar, importa analisar em que medida a contratação coletiva reproduz, concretiza ou densifica os limites quantitativos previstos no art.º 228.º do Código do Trabalho, bem como o modo como utiliza a prerrogativa conferida pelos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo, que permite, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, elevar

³³⁶ CC APEC/ FECTTRANS – BTE 29/2025 (cl. 20.ª, 2); AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 22.ª, 1).

³³⁷ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 32.ª, 2 e 3).

³³⁸ CC ANIECA/ FECTTRANS – BTE 24/2025 (cl. 25.ª 2).

³³⁹ AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 21.ª, 6).

³⁴⁰ Terminologia há muito abandonada, mas de que ainda persistem reminiscências. CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 14.ª, 1): “É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador”.

³⁴¹ CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 34.ª, 2): “Será permitida a realização de trabalho suplementar, nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos: (...) b) Para execução de tarefas de balanço e inventário; c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respetivos”;

AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 32.ª, 2): “O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando a empresa: (...) c) Para garantia da segurança da navegação aérea. 3- Nos casos específicos das categorias profissionais sujeitas a regimes especiais observar-se-á o que neles estiver disposto nesta matéria”;

CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 28.ª, 2): “O trabalho suplementar poderá ser prestado, nomeadamente, nas seguintes situações: (...) c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22h30, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento; d) Para operações de salvamento; e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respetivos; f) Para finalização de serviços funerários;

CC ACILIS / CESP – BTE 36/2025 (cl. 9.ª): “O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da lei e a título facultativo para o trabalhador, exceto no caso de balanço”.

até 200 horas anuais o limite anual de trabalho suplementar. As ocorrências identificadas nas convenções coletivas analisadas distribuem-se nos seguintes termos:

- a solução predominante consiste na elevação do limite anual de trabalho suplementar para 200 horas³⁴², ao abrigo da prerrogativa prevista nos n.ºs 2 e 3 do art.º 228.º CT;
- em algumas convenções, essa elevação é condicionada à concordância do trabalhador a partir das 100 horas anuais³⁴³; ou das 150 horas anuais³⁴⁴;
- outras convenções limitam-se a remeter para o regime legal quanto ao limite do trabalho suplementar³⁴⁵;
- quanto ao limite diário, todas as convenções analisadas que o referem³⁴⁶ reproduzem a solução legal das duas horas³⁴⁷;
- no que respeita ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, as convenções que contêm referência expressa reproduzem igualmente a solução legal³⁴⁸; encontram-se ainda três situações que preveem um alargamento desse limite em situação de força maior³⁴⁹.

³⁴² AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 14.ª, 4).

AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM – BTE 37/2025 (cl. 15.ª): “O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: a) Duzentas horas por ano; b) Duas horas por dia normal de trabalho; c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados; d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

³⁴³ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 10.ª, 2): “O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador”.

³⁴⁴ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 43.ª, 3).

³⁴⁵ AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 30.ª, 11): “Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei. A lei estabelece como limite anual as 175 horas, no caso de micro e pequenas empresas e de 150 horas, no caso das médias ou grandes empresas”.

³⁴⁶ Aliás, a maioria das convenções na mesma cláusula refere o limite anual e diário, ex.: CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 30.ª, 1): “Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas”.

³⁴⁷ Há apenas um caso em que a formulação da convenção é diferente, embora não altere o sentido nem o limite legal, trata-se da AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 35.ª, 4): “Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar”.

³⁴⁸ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 57.ª, 10): “O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho”.

³⁴⁹ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 34.ª, 8): “Sem prejuízo de situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho”.

As referências ao limite semanal são residuais, dado que o art.º 228.º, n.º 4, do Código do Trabalho apenas contempla esta matéria relativamente ao trabalho suplementar prestado nas situações previstas no art.º 227.º, n.º 2, tendo como limite a duração média semanal prevista no art.º 211.º, n.º 1, de 48 horas. Algumas convenções referem expressamente o limite de 48 horas de duração média semanal³⁵⁰, enquanto outras indicam apenas o limite semanal de trabalho suplementar admitido³⁵¹.

Quanto ao limite mensal, não previsto no regime legal, identificam-se duas convenções que fixam um limite de 40 horas³⁵².

Registe-se ainda um regime excecional de limite de trabalho suplementar que ocorre no trabalho portuário³⁵³, com três ocorrências em 2025, que pode ir até às 850 horas anuais, a dividir por duodécimos³⁵⁴.

V. No plano dos acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar, importa analisar em que medida a contratação coletiva reproduz, concretiza ou densifica o regime legal de pagamento e os critérios normativos que enquadram a respetiva atribuição, previstos no art.º 268.º do Código do Trabalho. Esta norma estabelece os acréscimos devidos pelo trabalho suplementar até 100 horas anuais e prevê majorações superiores quando a prestação exceda esse limite, distinguindo ainda entre trabalho prestado em dia útil e trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

³⁵⁰ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 26.ª, 3): “Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas”.

³⁵¹ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 27.ª): “O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais”; CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 23.ª, b): Dez horas semanais (exceto atividades sazonais, como a congelação e transformação de produtos hortícolas, pela incerteza dos fluxos de matérias-primas);

AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 34.ª): “O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos: a) 12 horas semanais”.

³⁵² CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ FESAHT – BTE 16/2025 (cl. 24.ª) e CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 27.ª).

³⁵³ Cf. o Regime jurídico do trabalho portuário, DL n.º 280/93, de 13 de agosto, na sua redação atual.

³⁵⁴ AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 32.ª, 5): “Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos”.

A análise das convenções evidencia a presença de cláusulas que remetem para o regime legal³⁵⁵ ou reproduzem, total ou parcialmente, as percentagens³⁵⁶ previstas no art.º 268.º. Muitos destes 21 casos que seguem, de um ou outro modo, o regime legal dos acréscimos devidos por trabalho suplementar, correspondem a convenções da secção A – agricultura, floresta e pescas e E – Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento (...), assumindo a contratação coletiva sobretudo uma função de receção normativa, ao incorporar no texto convencional os acréscimos remuneratórios aplicáveis ao trabalho suplementar, em função da distinção entre as horas realizadas até e depois das 100 horas, sem introduzir alterações ao regime legal.

Identificam-se ainda três convenções que mantêm como referência os acréscimos legais, mas lhes adicionam uma majoração convencional, reforçando o valor da compensação devida pelo trabalho suplementar³⁵⁷.

A maior parte das convenções prevê acréscimos remuneratórios superiores aos mínimos legais, reforçando a compensação devida pela prestação de trabalho suplementar. Nove convenções fazem-no observando a distinção entre o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e para além desse limite:

- três convenções preveem acréscimos convencionais para o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais, remetendo, para além desse limite, para o regime legal aplicável³⁵⁸;
- duas convenções preveem acréscimos convencionais para o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais, majorando cada um desses acréscimos em 25 % quando seja ultrapassado esse limite³⁵⁹;

³⁵⁵ CC ACISB/ SITCES – BTE 31/2025 (cl. 17.ª).

³⁵⁶ AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM – BTE 37/2025 (cl. 21.ª); AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 35.ª); AE AE-IST/ SITESE – BTE 45/2025 (cl. 37.ª).

³⁵⁷ AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025, (cl. 31.ª, 1): “A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais”; com formulação idêntica AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 e paralelo (cl. 31.ª).

³⁵⁸ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 59.ª, 1) – 27% 1ª hora, 40% 2ª hora e sgs, 60% descanso); CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 20.ª – 1ª hora ou seguintes, 40%), descanso 70%; CC AGEPOR/ SIMAMEVIP – BTE 9/2025 (cl. 31.ª, 1 – período diurno 1ª hora 40%), sgs 50%, noturno 65%, descanso 70%.

³⁵⁹ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 31.ª) – até 100 horas 1ª hora 50%), sgs 62,5%, se trabalho noturno, respetivamente, 75% e 87,5%, 90% descanso. AE GENERALI /SINAPSA – BTE 21/2025, mesmos valores (cl. 43.ª).

- duas convenções preveem acréscimos convencionais quer para o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais, quer para o prestado para além desse limite³⁶⁰;
- duas convenções preveem acréscimos convencionais quer para o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais, quer para o prestado para além desse limite, estabelecendo valores diferentes caso o trabalho seja diurno ou noturno³⁶¹.

A grande maioria das convenções, porém, não distingue entre o trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e para além desse limite, fixando acréscimos convencionais que se situam acima dos mínimos legais, incluindo os aplicáveis após as 100 horas anuais. Entre estas 40 convenções, identificam-se soluções diferenciadas, destacando-se as mais frequentes:

- aplicam a todo o trabalho suplementar os acréscimos previstos na lei para a prestação realizada para além de 100 horas anuais: 50 % pela primeira hora ou fração, 75 % por hora ou fração subsequente e 100 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado³⁶²;
- aplicam a todo o trabalho suplementar um acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal aplicável³⁶³.

Depois existe um vasto leque de soluções, relacionadas sobretudo com a existência de trabalho suplementar noturno, mais valorado no acréscimo³⁶⁴ e com a maior valoração do trabalho suplementar realizado nos dias de descanso obrigatório e feriado³⁶⁵.

³⁶⁰ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 16.ª). Até 100 horas, 1ª hora 55%, sgs 67,5%, descanso 100%; depois das 100 horas, respetivamente, 80%, 105% e 150%.

AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 20.ª). Até 100 horas, 1ª hora 50%, sgs 62,5%, descanso 100%; depois das 100 horas, qualquer hora 75%, descanso 100%.

³⁶¹ AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 22.ª) - Até 100 horas), diurno, 1ª hora 50%, sgs 62,5; noturno, respetivamente 75% e 87,5%; descanso 100%; depois das 100 horas, diurno, 75% 1ª hora, sgs 100; noturno 1ª hora 100, sgs 125%, descanso 125%.

CC ANAREC/ FEPES – BTE 36/2025 (cl. 19.ª, 1) até 100 horas diurno, 1ª hora e sgs 50%); noturno, 60% (20 -24h), 75 (0-2h), 100% (2-7h). Depois das 100 horas, as percentagens devidas pelo trabalho diurno e pelo trabalho noturno sobem para 75%, as demais mantêm-se.

³⁶² São 13 as convenções que dispõem neste sentido, ex.: AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 47.ª, 1).

³⁶³ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 47.ª).

³⁶⁴ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 22.ª).

³⁶⁵ AE TINITA/ SITEMAQ – BTE 19/2025 (cl. 19.ª).

Por fim, importa assinalar cinco convenções da área do trabalho portuário que preveem valores tabelados para o pagamento do trabalho suplementar, afastando-se da lógica de acréscimos percentuais sobre a remuneração normal³⁶⁶.

A par da contrapartida remuneratória devida pela prestação de trabalho suplementar, a contratação coletiva prevê frequentemente o pagamento de despesas associadas, designadamente com transporte³⁶⁷ e alimentação³⁶⁸. Em certos casos, o tempo despendido em deslocações³⁶⁹ ou refeições³⁷⁰ é ainda qualificado como trabalho suplementar, alargando o âmbito da compensação devida ao trabalhador.

VI. No que respeita ao descanso compensatório associado ao trabalho suplementar, o art.º 229.º do Código do Trabalho atribui ao trabalhador dois direitos distintos:

- quando o trabalho suplementar impeça o gozo do descanso diário de 11 horas entre dois períodos diários de trabalho, previsto no art.º 214.º, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- quando o trabalho suplementar seja prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

³⁶⁶ AC AVEIPOINT/ Sindicato 2013 TTP – Aveiro – BTE 11/2025 (cl. 3.ª); AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 34.ª).

³⁶⁷ CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 20.ª, 3): “Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte”.

³⁶⁸ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 60.ª): “3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho exceda três horas seguidas, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação de montante igual ao do disposto na cláusula 66.ª deste Convenção Coletiva de Trabalho. 4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 66.ª”.

³⁶⁹ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 65.ª, 2): “Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário”.

³⁷⁰ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 40.ª, 9): “Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse”.

Há convenções que replicam este regime legal no seu todo³⁷¹ ou quanto ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório³⁷².

Relativamente ao descanso diário, várias convenções replicam o regime do art. 214.º do CT, impondo as 11 horas de descanso, salvo em situações de força maior³⁷³. Outras alargam esse período de descanso para 12 horas³⁷⁴. Outras ainda reduzem-no para dez horas³⁷⁵.

Surtem também casos em que as convenções alargam ao trabalho suplementar prestado em dia feriado o regime de descanso compensatório previsto para a prestação realizada em dia de descanso semanal obrigatório, ampliando assim o âmbito convencional da tutela do descanso³⁷⁶.

Em sentido menos favorável ao trabalhador, identificam-se cláusulas que fixam um prazo mais longo do que o legalmente previsto — três dias úteis — para o gozo do descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório³⁷⁷.

Surtem também situações em que as convenções admitem a substituição do descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar ou feriado por compensação pecuniária³⁷⁸.

VII. No plano da proteção de categorias específicas de trabalhadores e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, importa analisar em que medida a contratação coletiva reproduz, concretiza ou densifica os mecanismos normativos de tutela aplicáveis ao recurso ao trabalho suplementar.

³⁷¹ AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 22.ª, 5-7).

³⁷² AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 37.ª, 3).

³⁷³ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 45.ª, 5 e 6).

³⁷⁴ CC NORQUIFAR/ FIEQUIMETAL – BTE 23/2025 (cl. 21.ª, 5).

³⁷⁵ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 26.ª, 6).

³⁷⁶ AE Silicália Portugal / FEVICOM – BTE 48/2025 (cl. 20.ª, 2).

³⁷⁷ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 24.ª, 2): “O gozo efetivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e os TICA, no prazo máximo de 30 dias”.

No mesmo sentido, AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (cl. 25.ª). Ver também AE NAV-PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 35.ª), o prazo pode ir até 60 dias.

³⁷⁸ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 35.ª, 6): “Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %”.

Para além da possibilidade, frequentemente prevista, de qualquer trabalhador solicitar dispensa da realização de trabalho suplementar quando invoque motivos atendíveis³⁷⁹, as convenções estipulam, em muitos casos, a dispensa de determinadas categorias de trabalhadores, em linha com as previsões legais aplicáveis ou, nalgumas situações, para além delas. É o caso das pessoas com deficiência, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano, ou os menores³⁸⁰. Ou noutros casos, as grávidas, ou com filhos com idade inferior a um ano, ou os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou a trabalhadoras lactantes³⁸¹, tal como é tratado no ponto 4.14. Também os trabalhadores-estudantes são considerados neste grupo³⁸².

Várias convenções incluem também cláusulas de conciliação com a vida pessoal e familiar no seguimento do tratado no ponto 4.14.2., considerando como motivo atendível para a dispensa de trabalho suplementar a assistência imprescindível ao agregado familiar³⁸³; ou utilizando outra formulação³⁸⁴.

Em síntese, o tratamento convencional do trabalho suplementar em 2025 evidencia a centralidade desta matéria na contratação coletiva, conjugando a receção do regime legal com soluções específicas de reforço, adaptação ou densificação das garantias aplicáveis.

4.10.6. Trabalho por turnos e trabalho noturno

I. No Código do Trabalho, o trabalho por turnos e o trabalho noturno integram um domínio de regulação específico da organização temporal da prestação laboral, densificado, respetivamente, nos artigos 220.º a 222.º e 223.º a 225.º, e complementado, quanto à dimensão remuneratória do trabalho noturno, pelo artigo 266.º. Este quadro normativo revela a preocupação do legislador em

³⁷⁹ CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 15.ª, 2); AE TINITA/ SITEMAQ – BTE 19/2025 (cl. 17.ª, 2 b) prevê como motivos atendíveis a participação na vida sindical ou em comissões de trabalhadores; AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025, prevê que no prazo de 30 dias após licença de luto se possa pedir dispensa de trabalho suplementar.

³⁸⁰ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª, 3). AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 21.ª, 4).

³⁸¹ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 34.ª, 3).

³⁸² AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 41.ª, 9).

³⁸³ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 41.ª, 3).

³⁸⁴ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 45.ª, 4): “O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite”.

compatibilizar as exigências de continuidade ou prolongamento da atividade económica com a salvaguarda de bens jurídico-laborais especialmente sensíveis, designadamente a proteção da saúde, a segurança no trabalho, a integridade dos períodos de descanso e a prevenção de riscos associados à prestação em horários social e biologicamente mais gravosos.

O regime do trabalho por turnos centra-se na definição da respetiva noção legal [art.º 220º, CT: “Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.”], na disciplina da organização dos turnos e na tutela de situações em que possa justificar-se a preferência pela ocupação de posto de trabalho diurno³⁸⁵.

O regime do trabalho noturno delimita o respetivo conceito no art.º 223º, n.º 1 do CT como o “(...) prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.”], estabelecendo limites específicos à duração da prestação e consagrando mecanismos acrescidos de proteção do trabalhador noturno. Acresce que a delimitação concreta do período de trabalho noturno pode resultar da contratação coletiva, dentro dos limites legalmente admissíveis, operando, na falta dessa concretização, o critério supletivo previsto na lei, que considera como o trabalho compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

O trabalho por turnos surge, em regra, associado a contextos de laboração³⁸⁶ contínua ou a situações em que o período de funcionamento da organização empregadora excede os limites do período normal de trabalho, cruzando-se frequentemente com o trabalho noturno. Justifica-se, por isso, a abordagem conjunta destes regimes, tanto mais quanto a contratação coletiva procede, com frequência, à disciplina unitária das respetivas contrapartidas remuneratórias.

³⁸⁵ As noções de trabalho por turnos e de trabalhador por turnos encontram correspondência no art.º 2.º, n.ºs 5 e 6, da Diretiva 2003/88/CE, que define o trabalho por turnos como uma organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, em ritmo contínuo ou descontínuo, prestando atividade a horas diferentes, e o trabalhador por turnos como aquele cujo horário se enquadra nesse regime.

³⁸⁶ O art.º 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, fixa o período de laboração entre as sete e as 20 horas. Por despacho do Governo, pode ser autorizada amplitude superior, bem como a laboração contínua, fundada em motivos económicos ou tecnológicos.

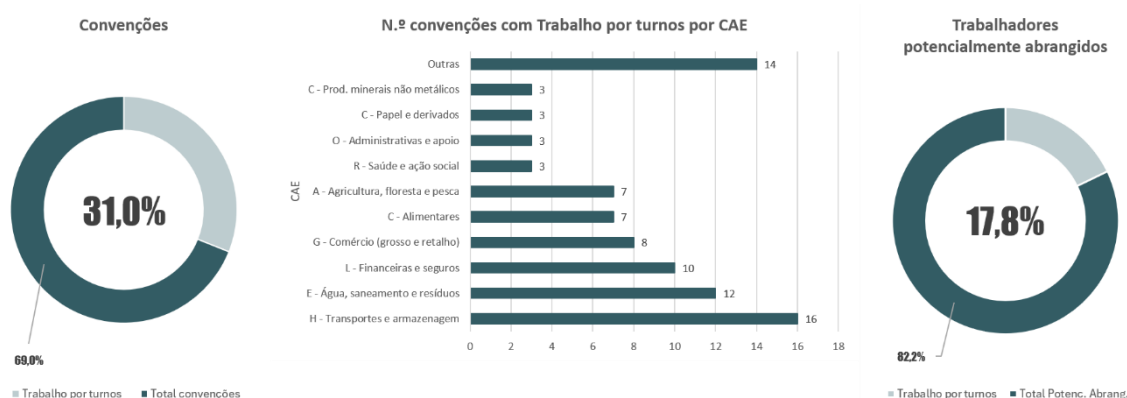
II. Os quadros abaixo apresentam as ocorrências de cláusulas relativas ao trabalho por turnos e trabalho noturno na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 86 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho por turnos, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Trabalho por turnos				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	2	14	17	12	17
Revisão Parcial	6	5	11	22	31	43
Revisão Global	21	7	19	47	68	36
Total	28	14	44	86	111	96
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 87 - Distribuição de convenções que regulam o Trabalho por turnos (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas ao trabalho por turnos apresentam uma expressão assinalável na contratação coletiva em 2025, ocorrendo em 17 das 19 primeiras convenções, 22 revisões parciais e 47 das 52 revisões globais. Os dados mostram, assim, que este tema está presente na quase totalidade das primeiras convenções e das revisões globais, o que evidencia a sua elevada relevância quer na definição originária do conteúdo convencional, quer nos processos de revisão mais abrangente. A menor incidência nas revisões parciais pode explicar-se pelo facto de estas, em muitos casos, se circunscreverem à atualização de tabelas salariais ou a ajustamentos pontuais, sem reabertura de matérias respeitantes à organização dos tempos de trabalho.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma concentração mais acentuada nos acordos de empresa, que registam 44 ocorrências, correspondentes a cerca de 51% do universo considerado. Os contratos coletivos assumem igualmente expressão relevante, com 28 ocorrências, enquanto os acordos coletivos totalizam 14 casos. Esta distribuição mostra, assim, que a consagração convencional do trabalho por turnos se situa predominantemente no âmbito dos acordos de empresa, embora com presença também significativa nos contratos coletivos.

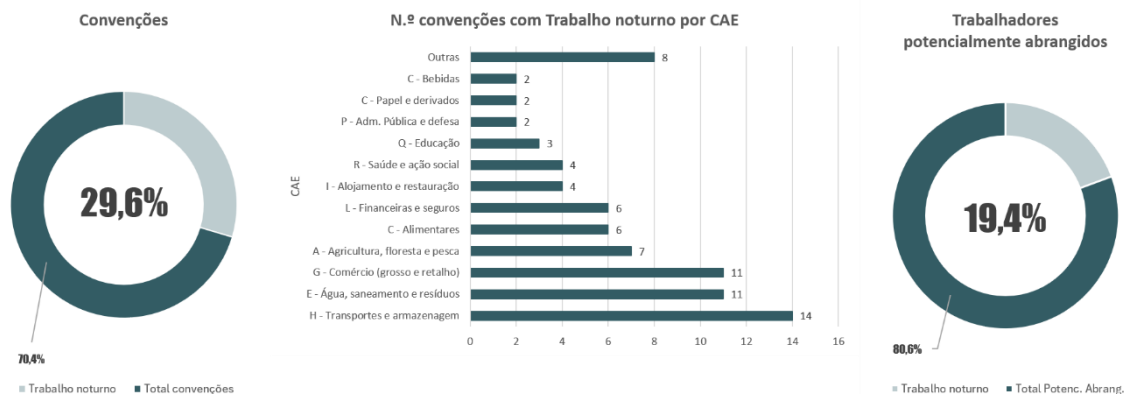
As cláusulas relativas ao trabalho por turnos abrangem 157.873 trabalhadores. Em termos setoriais, destacam-se os Transportes e armazenagem (H), a Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), as Atividades financeiras e de seguros (L) e o Comércio por grosso e a retalho (G), que, em conjunto, concentram 46 das 86 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, sobressaem o Comércio por grosso e a retalho (G), as Indústrias transformadoras (C), a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (A) e as Atividades de saúde humana e ação social (R), que, em conjunto, representam 69% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

Figura 88 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Trabalho noturno, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Trabalho noturno				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	13	17	19	21
Revisão Parcial	8	3	6	17	3	14
Revisão Global	22	9	17	48	82	52
Total	32	14	36	82	104	87
n				277	293	299

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

Figura 89 - Distribuição de convenções que regulam o Trabalho noturno (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



À semelhança do que se verifica no trabalho por turnos — o que não surpreende, atendendo a que ambos os regimes frequentemente coexistem nas mesmas convenções —, as cláusulas relativas ao trabalho noturno apresentam expressão assinalável na contratação coletiva em 2025, ocorrendo em 17 das 19 primeiras convenções, 17 revisões parciais e 48 das 52 revisões globais. Os dados evidenciam, assim, que a maioria das primeiras convenções e das revisões globais contém cláusulas sobre esta matéria, o que confirma a sua relevância quer na definição originária do conteúdo convencional, quer nos processos de revisão mais abrangente. A menor representatividade do trabalho noturno nas revisões parciais estará associada ao carácter tendencialmente restrito destas revisões, muitas vezes orientadas para a atualização de componentes remuneratórias ou para alterações pontuais, sem intervenção sobre regimes da organização do tempo de trabalho.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma distribuição relativamente equilibrada entre acordos de empresa e contratos coletivos, embora com predominância dos primeiros, que registam 36 ocorrências, correspondentes a cerca de 44% do universo considerado. Os contratos coletivos apresentam também expressão muito relevante, com 32 ocorrências, enquanto os acordos coletivos totalizam 14 casos. Esta distribuição mostra, assim, que a consagração convencional do trabalho noturno, embora predominante nos acordos de empresa, revela igualmente forte incidência nos contratos coletivos.

As cláusulas relativas ao trabalho noturno abrangem 171.462 trabalhadores. Em termos setoriais, destacam-se os Transportes e armazenagem (H), a Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E) e o Comércio por grosso e a retalho (G), que, em conjunto, concentram 36 das 82 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, sobressaem o Comércio por grosso e a retalho (G), as Indústrias

transformadoras (C), as Atividades de saúde humana e ação social (R), a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (A) e as Atividades de alojamento e restauração (I), que, em conjunto, representam 85% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Cumpre apreciar, em primeiro lugar, o regime convencional relativo ao trabalho noturno na contratação coletiva de 2025. No que toca à definição de trabalho noturno:

- Várias convenções replicam o critério supletivo previsto no art.º 223.º, n.º 2, do Código do Trabalho, estabelecendo como horário noturno o realizado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte³⁸⁷;
- Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte³⁸⁸.

Estas são as situações mais frequentes. Podem ainda encontrar-se outras soluções convencionais, algumas menos favoráveis do que as previstas pelo critério supletivo do art.º 223.º, n.º 2 CT:

- Entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte³⁸⁹;
- Entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte³⁹⁰;
- Entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte³⁹¹;
- Entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte³⁹²;
- Entre as 23 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte³⁹³;
- Entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte³⁹⁴;

Encontram-se também várias convenções do setor agrícola³⁹⁵ que alteram o horário noturno de acordo com a hora legal:

³⁸⁷ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 46.ª).

³⁸⁸ AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 27.ª, 1). Este era o critério legal supletivo até ao início da vigência do Código do Trabalho de 2003.

³⁸⁹ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 25.ª, 3).

³⁹⁰ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 23.ª, 1).

³⁹¹ AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 33.ª, 1).

³⁹² AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 17.ª).

³⁹³ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 17.ª, 1).

³⁹⁴ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 31.ª, 1).

³⁹⁵ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 37.ª, 1).

- Entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, de 15 de março a 31 de outubro;
- Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de novembro a 14 de março.

A par da noção de trabalho noturno, o legislador define como trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que realiza, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia³⁹⁶, admitindo, contudo, que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho estabeleça conceito diverso (art.º 224.º, n.º 1, do CT). Esta abertura à autonomia coletiva não encontra expressão relevante nas convenções de 2025, nas quais predominam reproduções do texto legal, identificando-se apenas uma convenção que reduz para duas horas o tempo de trabalho normal noturno necessário para a qualificação como trabalhador noturno³⁹⁷.

IV. Já no que respeita à retribuição do trabalho noturno, o artigo 266.º do CT estabelece, como regra, um acréscimo de 25% relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia, sem prejuízo das exceções previstas no n.º 3 do mesmo preceito. A margem reconhecida à autonomia coletiva é, todavia, significativa, uma vez que o subsídio de trabalho noturno pode, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ser substituído por uma redução equivalente do período normal de trabalho ou por um acréscimo fixo da retribuição base, desde que daí não resulte tratamento menos favorável para o trabalhador. A contratação coletiva pode ainda regular de modo diverso as situações em que o referido subsídio não é devido.

A situação mais frequente é a do acréscimo de 25% sobre ao valor do trabalho equivalente prestado durante o dia³⁹⁸, mas encontram-se algumas exceções:

- 30%³⁹⁹;
- 41%⁴⁰⁰;

³⁹⁶ Um exemplo de consagração convencional desta noção legal: CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 45.ª, 2).

³⁹⁷ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 16.ª, 2).

³⁹⁸ Ex: CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 42.ª ou CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025) (cl. 69.ª, 1).

³⁹⁹ AE AP Solutions GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 13.ª, 6).

⁴⁰⁰ AE MOVIOJovem/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 66.ª, 2).

- 50%⁴⁰¹
- 25% das 20 até às 0 horas e 35% após essa hora⁴⁰²;
- 30% das 20 até às 0 horas e 50% após essa hora⁴⁰³;
- Tabela específica para o pagamento do trabalho noturno⁴⁰⁴.

Diversas convenções estabelecem ainda regras específicas quanto à remuneração do trabalho suplementar prestado em período noturno⁴⁰⁵.

V. Ainda no âmbito do trabalho noturno, diversas convenções reproduzem o regime previsto no Código do Trabalho, designadamente no que respeita à dispensa de prestação de trabalho noturno no quadro da proteção da parentalidade⁴⁰⁶.

Também no que respeita ao trabalho noturno de menores, domínio em que o Código do Trabalho consagra um regime de acentuada proteção, identificam-se algumas convenções que procedem à sua proibição expressa⁴⁰⁷.

Outras convenções preveem ainda a dispensa de trabalho noturno para trabalhadores com vinte anos de antiguidade ou com 55 anos de idade, salvo quando tal se revele inviável⁴⁰⁸.

Encontram-se também convenções que reproduzem o regime previsto no artigo 225.º do CT, relativo à proteção do trabalhador noturno, designadamente no que respeita à vigilância e aos exames de saúde a que este deve ser sujeito⁴⁰⁹. Em alguns casos, prevê-se a passagem ao horário normal do trabalhador noturno com problemas de saúde relacionados com esse facto⁴¹⁰.

⁴⁰¹ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 31.ª, 2).

⁴⁰² CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 33.ª).

⁴⁰³ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 33.ª).

⁴⁰⁴ Ex. AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 57.ª).

⁴⁰⁵ Ex.: AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 56.ª, 2).

⁴⁰⁶ Ex.: CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (art.º 111.º).

⁴⁰⁷ Ex. CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 34.ª, 2).

⁴⁰⁸ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 43.ª, 3).

⁴⁰⁹ Ex. AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 74.ª, 1).

⁴¹⁰ Ex. AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 74.ª, 2).

VI. Cumpre apreciar, em seguida, o regime convencional relativo ao trabalho por turnos na contratação coletiva de 2025.

No que respeita à dimensão remuneratória do trabalho por turnos, o Código do Trabalho não consagra, em termos gerais, um subsídio de turno de atribuição obrigatória, remetendo a eventual previsão de contrapartidas específicas para a autonomia contratual e, em especial, para a contratação coletiva.

É, por isso, no plano convencional que se encontra a principal densificação das contrapartidas associadas ao trabalho por turnos. As convenções coletivas regulam com frequência o respetivo subsídio, quer quanto à sua atribuição, quer quanto aos critérios de cálculo, ao montante e às condições do respetivo vencimento. Seguem-se algumas das soluções convencionais identificadas em matéria de subsídio de turno:

- Fixação em percentagem da retribuição base⁴¹¹, com valor variável dependente da amplitude das horas realizadas;
- Fixação em percentagem da retribuição base, dependente do regime de laboração contínua, três ou dois turnos⁴¹²; e do regime das folgas⁴¹³; e se são em dias úteis ou se incluem o sábado⁴¹⁴;
- Fixação em percentagem da retribuição base diferenciada para quem faça turnos diurnos ou entre as 0 e as 5 horas⁴¹⁵;

⁴¹¹ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 25.ª, 1): “Os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento e que desempenham as suas funções em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes: Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes: a) Superior a 16 horas: i) 18,628 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for igual ou superior a 40 horas; ii) 14,193 % da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for inferior a 40 horas; b) Igual a 16 horas: 13,305 % da remuneração base mensal; c) Inferior a 16 horas: 7,096 % da remuneração base mensal.

⁴¹² CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 17.ª, 8): “O subsídio de turno não deverá ser: – Inferior a 25 % - No regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas); – Inferior a 15 % - No regime de três turnos rotativos; – Inferior a 8 % - No regime de dois turnos rotativos; – Integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno”.

⁴¹³ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 27.ª 1): “Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma: – Laboração contínua - Acréscimo de 25 %; – Três turnos com folga fixa - Acréscimo de 20 %; – Dois turnos com folga alternada - Acréscimo de 18 %; – Dois turnos com folga fixa - Acréscimo de 15 %”.

⁴¹⁴ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 38.ª, 1 e 2): 20% sobre a remuneração base se abrangerem apenas dias úteis ou 22% se abrangerem também os sábados).

⁴¹⁵ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 44.ª, 1, a): “15 % do salário base para quem efetue turnos diurnos; b) 25 % do salário base para quem efetue turnos que abranjam o período das 0h00 e as 5h00”.

- Fixação em percentagem da remuneração base⁴¹⁶;
- Inclusão na remuneração mensal⁴¹⁷;
- Exclusão da retribuição por turnos do conceito de retribuição⁴¹⁸;
- Valor fixo⁴¹⁹;
- Fixação em valor variável por categoria profissional⁴²⁰;
- Relevância para a retribuição do período de férias, para o subsídio de férias e para o subsídio de Natal⁴²¹;
- Manutenção do subsídio de turno ainda que deixe de ser praticado pelo trabalhador por interesse da empresa ou por questões de saúde⁴²²;
- Possibilidade de o trabalho por turnos não conferir nenhum complemento se for do interesse do trabalhador⁴²³;

⁴¹⁶ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 34.ª, 1): 25% da remuneração base mensal.

⁴¹⁷ AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 44.ª, 1): “As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno”.

⁴¹⁸ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 73.ª, 3): “Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo”.

⁴¹⁹ Ex. AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 75.ª, 1): “A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175,00 € (cento e setenta e cinco euros). Neste caso, é proporcional ao tempo prestado em serviço de turnos, mas o subsídio é devido por inteiro se o trabalhador prestar mais de 12 dias /mês em regime de turnos”.

Ou AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 13.ª, 5): “Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, que não prestem atividade em regime de isenção de horário de trabalho, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 100,20 €, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio”.

⁴²⁰ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 28.ª, 1 e 2): “1- O trabalhador que exerça funções no «regime turnos 7/7» referido na cláusula 17.ª tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela prestação de serviço 24 horas/sete dias consecutivos: a) Mestre - 916,16 €; b) Maquinista - 1003,43 €; c) Marinheiro - 821,94 €. 2- O subsídio de turno é pago juntamente com a retribuição base mensal”.

⁴²¹ AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 50.ª, 1 e 2).

⁴²² AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 63.ª, 2): “O montante do subsídio de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 anos consecutivos em horário por turnos e que, por iniciativa da empresa e contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o respetivo montante não atualizado, o qual será progressivamente diminuído em 20 % no termo de cada ciclo de 12 meses, após a cessação da prestação de trabalho em turnos”.

⁴²³ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 37.ª, 5): “A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses”.

- Não atribuição a quem beneficie de isenção de horário de trabalho⁴²⁴.

A articulação entre o subsídio de turno e o trabalho noturno assume particular relevo na medida em que muitos regimes convencionais de trabalho por turnos envolvem a prestação de atividade em período noturno. Ainda assim, trata-se de prestações distintas, assentes em fundamentos igualmente diversos: enquanto o acréscimo por trabalho noturno encontra base legal expressa e visa compensar a especial onerosidade da prestação em horário noturno, como atrás se referiu, o subsídio de turno resulta da contratação coletiva e tende a remunerar a penosidade, a rotatividade e a específica organização temporal inerentes ao regime de turnos. Daqui resulta que a contratação coletiva tanto pode prever a cumulação de ambas as prestações⁴²⁵ como estabelecer mecanismos próprios de articulação⁴²⁶ ou absorção parcial, em função da configuração concreta do regime convencional adotado⁴²⁷.

VII. Relativamente às escalas de serviço no trabalho por turnos, identificam-se igualmente diversas soluções convencionais:

- Escalas com período mínimo de um mês, divulgadas com 15 dias de antecedência⁴²⁸;
- Escalas mensais⁴²⁹;
- Escalas trimestrais⁴³⁰;

⁴²⁴ AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 13.ª, 5).

⁴²⁵ Ex. AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 34.ª): “1 - Os trabalhadores que prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno correspondente a 25 % (vinte e cinco por cento) da retribuição base mensal. 2- O subsídio de turno a que se refere o número anterior não afasta a remuneração por trabalho noturno”.

E CC ADCP/ SITESE – BTE 15/2025 (cl. 16.ª, 2): “Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho noturno em relação ao vencimento base”.

⁴²⁶ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 25.ª, 7): “Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente noturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efetiva”.

⁴²⁷ AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 29.ª, 1): “Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço”.

⁴²⁸ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (29.ª, 1): “As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de um mês”.

⁴²⁹ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 28.ª, 2): “As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas preferencialmente até ao 20.º dia do mês anterior”.

⁴³⁰ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 38.ª, 5): “A MAIAMBIENTE afixa trimestralmente uma escala previsível de trabalho em regime de turnos. Afixa ainda a escala semanal para a semana seguinte”.

- Escalas semestrais⁴³¹;
- Escalas anuais, divulgadas até 10 de dezembro do ano anterior⁴³²;
- Escalas anuais, divulgadas com antecedência mínima de sete dias⁴³³.

É igualmente frequente a previsão convencional da audição dos representantes dos trabalhadores para efeitos de definição ou alteração das escalas de serviço no trabalho por turnos⁴³⁴.

VIII. No que respeita aos períodos de descanso, as especificidades do regime de trabalho por turnos manifestam-se, desde logo, na regra segundo a qual a mudança de turno apenas pode ocorrer após o dia de descanso semanal (art.º 221.º, n.º 4, do CT), solução acolhida por diversas convenções⁴³⁵, embora algumas prevejam exceções ou ajustamentos ao respetivo regime. Relevam igualmente as exigências relativas à organização dos turnos de modo a assegurar aos trabalhadores, em cada período de sete dias, pelo menos um dia de descanso⁴³⁶, sem prejuízo do período excedente a que haja lugar, sempre que estejam em causa regimes de laboração contínua ou atividades que não possam ser interrompidas (art.º 221.º, n.º 5, do CT). Nestes casos, o descanso semanal pode ser gozado em dia fixo ou variável, sendo frequente a previsão da sua coincidência periódica com o sábado e/ou domingo⁴³⁷. Pontualmente, reconhece-se ainda o direito ao gozo consecutivo dos dias de descanso semanal e complementar⁴³⁸.

⁴³¹ AE EMEL/ SINTAP – BTE 41/2025 (cl. 23.ª, 3): “A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo”.

⁴³² AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 5.ª, 2): “As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de dezembro do ano anterior”.

⁴³³ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 17.ª, 6): “A escala de turnos anual do «regime de turnos 7/7» deve ser afixada no local de trabalho no início de cada ano, com uma antecedência mínima de 7 (sete) dias relativamente ao início da sua aplicação”.

⁴³⁴ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 15.ª, 2): “Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias”.

⁴³⁵ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 25.ª, 3).

⁴³⁶ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 34.ª, 3): “O dia de descanso semanal obrigatório terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos”.

⁴³⁷ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 21.ª, 4): “Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas”.

⁴³⁸ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 34.ª, 2): “Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão um período de descanso semanal constituído por 2 dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar”.

Afigura-se ainda relevante assinalar que, neste contexto, é comum a previsão convencional de redução do intervalo de descanso, nos termos admitidos pelo art.º 213.º, n.º 2, do CT, sendo esse período considerado tempo de trabalho nos termos do art.º 197.º, n.º 2, do mesmo diploma⁴³⁹.

IX. Em conexão com a segurança e saúde no trabalho, domínio particularmente sensível em razão do impacto que o trabalho noturno e o regime de turnos podem assumir neste plano, algumas convenções regulam o procedimento de alteração da modalidade horária por motivos de saúde⁴⁴⁰. Pontualmente, é ainda reconhecido o direito, ou a prioridade, à transição para modalidades horárias sem trabalho noturno ou sem regime de turnos a partir de determinada idade ou após certo número de anos de prestação em trabalho noturno ou por turnos⁴⁴¹. Encontram-se igualmente cláusulas que atribuem preferência a determinados grupos de trabalhadores, designadamente ao trabalhador-estudante⁴⁴², por razões específicas, bem como soluções que consagram um direito de preferência geral a favor de todos os trabalhadores abrangidos por regimes de turnos⁴⁴³.

X. Finalmente, identificam-se diversas disposições convencionais orientadas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, quer no âmbito do trabalho por turnos⁴⁴⁴, quer no do trabalho noturno⁴⁴⁵, tratadas no ponto 4.14.

⁴³⁹ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 17.ª, 6): “No horário de três turnos, os intervalos para refeição de duração serão de trinta minutos, não podendo, todavia, prejudicar o normal funcionamento da produção da empresa: a) Estes intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efetivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa”.

⁴⁴⁰ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 43.ª, 7): “Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que: a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos”.

⁴⁴¹ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 43.ª, 7): “Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que: b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança”.

⁴⁴² CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 55.ª, 2, d).

⁴⁴³ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 43.ª, 10): “O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para todos os postos de trabalho em regime de horário normal”.

⁴⁴⁴ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 30.ª, 4): “Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo (...) desde que o solicitem expressamente”.

⁴⁴⁵ CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 37.ª, 4): “Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno: a) Assistência imprescindível ao agregado familiar”.

4.10.7. Regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade

I. No Código do Trabalho não se encontra previsto, em termos autónomos e gerais, um regime especificamente designado como de prevenção ou de disponibilidade. O respetivo enquadramento jurídico resulta, em regra, da articulação com as normas gerais sobre tempo de trabalho, períodos de descanso e, sendo caso disso, trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que especialmente discipline a matéria.

Entende-se por regime de prevenção, chamada ou disponibilidade a situação em que o trabalhador se obriga a manter-se disponível e contactável para, em caso de necessidade e mediante convocação, prestar trabalho fora do respetivo horário⁴⁴⁶, designadamente trabalho suplementar. Consideram-se apenas as situações em que o trabalhador não está obrigado a permanecer no local de trabalho, uma vez que, se tal suceder, estará em causa tempo de trabalho, à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia⁴⁴⁷ e de uma interpretação conforme ao art.º 197.º do CT.

Importa recordar que o regime de prevenção, chamada ou disponibilidade é, em regra, conformado no âmbito da autonomia coletiva, a qual recorre às designações “prevenção”, “chamada” e “disponibilidade” nem sempre em sentido coincidente, impondo-se, por isso, atender ao alcance preciso de cada uma delas no contexto da convenção concretamente considerada. Embora a lei não discipline autonomamente estes regimes, são evidentes as suas conexões com a duração e a organização do tempo de trabalho, em particular com o conceito de tempo de trabalho⁴⁴⁸ — sendo expressamente qualificados em várias convenções como tempo de descanso —, bem como com as regras relativas aos limites do período normal de trabalho, ao trabalho

⁴⁴⁶ Cf. Relatórios da Negociação Coletiva anteriores e, por todos, o de 2024, p. 173.

⁴⁴⁷ V., designadamente, os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia nos casos Simap (proc. C-303/98) e Jaeger (proc. C-151/02), dos quais resulta que os períodos de permanência obrigatória no local de trabalho, ainda que destinados a assegurar mera disponibilidade para eventual intervenção, integram o conceito de tempo de trabalho, não podendo ser qualificados como período de descanso. Os acórdãos podem ser consultados em <https://curia.europa.eu/site/>; base de dados do Tribunal de Justiça da União Europeia.

⁴⁴⁸ V., designadamente, os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia nos casos Simap (proc. C-303/98), Jaeger (proc. C-151/02), Grigore (proc. C-258/10), Matzak (proc. C-518/15) e MG (proc. C-214/20), dos quais resulta, em síntese, que a qualificação dos períodos de disponibilidade depende, designadamente, do grau de constrangimento imposto ao trabalhador e da intensidade das limitações que lhe sejam impostas durante esses períodos, sendo de considerar como tempo de trabalho, em particular, os períodos em que o trabalhador está obrigado a permanecer no local de trabalho ou em condições que restrinjam de forma objetiva e significativa a possibilidade de gerir livremente o seu tempo.

suplementar e ao trabalho por turnos. Trata-se, além disso, de um domínio em que o dever de abstenção de contacto não se mostra aplicável. Ainda que com menor expressão, podem também identificar-se ligações pontuais ao regime de isenção de horário de trabalho.

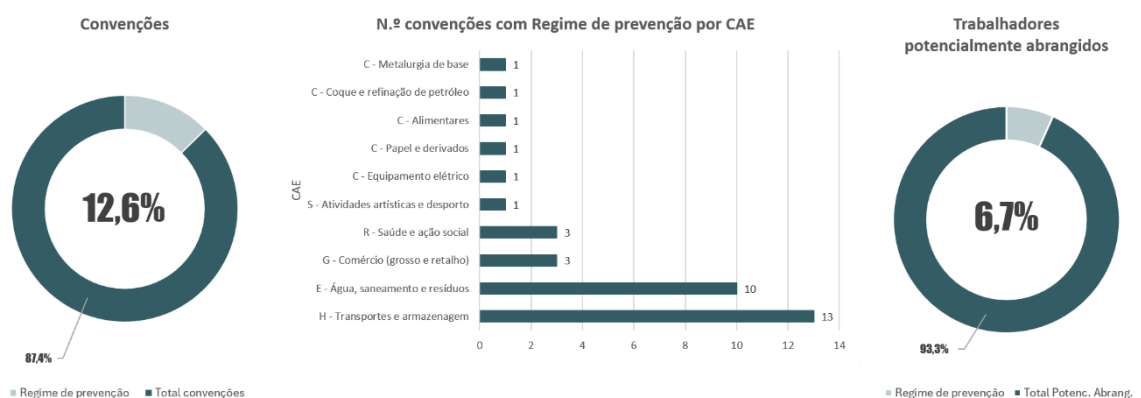
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao regime de prevenção, chamada ou disponibilidade na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 90 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Regimes de prevenção ou disponibilidade, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Regime de prevenção				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	6	6	9	7
Revisão Parcial	1	0	12	13	12	20
Revisão Global	0	3	13	16	32	20
Total	1	3	31	35	53	47
n				277	293	299

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

Figura 91 - Distribuição de convenções que regulam sobre Regimes de prevenção (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas ao regime de prevenção, chamada ou disponibilidade têm uma expressão relativamente circunscrita na contratação coletiva em 2025, ocorrendo em 6 primeiras convenções, 13 revisões parciais e 16 revisões globais. Os dados evidenciam, assim, uma incidência mais expressiva deste tipo de cláusulas no âmbito das revisões, com particular destaque para as revisões globais, cujo número supera de forma clara o das primeiras convenções. Ainda assim, regista-se

também a sua presença em primeiras convenções, mantendo-se a respetiva incidência globalmente limitada no universo da contratação coletiva considerada.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma clara concentração nos acordos de empresa, que registam 31 ocorrências, correspondentes a cerca de 89% do universo considerado. Os acordos coletivos surgem com expressão bastante mais limitada, totalizando 3 ocorrências, ao passo que os contratos coletivos apresentam incidência residual, com apenas 1 caso. Esta distribuição confirma, assim, que a consagração convencional do regime de prevenção, chamada ou disponibilidade se situa predominantemente no âmbito dos acordos de empresa.

As cláusulas relativas ao regime de prevenção, chamada ou disponibilidade abrangem 59.678 trabalhadores. Os setores dos Transportes e armazenagem (H) e Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E) são claramente dominantes, com 23 das 35 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se os setores das Indústrias transformadoras (C), onde existe o único contrato coletivo identificado com o tema, e das Atividades de saúde humana e apoio social (Q), que, em conjunto, representam 86% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. A análise destes regimes evidencia que a respetiva configuração se encontra estreitamente dependente do setor de atividade, das especificidades de cada organização empresarial e da atividade nela prosseguida. Compreende-se, por isso, a existência de soluções convencionalmente diferenciadas na modulação dos tempos de disponibilidade, em larga medida justificadas pela necessidade de prevenir prejuízos e riscos, bem como de assegurar a reposição das condições de normal funcionamento do serviço ou dos equipamentos.

Tomando por objeto de análise as convenções dos setores dos Transportes e armazenagem (H) e da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), que, como se referiu, são os mais representados, o que se compreende atendendo à natureza dos serviços prestados, identificam-se, a título exemplificativo, algumas especificidades dos regimes convencionais:

- Todas as convenções pressupõem que os trabalhadores estejam contactáveis para a eventualidade de serem chamados, o que é inerente aos regimes em análise; algumas

concretizam, referindo que os trabalhadores deverão estar em casa ou em sítio acessível⁴⁴⁹;

- Há situações de cedência de equipamento móvel por parte da empresa ao trabalhador⁴⁵⁰; ou possibilidade utilização de viatura da empresa, apenas em caso de chamada⁴⁵¹;
- Por vezes define-se o tempo limite para a chegada ao local depois da chamada: 30 minutos⁴⁵²; 45 minutos⁴⁵³; 60 minutos⁴⁵⁴; ou com a antecedência estabelecida pela empresa⁴⁵⁵;
- Na maioria das convenções exige-se acordo expresso por parte do trabalhador, por escrito⁴⁵⁶ para integrar o regime de disponibilidade;
- Porém, também surgem casos em que se determina a obrigatoriedade, salvo pedido expresso de dispensa, por motivos atendíveis⁴⁵⁷; sendo o motivo médico, deve haver intervenção da medicina no trabalho⁴⁵⁸;
- A possibilidade de dispensa pode ser temporária ou definitiva, carecendo de aviso prévio⁴⁵⁹;

⁴⁴⁹ Ex. AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 59.ª, 2): “O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho”.

⁴⁵⁰ Ex. AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (Art.º 4.º, 5): “Para efeitos do disposto no número 3, será fornecido ela empresa, a cada trabalhador em prevenção, um meio móvel de comunicação”.

⁴⁵¹ Ex. AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 33.ª, 3): “Os trabalhadores que estão em regime de prevenção, designadamente o responsável pela equipa e outros que vierem a ser devidamente autorizados, poderão levar para o local da sua residência uma viatura da empresa, nos moldes a definir, a qual só poderá ser utilizada no caso de chamada”.

⁴⁵² Ex. AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 30.ª, 2).

⁴⁵³ Ex. AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 33.ª, 1).

⁴⁵⁴ Ex. AE EMEL/ SITESE – BTE 41/2025 (cl. 30.ª, 2).

⁴⁵⁵ Ex. AE REBOPORT/ SITEMAQ – BTE 20/2025 (cl. 26.ª, 2).

⁴⁵⁶ Ex. AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 19.ª, 1).

⁴⁵⁷ Ex. AE REBOPORT/ SITEMAQ – BTE 20/2025 (cl. 26.ª, 3): “Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem”.

⁴⁵⁸ Ex. AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 29.ª, 5): “No caso de o motivo apresentado ser de cariz médico, o mesmo deverá ser avaliado pela medicina no trabalho ou, podendo ainda ser solicitada junta médica para o efeito pela empresa”.

⁴⁵⁹ Ex. AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 33.ª): “6 - Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa, temporária ou definitiva, do regime de prevenção a que está obrigado, a empresa não poderá recusar a dispensa. 7-Para o efeito da cláusula anterior, aplica-se um período

- Algumas convenções remetem a prestação destes regimes para um anexo específico à convenção⁴⁶⁰.

IV. A previsão da remuneração dos trabalhadores em regime de disponibilidade constitui outro aspeto relevante da fisionomia deste regime na maioria das convenções. Encontram-se soluções variadas quanto à determinação do subsídio (ou abono) de prevenção ou disponibilidade:

- valor diário⁴⁶¹;
- valor semanal⁴⁶²;
- valor mensal, pago 12 meses (exclui subsídios de férias e de Natal)⁴⁶³;
- percentagem sobre valor hora diária⁴⁶⁴;
- percentagem sobre a remuneração mensal base, paga mensalmente⁴⁶⁵;
- percentagem sobre o salário mínimo nacional, valor diário⁴⁶⁶;

de aviso prévio por escrito por antecedência mínima de 30 dias no sentido de permitir a reorganização do serviço, período este que poderá ser reduzido se for apresentado e aceite um motivo devidamente fundamentado”.

⁴⁶⁰ Ex. AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025, – Anexo V - Regulamento do Regime de Prevenção para Funções de Manutenção e de Apoio Logístico.

⁴⁶¹ Ex. AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 32.ª, 1): “O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 4,50 €, que visa compensar a disponibilidade do trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário de trabalho, mediante chamada”.

⁴⁶² Ex. AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 47.ª, 1): “O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber por cada semana em que esteja escalado neste regime, um subsídio com os seguintes valores: a) 200,00 € para o chefe de equipa; b) 100,00 € para os restantes trabalhadores”.

⁴⁶³ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 78.ª): “2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano. 4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de setor é de 536,86 €. 5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor. 6- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os trabalhadores que não desempenhem funções de chefia é de 50 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor”.

⁴⁶⁴ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 41.ª, 1): “O trabalhador ou a trabalhadora em regime de disponibilidade tem direito a auferir um subsídio diário, correspondente a 75 % do valor hora”.

⁴⁶⁵ Ex. AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 30.ª, 4): “A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal”.

Ou AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 72.ª, 1): “O trabalhador em regime de disponibilidade/prevenção tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal”.

⁴⁶⁶ Ex. AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 28.ª, 1): “O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio diário cujo valor resulta duma percentagem com referência ao salário mínimo nacional, nos seguintes termos: a) Segunda a sexta-feira: 1 % do salário mínimo nacional; b) Sábado, domingo e feriados: 2 % do salário mínimo nacional”.

- encontram-se casos de pagamento do subsídio de refeição a quem se encontra em regime de disponibilidade⁴⁶⁷;
- uma convenção estabelece consequências remuneratórias para as faltas ao regime de disponibilidade⁴⁶⁸.

Já nas situações em que ocorra prestação efetiva de trabalho na sequência de solicitação do empregador durante o período de disponibilidade:

- prevê-se pagamento como trabalho suplementar, nos termos do Código do Trabalho, sendo esta a situação mais comum⁴⁶⁹;
- frequentemente estipula-se a previsão do tempo gasto na deslocação e um tempo mínimo do trabalho prestado⁴⁷⁰;
- noutros casos, estipula-se uma percentagem de acréscimo sobre o valor hora a pagar de 25; 50% ou 60%⁴⁷¹;
- além do pagamento do trabalho efetuado, prevê-se o pagamento das deslocações⁴⁷²; e, além do transporte, de refeições⁴⁷³;

⁴⁶⁷ AE PORTWAY/ SIMAMEVIP – BTE 16/2025 (cl. 72.ª, 3).

⁴⁶⁸ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (Art.º 6): “1- As faltas dos trabalhadores às convocações para a prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a redução do subsídio mensal previsto no número 1 do art.º 5.º, nos seguintes termos: a) Na primeira falta, a perda de 1/3 do subsídio mensal; b) Na segunda falta, a perda de 2/3 do subsídio mensal; c) Na terceira falta, a perda da totalidade do subsídio mensal”.

⁴⁶⁹ AE BRAVAL/ STAL – BTE 31/2025 (cl. 74.ª, 2): “Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar”.

⁴⁷⁰ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 33.ª, 5): “Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito: a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo; b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo; c) Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora como trabalho suplementar”.

⁴⁷¹ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 41.ª, 2): “O trabalho efetivamente prestado em regime de disponibilidade é remunerado com acréscimo de 50 % sobre o valor hora”.

Ou AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 30.ª, 5): “O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação”.

AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 30.ª, 6): “O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 60 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação”.

⁴⁷² AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 28.ª, 2): “Por cada deslocação à empresa o trabalhador terá ainda direito a (...) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador, nos termos previstos para aos trabalhadores da administração local”.

⁴⁷³ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 44.ª, 4, d).

- há situações de intervenção remota que não conferem direito a pagamento de trabalho suplementar⁴⁷⁴;
- são frequentes as disposições convencionais que regulam o descanso após trabalho desempenhado em período de disponibilidade e/ou após períodos de prevenção ou disponibilidade⁴⁷⁵.

Em 2025, encontraram-se duas convenções⁴⁷⁶ que distinguem o subsídio de disponibilidade [cl. 78ª, 1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço] do subsídio de prevenção [Cl. 79, 1 -Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para acorrer a este sempre que solicitados]. As cláusulas estabelecem regimes diferentes, não sendo clara a distinção feita pelos outorgantes sobre os destinatários de cada um dos referidos regimes.

Foi também encontrada uma cláusula convencional que versa um subsídio de alarme, que não se aplica aos trabalhadores em regime de prevenção, mas que parece integrar o conceito de disponibilidade:

“1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a gestão de alarmes de instalações da AR e em que os alarmes gerados pelos sistemas de deteção são direcionados para o seu telemóvel de serviço, têm direito a uma compensação no valor de 165,00 € (cento e sessenta e cinco euros), enquanto os pressupostos enunciados se mantiverem.

2- O valor referido no número anterior é pago 12 (doze) vezes por ano.

3- O subsídio de alarme previsto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores que estejam abrangidos por um regime de prevenção.”⁴⁷⁷

⁴⁷⁴ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (art.º 7.º): “5- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto na tabela remuneratória do regime de prevenção prevista na secção B do presente anexo, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar”.

⁴⁷⁵ Ex. AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 79.ª, 6).

⁴⁷⁶ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 e paralelo.

⁴⁷⁷ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (cl. 61.ª).

V. A cessação destes regimes encontra-se expressamente regulada em algumas convenções, que admitem a respetiva denúncia por qualquer das partes ou pelo empregador, com observância de aviso prévio⁴⁷⁸. Em determinados casos, prevê-se ainda a sujeição do regime de prevenção a termo⁴⁷⁹.

4.10.8. Regimes de flexibilidade no interesse do trabalhador

I. Este instituto jurídico encontra-se regulado no Código do Trabalho apenas no âmbito da tutela da parentalidade (art. 56.º do CT), tendo o seu âmbito de aplicação sido alargado ao trabalhador cuidador pelo art. 101.º-D do CT, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que transpôs a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Esse alargamento encontra já, aliás, acolhimento em algumas convenções. No domínio da parentalidade, porém, a maioria das convenções limita-se a remeter a disciplina do horário flexível para o CT ou a reproduzir o regime legal, sendo pouco frequente a consagração de soluções distintas. Importa ainda notar que, neste domínio, o art. 3.º, n.º 3, alínea b) CT, qualifica o regime legal como relativamente imperativo, admitindo apenas alterações, por via da contratação coletiva, em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Assim, os aspetos mais relevantes da contratação coletiva neste domínio prendem-se com a aplicação do horário flexível fora do contexto da parentalidade⁴⁸⁰ e com a sua previsão, em termos gerais, para determinadas categorias profissionais ou atividades específicas. Com frequência, porém, a respetiva aplicação fica dependente de autorização prévia do empregador ou da celebração de acordo individual, o qual pode pressupor solicitação escrita prévia do trabalhador; noutros casos, a sua determinação é deixada ao próprio empregador. Os IRCT ocupam, deste modo, neste domínio, um espaço relevante de regulação que o legislador deixou em aberto.

⁴⁷⁸ CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 36.ª, 3): “O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias”.

⁴⁷⁹ AE SCML/ SNE – BTE 17/2025 (cl. 39.ª, 3): “O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição”.

⁴⁸⁰ Ver o tema sobre Parentalidade deste Relatório.

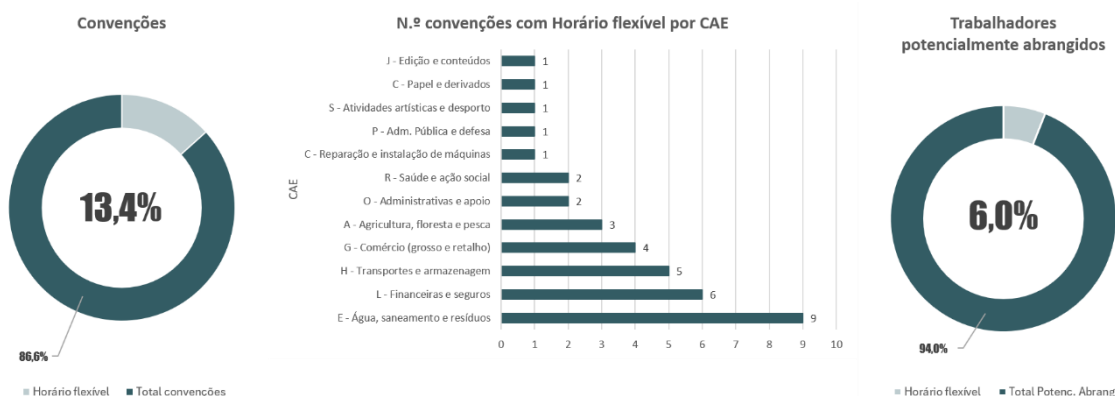
II. O quadro seguinte apresenta as ocorrências de cláusulas relativas ao horário flexível na contratação coletiva em 2025, discriminadas por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 92 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Horários flexíveis, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Horário flexível	2025			2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total
1ª Convenção	0	0	10	10	7
Revisão Parcial	1	0	3	4	0
Revisão Global	5	5	13	23	42
Total	6	5	26	37	49
n				277	293

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

Figura 93 - Distribuição de convenções que regulam sobre Horários flexíveis (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Em 2025, as cláusulas relativas ao horário flexível surgem em 10 das 19 primeiras convenções, em 4 revisões parciais e em 23 das 52 revisões globais. Verifica-se, assim, que mais de metade das primeiras convenções e uma proporção expressiva das revisões globais contemplam cláusulas desta natureza, ao passo que a sua incidência nas revisões parciais assume carácter meramente residual.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma clara concentração nos acordos de empresa, que registam 26 ocorrências, correspondentes a cerca de 70% do universo considerado. Os contratos coletivos surgem com expressão bastante mais limitada, totalizando 6 ocorrências, ao passo que os acordos coletivos apresentam 5 casos. Esta

distribuição confirma, assim, que a consagração convencional do horário flexível se situa predominantemente no âmbito dos acordos de empresa.

Quanto ao número de trabalhadores diretamente abrangidos por este conjunto de convenções, eleva-se a 53 334. Os setores de atividade com maior expressão em termos de trabalhadores abrangidos são as Atividades de alojamento e restauração (I), a Agricultura, floresta e pescas (A) e o Comércio por grosso e a retalho (G). Por sua vez, os setores em que se celebrou o maior número de convenções foram os da Captação, tratamento e distribuição de água (E), das Atividades financeiras e de seguros (L) e dos Transportes e armazenagem (H).

III. O nível de detalhe da regulamentação dos horários flexíveis varia muito. Encontra-se, com alguma frequência, uma formulação genérica desta modalidade de horário, entre as várias que podem ser fixadas pelo empregador, acompanhada de uma definição⁴⁸¹. Noutros casos, a definição de horário flexível contempla um conjunto de princípios que deverão ser observados⁴⁸².

As soluções acolhidas nas convenções analisadas são diversificadas, podendo apontar-se, a título exemplificativo, as seguintes:

- fixação do período dentro do qual o trabalho deve ser executado⁴⁸³;
- amplitude das plataformas fixas (períodos de presença obrigatória)⁴⁸⁴ e das faixas variáveis⁴⁸⁵;
- intervalo mínimo de descanso na mesma jornada de trabalho entre 30 minutos⁴⁸⁶ e entre uma e duas horas⁴⁸⁷;
- limitação do PNT diário⁴⁸⁸;

⁴⁸¹ Ex: CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 23.ª, 4): “Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável, o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos”.

⁴⁸² AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 43.ª, 1).

⁴⁸³ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 15.ª, 2, c) - entre as 8 e as 20h.

⁴⁸⁴ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 7.ª, 4): duas plataformas fixas, entre 10.00 e 12.30 e entre 14.30 e 16.30.

⁴⁸⁵ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 7.ª, 3), entre as 8 e as 19.30h.

⁴⁸⁶ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 43.ª, 1, d).

⁴⁸⁷ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 31.ª-B, e).

⁴⁸⁸ AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 8.ª, 2, c): 10 horas diárias.

- limitação do n.º de horas consecutivas de trabalho⁴⁸⁹;
- período de referência dentro do qual deve ser feita a aferição e a compensação, o qual varia entre o próprio dia/semana⁴⁹⁰, o mês⁴⁹¹ (solução mais frequente), ou mês subsequente⁴⁹²;
- regime dos débitos ou saldos verificados no termo do período em que deve ser feita a compensação, por vezes com especificidades para trabalhadores portadores de deficiência⁴⁹³;
- condicionamento à inexistência de inconveniente para o normal funcionamento dos serviços, incluindo as relações com o público⁴⁹⁴;
- imposição ao trabalhador do dever de comparecer a reuniões ou outras solicitações quando para tal sejam convocados⁴⁹⁵.

IV. No âmbito do horário flexível, não há lugar a trabalho suplementar quando a variação na organização do tempo de trabalho ocorre no interesse do trabalhador, sem prejuízo da obrigação de estes trabalhadores prestarem trabalho suplementar sempre que tal lhes seja solicitado, sujeito a registo⁴⁹⁶.

4.11. Teletrabalho

I. O enquadramento jurídico do teletrabalho encontra-se estabelecido nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho, na redação resultante das alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

⁴⁸⁹ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 7.ª, 5: cinco horas de trabalho consecutivo).

⁴⁹⁰ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 15.ª, 2, d): o cumprimento deve ser aferido semanalmente, a compensação feita até ao final do mês.

⁴⁹¹ AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 48.ª, 3, c).

⁴⁹² AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 7.ª, 7).

⁴⁹³ AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 14.ª, 5).

⁴⁹⁴ AE AIG EUROPE/ STAS – BTE 27/2025 (cl. 25.ª, 3, c).

⁴⁹⁵ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 15.ª, 2, c).

⁴⁹⁶ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 43.ª, 1, e). Ver relatórios anteriores do CRL sobre este tema.

II. Em termos gerais, o Código do Trabalho define os elementos estruturantes do regime de teletrabalho, reconhecendo à entidade empregadora a faculdade de, através de regulamento interno, identificar as atividades suscetíveis de serem exercidas nesse regime, bem como as condições em que a respetiva adoção pode ter lugar nos termos do art.º 166.º, n.º 9.

Paralelamente, exige a formalização de acordo escrito com o trabalhador, do qual devem constar os elementos operativos indispensáveis à concretização do regime na situação em presença - art.º 166.º, n.ºs 2 e 4, do CT.

Considerando que o regime legal assume, em larga medida, natureza mínima, importa averiguar, neste número, em que termos a convenção coletiva procede à sua densificação em função das particularidades do contexto organizacional em causa, ou se, pelo contrário, se limita a reiterar o conteúdo da disciplina legal.

Importa igualmente ter presente que a Lei n.º 83/2021 veio sujeitar o regime do teletrabalho ao princípio do tratamento mais favorável, previsto no artigo 3.º, n.º 3, alínea k), do CT, passando esta matéria a integrar, de forma expressa, o elenco das que podem ser objeto de regulamentação convencional, nos termos do artigo 492.º, n.º 2, alínea i), do mesmo Código. A par disso, esse diploma introduziu diversas modificações orientadas para o reforço da posição jurídica do trabalhador, conforme se expôs no Relatório de 2022⁴⁹⁷.

Deve ter-se ainda em atenção, tal como já referido no Relatório de 2024⁴⁹⁸, duas alterações ao CT introduzidas pela Lei n.º 13/2023: a extensão do direito ao teletrabalho aos trabalhadores com filhos, sem dependência da idade, portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação nos termos do art.º 166.º-A, n.º 2, do CT; e a revisão do regime aplicável à compensação devida ao teletrabalhador pelas despesas adicionais inerentes à prestação de trabalho em regime de teletrabalho conforme preconizado no art.º 168.º do CT, posteriormente objeto de regulamentação pela Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

III. A disciplina do teletrabalho continua a evidenciar relevância no âmbito da contratação coletiva, ainda que em 2025 se observe uma redução do número de ocorrências face ao ano anterior. No ano passado, registaram-se 32 convenções com disposições relativas ao teletrabalho,

⁴⁹⁷ Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, pp. 191 a 196.

⁴⁹⁸ Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2024, pp. 207-208.

valor inferior ao observado em 2024 (55), mas ainda expressivo quando comparado com anos anteriores.

Entre essas ocorrências, assumem particular destaque as revisões globais (13) e as revisões parciais (11), a par da celebração de oito convenções que regulam o teletrabalho pela primeira vez, o que é de sublinhar. Quando comparado com os anos anteriores pode ver-se como o número de convenções que regulam o teletrabalho pela primeira vez tem vindo a crescer de forma significativa, tendo mais de duplicado quando comparado com o ano anterior. Assim, apesar de o número de ocorrências ter diminuído, a relevância desta matéria para a contratação coletiva continua a ser evidente.⁴⁹⁹

Apresenta-se em seguida o quadro síntese sobre o teletrabalho e as convenções que o regulam em 2025 e nos dois anos anteriores:

Figura 94 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Teletrabalho, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Teletrabalho				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	8	8	3	4
Revisão Parcial	2	4	5	11	11	7
Revisão Global	3	3	7	13	41	13
Total	5	7	20	32	55	24
<i>n</i>				277	293	299

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

Feita a comparação dos textos completos (revisões globais e “/texto consolidado”) com as suas versões anteriores, constata-se que o regime do teletrabalho foi objeto de alteração em seis convenções: uma alteração a um texto consolidado⁵⁰⁰ e cinco alterações em revisões globais, evidenciando uma tendência de adaptação e densificação do respetivo regime.

IV. Em termos tipológicos, verifica-se uma predominância dos acordos de empresa (AE), que totalizam 20 instrumentos, seguindo-se os acordos coletivos (AC) com sete ocorrências e, por

⁴⁹⁹ As secções da CAE das primeiras convenções que abordam o teletrabalho são: C (1); E (2); H (1); L (1); O (2) e P (1).

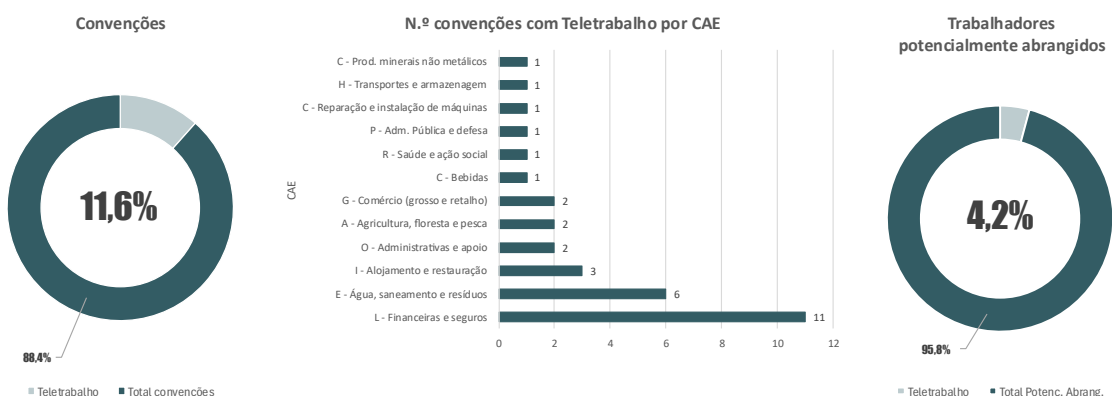
⁵⁰⁰ AC AGEAS Portugal/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 16.^a e 16.^a-A).

último, os contratos coletivos (CC) com cinco. Tal distribuição confirma a tendência já observada em anos recentes, em que a regulação do teletrabalho se desenvolve sobretudo ao nível de AE.

V. Considerando o universo global de contratação coletiva publicado em 2025 (277 convenções), as disposições relativas ao teletrabalho correspondem a cerca de 11,6% do total, mantendo assim um peso significativo no conjunto da produção convencional.

VI. A repartição setorial das convenções que regulam o teletrabalho em 2025, pode ser observada na Figura 95.

Figura 95 - Distribuição de convenções que regulam sobre Teletrabalho (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Verifica-se que estas se distribuem por 10 secções da CAE, o que, num primeiro plano, aproxima este ano de 2023, em que se observava também a presença da matéria em 10 setores de atividade, embora então de forma relativamente equilibrada⁵⁰¹. Já em 2024, a incidência setorial apresentava uma configuração diversa, destacando-se o setor dos transportes e armazenagem (H), seguido das atividades financeiras e de seguros (K)⁵⁰², da educação (P) e da indústria transformadora (C)⁵⁰³.

A configuração de 2025 revela uma distribuição um pouco distinta da observada nos anos anteriores. A maior concentração regista-se na secção L (atividades financeiras e de seguros), com

⁵⁰¹ Cf. Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva 2023, p. 211.

⁵⁰² A Revisão da CAE utilizada em 2024 era a 3, passando à Revisão 4, a partir de 2025, o que dá origem a algumas diferenças nas secções e sua identificação.

⁵⁰³ Cf. Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva 2024, pp. 209-210.

11 convenções (6 AC e 5 AE). Segue-se a secção E (água, saneamento, resíduos e despoluição), com 6 convenções (todas AE). Num plano intermédio, surgem as secções C (indústrias transformadoras), com três convenções (2 AE e 1 CC) e I (Atividades de alojamento e restauração), também com três convenções (todas AE). Com menor expressão, surgem ainda as secções A (Agricultura, floresta e pesca), com duas convenções (CC); G (comércio por grosso e a retalho), também com dois CC e O (Atividades administrativas e dos serviços de apoio), com 2 AE.

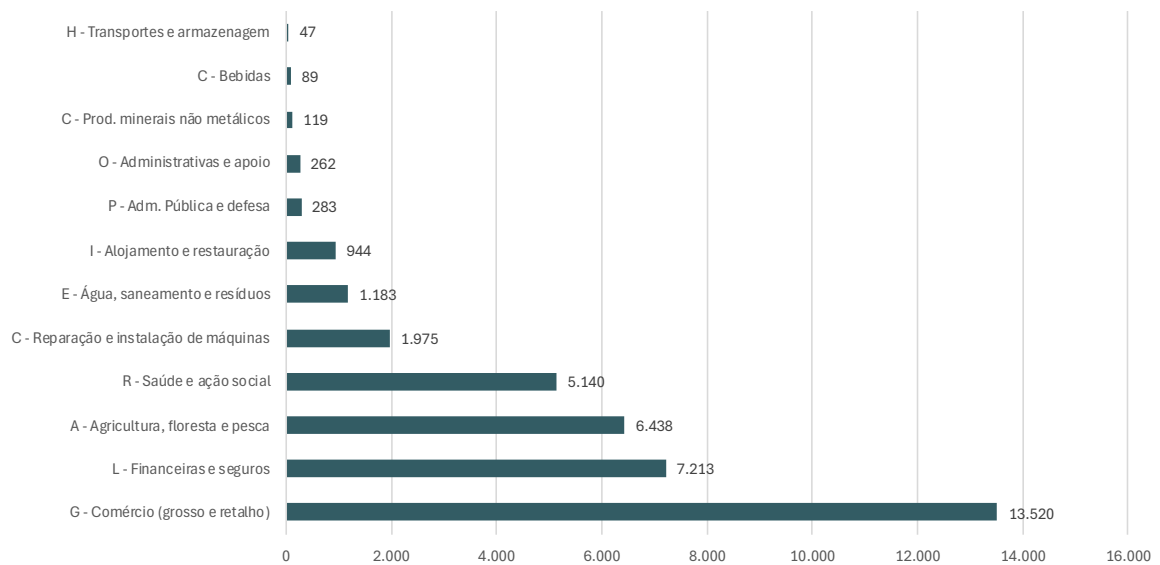
Por fim, com apenas uma convenção, as secções H (transportes e armazenagem) - AE, P (Administração pública e defesa; segurança social obrigatória) - AE e R (Atividades de saúde humana e ação social) - AC.

Numa perspetiva por tipo convencional, em 2025 apuram-se, assim, tal como já referido anteriormente, 20 AE, 7 AC e 5 CC. Os AE distribuem-se pelas secções C (indústrias transformadoras), E (captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição), H (transportes e armazenagem), I (Atividades de alojamento e restauração), L (atividades financeiras e de seguros), O (Atividades administrativas e dos serviços de apoio) e P (Administração pública e defesa; segurança social obrigatória); os AC concentram-se nas secções L (atividades financeiras e de seguros) e R (Atividades de saúde humana e ação social); e os CC surgem nas secções A (agricultura, floresta e pesca), C (indústrias transformadoras) e G (comércio por grosso e a retalho).

Em termos comparativos, pode, pois, afirmar-se que, embora 2025 mantenha a dispersão por 10 secções da CAE, similar a 2023, a sua repartição é substancialmente menos equilibrada, evidenciando uma concentração mais marcada nas secções L (atividades financeiras e de seguros) e E (água; saneamento, resíduos e despoluição). Por outro lado, o padrão setorial de 2025 afasta-se igualmente do verificado em 2024: o setor dos transportes e armazenagem (H), que nesse ano assumia posição destacada, surge agora com expressão residual; e as atividades de educação e a indústria transformadora, embora presentes, já não ocupam a posição cimeira assinalada no ano anterior.

VII. Quanto a trabalhadores potencialmente abrangidos pelas convenções que tratam o teletrabalho, agrupadas pelas secções da CAE, o quadro obtido é o seguinte:

Figura 96 - Trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções que regulam o Teletrabalho, por CAE (2025)



Verifica-se que não há correspondência direta entre o número de convenções por CAE e o número de trabalhadores potencialmente abrangidos⁵⁰⁴, o que se relaciona, naturalmente, com o tipo de convenções celebradas:

- apenas dois CC do Comércio (G) abrangem potencialmente mais de 13.500 trabalhadores;
- com dois AE e um CC, a área das Indústrias abrange perto de 8.500 trabalhadores;
- com dois CC, a área da Agricultura abrange potencialmente cerca de 6.500 pessoas;
- a secção L tem seis AC e cinco AE, e ultrapassa os 7.000 trabalhadores potencialmente abrangidos.

VIII. Tendo em atenção as convenções que abordam o tema, nota-se que várias convenções remetem para regulamento interno⁵⁰⁵, outros remetem para o regime do CT, mas apenas no que não estiver regulamentado na Convenção⁵⁰⁶. Não deixa de ser interessante que haja uma convenção

⁵⁰⁴ Indicam-se os valores dos trabalhadores potencialmente abrangidos por cada convenção, bem sabendo que o universo a quem se aplica o teletrabalho será seguramente bastante menor, nos casos das secções A, C e G. Já no caso da secção L, atividades financeiras e seguros, é provável que o universo global dos potencialmente abrangidos coincida ou se aproxime dos trabalhadores a quem se pode aplicar o teletrabalho.

⁵⁰⁵ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025 (cl. 29.ª); AC Lusitânia Seguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 1.ª); AC Lusitânia Seguros/SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 1.ª); AE Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões /STAS – BTE 32/2025 (cl. 11.ª).

⁵⁰⁶ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art. 9.º 1.º); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025 (Anexo XII, art. 9.º 1.º).

que estabelece que a regulamentação possa ser feita por regulamento interno e simultaneamente remeta para o regime do CT⁵⁰⁷, e outras em que o teletrabalho surge no âmbito das modalidades de isenção do horário de trabalho, solução permitida pelo art. 218.º, n.º 1, alínea c) do CT⁵⁰⁸.

IX. Em 2025, prosseguiu-se o esforço anteriormente iniciado de adaptação do regime às especificidades de cada contexto organizacional, prevendo-se, em diversos instrumentos, a adoção de regimes de teletrabalho mistos ou híbridos. Assim, verifica-se que algumas convenções procedem à definição das diferentes modalidades deste modelo⁵⁰⁹, outras remetem para as previstas no regime legal em vigor⁵¹⁰, enquanto outras ainda atribuem a definição da modalidade ao acordo estabelecido com o trabalhador⁵¹¹.

X. No que respeita às matérias tratadas em 2025, importa salientar que, à semelhança dos anos anteriores, diversas convenções coletivas se limitam a reproduzir o regime previsto no CT, designadamente no que concerne à noção de teletrabalho⁵¹².

No que se refere ao conceito de atividades compatíveis, previsto no artigo 166.º, n.º 7, verifica-se que algumas convenções procedem à sua densificação, incluindo expressamente determinadas atividades e excluindo outras⁵¹³.

Quanto à implementação do regime de teletrabalho – dependente de acordo escrito, nos termos do art.º 166.º, n.º 2 do CT – constata-se que várias convenções se limitam a reproduzir ou a remeter para o regime legal⁵¹⁴. Todavia, outras estabelecem, com maior grau de desenvolvimento, o procedimento aplicável à celebração do acordo, prevendo a ponderação de diversos fatores, designadamente: a (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho; a (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores em regime presencial; a

⁵⁰⁷ AC Lusitânia Seguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª).

⁵⁰⁸ CC AARibatejo/SETAAB – BTE 16/2024 (cl. 35.ª); CC FNOB/SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 33.ª).

⁵⁰⁹ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 3.º); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 3.º).

⁵¹⁰ AE OGMA/SAI – BTE 14/2025 (cl. 25.ª-A).

⁵¹¹ AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 1.ª); AE Loulé Concelho Global/SITESE – BTE 37/2025 (cl. 31.ª).

⁵¹² AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 34.ª).

⁵¹³ Veja-se AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 1.º, 2 e 3); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 1.º, 2 e 3).

⁵¹⁴ AE Europ Assistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 12.ª), AE Europ Assistance/SINAP – BTE 9/2025 (cl. 12.ª), AC Lusitânia Seguros/SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 13.ª).

(des)necessidade de recrutamento de novos trabalhadores; bem como outros elementos relevantes e o conteúdo mínimo do acordo⁵¹⁵.

Por outro lado, algumas convenções incluem ainda como elemento obrigatório do acordo a indicação do estabelecimento ou departamento de que o trabalhador depende durante o período de teletrabalho, exigência que deixou de constar do art.º 166.º, n.º 4, do CT, na sequência das alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021⁵¹⁶.

No que respeita ao direito ao regime de teletrabalho, previsto no art.º 166.º-A, verifica-se que uma convenção coletiva vai além do regime legal, ao reconhecer esse direito a todos os trabalhadores, impondo simultaneamente o dever de fundamentação da eventual recusa por parte do empregador⁵¹⁷.

À luz do art.º 167.º do CT, relativo à duração e cessação do acordo de teletrabalho, algumas convenções estabelecem regimes específicos quanto à duração do acordo⁵¹⁸, ao prazo mínimo de antecedência para a sua denúncia ou cessação⁵¹⁹, bem como ao prazo máximo de vigência⁵²⁰. Em

⁵¹⁵ Veja-se AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 2.º); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 2.º).

⁵¹⁶ AE AP Solutions GMBH/STAS – BTE 4/2025 (cl. 17.ª), AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 16.ª-A).

⁵¹⁷ CC UACSLisboa/SITESE – BTE 42/2025 (cl. 20.ª, 2): “Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada”.

⁵¹⁸ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 3.º); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 3.º) (art.º 3.º) “O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser estabelecido num período que não deverá exceder os 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação”.

AE GENERALI/SINAPSA – BTE 21/2025 (cl. 13.ª-A, 5) “Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 30 dias antes do seu término, que não pretende a renovação”; e AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 16.ª-A).

⁵¹⁹ AE GENERALI/SINAPSA – BTE 21/2025 (cl. 13.ª-A, 6): “Sendo o acordo de teletrabalho de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela”;

AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 16.ª-A, 3): “Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução”;

AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025, Anexo II (art.º 37.º): “5- Qualquer das partes pode denunciar o acordo independentemente de justa causa, mediante comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 7, 15 ou 30 dias conforme o acordo tenha, respetivamente, durado até seis meses, de sete meses a dois anos ou por período superior”.

⁵²⁰ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025, Anexo II (art.º 35.º): “5- A duração do acordo que estabeleça o regime de teletrabalho, incluindo renovações, não pode exceder a duração de três anos, sem prejuízo de vir a ser acordado, no futuro, um novo acordo para este regime”.

certos casos, preveem ainda situações em que pode ocorrer a cessação do regime por incumprimento dos requisitos convencionais⁵²¹.

No que concerne às matérias suscetíveis de regulamentação interna, algumas convenções determinam que, para além do cumprimento do regime legal, os respetivos regulamentos devem ser previamente comunicados aos sindicatos outorgantes antes da sua entrada em vigor⁵²².

Relativamente aos equipamentos e sistemas, nos termos do art.º 168.º do CT, bem como aos encargos financeiros a suportar pelo empregador, verifica-se a existência de soluções convencionais diferenciadas.

Nos termos do referido preceito, o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador. Esta matéria deve ser concretizada no acordo entre as partes, sendo ainda devido ao trabalhador o reembolso das despesas adicionais comprovadamente suportadas como consequência direta da aquisição ou utilização de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos.

Algumas convenções fixam um montante certo para compensação dessas despesas, especificando que tais valores não constituem retribuição, em conformidade com a Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro⁵²³. Noutras situações, prevê-se o reembolso das despesas

⁵²¹ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025, Anexo II (art.º 42.º): “O não cumprimento das condições acordadas implica a revogação automática da prestação laboral em regime de teletrabalho”.

⁵²² AC Fidelidade/SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 16.ª); AC Lusitânia Seguros/SINAPSA – BTE 24/2025 (cl. 1.ª, 3) e AC Lusitânia Seguros/STAS – BTE 28/2025 (cl. 13.ª).

⁵²³ AE AP Solutions GMBH/STAS – BTE 4/2025 (cl. 17.ª), que prevê um subsídio diário fixo 1,50 euros; AE EuropAssistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 12.ª), estabelece um montante diário de 1 euro; esta mesma convenção consagra na cl. 44.ª um subsídio de transporte “Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de transporte no valor diário de 1,00€, devido por cada dia de deslocação às instalações da empresa para prestação de trabalho, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma”; AC ZURICH/SINAPSA – BTE 23/2025 (cl. 12.ª) consagra “um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917€” estabelecendo que “Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90€, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana.”; e o mesmo está previsto em AC ZURICH/STAS – BTE 24/2025 (cl. 12.ª); AC LusitâniaSeguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª), consagra o pagamento de 1 euro diário e o mesmo no AC LusitâniaSeguros/SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 1.ª, 3); já o CC FNOP/SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 26.ª) estabelece um valor mensal de 10 euros.

efetivamente comprovadas⁵²⁴, podendo ainda haver diferenciação entre tipos de custos, com referência aos valores constantes da referida portaria, eventualmente objeto de majoração⁵²⁵.

Verifica-se igualmente que diversas convenções continuam a prever o pagamento de subsídio de alimentação aos teletrabalhadores, apesar de tal não resultar de imposição legal⁵²⁶.

No plano dos direitos e deveres das partes, uma convenção estabelece expressamente que o trabalhador deve assegurar a existência de condições adequadas de energia, rede instalada no local de trabalho e velocidade compatível com as exigências dos equipamentos e sistemas de comunicação⁵²⁷. Preveem-se ainda medidas destinadas a prevenir o isolamento do trabalhador, nos termos do art.º 169.º-B do CT, designadamente através da obrigatoriedade de comparência periódica nas instalações da empresa, pelo menos uma vez por mês⁵²⁸.

No que se refere ao acompanhamento dos teletrabalhadores, diversas convenções impõem ao empregador o dever de informar o trabalhador sobre os meios tecnológicos disponibilizados e

⁵²⁴ CC ADCP/SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B) “2- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, (...), incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”;

AE INATEL/FESAHT – BTE 21/2025 (cl. 21.ª): “na celebração do acordo em regime de teletrabalho, a Fundação INATEL compensa integralmente todas as despesas adicionais (aquisição de bens e/ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, considerando a média dos últimos seis meses de trabalho em regime presencial) que comprovadamente o trabalhador suporte, como direta consequência dessa atribuição”; o mesmo consta do AE INATEL/SINTAP – BTE 21/2025 (cl. 21.ª) e AE INATEL/SITESE – BTE 21/2025 (cl. 21.ª).

⁵²⁵ CC GROQUIFARquimico/COFESINT – BTE 25/2025 (cl. 22.ª-A) “1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023 de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos: a) Consumo de eletricidade residencial - 0,15 €/dia; b) Consumo de internet pessoal - 0,60 €/dia; c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 €/dia.”

⁵²⁶ AC LusitaniaSeguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª); AC LusitaniaSeguros/SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 13.ª); AE EuropAssistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 12.ª); AE EuropAssistance/SINAPSA – BTE 7/2025, (cl. 12.ª); CC ADCP / SITESE, BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B); AE Município de Loulé / SITESE BTE – 37/2025 (cl. 31.ª); AE Maia Ambiente/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 40.ª).

⁵²⁷ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025, Anexo II, art.º 39.ª.

⁵²⁸ AE Europ Assistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 12.ª); AE Europ Assistance/SINAP – BTE 9/2025 (cl. 12.ª).

respetivas condições de utilização, nomeadamente quanto à sua utilização exclusiva para fins profissionais⁵²⁹ e às condições da sua disponibilização⁵³⁰.

Encontram-se igualmente disposições relativas à aplicação das regras de segurança e saúde no trabalho⁵³¹, bem como ao regime de acidentes de trabalho⁵³², incluindo a realização de exames periódicos aos trabalhadores em regime de teletrabalho⁵³³.

Importa ainda destacar que, quanto ao local de prestação de trabalho, uma convenção admite a possibilidade de o teletrabalho ser exercido em local diverso do domicílio constante do contrato de trabalho, desde que exista autorização prévia e escrita do empregador⁵³⁴.

No que concerne ao dever de abstenção de contacto, analisado no ponto 4.9.5., este continua a surgir associado ao regime de teletrabalho em diversas convenções. Assim, algumas regulam a

⁵²⁹ AE Europ Assistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 12.ª); AE Europ Assistance/SINAP – BTE 9/2025 (cl. 12.ª): “O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e sistemas informáticos e de comunicação fornecidos e propriedade da empresa estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos e no software devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais no âmbito do respetivo contrato de trabalho”.

⁵³⁰ CCADCP/SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B): “1- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços”;

CC UACSLisboa/SITESE – BTE 42/2025 (cl. 20.ª): “4 - Cabe ao empregador facultar os meios adequados para o exercício do teletrabalho, salvo se o trabalhador na proposta de teletrabalho manifestar que suporta parte deles. Mas assegurará sempre os seguintes: a) Material de escritório; b) Compensação por todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço (...)”.

⁵³¹ AE Águas do Ribatejo/STAL – BTE 41/2025, Anexo II (art.º 39.º) “O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente (...) segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”.

⁵³² AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 4.º); AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 4.º) “Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se «local de trabalho» o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e «tempo de trabalho» todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador”.

⁵³³ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII, art.º 4.º; AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII, art.º 4.º “A EMARP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas”.

⁵³⁴ AE APSolutionsGMBH/STAS – BTE 4/2025 (cl. 17.ª).

denominada “pausa digital”⁵³⁵, outras fazem referência expressa à conciliação com o direito ao descanso do trabalhador⁵³⁶, e outras ainda consagram o “direito à desconexão do teletrabalhador”⁵³⁷.

Algumas convenções preveem ainda a possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho por períodos pontuais, designadamente quando o trabalhador necessite de prestar assistência inadiável a filho menor, desde que devidamente justificada⁵³⁸.

Por fim, algumas convenções fazem referência expressa à proteção da privacidade do teletrabalhador, nos termos do art.º 170.º do CT, proibindo o acesso, por meios digitais, a informação de natureza pessoal ou familiar⁵³⁹. Outras abordam esta matéria no âmbito da segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 170.º-A, designadamente através da fixação de um prazo de aviso prévio de dois dias⁵⁴⁰, ou ainda no contexto da monitorização da atividade dos teletrabalhadores⁵⁴¹.

⁵³⁵ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII, art.º 5.º; AE EMARP/SPAL – BTE 4/2025, Anexo XII, art.º 5.º “O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista a obrigatoriedade de resposta a e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais”.

⁵³⁶ AC Lusitânia Seguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª); AC Lusitânia Seguros/SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 13.ª).

⁵³⁷ AE Loulé Concelho Global/SITESE – BTE 37/2025 (cl. 31.ª) “Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho”;

CC UACSLisboa/SITESE – BTE 42/2025 (cl. 20.ª) “Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho”;

CC ADCP/SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B) “Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras”.

⁵³⁸ AE Maiaambiente/STAL – BTE 41/2025 (cl. 40.ª).

⁵³⁹ AE Loulé Concelho Global/SITESE – BTE 37/2025 (cl. 31.ª); CC UACSLisboa/SITESE – BTE 42/2025 (cl. 20.ª) CC ADCP/SITESE – BTE 15/2025 (cl. 51.ª-B).

⁵⁴⁰ AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 4.º); no mesmo sentido AE EMARP/STAL – BTE 4/2025, Anexo XII (art.º 4.º).

⁵⁴¹ AE EMARP / SINTAP – BTE4/2025, Anexo XII, Art.º 3.º e AE EMARP / STAL – BTE4/2025, Anexo XII, Art.º 3.º “2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos. 3- A EMARP deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado”.

4.12. Segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes

4.12.1. Promoção da saúde

I. No Código do Trabalho, a promoção da segurança e saúde no trabalho assume a natureza de princípio estruturante da relação laboral, impondo ao empregador o dever de assegurar, em todos os aspetos relacionados com o trabalho, condições que salvaguardem a integridade física e psíquica do trabalhador. Neste quadro, os artigos 282.º e 283.º consagram um modelo normativo assente na prevenção dos riscos profissionais, na eliminação ou redução dos fatores suscetíveis de afetar a saúde do trabalhador e na organização de meios adequados de informação, consulta, formação, proteção e vigilância da saúde. A disciplina da prevenção dos riscos profissionais encontra concretização na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constituindo este o principal enquadramento normativo da matéria em análise.

A matéria da segurança e saúde no trabalho não se esgota, pois, na reparação do dano ou na resposta a situações consumadas de lesão, antes projetando a tutela da saúde no trabalho como dimensão permanente da organização da atividade produtiva e como corolário da dignidade da pessoa que trabalha.

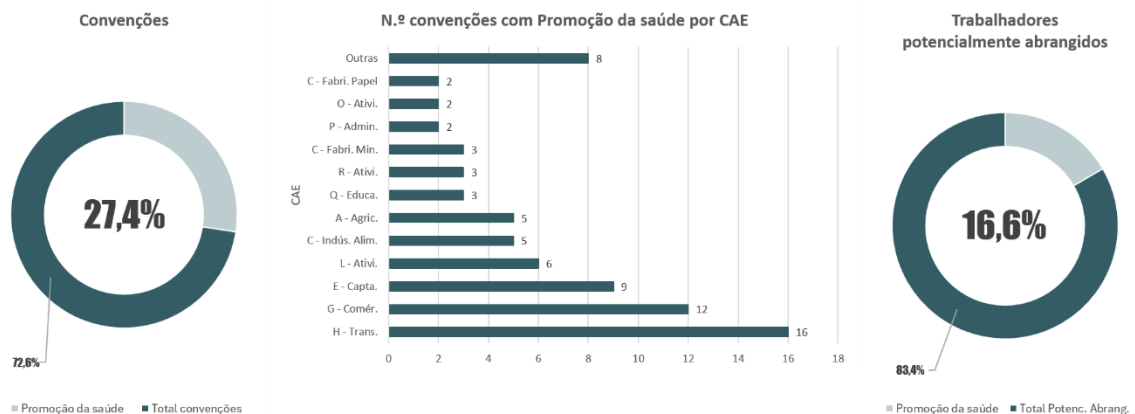
II. Os quadros abaixo apresentam as ocorrências de cláusulas relativas à promoção da saúde no trabalho na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 97 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Promoção da saúde, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Promoção da saúde				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	2	14	16	18	21
Revisão Parcial	8	1	6	15	10	23
Revisão Global	18	9	18	45	89	55
Total	26	12	38	76	117	99
n				277	293	299

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

Figura 98 - Distribuição de convenções que regulam sobre Promoção da saúde (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas à promoção da saúde no trabalho assumem expressão assinalável na contratação coletiva em 2025, com 76 ocorrências em 277 convenções. A respetiva distribuição por tipo e subtipo de convenção evidencia uma incidência mais intensa nas revisões globais, que concentram 45 ocorrências em 52, seguindo-se as primeiras convenções, com 16 em 19, e as revisões parciais, com 15.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma predominância dos acordos de empresa, que registam 38 ocorrências, correspondentes a metade do universo considerado. Os contratos coletivos surgem em seguida, com 26 ocorrências, enquanto os acordos coletivos totalizam 12.

As cláusulas relativas à promoção da saúde no trabalho abrangem diretamente 176.234 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, assumem particular expressão nos setores dos Transportes e armazenagem (H), do Comércio por grosso e a retalho (G) e da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), que, em conjunto, concentram 37 das 76 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se as Indústrias transformadoras (C) e o Comércio por grosso e a retalho (G), que representam, em conjunto, 51 % do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Cumpre apreciar, em primeiro lugar, as disposições convencionais que disciplinam, em termos gerais, os princípios e as regras aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho, com particular incidência na vertente da promoção da saúde. Tais disposições assumem configurações normativas diversas nas convenções analisadas, designadamente:

- cláusulas de remissão para o regime jurídico legalmente aplicável⁵⁴²;
- cláusulas de remissão para anexo específico contendo disciplina mais desenvolvida da matéria⁵⁴³;
- cláusulas de enunciação de princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho⁵⁴⁴;
- cláusulas de definição dos deveres da entidade empregadora e do trabalhador no domínio da segurança e saúde no trabalho⁵⁴⁵;
- cláusulas contendo de forma expressa a obrigatoriedade legal de organização de serviços de segurança e saúde⁵⁴⁶.

IV. Identificam-se, igualmente, diversas disposições convencionais que preveem a possibilidade de constituição, bem como o regime de funcionamento, de comissões de segurança e saúde no trabalho⁵⁴⁷. Apontam-se alguns exemplos:

⁵⁴² Ex. AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 61.ª): “O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar”;

CC ANILACT/ SIMA – BTE 17/2025 (cl. 43.ª): “A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente”.

⁵⁴³ Quatro casos: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 e paralelo, Anexo: Art.º 1.º: “O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST; AE TUB/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 91.ª, 4); AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 65.ª, 1).

⁵⁴⁴ Ex. CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 73.ª, 1): “A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de segurança, higiene e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores. 2- Sobre esta matéria deve aplicar-se toda a regulamentação geral em vigor”. Ver também AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 38.ª).

⁵⁴⁵ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025, estabelece na cl. 73.ª as Obrigações da OGMA para a promoção da SST e na cl. 74.ª as Obrigações do trabalhador na área da SST; na cl. 75.ª define a formação e informação na área da SST, que deve ser proporcionada pela OGMA aos seus trabalhadores. Idem, AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cls. 71.ª e 72.ª).

⁵⁴⁶ CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 87.ª): “Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável”.

⁵⁴⁷ Note-se que no presente relatório o tema das CSST encontra-se tratado autonomamente no ponto 4.18.3, enquanto estrutura representativa dos trabalhadores.

- cláusulas de formulação sucinta⁵⁴⁸;
- cláusulas de formulação mais desenvolvida em anexo específico relativo à segurança e saúde no trabalho⁵⁴⁹;
- cláusulas de formulação detalhada no corpo da convenção, reproduzindo ou densificando o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho⁵⁵⁰.

V. No que respeita aos serviços de saúde e segurança no trabalho, e especificamente de medicina do trabalho, identificam-se igualmente diversas disposições convencionais, de que se indicam, a título exemplificativo, alguns casos.

- cláusulas que reproduzem, no essencial, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aplicável a esta matéria⁵⁵¹;
- cláusulas que densificam esse regime jurídico⁵⁵²;
- cláusulas que distinguem a existência de serviços de saúde no trabalho dos de saúde ocupacional⁵⁵³;
- cláusulas sobre a existência de serviços internos de medicina do trabalho⁵⁵⁴;
- cláusulas sobre o exercício dos deveres do empregador e dos serviços competentes quanto à segurança e saúde dos trabalhadores no regime de teletrabalho⁵⁵⁵.

VI. Outra matéria contemplada em cerca de um quarto das convenções que regulam este domínio respeita aos equipamentos de proteção individual (EPI) e aos fardamentos. Assinalam-se,

⁵⁴⁸ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 81.ª): “1- Poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária. 2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos. 3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes”; e AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 69.ª).

⁵⁴⁹ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 e paralelo, art.ºs 14.º a 17.º.

⁵⁵⁰ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 74.ª), que transcreve o art.º 21.º da lei 102/2009, na sua atual redação; AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 32.ª).

⁵⁵¹ AE TABAQUEIRA II / FESAHT – BTE 40/2025 (cl. 64.ª).

⁵⁵² AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 14.ª), AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 39.ª).

⁵⁵³ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025, Art.º 18.º, 1: “Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO)”.

⁵⁵⁴ AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 8.ª – Medicina de trabalho interna).

⁵⁵⁵ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025, Anexo (art.º 4.º).

em seguida, as áreas setoriais em que este subtema surge com maior frequência, e mais densificado, com indicação de alguns exemplos:

- Secção E – Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição – oito convenções⁵⁵⁶;
- Secção C – Indústrias transformadoras – duas convenções⁵⁵⁷;
- Secção H – Transportes e armazenagem – duas convenções⁵⁵⁸;
- Secção P – Administração pública e defesa – uma convenção⁵⁵⁹.

A concentração destas cláusulas em setores como o abastecimento e saneamento, a indústria transformadora, os transportes e a administração pública e defesa (onde se enquadra a atividade dos bombeiros) não se afigura arbitrária, antes refletindo a especificidade de atividades em que a exposição a riscos profissionais, as exigências de segurança operacional e, em certos casos, a necessidade de identificação funcional dos trabalhadores justificam uma disciplina convencional mais desenvolvida em matéria de equipamentos de proteção individual e fardamento, em consonância com o regime legal que impõe ao empregador o dever de disponibilizar os equipamentos de proteção adequados aos riscos existentes e de assegurar a sua adequada utilização.

VII. No que respeita aos primeiros socorros, identificam-se igualmente disposições convencionais que reproduzem ou densificam o regime legal aplicável, em consonância com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na medida em que esta integra os primeiros socorros no quadro das medidas de emergência que o empregador deve organizar e assegurar no local de trabalho:

- cláusulas sobre a existência, organização e verificação das caixas de primeiros socorros⁵⁶⁰;

⁵⁵⁶ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025, cl. Art.º, 7.º - Equipamento de proteção individual; art.º 8.º - Informação e consulta dos trabalhadores; art.º 9.º - Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI; art.º 14.º - Adequação dos equipamentos de proteção individual; art.º 15.º - Características gerais dos equipamentos de proteção individuais; art.º 16.º - Escolha dos EPI; art.º 17.º - Utilização de EPI; art.º 18.º - Aquisição e entrega de EPI.

⁵⁵⁷ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 e paralelo, comércio de produtos petrolíferos, o que justificará a preocupação acrescida com os EPI. Transcreve-se a cl. 107.ª, 2: “Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e proteções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal”.

⁵⁵⁸ AE Boluda/ SITEMAQ – BTE 15/2025 e AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025.

⁵⁵⁹ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 46.ª).

⁵⁶⁰ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 11.ª e 12.ª).

- cláusulas detalhadas sobre a existência de caixas de primeiros socorros, bem como sobre a informação e formação dos trabalhadores nessa matéria⁵⁶¹;
- cláusulas sobre a formação em primeiros socorros⁵⁶².

VIII. No que respeita à prevenção e ao tratamento das dependências associadas ao consumo de álcool e de substâncias tóxicas, identificam-se igualmente disposições convencionais que, em concretização do dever geral de prevenção dos riscos profissionais e de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, visam prevenir comportamentos suscetíveis de comprometer a aptidão para o trabalho e a segurança no contexto laboral, bem como enquadrar mecanismos de acompanhamento, tratamento e reintegração em tais situações. Indicam-se alguns exemplos:

- cláusulas de remissão para regulamento específico sobre consumo de álcool ou estupefacientes⁵⁶³;
- cláusulas que preveem a elaboração de regulamento específico, em convenções que regulam o trabalho portuário⁵⁶⁴;
- cláusulas de remissão para regulamento de segurança e saúde no trabalho que inclui e desenvolve este subtema⁵⁶⁵;
- cláusulas convencionais versando sobre prevenção e controlo do consumo de álcool e de outras substâncias no trabalho⁵⁶⁶.

Nos exemplos citados, encontram-se disposições que proíbem a prestação de trabalho sob o efeito do álcool, definem os procedimentos de realização dos testes destinados ao respetivo apuramento e estabelecem as consequências associadas a resultado positivo, salvaguardando-se, em qualquer caso, a privacidade do trabalhador, tal como assinalado no ponto 4.8. Nalgumas convenções, identificam-se ainda medidas de prevenção da alcoolemia, designadamente através

⁵⁶¹ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 e paralelo (Anexo, cls. 8.ª, 21.ª e 22.ª).

⁵⁶² AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 7.ª).

⁵⁶³ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 80.ª): “O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE”; AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 99.ª): “Negociação de matéria anexa ao AE, 1 e) Regulamento de Prevenção e Controlo de Alcoolemia e de Estupefacientes ou Drogas Equiparadas; AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 68.ª); e AE Boluda/ SITEMAQ – BTE 15/2025 (cl. 49.ª).

⁵⁶⁴ Ex. AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 62.ª): “Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho”.

⁵⁶⁵ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 e paralelo, Anexo, art.ºs. 5.º, 7.º e 8.º.

⁵⁶⁶ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 72.ª); AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41 /2025 (cl. 72.ª).

de programas de sensibilização para os riscos profissionais associados ao consumo de álcool. Do mesmo modo, quanto às substâncias psicotrópicas ou psicoativas, os exemplos considerados evidenciam a preocupação com a sua interferência no contexto laboral, nomeadamente ao nível da diminuição da capacidade de concentração e do agravamento do risco de acidente de trabalho, consagrando-se, por isso, medidas de prevenção, controlo, acompanhamento e tratamento.

IX. No que respeita à proteção de grupos específicos, identificam-se igualmente disposições convencionais que consagram medidas especiais de proteção da segurança e da saúde de determinados trabalhadores. Indicam-se alguns exemplos:

- cláusulas relativas a trabalhadores menores⁵⁶⁷;
- cláusulas relativas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes⁵⁶⁸;
- cláusulas relativas a trabalhadores com deficiência⁵⁶⁹;
- cláusulas relativas a trabalhadores mais velhos⁵⁷⁰;
- cláusulas relativas a trabalhadores mais sujeitos a riscos de doença profissional⁵⁷¹.

Estas disposições revelam uma preocupação convencional com a adaptação das medidas de prevenção às situações de maior vulnerabilidade ou de acrescida exposição ao risco, reforçando a tutela diferenciada da segurança e da saúde de determinados grupos de trabalhadores.

4.12.2. Riscos Psicossociais, em especial o assédio

I. O conceito de trabalho digno, atualmente tão presente e promovido na ordem jurídica internacional e europeia, encontra-se diretamente associado à ideia fundamental de um “ambiente de trabalho saudável”. Neste âmbito, a saúde deve ser entendida em sentido amplo, abrangendo a proteção contra todos os riscos profissionais, incluindo aqueles que são potenciados por fatores de

⁵⁶⁷ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 5.ª): Proteção da segurança e saúde de menor.

⁵⁶⁸ CC ANAREC/ FEPCES – BTE 36/2025 (cl. 70.ª): Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

⁵⁶⁹ CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 60.ª, 3, a).

⁵⁷⁰ AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 (cl. 34.ª, 3); AE Silicália Portugal / FEVICOM – BTE 48/2025 (cl. 7.ª, 5, b).

⁵⁷¹ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 9.ª, 1).

riscos emergentes, designadamente os relacionados com as condições e a organização do trabalho, os aspetos sociais e as circunstâncias individuais.

É hoje consensual que a saúde compreende uma dimensão psíquica e social, além da dimensão física, e que as condições de trabalho exercem, neste contexto, uma influência determinante. A política da União Europeia reconhece que a saúde mental deve ser abordada de forma abrangente, incluindo em contexto laboral.

II. Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social”, dando como alguns exemplos as condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais, como cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, falta de controlo sobre a forma como o trabalho é executado, má gestão de mudanças organizacionais, precariedade laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio das chefias ou dos colegas, assédio psicológico e sexual, e clientes, pacientes ou alunos, etc. difíceis⁵⁷².

III. O ambiente psicossocial no trabalho é definido pela forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como pelas práticas organizacionais que moldam diariamente as condições de trabalho. Fatores psicossociais – tais como a carga e o horário de trabalho, funções bem definidas, autonomia, apoio, processos justos e transparentes – influenciam fortemente a forma como o trabalho é realizado e afetam a segurança, a saúde e o desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras.

Quando os fatores psicossociais prejudicam os trabalhadores, tornam-se riscos que, tal como os riscos físicos, químicos e biológicos, devem ser abordados e geridos para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Segundo um Relatório da OIT de 2026⁵⁷³, que apresenta estimativas mundiais, demonstra-se que os fatores de risco psicossocial são responsáveis por mais de 840.000 mortes anuais, perdas de

⁵⁷² <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>.

⁵⁷³ O ambiente psicossocial de trabalho - Tendências globais e orientações para a ação – Sumário Executivo, Genebra, 2026.

cerca de 45 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade (DALY⁵⁷⁴) anualmente e uma perda anual estimada equivalente a 1,37 por cento do PIB mundial.

IV. No ordenamento jurídico nacional, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, foi o primeiro diploma a utilizar expressamente a terminologia «riscos psicossociais», embora sem proceder à sua definição. Com efeito, os riscos psicossociais apresentam uma configuração complexa, em especial quando comparados com os riscos profissionais clássicos, por diversas ordens de razão, designadamente pelo facto de não ser possível estabelecer um elenco taxativo desses riscos, bem como pela dificuldade de delimitação entre fatores de risco, riscos propriamente ditos e respetivas consequências. Não obstante, é possível identificar vários riscos psicossociais, tais como a violência, o stress, o *burnout* e o assédio moral ou sexual.

V. A temática dos riscos psicossociais e do assédio moral surge em 57 convenções coletivas, num universo total de 277 convenções analisadas, o que corresponde a cerca de 20,6% do total. Assim, cerca de quatro em cada cinco convenções não abordam o tema, o que constitui um dado relevante sobre as prioridades da negociação coletiva nacional.

No que respeita à natureza das convenções, verifica-se que estas 57 convenções se distribuem entre 27 acordos de empresa (AE), 23 contratos coletivos (CC) e 7 acordos coletivos (AC).

Quanto ao momento ou natureza da convenção, constata-se que a maioria corresponde a revisões globais ou totais, num total de 45 convenções. As primeiras convenções representam 10 casos, enquanto as revisões parciais surgem apenas em 2 convenções. Assim, a introdução ou consagração desta matéria ocorre sobretudo em processos de revisão global das convenções coletivas, e não tanto em primeiras convenções ou revisões parciais, sugerindo que a sua inclusão decorre de uma renegociação abrangente do instrumento e não de uma iniciativa temática autónoma.

Mais concretamente, entre as primeiras convenções, identificam-se 10 instrumentos, dos quais 8 são acordos de empresa e 2 são contratos coletivos. Nas revisões parciais, foram identificadas apenas 2 convenções, sendo 1 acordo de empresa e 1 contrato coletivo. Já nas revisões globais ou

⁵⁷⁴ DALY Disability-Adjusted Life Year. Ano de Vida Ajustado por Incapacidade.

totais, foram apuradas 45 convenções, repartidas por 20 contratos coletivos, 18 acordos de empresa e 7 acordos coletivos.

Em termos de abrangência laboral, as 57 convenções identificadas abrangem, no seu conjunto, 113.897 trabalhadores. Destes, a maior parte encontra-se abrangida por contratos coletivos, que representam 100.302 trabalhadores. Os acordos coletivos abrangem 7.807 trabalhadores, enquanto os acordos de empresa abrangem 5.788 trabalhadores.

Relativamente aos setores de atividade económica, a temática encontra-se distribuída por 17 categorias CAE distintas, correspondentes a 13 secções CAE. Os setores com maior número de convenções são os da captação, tratamento e distribuição de água, saneamento e gestão de resíduos, com 10 convenções; o comércio por grosso e a retalho, com 8 convenções; os transportes e armazenagem, também com 8 convenções; e a agricultura, floresta e pesca, com 7 convenções.

Do ponto de vista do número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o setor do comércio por grosso e a retalho, com 28.798 trabalhadores, o setor das atividades de saúde humana e ação social, com 27.148 trabalhadores, e o setor da agricultura, floresta e pesca, com 24.997 trabalhadores. Também assume relevância o setor do alojamento e restauração, que, apesar de surgir apenas numa convenção, abrange 18.692 trabalhadores.

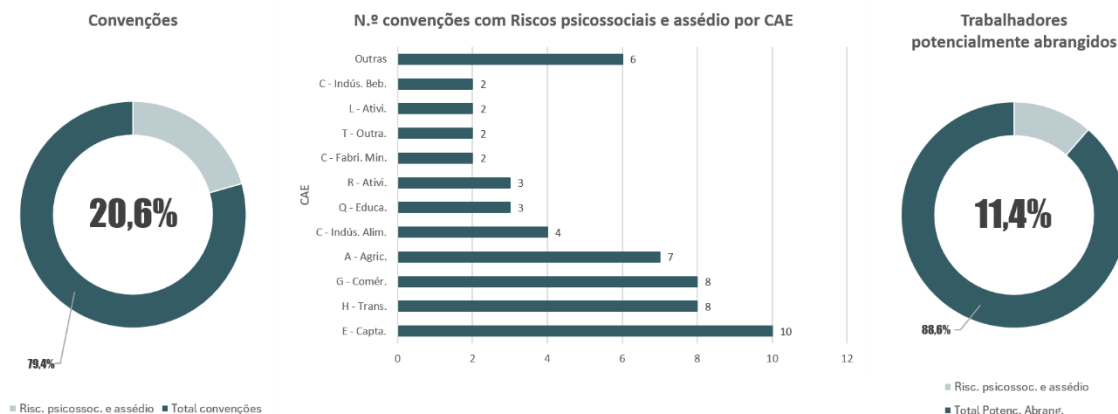
Em síntese, os dados demonstram que a matéria dos riscos psicossociais e do assédio moral está presente em pouco mais de um quinto das convenções analisadas, surgindo sobretudo em revisões globais e com maior incidência numérica nos acordos de empresa. Contudo, em termos de trabalhadores abrangidos, são os contratos coletivos que assumem maior expressão, representando a larga maioria dos trabalhadores cobertos por convenções que integram esta temática.

Figura 99 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Riscos psicossociais e assédio, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Riscos psicossociais e assédio				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	0	8	10	13	18
Revisão Parcial	1	0	1	2	8	9
Revisão Global	20	7	18	45	75	49
Total	23	7	27	57	96	76
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 100 - Distribuição de convenções que regulam sobre Riscos psicossociais e assédio (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



VI. A matéria dos riscos psicossociais e do assédio moral é tratada de forma desigual pela contratação coletiva analisada. A dimensão relativa ao assédio moral surge de forma claramente predominante, sendo tratada a em 54 convenções coletivas, incluindo assédio moral e cláusulas conexas de proibição, deveres do empregador, direitos do trabalhador, consequências da infração e códigos de boa conduta, enquanto a dimensão relativa aos riscos psicossociais, saúde mental, bem-estar, stress, apoio psicológico e isolamento surge apenas em 10 convenções coletivas, sendo todas acordos de empresa (AE).

Esta diferença revela que a contratação coletiva tem acolhido a matéria sobretudo a partir da categoria jurídico-laboral do assédio, ainda muito próxima da formulação legal do Código do Trabalho, sendo menos frequente uma abordagem autónoma, sistemática e preventiva dos riscos psicossociais.

4.12.2.1. Riscos psicossociais

A matéria dos riscos psicossociais vai ser dividida em cinco subtemas principais: bem-estar, riscos psicossociais em sentido técnico, stress, apoio psicológico e isolamento em teletrabalho.

Bem-estar

A formulação do bem-estar é, na maioria dos casos, genérica, estando associada à criação de condições favoráveis ao ambiente social, ao convívio e à audição dos trabalhadores.

Esta matéria surge nos AE EMARP/SINTAP e AE EMARP/STAL⁵⁷⁵, ambos na cláusula 103.ª com a epígrafe *Regalias sociais*, onde a empresa assume o compromisso de promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores⁵⁷⁶. Também no AE Portugs Setúbal/SITEMAQ⁵⁷⁷, na cláusula 10.ª, com a epígrafe *Deveres da Portugs Setúbal*, alínea n), prevê a audição dos trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e ao seu bem-estar⁵⁷⁸. Também na cláusula 66.ª - *Bem-estar a bordo*, no n.º 1, consagra que deve instalar condições materiais nas suas unidades com vista ao convívio e ao bom ambiente social⁵⁷⁹.

Juridicamente, estas cláusulas revelam uma aproximação ainda que indireta à matéria dos riscos psicossociais pois, apesar de não regularem expressamente a avaliação de riscos, o stress, a carga mental, a violência no trabalho ou a saúde mental, reconhecem que o ambiente social, o convívio, a participação dos trabalhadores e as condições materiais de trabalho são elementos relevantes para a qualidade do contexto laboral.

Riscos psicossociais em sentido técnico

O subtema dos riscos psicossociais em sentido próprio surge em seis segmentos e é tratado de forma mais consistente em apenas algumas convenções.

⁵⁷⁵ BTE 4/2025.

⁵⁷⁶ N.º 1 – “1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores”; e

n.º 4 – “A empresa compromete-se, ainda, a: a) Contratar serviços de medicina curativa; b) Contratar serviços de apoio jurídico; c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores; d) Aprovar um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores, reformados e aposentados no âmbito do regulamento de serviços da empresa tendo como pressupostos o pagamento das tarifas variáveis no primeiro escalão do consumo doméstico e a adesão por parte dos beneficiários à fatura eletrónica e ao débito direto; e) Apoiar o grupo desportivo; f) Criar espaços físicos para a prática de atividades lúdicas e desportivas; g) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores; h) Promover anualmente a realização de um jantar de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa; i) Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia; j) Implementar outras medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar”.

⁵⁷⁷ BTE 4/2025.

⁵⁷⁸ No AE REBONAVE/STFCM - BTE 6/2025, a matéria encontra-se na cl. 11.ª, i), através da obrigação de ouvir os trabalhadores, por intermédio dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos relacionados com a eficiência dos serviços e o bem-estar. Formulação semelhante surge no AE Boluda Rebocadores/SITEMAQ - BTE 15/2025, na cl. 10.ª, n).

⁵⁷⁹ No mesmo sentido AE Boluda Rebocadores/SITEMAQ - BTE 15/2025 (cl. 48.ª).

Nos AE EMARP/SINTAP e AE EMARP/STAL⁵⁸⁰ a matéria encontra-se no art.º 19.º, n.º 2, alínea m), onde se prevê que, no âmbito das atividades de SST, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e, em particular, o stress, o assédio e a violência no trabalho.

O AE GESAMB/STAL⁵⁸¹, trata os riscos psicossociais como verdadeira matéria de segurança e saúde no trabalho. No artigo 2.º estabelece que o objeto é “promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física e psíquica dos trabalhadores, assim como a prevenção dos riscos profissionais, por forma a diminuir os acidentes de trabalho e doenças profissionais.”. O artigo 3.º, n.º 1, alínea h), impõe à entidade empregadora o dever de assegurar condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho e, em especial, de organizar o trabalho procurando atenuar o trabalho monótono e cadenciado e reduzir os riscos psicossociais, com vista à sua eliminação ou, quando tal não seja possível, à limitação dos seus efeitos nocivos sobre a saúde dos trabalhadores. O art.º 6.º, n.º 2, alíneas c) e g) prevê ainda a identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde, incluindo os riscos resultantes da exposição a agentes psicossociais, bem como o estudo dos locais e postos de trabalho do ponto de vista físico, químico, biológico e psicossocial.

Stress

O stress surge expressamente nos AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL⁵⁸² no art.º 19.º, n.º 2, alínea m). A norma integra o stress no âmbito dos programas de prevenção dos riscos psicossociais, juntamente com o assédio e a violência no trabalho.

Apoio psicológico

O subtema do apoio psicológico surge apenas no AE AAC/CESP⁵⁸³ na cláusula 43.ª-A com a epígrafe *Apoio psicológico*. Esta cláusula prevê que a Associação Académica de Coimbra garante aos trabalhadores, quando necessário e quando estes entendam carecer de apoio psicológico, consultas pagas pela entidade empregadora em clínica protocolada.

⁵⁸⁰ BTE 4/2025.

⁵⁸¹ BTE 41/2025 - Anexo IV — Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

⁵⁸² BTE 4/2025.

⁵⁸³ BTE 4/2025.

Esta previsão parece-nos particularmente relevante porque consagra uma prestação concreta a favor do trabalhador, atribuindo um direito materialmente identificável -o acesso a consultas de apoio psicológico suportadas pela entidade empregadora.

Isolamento em teletrabalho

O subtema do isolamento surge em três convenções e está diretamente associado ao regime de teletrabalho.

Nos AE EuropAssistance/STAS⁵⁸⁴, e AE EuropAssistance/SINAPSA⁵⁸⁵ a matéria consta da cláusula 12.º, n.º 2, que prevê que, para evitar o isolamento do trabalhador, o empregador deve promover medidas adequadas, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa, no mínimo uma vez por mês.

No AE AguasRibatejo/STAL⁵⁸⁶ art.º 39.º, n.º 3 consagra que “O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

4.12.2.2. Assédio

I. A nosso ver, o assédio, como categoria jurídica, traduz-se numa aquisição importantíssima para o Direito do Trabalho do séc. XXI, como manifestação da tutela da personalidade, da dignidade e da integridade física e moral do trabalhador.

O Código do Trabalho proíbe a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, no n.º 1 do seu art. 29.º, sendo este definido, no n.º 2 do mesmo preceito, como «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional⁵⁸⁷, com o objetivo ou o efeito

⁵⁸⁴ BTE 7/2025.

⁵⁸⁵ BTE 9/2025.

⁵⁸⁶ BTE 41/2025.

⁵⁸⁷ A ideia de que o assédio proibido não tem como única vítima possível o trabalhador, mas também, por exemplo, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e os aprendizes, bem como as pessoas à procura de emprego, os candidatos a emprego, encontra também guarida no art.º 2.º, 1, da Convenção n.º 190 da OIT. Por outro lado, o regime constante do CT aplica-se também no âmbito do funcionalismo público, por expressa remissão da lei portuguesa sobre o

de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador». E o n.º 3 acrescenta que constitui assédio sexual «o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior». Aliás, como facilmente se imagina, muitas vezes a um tipo de assédio sucede-se outro: a um assédio sexual frustrado seguem-se, na exata medida da frustração provocada no autor, condutas integrantes de assédio moral. Assim, estas práticas surgem, amiúde, imbrincadas, constituindo o assédio sexual a premissa para desencadear o assédio moral, convertido na vingança do agressor rejeitado.

II. O tema também se encontra em várias Diretivas da União Europeia e, igualmente, nos deveres do empregador – art. 127.º, 1, als. a), c), k) e l, com repercussões nas doenças profissionais - art. 283.º, 8 e 9, nas sanções disciplinares - art. 331.º, 1, al. d) e 2, al. B – e na resolução com justa causa por parte do trabalhador -art. 394.º, nº 2, als. b) e f), CT.

III. A lei portuguesa não circunscreve, no tempo e no espaço, as condutas que podem constituir assédio, mas mostra-se apta para acolher as indicações resultantes do disposto no art. 3.º da Convenção n.º 190 da OIT. Conforme aí se lê, a convenção aplica -se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorram durante o trabalho, que se relacionem com o trabalho ou que sejam decorrentes do trabalho: a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e nos espaços privados quando são um local de trabalho; b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, faz as suas pausas ou as suas refeições ou usa instalações sanitárias, nos balneários ou vestiários; c) durante deslocações, viagens, formações, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; d) no contexto de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as efetuadas por meio das tecnologias da informação e da comunicação; e) no alojamento fornecido pelo empregador; e f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

IV. A matéria do assédio surge de forma muito mais expressiva do que os riscos psicossociais, podendo identificar-se cinco subtemas principais: identificação ou proibição geral, conceito de assédio, deveres do empregador, direitos do trabalhador e proteção do denunciante e códigos de boa conduta.

contrato de trabalho em funções públicas (art.º 4.º, 1, e), da Lei n.º 35/2014 de 20-6), em linha com o disposto no art.º 2.º, 2, da Convenção n.º 190 da OIT.

Identificação geral e proibição do assédio

O subtema de identificação geral do assédio surge em 92 segmentos convencionais (por vezes, mais do que um segmento por convenção). Na maioria das convenções a matéria aparece em cláusulas de garantias dos trabalhadores através da proibição de o empregador exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas. Esta formulação é relevante, porque se aproxima da tutela contra práticas de coação, pressão organizacional e assédio moral, ainda que nem sempre utilize expressamente a expressão “assédio”⁵⁸⁸.

Conceito de assédio

O conceito de assédio surge em 12 convenções, algumas das quais se limitam a copiar o texto legal⁵⁸⁹.

Destaca-se, pela maior densidade normativa, o AE ÁguasRibatejo/STAL⁵⁹⁰, cujo Anexo V - Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – contém, *inter alia*, o artigo 4.º com a epígrafe Assédio, o artigo 6.º Elementos para a classificação de uma situação como assédio, art. 7.º, *Quem pode ser vítima de assédio* e o artigo 8.º *Quem pode praticar assédio*. Este instrumento distingue o assédio moral e o assédio sexual, explicita que o assédio pressupõe um processo e não apenas um facto isolado, e alarga o universo de potenciais agentes a órgãos sociais, superiores hierárquicos, colegas, prestadores de serviços, fornecedores e clientes. Esta convenção não se limita a reproduzir a definição legal, apresentando critérios operativos para a qualificação da conduta.

Deveres do empregador

Os deveres do empregador constituem uma das dimensões mais expressivas da codificação, com 75 segmentos convencionais. Estes deveres assumem três formas principais.

⁵⁸⁸ A título de exemplo AE NAV/SITAVA - BTE 3/2025 (cl. 10.ª); AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL - BTE 4/2025 (cl. 8.ª); CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025 (cl. 19.ª); LAGOSemFORMA/SINTAP - BTE 5/2025 (cl. 9.ª); AE REBONAVE/STFCMM - BTE 6/2025 (cl. 13.ª); e CC ALIF/SETAAB - BTE 7/2025 (cl. 11.ª).

⁵⁸⁹ Podem enumerar-se algumas convenções. Assim, o AE OGMA/SAI - BTE 14/2025 (cl. 29.ª) com a epígrafe Proibição do assédio; AE INOVA/SINTAP - BTE 23/2025 (cl. 7.ª): Proibição de assédio; CC APHP/SITESE - BTE 25/2025 (cl. 10.ª): Proibição de assédio e discriminação; AE LouresParque/SINTAP - BTE 26/2025 (cl. 21.ª): coação e assédio; AE ÁguasCoimbra/SINTAP - BTE 29/2025 (cl. 12.ª): Assédio.

⁵⁹⁰ BTE 41/2025.

Em primeiro lugar, aparece o dever de não exercer pressão sobre o trabalhador, nem permitir comportamentos destinados a influenciar desfavoravelmente as suas condições de trabalho ou as dos colegas. Este dever encontra-se sobretudo nas cláusulas de garantias dos trabalhadores indicadas no ponto 1.

Em segundo lugar, surge o dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando atos lesivos da sua dignidade, discriminatórios, intimidatórios, hostis, humilhantes ou configuradores de assédio⁵⁹¹.

Em terceiro lugar, surge o dever de atuar disciplinarmente quando o empregador tenha conhecimento de alegadas situações de assédio⁵⁹².

Direitos do trabalhador, denúncia e proteção contra retaliação

Este subtema surge em 14 segmentos convencionais e é relevante por deslocar a análise do dever abstrato do empregador para a posição jurídica concreta do trabalhador afetado.

Nos AE EMARP/SINTAP e EMARP/STAL⁵⁹³, a matéria encontra-se na cláusula 11.ª que reconhece ao trabalhador afetado o direito de denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, os quais devem agir em sede disciplinar⁵⁹⁴.

No AE OGMA/SIA⁵⁹⁵, na cláusula 29.ª, n.º 4 e no AE AguasRibatejo/STAL⁵⁹⁶ cláusula 10.ª, n.º 4, encontra-se prevista a proteção do denunciante e das testemunhas, que não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes de processos desencadeados por assédio, salvo atuação dolosa.

⁵⁹¹ CC AHSA/SETAAB, BTE 11/2025 (cl. 11.ª, 1, b); AE MEDWAY/SMAQ - BTE 36/2025 (cl. 7.ª, a); AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM- BTE 37/2025 (cl. 8.ª, 1, b).

⁵⁹² CC APHORT/FESAHT - BTE 11/2025 (cl. 9.ª, o); AE INOVA/SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 7.ª, 3); AE MEDWAY/SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 7.ª, l); AC LACTICOOP/SPLAAESTRMMCCM – BTE 37/2025 (cl. 8.ª, m).

⁵⁹³ BTE 4/2025.

⁵⁹⁴ Também no AE TRATOLIXO/STAL – BTE 40/2025 (cl. 48.ª), estabelece-se o mesmo. Também no AE ÁguasInteriorNorte/STAL - BTE 4/2025, a cl. 7.ª, 4, prevê a denúncia junto dos responsáveis da AdIN, com desencadeamento dos procedimentos necessários ao apuramento dos factos.

⁵⁹⁵ BTE 14/2025.

⁵⁹⁶ BTE 41/2025.

O AE Loures Parque/SINTAP⁵⁹⁷, na cláusula 21.ª, n.º 2, prevê a instauração de inquérito prévio, e o AE ÁguasCoimbra/SINTAP⁵⁹⁸, na cláusula 12.ª, n.º 3, remete para o canal de denúncia e para o desencadeamento dos procedimentos necessários ao apuramento dos factos.

O AE MEDWAY/SMAQ⁵⁹⁹ a matéria aparece cláusula 69.ª, alínea e) qualifica como abusiva a sanção ou despedimento aplicado até um ano após denúncia ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

O AE Águas do Ribatejo/STAL⁶⁰⁰ no artigo 5.º reconhece à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, e o artigo 11.º densifica a proteção contra retaliações.

Códigos de boa conduta

O subtema dos códigos de boa conduta surge em 17 segmentos convencionais. Na maioria dos instrumentos em que estes se encontram a norma limita-se a impor ao empregador a adoção de códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho muitas vezes quando a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, reproduzindo, mais uma vez, o regime legal⁶⁰¹, com exceção do AE Águas do Ribatejo/STAL⁶⁰², por conter um Anexo V — Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, transformando o código de boa conduta numa peça normativa integrada na convenção coletiva.

4.13. Reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

I. No Código do Trabalho, a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais está prevista no Capítulo IV (Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais) do Título II (Contrato de trabalho). Nos termos do artigo 283.º, o trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. O

⁵⁹⁷ BTE 26/2025.

⁵⁹⁸ BTE 29/2025.

⁵⁹⁹ BTE 36/2025.

⁶⁰⁰ BTE 41/2025.

⁶⁰¹ A título meramente exemplificativo AE AEIST/SITESE - BTE 45/2025 (cl. 10.ª, 1, I); AE OGMA/SAI - BTE 14/2025- cl. 29.ª, 5); CC AHSA/SETAAB - BTE 11/2025 (cl. 11.ª, I); CC APHORT/FESAHT - BTE 11/2025 (cl. 9.ª, p).

⁶⁰² BTE 41/2025.

mesmo preceito estabelece que as doenças profissionais constam de lista organizada e publicada no Diário da República, prevendo ainda que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluídas nessa lista são igualmente indemnizáveis, desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo. Determina, igualmente, que o empregador está obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro (art.º 283, n.º 5) e que a responsabilidade pela reparação dos danos por doenças profissionais é assumida pela Segurança Social (art.º 283.º, n.º 5). Por seu turno, o artigo 284.º remete a regulamentação desta matéria para legislação específica, constante da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais.

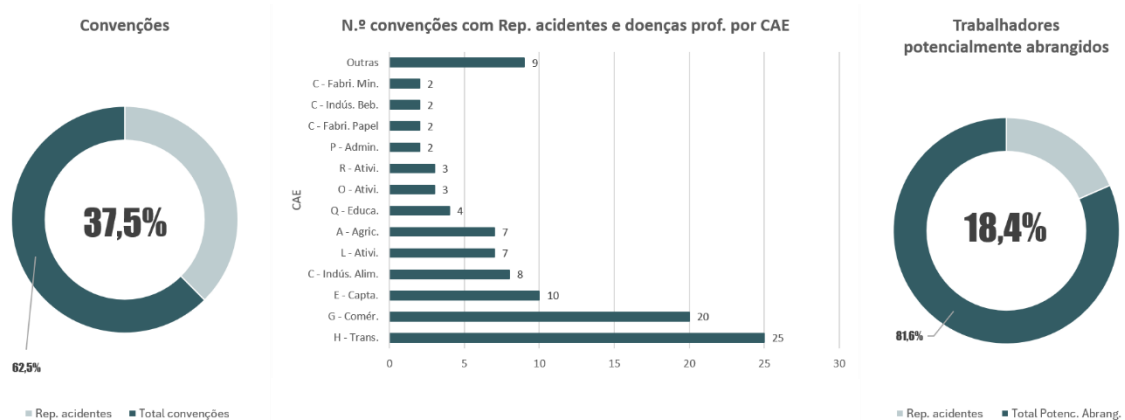
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 101 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Reparação de acidentes e doenças profissionais				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	2	14	17	11	23
Revisão Parcial	15	5	18	38	27	30
Revisão Global	21	9	19	49	86	51
Total	37	16	51	104	124	104
N				277	293	299

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

Figura 102 - Distribuição de convenções que regulam a Reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais surgem em 17 das 19 primeiras convenções e em 49 das 52 convenções globais, o que permite concluir que este tema é quase omnipresente nestes tipos de convenções. Proporcionalmente, a presença do tema nas revisões parciais é reduzida.

Observa-se, igualmente, uma concentração nos acordos de empresa e nos contratos coletivos, que totalizam 88 convenções, correspondendo a cerca de 85% do universo considerado. Os acordos de empresa destacam-se, aliás, como o instrumento com maior número de ocorrências (51), seguindo-se os contratos coletivos (37), ao passo que os acordos coletivos registam uma expressão mais reduzida (16).

As cláusulas desta natureza abrangem 200.089 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores dos Transportes e armazenagem (H) e do Comércio por grosso e a retalho (G). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se a Indústria (C) e o Comércio por grosso e a retalho (G), que, em conjunto, representam cerca de 44% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Nas convenções analisadas que contêm cláusulas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais identifica-se um conjunto abundante e diversificado de disposições. A título exemplificativo, e apenas no que respeita a acidentes de trabalho, registam-se 435 segmentos convencionais distribuídos pelas 104 convenções que regulam esta matéria. Entre essas convenções encontram-se disposições de diferentes tipos, designadamente:

- muitas convenções remetem para o regime legal em geral⁶⁰³, independentemente de depois estabelecerem normas complementares;
- outras convenções remetem para o regime legal, no que respeita a aspetos particulares, como a obrigatoriedade de celebração de seguro de acidentes de trabalho⁶⁰⁴;
- algumas referem expressamente, a cobertura dos teletrabalhadores por regime idêntico ao aplicável aos trabalhadores presenciais, no que respeita aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais⁶⁰⁵, como é de lei.

IV. No que respeita à previsão de seguros complementares ao seguro de acidentes de trabalho legalmente obrigatório, encontram-se igualmente vários exemplos nas convenções analisadas, designadamente:

- de acidentes pessoais⁶⁰⁶;
- seguro de vida⁶⁰⁷;
- seguro de saúde⁶⁰⁸;

⁶⁰³ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 67.ª, 1): “A NAV fica sujeita (...) aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”.

⁶⁰⁴ AC MATM_Açores.Marítima/ FESMAR – BTE 22/2025 (cl. 45.ª): “Nos termos da lei, (...) o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho”.

⁶⁰⁵ AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 18/2025 (cl. 25.ª, 3): “A política de teletrabalho em regime misto (...) deverá ter em consideração, (...) os seguintes aspetos: d) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho”;

CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 2.ª, 9): “O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere (...) reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”.

⁶⁰⁶ Frequente em empresas de transportes marítimos, ex.: AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 (cl. 68.ª, 2): “A REBONAVE efetuará um seguro de acidentes pessoais para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão dentro do tráfego local, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 30 000,00 €”.

⁶⁰⁷ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 41.ª, 1): “Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador: a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo «in itinere»; b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente; c) 50 000,00 €, nos restantes casos”.

⁶⁰⁸ AE AP Solutions GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 40.ª, 1): “O empregador fica obrigado a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatorio”.

- plano individual de reforma⁶⁰⁹.

V. Quanto aos efeitos das faltas dadas em consequência de acidente de trabalho e de doença profissional, as convenções estipulam frequentemente que, para além dos efeitos associados à não retribuição, uma vez que tais faltas são cobertas, respetivamente, pelo seguro e pela Segurança Social, as mesmas não devem relevar negativamente para efeitos de atribuição de prémios ou de outros subsídios, designadamente:

- prémio de regularidade/ assiduidade; subsídio de Natal; subsídio de alimentação e subsídio de estudo⁶¹⁰;
- gratificação de embarque⁶¹¹;
- processamento de diuturnidades⁶¹²;
- subsídio de turno⁶¹³;
- progressão remuneratória⁶¹⁴.

VI. Verificam-se igualmente situações em que as empresas preveem medidas de compensação durante o período de ausência, designadamente:

- atribuição de subsídio de 30% da remuneração mensal enquanto durar a incapacidade, até 90 dias⁶¹⁵;
- adiantamento dos valores a pagar pelo seguro ou segurança social⁶¹⁶;

⁶⁰⁹ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 1.ª): “Todos os trabalhadores em efetividade de funções (...) ainda que se encontrem na situação de pré-reforma, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integra e substitui quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis à ASF”.

⁶¹⁰ AE PETROGAL/ FIEQUIMETAL – BTE 20/2025 (cls. 124.ª; 71.ª, 1; 118.ª, 3; 111.ª, 3).

⁶¹¹ AE United European Car Carriers/ FESMAR – BTE 21/2025 (cl. 23.ª, 4 e 5).

⁶¹² CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 50.ª, 1 e 2).

⁶¹³ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 63.ª, 3).

⁶¹⁴ AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 17/2025 (cl. 91.ª, 2).

⁶¹⁵ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 52.ª): “No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade e o vínculo laboral, até um limite de 90 dias em cada ano”.

⁶¹⁶ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 28.ª, 4): “No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até

- pagamento da diferença entre o valor pago pelo seguro ou pela segurança social e a retribuição líquida⁶¹⁷.

VII. É igualmente visível a preocupação da regulamentação coletiva com a reintegração do trabalhador e a sua reinserção profissional após ausência motivada por acidente de trabalho ou doença profissional, em consonância com o disposto no artigo 283.º, n.º 10, do Código do Trabalho, que impõe ao empregador o dever de assegurar ao trabalhador, nessas situações, a ocupação em funções compatíveis. A título exemplificativo, podem referir-se os seguintes casos:

- reprodução do regime legal, situação muito frequente nos textos analisados⁶¹⁸;
- densificando o regime legal⁶¹⁹;
- garantindo a manutenção da retribuição anterior⁶²⁰ e de outras regalias⁶²¹;
- respeitando a dignidade pessoal e profissional do trabalhador⁶²².

Em síntese, a análise da contratação coletiva de 2025 evidencia uma presença expressiva e diversificada de cláusulas relativas à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais,

ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a Caixa de Seguros de Doenças Profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente;

AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 17/2025 (cl. 91.ª): “1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador”.

⁶¹⁷ CC ACCP/ STICCS – BTE 17/2025 (cl. 82.ª, 2): “Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de cento e vinte dias por ano”.

⁶¹⁸ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 75.ª, 1): “Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas”.

⁶¹⁹ AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 65.ª): “Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho, de doença profissional ao serviço da empresa, acidente ou doença que implique a perda de certificação profissional, esta promove a reclassificação ou reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador em detrimento de operar a caducidade do contrato de trabalho”.

⁶²⁰ CC NORQUIFAR/ FIEQUIMETAL – BTE 23/2025 (cl. 3.ª): “O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções”.

⁶²¹ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 6.ª, 2): “Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral”.

⁶²² CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 75.ª, 5): “A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional”.

revelando uma preocupação consistente não apenas com a cobertura do risco e os seus efeitos imediatos, mas também com a proteção da posição jurídica, económica e profissional do trabalhador.

4.14. Igualdade e não discriminação nas relações laborais

I. Os direitos à igualdade e à não discriminação não tiveram um significado homogéneo ao longo do tempo. Por este motivo a configuração destes direitos foi recorrendo a instrumentos supranacionais que permitiram ampliar estes conceitos.

Em Portugal, a base destes direitos é a Constituição, desde logo o art. 13.º que, no n.º 2, proíbe práticas discriminatórias em razão de diversos fatores, entre os quais o sexo. Aliás, foi com base neste princípio que o regime da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores se estruturou no nosso ordenamento jurídico já há bastantes anos, com a aprovação do primeiro Regime Jurídico da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego⁶²³ logo em 1979 complementado, depois, em 1984, com a Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade.⁶²⁴

A evolução normativa ocorrida ao longo dos anos culminou no Código do Trabalho de 2009, sucessivamente alterado, e num conjunto de diplomas avulsos que complementam a disciplina das relações laborais.

II. Também a nível constitucional são importantes os artigos 58.º, n.º 2, b), 59.º, n.º 1, a) e b) e 67.º, n.º 1, h), que estabelecem respetivamente, a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, a igualdade de retribuição, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a proteção da maternidade e da paternidade.

III. A nível laboral, tem-se desde logo o art. 24.º CT que estabelece a proibição da discriminação a vários níveis, sendo ainda relevante referir o art. 26.º, que preceitua no n.º 1 que “a disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos”. E no n.º 2 que “A

⁶²³ DL n.º 392/79, de 20 de setembro.

⁶²⁴ Lei n.º 4/84, de 5 de abril.

disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos”.

É importante ainda ter em atenção que, de acordo com o art. 479.º do CT, há um processo relativo à igualdade e não discriminação, que estabelece que, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, a CITE, ouvidos os interessados, procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação. Se considerar que existe alguma norma discriminatória, notifica as partes nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, no prazo de 60 dias, procederem às respetivas alterações. Se, decorrido este prazo, nada for feito então a CITE envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, acompanhada dos documentos relevantes, nomeadamente de cópia da ata da deliberação e das pronúncias dos interessados.

Ao nível do direito coletivo e da negociação coletiva releva, ainda, no ordenamento jurídico português, o artigo 492.º, n.º 2 do CT, que estabelece o conteúdo normativo que as convenções coletivas devem ter. Contudo, trata-se de uma mera recomendação, não existindo qualquer sanção para o seu incumprimento, o que se compreende atendendo ao princípio da autonomia coletiva. De interesse para este tema releva sobretudo, a alínea d), relacionada com medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação. Esta alínea tem de ser tratada tendo em atenção os artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, e, sobretudo o artigo 26.º, que regulam aqueles princípios.

IV. Ao nível a UE, o reconhecimento do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo foi fruto de um longo caminho realizado a diferentes velocidades pelos vários Estados-membros e que ainda não atingiu a sua plenitude.

As normas da UE tiveram inspiração no desenvolvimento realizado pela OIT nestas matérias sobretudo na matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, tendo começado por uma igualdade eminentemente retributiva que compreende os 40 anos transcorridos desde o Tratado de Roma de 1957 até ao Tratado de Amesterdão de 1997. A partir deste entramos numa segunda etapa que dura até aos nossos dias, em que o art. 157.º do TFUE configura o marco jurídico

do direito à não discriminação em razão do sexo no âmbito do Direito da União Europeia, porque estabelece o princípio da igualdade retributiva entre homens e mulheres, considerando uma noção ampla de retribuição e aceitando a adoção de medidas positivas a favor do sexo sub-representado em certas atividades profissionais.

Deve ter-se em atenção, ainda, o art. 2.º do TUE que estabelece a igualdade entre homens e mulheres como um valor fundamental da UE comum a todos os Estados-membros e o art. 3.º que estabelece que a UE promove esta mesma igualdade.

No TFUE releva, também, o 153.º, n.º 1, alínea i), ao dispor a “igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”. No mesmo sentido, tem-se na CDFUE os arts. 21.º, 23.º que garante a igualdade entre homens e mulheres, em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração, permitindo a adoção de medidas de discriminação positiva a favor do sexo sub-representado, e o 33.º, que dispõe que, como uma forma de poder conciliar-se a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho. Contudo, neste preceito parece faltar uma referência aos pais pois, para se obter uma verdadeira igualdade e conciliação entre a vida profissional e a vida privada tem de se envolver não apenas a mãe, mas também o pai, numa visão integrada. Aliás, nota-se uma evolução a este nível, de uma visão mais tradicional para uma visão integrada, chamando a atenção não só para o papel da mãe, mas também do pai.

Por fim, não pode deixar de ter-se em atenção todo o importante papel que o TJUE tem desempenhado.

Ao longo dos anos foram sendo adotadas normas de Direito derivado através da Diretiva 75/117/CE, da Diretiva 92/85/CEE, sobre proteção da maternidade, entre outras. Mais tarde, começaram a surgir diretivas que asseguravam mecanismos de conciliação para além da proteção da maternidade. Contudo, olhando para estas Diretivas – desde logo a Diretiva 96/34/CEE, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, posteriormente revogada pela Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE -, nota-se como estão ainda aquém da ideia de corresponsabilidade porque, apesar de também se referirem aos pais, continuam centradas no

cuidado dos filhos, sem ter em atenção o cuidado de familiares mais velhos ou outros familiares dependentes da pessoa que trabalha.

Na verdade, a Diretiva 2010/18/UE, apesar de ter sido perspectivada numa visão integrada, já que ambos os pais poderão partilhar as licenças e estarem protegidos de forma igualitária em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, não deixando a mãe de ter alguns direitos específicos pela condição de estar grávida, não ajudou na diminuição das disparidades de género no que toca ao trabalho e à prestação de cuidados, porque falta-lhe regimes de licença remunerada para os pais em relação às mães, ou são insuficientes os incentivos à utilização dos mesmos.

Porém, não pode deixar de assinalar-se que já a Diretiva 96/34/CE tinha introduzido duas medidas relevantes de conciliação: a licença parental como um direito neutro concedido quer a homens, quer a mulheres nos termos da cláusula 2; e a consagração na cláusula 3 da possibilidade de faltar por motivos de força maior “associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador”, o que permitiria estender o âmbito dos cuidados para além da relação entre pais e filhos. Ora, esta última possibilidade vai além do objetivo de segurança e saúde da mãe trabalhadora característico das Diretivas anteriores. Contudo, apesar deste objetivo na Diretiva, mais uma vez, a realidade não correspondeu a esta situação.

Neste século avançou-se bastante a nível europeu relativamente à luta contra a discriminação e contra a desigualdade salarial, nas oportunidades laborais. E a Diretiva 2010/18/UE teve em atenção esta situação, afirmando que “em muitos Estados-Membros as medidas de incentivo aos homens no sentido de participarem equitativamente nas responsabilidades familiares não produziram resultados suficientes; que, por conseguinte, há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”. Contudo, apesar de pretender terminar com a tendência de assimilar os direitos de conciliação com a mulher trabalhadora enquanto cuidadora da família, desde logo na cláusula 2, o que é certo é que não avançou na questão de conferir maior proteção ou licenças a quem cuida de pessoas mais velhas, ou, pelo menos, com idade superior a 8 anos, já que, segundo a cláusula 6, com a epígrafe regresso ao trabalho, só é dada a possibilidade de “solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado” a quem tenha regressado de uma licença parental.

A maior evolução neste caminho para assegurar uma melhor conciliação e corresponsabilidade ocorreu em 2019 com a aprovação da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, transposta pela Lei 13/2023, de 3 de abril.

Embora esta Diretiva não constitua uma novidade absoluta no domínio dos direitos de conciliação entre a vida profissional e familiar dos progenitores, introduz uma mudança de paradigma em aspetos relevantes. Em particular, alarga o âmbito das responsabilidades de cuidado a pessoas idosas, doentes ou dependentes, passando a enquadrá-las expressamente nas medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Assim, esta Diretiva traz para a luz do dia algo que até estava quase invisível e marginal, saindo do âmbito privado para passar a converter-se numa questão de grande interesse para a relação laboral.

A Diretiva deixa de ser apenas dirigida aos filhos para passar a ser multidirecional e dirigir-se ao cuidado não apenas de descendentes, mas, também, de ascendentes, ou pessoas que vivam com a pessoa em causa e que necessitem de cuidados e de ajuda. Por outro lado, defende que as políticas de conciliação terão de passar a ter em atenção “as alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população”. Por outro lado ainda, esta Diretiva assume claramente que o problema da efetividade da conciliação está muitas vezes em estereótipos enraizados na sociedade pretendendo combatê-los.

Esta Diretiva também tem outro aspeto bastante positivo, que é o da vinculação entre a conciliação e o direito fundamental à igualdade e à não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e também o de relacionar-se com o princípio 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que preconiza que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”. Este Pilar desvincula-se da conciliação como uma questão feminina ou restringida apenas aos descendentes.

V. Por uma questão metodológica tenha-se em atenção que as matérias relativas à igualdade e não discriminação, assim como à proteção na parentalidade, estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, nos termos do art. 3.º, n.º 3, als. a) e b) do CT, só autorizando a autonomia coletiva a dispor das mesmas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

A matéria do assédio é tratada, na sequência da opção de sistematização adotada desde 2023, no contexto dos riscos psicossociais, inserido no capítulo da SST. Tenha-se em conta, porém, que o assédio pode ser discriminatório e apresenta, por isso, uma forte ligação com este tema, até por força da respetiva sistematização legal que é acolhida em muitas convenções.

4.14.1. Questões gerais

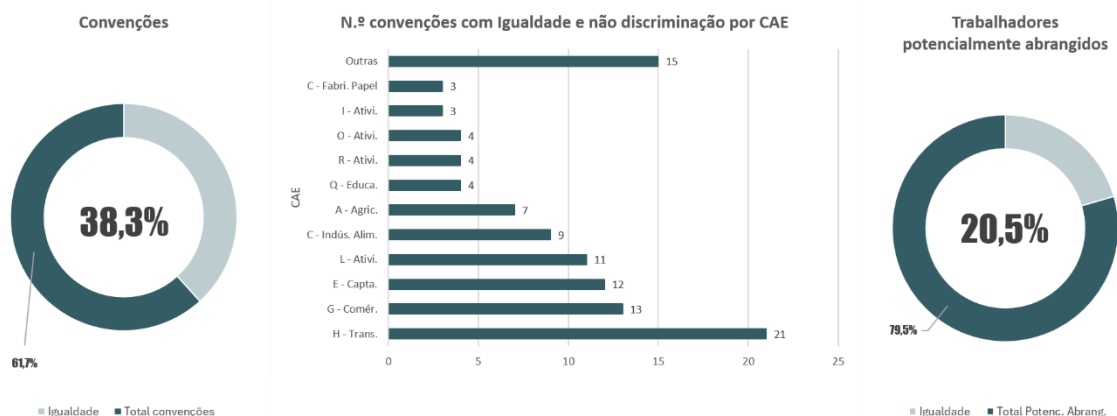
I. Em 2025, o tema da igualdade e não discriminação assumiu expressão relevante na contratação coletiva analisada, encontrando-se presente em 106 instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, num total de 277 convenções consideradas. Tal representa uma incidência de 38,3%, evidenciando que mais de um terço das convenções publicadas ou tratadas integrou cláusulas, referências ou regimes associados à igualdade, à não discriminação ou a matérias conexas.

Figura 103 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Igualdade e não discriminação, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Igualdade e não discriminação				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	0	14	16	8	23
Revisão Parcial	14	5	21	40	8	13
Revisão Global	21	9	20	50	48	53
Total	37	14	55	106	64	89
N				277	293	299

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

Figura 104 - Distribuição de convenções que regulam a Igualdade e não discriminação (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



A repartição por tipo de convenção evidencia uma maior expressão nos acordos de empresa (AE), que representam 55 convenções, equivalentes a 51,9% do total das convenções que abordaram o tema. Seguem-se os contratos coletivos (CC), com 37 convenções, correspondentes a 34,9%, e os acordos coletivos (AC), com 14 convenções, representando 13,2%.

Por outro lado, das 106 convenções coletivas que, em 2025, trataram o tema da igualdade e não discriminação, 50 correspondem a revisões globais, representando 47,2% do total, 40 a revisões parciais, correspondentes a 37,7%, e 16 a primeiras convenções, equivalentes a 15,1%. Esta distribuição evidencia que o tratamento da matéria ocorre predominantemente em processos de revisão de instrumentos de regulamentação coletiva já existentes, em especial através de revisões globais, embora se registe igualmente a sua integração em primeiras convenções, sobretudo sob a forma de acordos de empresa.

Quanto ao número de trabalhadores abrangidos, verifica-se que as 106 convenções coletivas de 2025 que trataram o tema da igualdade e não discriminação abrangem, no total, 227.816 trabalhadores.

II. Do ponto de vista da distribuição setorial, o maior número de convenções surge no setor H — Transportes e armazenagem, com 21 convenções, correspondentes a 19,8% do total. Segue-se o setor C — Indústrias transformadoras com 20 convenções, equivalentes a 18,9%. Em terceiro lugar surge o setor G — Comércio por grosso e a retalho, com 13 convenções, representando 12,3%, seguido do setor E — Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, com 12 convenções, equivalentes a 11,3%, e do setor L — Atividades financeiras e de seguros, com 11 convenções, correspondentes a 10,4%.

III. Como já referido anteriormente, a matéria da igualdade e não discriminação encontra-se profundamente influenciada pelo Direito da União Europeia, que tem desempenhado um papel estruturante na densificação dos respetivos princípios e garantias.

No ordenamento jurídico português, esta tutela encontra consagração, desde logo, na Constituição da República Portuguesa, designadamente nos art.ºs 13.º e 59.º, n.º 1, que afirmam, respetivamente, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, o princípio geral da igualdade e a proibição de discriminação no domínio laboral.

No plano infraconstitucional, o Código do Trabalho procede ao desenvolvimento destes princípios, acolhendo uma disciplina sistemática da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego, nos termos já identificados. A esta matriz geral acrescem normas especificamente dirigidas à proteção de categorias de trabalhadores em situação de particular vulnerabilidade, designadamente os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, nos termos do artigo 84.º, bem como os trabalhadores com deficiência ou doença crónica, reguladas nos artigos 85.º a 88.º do CT.

Importa ainda sublinhar que alguns destes regimes legais são retomados, adaptados ou parcialmente reproduzidos em diversas convenções coletivas, revelando a incorporação, no plano convencional, de mecanismos de tutela reforçada da igualdade, da dignidade profissional e da proteção contra práticas discriminatórias⁶²⁵.

IV. A matéria da igualdade e não discriminação surge, nas 106 convenções coletivas analisadas, não apenas como uma cláusula genérica de princípio, mas como um conjunto de submatérias com diferente grau de desenvolvimento normativo, permitindo identificar segmentos relacionados com este domínio, distribuídos por várias dimensões: cláusulas gerais de igualdade e proibição de discriminação; igualdade retributiva; igualdade de género; parentalidade e conciliação; acesso ao emprego, formação e progressão; proteção de trabalhadores com deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida; idade; estruturas de representação coletiva; tempo de trabalho; segurança e saúde no trabalho; e avaliação objetiva ou neutra.

⁶²⁵ Veja-se por exemplo o AC BP/FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 15.ª) e CC ADCP/SETAAB – BTE 14/2025) (cl. 4.ª).

Cláusulas gerais de igualdade e proibição de discriminação

O núcleo mais frequente corresponde às cláusulas gerais de igualdade e não discriminação presentes nas 106 convenções analisadas. Estas cláusulas reproduzem, em muitos casos, a matriz do Código do Trabalho, afirmando que o trabalhador ou candidato a emprego não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de direitos ou isento de deveres em razão de fatores como sexo, idade, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, origem social, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical⁶²⁶.

Estas cláusulas têm, em regra, três funções jurídicas: afirmam o princípio geral de igualdade; enumeram os fatores proibidos de discriminação; e alargam a tutela a dimensões concretas da relação laboral, como recrutamento, formação, promoção, progressão, retribuição, despedimento e exercício de direitos de parentalidade.

Igualdade retributiva

A igualdade retributiva constitui o segundo núcleo mais expressivo, surgindo em 66 convenções. O conteúdo dominante é a afirmação do princípio de que a trabalho igual ou de valor igual deve corresponder salário igual, segundo critérios de quantidade, natureza e qualidade do trabalho, referindo-se várias ao “princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia”^{627 628}.

⁶²⁶ A título exemplificativo *vide* AE INOVA/SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 4.ª); AE AguasRibatejo/STAL – BTE 41/2025 (com as cls. 11.ª e 12.ª relativas, respetivamente, ao direito à igualdade e à proibição de discriminação); AE Águas do Interior Norte/STAL – BTE 4/2025 (cls. 4.ª e 5.ª); e o AE AEIST/SITESE – BTE 45/2025 (cls. 7.ª e 8.ª).

⁶²⁷ Exemplos relevantes são o CC entre CAP/SETAAB – BTE 5/2025, cuja cl. 57.ª consagra o “princípio constitucional da retribuição”; o CC entre ANEFA/SETAAB – BTE 19/2025, cuja cl. 47.ª se intitula “salário igual para trabalho igual”; e o CC entre AARIBATEJO/SETAAB – BTE 16/2025, com a cl. 48.ª. Também o AC CoopAgroPecuBeiraCentral/SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 24.ª), CC AABA/SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 57.ª).

⁶²⁸ O CC entre ANIPC/SITESE – BTE 24/2025 merece referência autónoma, porque a sua cl. 59.ª, sobre “direitos de igualdade e de parentalidade”, formula a igualdade retributiva em termos mais próximos da igualdade entre homens e mulheres, determinando que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição para trabalho igual ou de valor igual, não podendo os elementos remuneratórios conter discriminação fundada no sexo.

Igualdade de género, linguagem inclusiva e planos de igualdade

A matéria da igualdade de género surge em 56 convenções. Porém, o tratamento é heterogéneo.

Num primeiro plano, várias convenções utilizam cláusulas de linguagem inclusiva, determinando que as expressões “trabalhador” ou “trabalhadores” se entendem aplicáveis a ambos os sexos ou independentemente da identidade ou expressão de género⁶²⁹.

Num segundo plano, há cláusulas substantivas de igualdade de género. O exemplo mais desenvolvido é o AE entre Águas de Coimbra/SINTAP⁶³⁰, cuja cláusula 10.^a não se limita a enunciar fatores proibidos de discriminação: prevê também o desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade de género, com medidas relativas à cultura organizacional, conciliação da vida pessoal e profissional, acesso ao emprego, progressão na carreira, condições de trabalho, proteção na parentalidade e prevenção da violência de género, incluindo o assédio sexual.

Num terceiro plano, a igualdade de género surge ligada à tutela de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental.

O AE entre OGMA e SIA⁶³¹, cláusula 28.^a, exige parecer prévio da CITE no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental, presumindo sem justa causa o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre numa dessas situações.

⁶²⁹ Esta técnica surge, por exemplo, no AE entre Águas do Interior Norte/STAL (cl. 1.^a, 3), assim como no AE EuropAssistance/STAS – BTE 7/2025 (cl. 54.^a) com a epígrafe linguagem inclusiva onde se pode ler que: “Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de ambos os sexos”, assim como no AC LusitaniaSeguros/STAS – BTE 24/2025 (cl. 71.^a): “Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais”.

Uma versão mais abrangente encontra-se no AE AutoridadeSeguros/STAS – BTE 32/2025 (cl. 55.^a): “Sempre que neste AE se utilizem as designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais”.

⁶³⁰ BTE 29/2025 (cl. 10.^a, 4), onde pode ler-se que “A AC promove o desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade de género, com objetivos e medidas estipuladas anualmente para promover a não discriminação e a igualdade no trabalho em áreas como: a cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional, a igualdade no acesso ao emprego, recrutamento e progressão na carreira, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade e a prevenção da violência de género, incluindo o assédio sexual. Este plano deve ser divulgado e afixado, em local apropriado, para consulta de todos os trabalhadores”.

⁶³¹ BTE 14/2025.

O CC entre ANAREC e FEPCE⁶³², cláusula 71.ª, segue a mesma matriz, exigindo parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades e prevendo a presunção de inexistência de justa causa quando esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental.

O CC entre ACA e CESP⁶³³, cláusula 92.ª, regula de forma detalhada a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, incluindo a exigência de parecer prévio, a presunção de despedimento sem justa causa e consequências procedimentais associadas à falta de parecer.

A proteção é também visível no AE entre Parmalat Portugal e SETAAB⁶³⁴, cláusula 7.ª, que impõe ao empregador o dever de comunicar à entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo quando esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante⁶³⁵.

No CC entre ANIECA e FECTRANS⁶³⁶, cláusula 15.ª, a matéria aparece no âmbito dos deveres do empregador, prevendo deveres de informação sobre direitos de parentalidade e comunicações à entidade competente em situações que envolvam trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em licença parental.

Estas convenções reproduzem o regime legal previsto no CT.

⁶³² BTE 36/2025.

⁶³³ BTE 22/2025.

⁶³⁴ BTE 19/2025.

⁶³⁵ Também no âmbito da não renovação de um contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, podemos ver o CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 72.ª, 6).

⁶³⁶ BTE 24/2025.

Acesso ao emprego, formação, promoção e progressão

O tema do acesso ao emprego, formação e progressão surge em 48 convenções. O conteúdo é, em regra, ligado à proibição de tratamento desfavorável no recrutamento⁶³⁷, formação⁶³⁸, promoção, progressão na carreira⁶³⁹ e retribuição⁶⁴⁰.

⁶³⁷ AE ULSAssaude/STMO – BTE 37/2025 (cl. 8.ª), AE EMARP/SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 29.ª), que veda limites máximos de idade salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas e determina que “nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação”.

⁶³⁸ AE AutoridadeSeguros/STAS – BTE 32/2025 (cl. 6.ª), AE entre AP Solutions GMBH/STAS – BTE 4/2025 (cl. 7.ª, 2), contém regras sobre planos de formação abrangendo todos os trabalhadores.

⁶³⁹ O AE entre Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 29/2025, na cl. 10.ª, também integra o acesso à formação, reconversão profissional e promoção no âmbito protegido pelo princípio da igualdade.

⁶⁴⁰ A título exemplificativo, o AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025 (cl. 47.ª), consagra que “1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição. 2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade. 3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior”.

Também o AE GESAMB/STAL – BTE 41/2025 (cl. 8.ª), estabelece que “1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição. 2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado”.

Também o AE entre EMARP/SINTAP – BTE 4/2025, na cl. 10.ª, formula expressamente que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, recrutamento, acesso, formação, promoção, progressão na carreira ou retribuição.

Interessante o conteúdo do CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 72.ª), porque abarca várias situações “1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

3- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4- Com o objetivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adotadas outras medidas de ação positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.

5- A entidade patronal afixará na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal e a prevista na presente convenção, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.

6- A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental”.

Deficiência, doença crónica e capacidade de trabalho reduzida

A proteção de trabalhadores com deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida surge em 18 convenções. Em muitas delas, estes fatores são apenas incluídos no elenco geral de causas proibidas de discriminação⁶⁴¹. Contudo, há convenções que vão além da simples enumeração.

O AC entre BP Portugal e FIEQUIMETAL⁶⁴² prevê que, “No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher”. O CC entre FNOP e SETAAB⁶⁴³ prevê preferência na admissão de trabalhador com deficiência ou doença crónica para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios exigidos e esteja em igualdade de condições. Também o CC entre ADCP e o SETAAB⁶⁴⁴, consagra que “Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos”.

Idade e proteção de trabalhadores em situações específicas

A idade surge em 20 convenções. Em regra, aparece como fator proibido de discriminação, sobretudo em cláusulas gerais de igualdade ou igualdade retributiva, tal como já referido anteriormente para vários outros fatores. Todavia, há casos em que assume conteúdo material próprio.

O exemplo que nos parece expressivo é o AC entre BP Portugal e FIEQUIMETAL⁶⁴⁵, que prevê que nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de serviço em regime de turnos pode ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de passagem ao horário normal. Também o AE

⁶⁴¹ A título meramente exemplificativo veja-se o AE AguasInteriorNorte/STAL – BTE 4/2025 (cl. 4.ª).

⁶⁴² BTE 12/2025 (cl. 15.ª).

⁶⁴³ BTE24/2025 (cl. 7.ª, 4).

⁶⁴⁴ BTE 14/2025 (cl. 4.ª, 4).

⁶⁴⁵ BTE 12/2025 (cl. 34.ª, 10).

entre OGMA e SIA prevê preferência pelo trabalhador com maior antiguidade em caso de igualdade em concurso interno⁶⁴⁶.

Por outro lado, há convenções que admitem diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional⁶⁴⁷.

Estruturas de representação coletiva e não discriminação sindical

A matéria das estruturas de representação coletiva surge em 23 convenções. Incluem-se aqui cláusulas sobre filiação sindical, direitos de dirigentes sindicais, reuniões com o empregador⁶⁴⁸, crédito de horas⁶⁴⁹ divulgação de informação sindical⁶⁵⁰ e proibição de discriminação fundada na sindicalização⁶⁵¹.

Segurança e saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho aparece em 30 convenções. Esta matéria é tratada sobretudo através de cláusulas sobre seguro de acidentes de trabalho, exames médicos, serviços de segurança

⁶⁴⁶ BTE 14/2025 (cl. 7.ª, 4).

⁶⁴⁷ AE INOVA/SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 5.ª, 3);

AE entre Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 11.ª, 3): “São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade e a antiguidade, assim como são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional”.

⁶⁴⁸ AE AguasInteriorNorte/STAL – BTE 4/2025 (cl. 62.ª e CC APHORT/FESAHT – BTE 11/2025) (cl. 65.ª).

⁶⁴⁹ CC ALIF/SETAAB – BTE 7/2025, na cl. 59.ª, regula os direitos dos dirigentes sindicais e o crédito de horas para exercício de funções sindicais.

⁶⁵⁰ O AE entre AP Solutions GMBH/STAS – BTE 4/2025 (cl. 45.ª), prevê a divulgação de informação sindical através de meios internos, incluindo o portal interno da empresa, comunicações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores. Salientam-se as als f) e g) do n.º 1 em que no exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os tipos de atuação que ali são enunciados.

⁶⁵¹ O AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, na cl. 46.ª, inclui a sindicalização entre os fatores protegidos pelo princípio da não discriminação. No mesmo sentido o AE entre EMARP e SINTAP – BTE 4/2025, na cl. 9.ª, e AE entre EMARP/STAL– BTE 4/2025, na cl. 9.ª.

e saúde no trabalho⁶⁵², equipamentos de proteção individual, prevenção de riscos, informação e consulta dos trabalhadores⁶⁵³.

Avaliação objetiva e critérios neutros

A dimensão menos frequente é a da avaliação neutra, identificada apenas em uma convenção. Trata-se do CC entre ACA e CESP⁶⁵⁴, no qual se prevê que os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de modo a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. Esta cláusula parece-nos ser juridicamente relevante porque ultrapassa a mera proibição abstrata de discriminação e incide sobre os instrumentos internos de avaliação e organização do trabalho.

4.14.2. Conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional

I. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar é uma questão fundamental para qualquer trabalhador e encontra-se relacionada com várias outras, como o aumento da participação laboral principalmente das mulheres no mercado de trabalho, tornar o emprego mais sustentável, assegurar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e enfrentar os desafios demográficos que se avizinham.

Na verdade, uma utilização mais equitativa dos regimes que favorecem a conciliação entre vida familiar e profissional entre os sexos tem um impacto positivo na empregabilidade das mulheres e é considerada um dos pré-requisitos para atingir uma maior igualdade de género no emprego em particular e na sociedade em geral.

⁶⁵² AE entre NAV Portugal e SITAVA – BTE 3/2025, com a cl. 65.ª, relativa ao regime aplicável de segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais, e a cl. 68.ª, sobre exames médicos.

⁶⁵³ O AE entre EMARP/SINTAP e EMARP/STAL- BTE 4/2025 contém vários art.ºs – 1.º, 2.º, 8.º, 18.º e 21.º sobre prevenção, controlo de substâncias psicoativas, equipamentos de proteção individual e informação dos trabalhadores. O AE entre MAIAMBIENTE/STAL – BTE 41/2025, na cl. 70.ª, contém princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho.

⁶⁵⁴ BTE 22/2025 – cl. 72.ª, 3 a 5.

As políticas favoráveis à conciliação entre a vida profissional e vida familiar são importantes para estimular tendências demográficas positivas, visto que a precariedade laboral e as más condições de trabalho têm efeitos negativos no planeamento familiar.

A gestão equilibrada do tempo surge, pois, como uma variável decisiva nas condições de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e constitui, por isso, um elemento crítico do ponto de vista da melhoria das perspetivas demográficas do país. E se é certo que esta dimensão assume uma preponderância particular para as mulheres, dada a sobrecarga a que estão ainda sujeitas, a questão dos tempos de trabalho surge de forma transversal como elemento crítico das medidas de incentivo à natalidade.

II. Destaca-se, aqui, a já referida Diretiva 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, transposta para o CT através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e respetiva regulamentação⁶⁵⁵ -, que alargou o respetivo âmbito para além da parentalidade em benefício dos cuidadores.

A proteção do trabalhador cuidador foi realizada pelo legislador nacional em paralelo com a proteção já conferida no contexto da parentalidade, ou seja, concedendo ao primeiro uma proteção similar àquela que já era atribuída aos progenitores e equiparados.

III. Verifica-se que, no universo total de 277 convenções coletivas, foram identificadas 104 convenções que tratam o tema da conciliação, o que corresponde a 37,5% da totalidade das convenções analisadas.

Este resultado permite concluir que a conciliação assume uma presença relevante no conjunto dos instrumentos de regulamentação coletiva analisados.

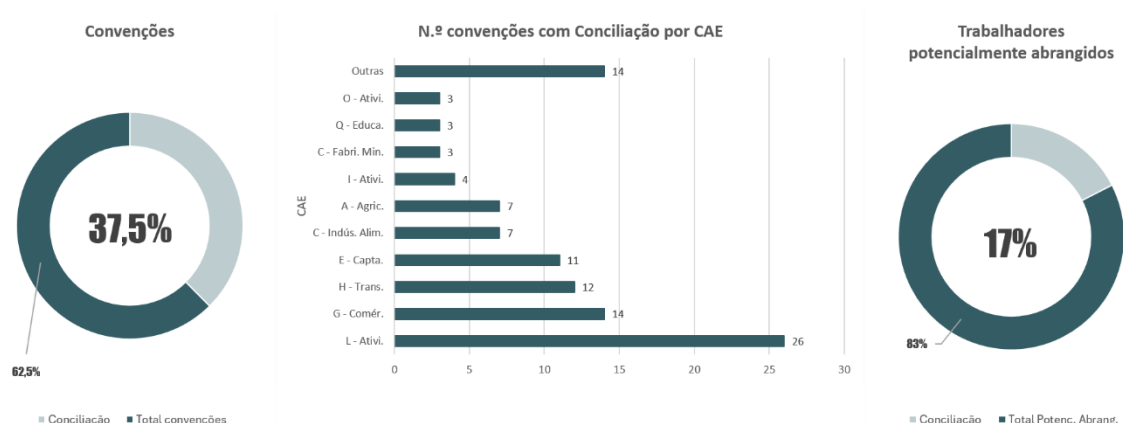
⁶⁵⁵ DL n.º 53/2023, de 5 de julho

Figura 105 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Conciliação, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023⁶⁵⁶

Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	12	13	9	0
Revisão Parcial	9	10	21	40	1	0
Revisão Global	22	8	21	51	62	0
Total	32	18	54	104	72	0
n				277	293	299

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

Figura 106 - Distribuição de convenções que regulam a Conciliação (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Considerando o tipo de convenção, observa-se que as revisões globais representam a parcela mais expressiva: foram identificadas 51 revisões globais que abordam o tema da conciliação, correspondendo a 18,4% do total das 277 convenções. Seguem-se as revisões parciais, com 40 convenções, equivalentes a 14,4% da totalidade. Por fim, foram identificadas 13 primeiras convenções com tratamento desta matéria, o que representa 4,7% do universo analisado.

Quanto à natureza dos instrumentos, verifica-se uma predominância dos acordos de empresa. Foram identificados 54 AE que tratam do tema da conciliação, correspondendo a 19,5% da

656

Os valores da conciliação de 2023 estavam incluídos no tema parentalidade.

totalidade das convenções analisadas. Seguem-se os contratos coletivos, com 32 CC, equivalentes a 11,6% do total, e os acordos coletivos, com 18 AC, que representam 6,5% da totalidade.

Faltas, assistência familiar e situações pessoais justificativas de ausência

IV. O ordenamento jurídico português prevê várias medidas com vista a obter uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, sendo que esta conciliação surge com maior intensidade nas cláusulas relativas à organização do tempo de trabalho.

No âmbito da conciliação, este é o bloco temático mais expressivo. Reúne as matérias relativas a faltas justificadas, assistência a familiares, luto, casamento, doença ou acidente de familiares, procriação medicamente assistida, deslocações à escola e situações próximas. No total, este bloco representa 150 segmentos substantivos, correspondentes a 56,0% dos segmentos materiais sobre conciliação. Está presente em 89 convenções, ou seja, em 32,1% da totalidade das 277 convenções e em 85,6% das convenções que tratam a conciliação.

Quanto às faltas, foram identificadas em 89 convenções, sendo que 41 correspondem a revisões globais, 39 a revisões parciais e 9 a novas convenções.

V. Na verdade, pode dizer-se que uma das modalidades para obter esta conciliação está relacionada com a flexibilização dos tempos de trabalho e várias são as disposições previstas no CT como o reconhecimento da passagem temporária a trabalho a tempo parcial (art. 55.º CT)⁶⁵⁷, o horário flexível (art. 56.º)⁶⁵⁸ e o teletrabalho (art. 166.º-A CT)⁶⁵⁹ que permitem conciliação. São relevantes, ainda, os arts. 58.º, 59.º e 60.º, que estabelecem a dispensa de algumas formas de

⁶⁵⁷ O CC entre ANAREC e FEPCEs – BTE 36/2025 (cl. 65.ª), desenvolve o procedimento de autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível. A norma identifica os elementos que devem acompanhar o pedido do trabalhador, prevê a antecedência de 30 dias, delimita os fundamentos de recusa do empregador e subordina a recusa a exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituição do trabalhador quando este seja indispensável. Em caso de intenção de recusa, prevê ainda a intervenção da entidade competente na área da igualdade de oportunidades, o que reforça a proteção procedimental do trabalhador com responsabilidades familiares.

⁶⁵⁸ O AE entre OGMA e SAI – BTE 14/2025 (cl. 25.ª), regula expressamente o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Reconhece esse direito ao trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. A cl. concretiza o conceito de horário flexível, estabelece limites à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e admite o exercício do direito por qualquer dos progenitores ou por ambos.

⁶⁵⁹ AE Águas de Coimbra/SINTAP - BTE 29/ 2025 (cl. 13.ª).

organização dos tempos de trabalho, do trabalho suplementar e do trabalho noturno para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, mas também para os pais no caso de aleitamento⁶⁶⁰.

Tem-se, ainda, o regime de faltas justificadas⁶⁶¹. Assim, os trabalhadores podem faltar justificadamente ao trabalho nos termos do art. 249, n.º 2, alínea e), para prestar “assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º⁶⁶², 50.º ou 252.º, respetivamente”⁶⁶³.

Convém referir, também, o regime das faltas por luto gestacional previstas no art. 38.º-A do CT, já que algumas convenções lhe fazem expressa menção.

Nas várias convenções analisadas o tema está presente em 39 convenções, correspondendo a 14,1% da totalidade e a 37,5% das convenções com conciliação. Interessante notar que 24 surgem em revisões parciais, 13 em revisões globais e apenas 2 em novas convenções. Este padrão sugere que o luto gestacional tem sido frequentemente introduzido através de alterações pontuais aos instrumentos já existentes, mais do que através de novos textos convencionais.

⁶⁶⁰ O AC entre Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central e SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 21.ª), ao regular o período normal de trabalho, prevê que, havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tenha esse facto em conta. A mesma cláusula exclui mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses de determinados mecanismos de alargamento do período normal de trabalho, constituindo uma proteção específica de natureza familiar e de saúde.

⁶⁶¹ O AE PORTUGS Setúbal/SITEMAQ - BTE 4/2025, na cl. 57.ª, com a epígrafe *Faltas justificadas*, agrega várias dimensões da conciliação: casamento, falecimento de familiares, assistência inadiável a membros do agregado familiar, acompanhamento escolar de menores e situações legalmente qualificadas como justificadas. É um exemplo típico de conciliação tratada por via do regime de ausências justificadas;

o AE EMARP/SINTAP- BTE 4/2025, na cl. 60.ª com a epígrafe *faltas* inclui expressamente situações como casamento, falecimento de cônjuge, parente ou afim, prestação de provas em estabelecimento de ensino, impossibilidade de prestação de trabalho por facto não imputável ao trabalhador e observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida.

⁶⁶² AE AguasRibatejo/STAL - BTE 41/2025 (cl. 39.ª).

⁶⁶³ Os AE EMARP/SINTAP e AE EMARP/STAL – BTE 4/2025 (cls. 103.º, 2) estabelecem que: “No âmbito da parentalidade e da conciliação da vida pessoal com a vida profissional, a empresa compromete-se a atribuir as seguintes regalias: a) Justificar, sem perda de vencimento, um dia suplementar por cada filho menor de 12 anos que faça parte do agregado familiar, após esgotar o limite legal permitido; b) Apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno; c) Atribuir um subsídio de funeral por morte de trabalhador em exercício de funções, no montante de 500,00 euros; d) Atribuir um seguro de saúde”.

A análise das mesmas mostra dois tipos de tratamento. O primeiro, mais frequente, é a remissão para a lei⁶⁶⁴. O segundo é uma formulação em que a convenção fixa ou explicita a duração da ausência, normalmente até 3 dias, associando em alguns casos, o luto gestacional à licença por interrupção da gravidez e ao direito do pai a faltar, ainda que reproduzindo o texto legal^{665 666}.

Como uma forma de acompanhar o percurso escolar dos filhos o legislador estabeleceu a possibilidade de os trabalhadores poderem faltar justificadamente em caso de “deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um”, nos termos do art. 249º, n.º 2, alínea g).

Ainda que não relacionada com esta matéria, é interessante notar que uma convenção consagra que “A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade.”⁶⁶⁷, porque nos parece que esta cláusula assume uma medida convencional de apoio direto à parentalidade e à conciliação, não se limitando à previsão de licenças, faltas ou dispensas, mas consagrando uma obrigação material dirigida à criação ou sustentação de uma resposta de acolhimento infantil.

Considera-se relevante salientar aqui o teor do art. 252.º, nºs 1, 2, 3 e 4, já que estendem direitos para o cuidador informal não principal.

Contudo, o tema do cuidador informal surge de forma muito reduzida nas convenções coletivas. Foram identificados apenas 2 segmentos, em 2 convenções, uma revisão global e uma nova

⁶⁶⁴ A título meramente exemplificativo veja-se o AE Oitante/SNQTB – BTE 23/2025 (cl. 49.ª, 2, l); ou o AE INOVA/SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 43.ª, 2, h); também o AC LusitaniaSeguros/STAS – BTE 24/2025 – cl. 26.ª, 2, f); ou o AE CGD/SNQTB – BTE 24/20025 (cl. 80.ª, 2, h).

⁶⁶⁵ AE GESAMB/STAL – BTE 41/2025 (cl. 40.ª, e); AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025 (cl. 17.ª), o AE AutoridadeSeguros/STAS – BTE 32/2025 (cl. 19.ª iv); AE ManosDoDouro/FESMAR – BTE 20/2025 (cl. 36.ª, d).

⁶⁶⁶ Tem-se ainda um pouco diferente o CC APICER/SINTICAVS - BTE 12/2025 (cl. 44.ª-A), com a epígrafe *Licença por interrupção de gravidez e faltas por luto gestacional*, que prevê a licença em caso de interrupção da gravidez e, quando não haja lugar a essa licença, a possibilidade de a trabalhadora faltar até 3 dias úteis seguidos por motivo de luto gestacional, reconhecendo ainda o direito do pai a faltar até 3 dias úteis.

⁶⁶⁷ CC ANCIPAhortofrutícolas/SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 69.ª).

convenção, o que corresponde a 0,7% da totalidade das convenções analisadas e a 1,9% das convenções que abrangem o tema da conciliação⁶⁶⁸.

Relativamente aos direitos de ausência/licenças, as convenções, normalmente, reproduzem o catálogo legal de licenças, dispensas e faltas legalmente previstas para efeitos de conciliação⁶⁶⁹. Contudo, algumas têm um regime mais favorável. Assim, o AE entre NAV Portugal e SITAVA⁶⁷⁰, cláusula 46.^a, com a epígrafe *dispensas* prevê a possibilidade de dispensa durante um dia ou dois meios-dias por mês para tratamento de assuntos da vida particular que não possam ser tratados fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, dias de férias ou qualquer outro direito. Esta cláusula parece-nos ter especial valor por reconhecer necessidades pessoais não necessariamente enquadradas nas categorias *clássicas*.

Também o AE AEIST/SITASE⁶⁷¹ na cláusula 32.^a com a epígrafe *Subsídio de doença* prevê, além do complemento mensal do subsídio de doença, que, em caso de assistência por hospitalização de filhos menores de 12 anos, a entidade empregadora pagará o complemento do subsídio atribuído e/ou o valor da remuneração correspondente ao período em causa.

⁶⁶⁸ AE AguasRibatejo/STAL - BTE 41/2025 (cl. 39.^a): “1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 (quinze) dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral. 2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável”.

No mesmo sentido o AE INOVA/SINTAP - BTE 23/2025, na cl. 45.^a, com a epígrafe *Falta para assistência a membro do agregado familiar*, reconhece o direito a faltar até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar, incluindo a situação do trabalhador cuidador informal não principal.

⁶⁶⁹ Veja-se o CC entre ACA e CESP – BTE 22/2025 (cl. 91.^a), com a epígrafe “Regime das licenças, faltas e dispensas”, assume especial importância por sistematizar um elenco amplo de ausências protegidas. Abrange, designadamente, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer modalidade, licença por adoção, licença parental complementar, falta para assistência a filho, falta para assistência a neto, dispensa de trabalho noturno, dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de proteção da segurança e saúde, dispensa no âmbito de processos de adoção e acolhimento familiar, falta por luto gestacional, dispensa para consulta de procriação medicamente assistida ou consulta pré-natal e dispensa para amamentação ou aleitação.

⁶⁷⁰ BTE 3/2025 (cl. 46.^a): “1- Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço não acarrete trabalho suplementar ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios-dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito. 2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência”.

⁶⁷¹ BTE 45/2025.

“Neutralização” de efeitos desfavoráveis na retribuição, assiduidade, férias e carreira

A maioria dos direitos em matéria de parentalidade conferidos aos trabalhadores, assim como os direitos do cuidador informal envolvem perda de retribuição nos termos do art. 65.º CT, embora esta falta seja muitas vezes compensada por uma prestação social - art. 34.º CT.

Contudo, algumas convenções assumem particular importância por impedirem que o exercício de direitos parentais produza efeitos negativos em direitos económicos ou de carreira.

O CC entre FNOP e SETAAB⁶⁷², cláusula 70.º proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício dos direitos de maternidade e paternidade, incluindo discriminações remuneratórias relacionadas com prémios de assiduidade e produtividade e afetações desfavoráveis na progressão na carreira.

O CC entre AICCOPN e SETACCOP⁶⁷³, cláusula 41.ª, relativa ao subsídio de Natal, determina que sejam considerados determinados períodos de não prestação de trabalho, incluindo licença parental inicial exclusiva da mãe e licença parental exclusiva e obrigatória do pai.

O AE entre Silicália Portugal e FEVICCOM⁶⁷⁴, cláusula 29.ª, n.º 4, relativa a férias, prevê que licenças e dispensas referentes ao exercício de direitos no âmbito do regime da parentalidade não sejam consideradas faltas para majoração de dias de férias⁶⁷⁵.

Por outro lado, algumas convenções tratam da questão da não penalização em avaliação e progressão na carreira.

O AE OGMA/SIA⁶⁷⁶, na cláusula 25.ª, relativa ao horário flexível, prevê que o trabalhador que opte por esse regime não possa ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira. O AE Águas de Coimbra/SINTAP⁶⁷⁷, na cláusula 23.ª sobre avaliação, consagra que quando o trabalhador não tenha exercido funções por período superior a seis meses por facto não imputável,

⁶⁷² BTE 24/2025.

⁶⁷³ BTE 18/2025.

⁶⁷⁴ BTE 48/2025.

⁶⁷⁵ Não são consideradas faltas as licenças e dispensas referentes ao exercício de direitos no âmbito do regime da parentalidade.

⁶⁷⁶ BTE 14/ 2025.

⁶⁷⁷ BTE 29/2025.

incluindo licença parental, “ (...) releva a última avaliação quantitativa atribuída ou, no caso de o trabalhador pretender a sua alteração, deverá este solicitar avaliação por ponderação curricular de acordo com o regulamento em vigor, que atenda ao tempo de serviço efetivamente executado, não sendo considerado para efeitos de aplicação das percentagens/quotas”.

Tempo de trabalho, horários, férias e dispensas

VI. Um dos grandes eixos da conciliação é a organização do tempo de trabalho, incluindo horários, descanso semanal, trabalho noturno, trabalho suplementar, adaptabilidade, banco de horas e período normal de trabalho, estando incluído em 53 convenções: 34 acordos de empresa, 14 contratos coletivos e 5 acordos coletivos.

Contudo, nem todas estas cláusulas são, em sentido estrito, cláusulas de igualdade e de conciliação, remetendo parte das mesmas para os pontos 4.9 e 4.10 deste Relatório, que versam a duração e organização dos tempos de trabalho. Muitas têm natureza organizativa, regulando período normal de trabalho, turnos, férias, assiduidade, pontualidade, disponibilidade, intervalos ou sistemas de controlo. Ainda assim, a sua relevância para este tema é significativa, porque a distribuição do tempo de trabalho, descanso semanal, ou da marcação de férias, por exemplo, pode produzir efeitos diferenciados sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, ou com regimes de tempos de trabalho considerados mais *penosos*⁶⁷⁸.

VII. Dentro deste tema, a categoria mais frequente é a dos horários compatíveis com a vida familiar, sobretudo quando existam trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, presentes em 27 convenções e incluindo várias soluções: consideração do agregado familiar na organização dos horários, tentativa de compatibilizar horários de trabalhadores do mesmo

⁶⁷⁸ Nos AC entre BP Portugal e FIEQUIMETAL e entre BP Portugal e COFESINT – BTE 12/2025, a cl. 34.ª, relativa ao trabalho em regime de turnos rotativos, contém uma solução com interesse em matéria de igualdade de tratamento: o trabalhador em regime de turnos é preferido, em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, no preenchimento de vagas em regime de horário normal. Esta norma reconhece que o trabalho por turnos constitui uma condição potencialmente mais gravosa e cria um mecanismo de transição preferencial quando exista igualdade de condições.

agregado⁶⁷⁹, coincidência de dias de descanso semanal⁶⁸⁰, dispensa de trabalho noturno⁶⁸¹, dispensa de trabalho suplementar, estando presente em 13 convenções, das quais 10 são revisões globais e 3 novas convenções⁶⁸², jornada contínua⁶⁸³, redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica⁶⁸⁴ e consideração da frequência de cursos escolares ou formação profissional⁶⁸⁵.

VIII. O regime de adaptabilidade surge em 5 convenções, todas revisões globais, sendo o seu conteúdo relativamente uniforme: quando existam trabalhadores pertencentes ao mesmo

⁶⁷⁹ O AE INOVA/SINTAP - BTE 23/2025 (cl. 30.ª): “Elaboração do horário de trabalho”, prevê que, havendo trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar horários compatíveis com a vida familiar. Também o AE GESAMB/STAL- BTE 41/2025, consagra na cl. 13.ª que, havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, a organização do horário deve tomar esse facto em conta, procurando assegurar horários compatíveis com a vida familiar.

⁶⁸⁰ AE entre Loulé Concelho Global e SITESE – BTE 37/2025 (cl. 36.ª, 4) prevê que “Na organização dos horários de trabalho se procure assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores”.

O mesmo está consagrado, por exemplo, no AE EMEL/CESP – BTE 38/2025 (cl. 35.ª, 4), assim como EMEL/SINTAP e EMEL/SITese – 41/2025 (cl. 35.ª, 4). Também o CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025, a cl. 40.ª, “Descanso semanal obrigatório”, prevê que, sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

⁶⁸¹ No CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025, a cl. 37.ª, considera motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno a assistência imprescindível ao agregado familiar e a frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno. Formulação semelhante surge no CC AHSA/SETAAB - BTE 11/2025 na cl. 34.ª, e no CC AABA/SETAAB - BTE 18/2025, na cl. 37.ª.

⁶⁸² Em algumas convenções, a dispensa é reconhecida quando o trabalhador invoque motivos graves da vida pessoal ou familiar. Esta formulação surge, por exemplo, no AE EMARP/SINTAP - BTE 4/2025, na cl. 45.ª, e no AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, na cl. 57.ª.

Noutros casos, a convenção densifica os motivos atendíveis. Assim, por exemplo, no AE PORTUGS Setúbal/SITEMAQ - BTE 4/2025 a cl. 21.ª identifica como motivos atendíveis a frequência de ações de formação profissional, a participação em atividades sindicais, a assistência inadiável ao agregado familiar e o período de 30 dias após a licença de luto.

No CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025 a cl. 32.ª inclui a assistência inadiável ao agregado familiar, a frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames e a residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de transporte adequado como motivo atendível.

⁶⁸³ AE ULSASsaude/STMO - BTE 3/2025, regula a jornada contínua na cl. 19.ª, admitindo-a para trabalhador progenitor com filhos até 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como para trabalhador adotante ou trabalhador que tenha neto a cargo; AC IPO Coimbra/SIM - BTE 21/ 2025 (cl. 51.ª).

⁶⁸⁴ CC ANAREC/FEPCES -BTE 36/2025 (cl. 62.ª), AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025 (cl. 36.ª).

⁶⁸⁵ O AE INOVA/SINTAP - BTE 23/2025 (art.º 14.º): “Horário de trabalho”, onde se refere que a definição do horário deve considerar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e a frequência de cursos escolares ou formação profissional. Também o AE ÁguasRibatejo/STAL - BTE 41/2025, é relevante. O art.º 7.º, com a epígrafe *Modalidades de horário de trabalho* determina que a entidade empregadora deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e facilitar a frequência de curso escolar ou formação técnica ou profissional.

agregado familiar, a organização do tempo de trabalho deve tomar esse facto em conta, dando prioridade a pelo menos um deles na dispensa do regime de adaptabilidade⁶⁸⁶.

IX. O banco de horas surge de forma pouco frequente em 4 convenções, todas elas revisões globais, ou seja, em 1,4% da totalidade das convenções e 3,8% das convenções com conciliação. Nestas convenções o banco de horas é apresentado como para servir interesses empresariais, mas também como instrumento possível de conciliação⁶⁸⁷.

X. A matéria do período normal de trabalho, do intervalo de descanso⁶⁸⁸ e da jornada contínua⁶⁸⁹ surge em apenas 3 segmentos, presentes em 3 convenções, sendo 2 revisões globais e uma nova convenção, correspondendo a 1,1% da totalidade das convenções e a 2,9% das convenções com conciliação.

XI. As férias simultâneas de trabalhadores do mesmo agregado familiar foram identificadas em 36 convenções, das quais 26 são revisões globais, 3 revisões parciais e 7 novas convenções,

⁶⁸⁶ Vejam-se, entre outros, CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025, na cl. 23.ª, cuja epígrafe é *Regime de adaptabilidade* prevê que, havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho deve atender a esse facto e dar prioridade a pelo menos um trabalhador na dispensa do regime. A mesma lógica surge no CC AARibatejo/SETAAB - BTE 16/2025, na cl. 25.ª, e no CC ANEFA/SETAAB - BTE 19/2025, na cl. 36.ª.

⁶⁸⁷ O CC ANCIPA-batata frita/SETAAB - BTE 5/2025, a cl. 24.ª, 1, als 1) e b), com a epígrafe *Banco de horas*, admite a instituição deste regime para situações de acréscimos ou picos de trabalho previsíveis, mas também para a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Formulação equivalente surge no CC ALIF/SETAAB - BTE 7/2025, na cl. 19.ª, “Banco de horas”, no CC ANCIPAhortofrutícolas/SETAAB - BTE 7/2025, na cl. 23.ª, “Banco de horas”, e no CC CoopAgroPecuBeiraCentra/SETAAB - BTE 16/2025, na cl. 22.ª, “Banco de horas”.

⁶⁸⁸ No AE EMARP/SINTAP - BTE 4/2025, a cl. 34.ª, 3, permite que os trabalhadores requeiram, de forma fundamentada, a redução do intervalo de descanso para meia hora, tendo em vista a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, desde que tal não colida com a organização e os interesses da empresa. A mesma solução surge no AE EMARP/STAL - BTE 4/2025 (cl. 34.ª, 3).

⁶⁸⁹ No AE AguasInteriorNorte/STAL - BTE 4/2025, a cl. 25.ª sobre a Jornada contínua, admite a mesma em situações justificadas pelo interesse do trabalhador, nomeadamente quando exista necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta: “1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 (trinta) minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho, não podendo, em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco) horas. 2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia. 3- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos: a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores; c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos; d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor; e) Trabalhador-estudante. 4- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos: a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta”.

correspondendo a 13,0% da totalidade das convenções analisadas e a 34,6% das convenções com conciliação⁶⁹⁰.

4.14.3. Parentalidade

I. No que concerne especificamente a cláusulas sobre parentalidade considerando o universo total de 277 convenções, foram identificadas 55 convenções que tratam deste tema⁶⁹¹, o que corresponde a 19,9% do total. Isto significa que cerca de uma em cada cinco convenções contém pelo menos uma referência no âmbito da parentalidade.

Figura 107 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Parentalidade, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Parentalidade				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	6	7	12	19
Revisão Parcial	6	0	5	11	22	30
Revisão Global	19	9	9	37	72	52
Total	26	9	20	55	106	101
<i>n</i>				277	293	299

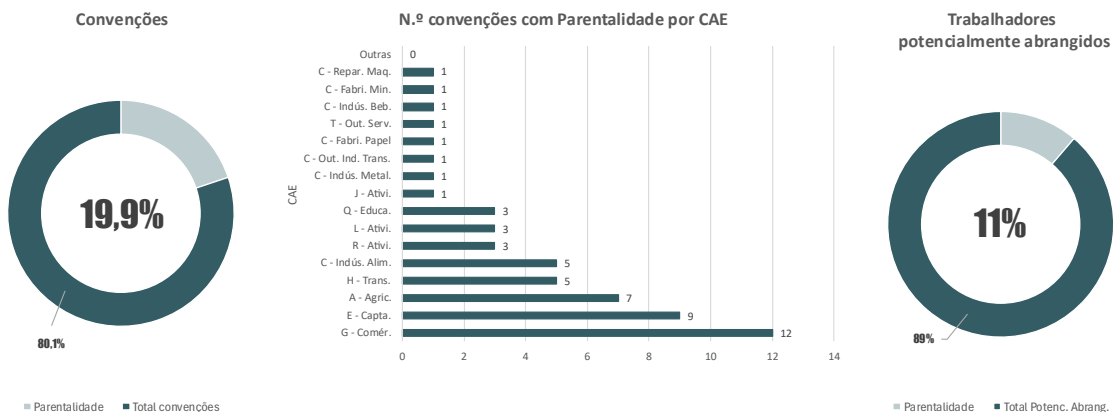
Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> || <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

⁶⁹⁰ No AE AAC/CESP - BTE 4/2025, a cl. 14.ª, com a epígrafe *Escolha da época de férias*, no n.º 4, prevê que os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, salvo razões ponderosas, têm direito à marcação simultânea de férias. Também o AC BPPortugal/COFESINT – BTE 25/2025, na cl. 65.ª, 5, consagra que “Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço”.

No AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, a cl. 81.ª, 6, consagra que a marcação das férias deve assegurar, sempre que possível, o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar, devendo a recusa ser fundamentada por escrito. Também o AE AguasSerraEstrela/SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 18.ª, 4) estabelece que: “Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa”. No mesmo sentido o AE AguasCoimbra/SINTAP- BTE 29/2025 (cl. 48.ª, 4).

⁶⁹¹ Na parentalidade foram apenas incluídas as faltas e licenças e exclusivamente no âmbito das relações parentais. A conciliação inclui a dimensão familiar e de cuidado fora das relações parentais.

Figura 108 - Distribuição de convenções que regulam a Parentalidade (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



No que respeita à natureza da convenção, verifica-se que a parentalidade surge sobretudo em revisões globais. Com efeito, das 55 convenções que tratam este tema, 37 são revisões globais, representando 67,3% das convenções com parentalidade e 13,4% do total das 277 convenções analisadas. Seguem-se as revisões parciais, com 11 convenções, correspondentes a 20,0% das convenções com parentalidade e a 4,0% do universo total. Por fim, foram identificadas sete primeiras convenções com tratamento do tema, equivalentes a 12,7% das convenções com parentalidade e a 2,5% do total das convenções analisadas.

Quanto ao tipo de instrumento de regulamentação coletiva, o tratamento da parentalidade apresenta maior incidência nos contratos coletivos (CC). Foram identificados 26 CC com referências ao tema, o que representa 47,3% das convenções com parentalidade e 9,4% do total das 277 convenções. Seguem-se os acordos de empresa (AE), com 20 convenções, correspondentes a 36,4% das convenções com parentalidade e a 7,2% do universo total. Por último, os acordos coletivos (AC) somam 9 convenções, equivalentes a 16,4% das convenções com parentalidade e a 3,2% do total analisado.

No cruzamento entre natureza e tipo, verifica-se que as primeiras convenções são sobretudo AE: 6 AE e 1 CC; as revisões parciais distribuem-se entre 6 CC e 5 AE; e as revisões globais concentram 19 CC, 9 AE e 9 AC.

II. Para o tratamento desta matéria iremos dividir a análise das convenções nos seguintes pontos: cláusulas gerais de igualdade e não discriminação com incidência na parentalidade; deveres de informação, afixação e cumprimento do regime da parentalidade; licenças parentais; faltas e dispensas ligadas à parentalidade; e organização do tempo de trabalho. Em várias matérias existe uma certa sobreposição com o regime da conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional

tratado anteriormente. Contudo, para uma melhor percepção do tema, e análise das repercussões do mesmo na negociação coletiva, pareceu-nos que seria preferível autonomizar a matéria da parentalidade.

Cláusulas gerais de igualdade e não discriminação com incidência na parentalidade

Um primeiro grupo de instrumentos integra a parentalidade no quadro geral do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento. Nestes casos, a parentalidade não surge apenas como matéria laboral autónoma, mas como fator protegido contra práticas discriminatórias no acesso ao emprego, na formação, na promoção, na carreira e nas condições de trabalho⁶⁹².

Deveres de informação, afixação e cumprimento do regime da parentalidade

Algumas convenções tratam a parentalidade sobretudo através de deveres organizativos do empregador⁶⁹³.

⁶⁹² O AE entre Águas do Interior Norte e STAL – BTE 4/2025 (cls. 4.ª e 5.ª) é representativo deste modelo. A cl. 4.ª, sobre o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, inclui a gravidez, a parentalidade e a adoção no âmbito da proteção contra diferenciações injustificadas. A cl. 5.ª, relativa à proibição de discriminação, concretiza essa tutela ao referir expressamente situações como a dispensa para consulta pré-natal, a proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, as licenças por parentalidade e as faltas para assistência a menores.

Formulação substancialmente próxima encontra-se no AE entre INOVA e SINTAP – BTE 23/2025 (cls. 4.ª e 5.ª). Também aqui a parentalidade é integrada no núcleo das condições de trabalho protegidas pelo princípio da igualdade, sendo a proibição de discriminação expressamente associada à consulta pré-natal, à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, às licenças parentais e às faltas para assistência a menores. Também o AE entre Águas de Coimbra e SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 10.ª), adota igualmente uma cláusula geral de igualdade no acesso ao emprego, na promoção, na formação profissional e nas condições de trabalho, incluindo a situação familiar e a parentalidade entre os fatores relevantes de proteção.

Particularmente relevante é o AE entre Águas do Ribatejo e STAL – BTE 41/2025 (cls. 11.ª e 12.ª). A cl. 11.ª consagra o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho. A cl. 12.ª, sobre proibição de discriminação, vai além da mera enunciação de fatores proibidos, determinando expressamente que as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da maternidade e paternidade, quando consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação. Esta formulação parece-nos positiva, pois liga diretamente o exercício de direitos de parentalidade e assistência familiar à proteção contra efeitos laborais desfavoráveis.

⁶⁹³ CC entre FNOP/SETAAB- BTE 24/2025 (cl. 11.ª, 4), prevê o dever de afixação de informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou, existindo regulamento interno, a integração dessa informação no respetivo regulamento. Também o CC entre ANIECA e FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 15.ª), enquadra a parentalidade entre os deveres do empregador, incluindo obrigações de informação e comunicação. No mesmo sentido o AE EMARP/ SINTAP e EMARP/ STAL - BTE 4/2025, em que a cl. 6.ª inclui entre os deveres da empresa cumprir e fazer cumprir as normas referentes à parentalidade.

Licenças parentais

III. Em Portugal existem vários tipos de licenças dentro do conceito de licença parental nos termos do art. 39.º.

A título de exemplo pode referir-se a licença parental inicial nos termos do art. 40.º e que pode ser dividida pelos 2 progenitores e que é, de acordo com o n.º 1, de 120 ou 150 dias consecutivos, respeitando, no entanto, a licença parental exclusiva da mãe que, nos termos do n.º 2 do art. 41.º, é de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Esta licença parental inicial é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, de acordo com o n.º 3 do art.º 40º, o que é uma boa medida para incentivar esta partilha.

Há, ainda, a possibilidade prevista no art. 40.º, n.º 2, da partilha da licença pelos dois progenitores entre os 120 e os 150 dias, ainda que, no caso de microempresas, seja necessário o acordo com o empregador quando se trate do gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, nos termos do art. 40.º, n.º 11, medida que parece positiva.

Também existe a licença por adoção, nos termos do art. 44.º, que estabelece uma licença semelhante à prevista no art. 40.º quando o adotado é menor de 15 anos.

Portugal tem também prevista uma licença parental exclusiva do pai nos termos do art. 43.º. Assim, é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Depois de gozada esta licença, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Existe, ainda, a possibilidade de uma licença parental complementar prevista no art. 51.º.

O tema das licenças parentais está presente em 27 convenções, sendo o núcleo mais denso desta matéria. Aqui incluem-se a licença parental inicial⁶⁹⁴, os períodos de licença exclusiva da mãe⁶⁹⁵, a licença exclusiva do pai⁶⁹⁶, licenças em situações especiais de gravidez, designadamente risco clínico e interrupção da gravidez⁶⁹⁷, a licença por adoção⁶⁹⁸, a licença parental complementar e as licenças para assistência a filho, filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica⁶⁹⁹, muitas vezes reproduzindo-se meramente o texto da lei.

IV. Tal como já constava do Relatório relativo ao ano de 2024⁷⁰⁰ é de assinalar a preocupação em atualizar a regulação convencional destas matérias à luz da reforma operada pela Lei n.º 13/2023; a título de exemplo, na adoção da nova forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe - 42 dias e/ou da licença exclusiva do pai - 28 dias consecutivos de licença obrigatória, acrescidos de sete dias seguidos de licença facultativa. Também é reconhecida a possibilidade de gozo da licença parental inicial em regime de tempo parcial, modalidade introduzida pela Lei n.º 13/2023.

Contudo, várias convenções mantêm a forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe, assim como da licença parental exclusiva do pai, anterior à Lei n.º 13/2023, de seis semanas e 20 dias úteis, respetivamente⁷⁰¹.

⁶⁹⁴ CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025, cuja cl. 79.ª regula a licença parental inicial; CC ACA/CESP - BTE 22/ 2025 (cl. 82.ª), ou o CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/2025 (cl. 48.ª).

⁶⁹⁵ CC CAP/SETAAB - BTE 5/2025 (cl. 80.ª), CC ANCIPAbatatafrita/SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 57.ª), CC ALIF/SETAAB- BTE 7/2025 (cl. 50.ª).

⁶⁹⁶ AC BP/FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 82.ª), AC ARBSorraia/SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 65.ª).

⁶⁹⁷ AE OGMA/SIA - BTE 14/ 2025 (cl. 24.ª), CC FNOP/SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 73.ª).

⁶⁹⁸ CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/2025 (cl. 52.ª), AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/ 2025 (cl. 26.ª).

⁶⁹⁹ CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/ 2025, que regula a licença parental complementar na cl. 59.ª, a licença para assistência a filho na cl. 60.ª e a licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica na cl. 61.ª. O AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/ 2025, apresenta estrutura semelhante nas cls. 33.ª, 34.ª e 35.ª.

⁷⁰⁰ Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva 2024, p. 201.

⁷⁰¹ Veja-se o CC entre ANIPC e SITESE – BTE 24/2025 (cl. 59.ª, 3) “É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”. No mesmo sentido o CC ADCP/SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 50.ª), assim como o CC AARibatejo/SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 69.ª). AHSA/SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 81.ª) que consagra: “1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 05 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe”.

Esporadicamente, encontram-se soluções mais vantajosas para os trabalhadores do que aquelas que decorrem do regime legal, em especial no que respeita à parte facultativa da licença exclusiva do pai⁷⁰².

Faltas e dispensas ligadas à parentalidade

Este tema é tratado em 63 segmentos relativos a faltas e dispensas relacionadas com filhos e 26 segmentos relativos a outras faltas ou dispensas conexas, aparecendo com forte dispersão por várias convenções e sendo essencial para a conciliação quotidiana; note-se que, mais uma vez, muitas cláusulas se limitam-se a reproduzir a lei ou a remeter para a mesma. Neste tema incluem-se a dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto⁷⁰³, dispensa para amamentação ou aleitação⁷⁰⁴ e dispensa para avaliação para adoção ou processos de acolhimento familiar⁷⁰⁵.

No caso do AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, a cl. 25.^a, mantém a licença parental exclusiva do pai de 20 dias no n.º 1 – “É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”, mas depois no n.º 3 estabelece que “é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”.

⁷⁰² Veja-se, *inter alia*, o caso da AC ARBSorraia/SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 65.^a, 1 e 2), que atribui ao pai uma licença exclusiva obrigatória de 28 dias úteis e facultativa de sete dias úteis, enquanto a lei se refere a dias consecutivos; o mesmo sucede com o CC CAP/SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 82.^a) ou o CC ANCIPAbatatafrita/SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 59.^a), ou o CC ALIF/SETAAB- BTE 7/2025 (cl. 52.^a).

⁷⁰³ AE OGMA/SIA - BTE 14/ 2025 (cl. 23.^a), CC ACA/CESP - BTE 22/2025 (cl. 86.^a), CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/2025 (cl. 54.^a), dedicada à dispensa para consulta pré-natal; AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/ 2025, regula a mesma matéria na cl. 28.^a.

⁷⁰⁴ CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/ 2025, trata a dispensa para amamentação ou aleitação na cl. 55.^a e o respetivo procedimento na cl. 56.^a. O AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, faz o mesmo nas cls. 29.^a e 30.^a.

⁷⁰⁵ AC BPPortugal/COFESINT - BTE 25 2025 (cl. 85.^a), CC ANAREC/FEPCEs - BTE 36/2025, regula a dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar na cl. 53.^a, AE TRATOLIXO/STAL - BTE 40/2025, trata esta matéria na cl. 27.^a.

Organização do tempo de trabalho

Este tema está presente em 26 convenções, tratando da questão de horários específicos por razões de parentalidade⁷⁰⁶, ou da não redução do número de dias de férias por ausências ligadas à parentalidade⁷⁰⁷, assim como possibilidade de gozar férias antes ou depois da licença parental⁷⁰⁸.

4.15. Evolução profissional e avaliação de desempenho

4.15.1. Evolução profissional

I. No Código do Trabalho, a evolução profissional não surge configurada como um instituto autónomo e unitário, mas antes como realidade juridicamente conformada por um conjunto de normas relativas à determinação da atividade contratada, às funções desempenhadas, à qualificação e valorização profissional, à formação contínua e à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

Neste plano, assumem especial relevo os artigos 115.º e 118.º, quanto à determinação da atividade do trabalhador e ao exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas sem desvalorização profissional; os artigos 127.º e 128.º, no que respeita aos deveres do empregador e do trabalhador em matéria de valorização e aperfeiçoamento profissional; bem como o regime da formação contínua, previsto nos artigos 130.º e seguintes, enquanto instrumento de qualificação, atualização de competências e favorecimento da progressão profissional. Acrescem, ainda, as normas sobre igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, à formação e à promoção ou progressão profissional, constantes dos artigos 24.º e 25.º.

Não obstante este enquadramento legal, é sobretudo no domínio da negociação coletiva que a evolução profissional encontra a sua densificação normativa mais expressiva, designadamente através da definição de categorias e grupos profissionais, critérios de enquadramento e reclassificação, regras de progressão e promoção, trajetórias de carreira, bem como da articulação

⁷⁰⁶ O AE ULSA Saude/STMO - BTE 3/2025, prevê na cl. 18.ª a possibilidade de horários específicos em situações previstas na lei aplicáveis à proteção da parentalidade. O AC IPO Coimbra/SIM - BTE 21/2025, regula igualmente o horário específico na cl. 50.ª.

⁷⁰⁷ AE EMARP/SINTAP e o AE EMARP/STAL - BTE 4/2025 (cl. 52.ª).

⁷⁰⁸ AC BPPortugal/FIEQUIMETAL - BTE 12/2025, contém esta solução na cl. 80.ª, relativa à licença parental.

entre antiguidade, mérito, avaliação e aquisição de qualificações. A contratação coletiva desempenha, assim, uma função particularmente relevante de concretização e desenvolvimento do regime legal, adaptando-o às especificidades organizacionais e setoriais e conferindo maior densidade regulatória a uma matéria em que o Código do Trabalho estabelece, essencialmente, o quadro geral de referência.

II. Os quadros abaixo apresentam as ocorrências de cláusulas relativas à evolução profissional na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, com referência comparativa a 2024 e 2023, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 109 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Evolução profissional, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Evolução profissional				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	11	11	17	21
Revisão Parcial	5	3	16	24	9	24
Revisão Global	8	5	17	30	69	50
Total	13	8	44	65	95	95
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 110 - Distribuição de convenções que regulam a Evolução profissional (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas à evolução profissional assumem expressão relevante na contratação coletiva em 2025, com 65 ocorrências em 277 convenções, valor inferior ao registado em 2024 e

em 2023, anos em que se contabilizaram 95 ocorrências. A respetiva distribuição por tipo e subtipo de convenção evidencia uma incidência proporcionalmente mais intensa nas primeiras convenções, em que se registam 11 ocorrências em 19, e nas revisões globais, que concentram 30 ocorrências em 52 convenções; já as revisões parciais, embora totalizem 24 ocorrências, distribuem-se por um universo bastante mais alargado de convenções (206). Os dados mostram, assim, que a consagração convencional desta matéria se verifica sobretudo no contexto das primeiras convenções, assumindo também expressão proporcionalmente significativa nas revisões globais.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma predominância dos acordos de empresa, que registam 44 ocorrências, correspondendo a cerca de dois terços do universo considerado. Os contratos coletivos surgem em seguida, com 13 ocorrências, enquanto os acordos coletivos totalizam 8. Esta distribuição revela, portanto, que a inclusão de cláusulas sobre evolução profissional se localiza preferencialmente no âmbito dos acordos de empresa, com presença bastante mais reduzida nos contratos coletivos e nos acordos coletivos.

As cláusulas relativas à evolução profissional abrangem diretamente 109.625 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, é relevante o número de convenções dos setores dos transportes e armazenagem (H), da captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), e do comércio por grosso e a retalho (H), que, em conjunto, concentram 33 das 65 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se as atividades de saúde humana e ação social (R), o comércio por grosso e a retalho (G) e o alojamento e restauração (I), que representam, em conjunto, 59 % do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Não sendo possível proceder, no presente contexto, a uma análise aprofundada dos diversos regimes convencionais relativos à evolução profissional — matéria que surge densificada sob múltiplas formulações, designadamente progressão, promoção, acesso na carreira, mudança de posto de trabalho ou valorização profissional —, far-se-á uma identificação sumária dos principais tipos de disposições convencionais encontrados nas convenções outorgadas em 2025:

- cláusulas que remetem para anexos (por vezes designados Regulamentos) onde se encontra detalhadamente desenvolvida a disciplina convencional da evolução profissional, e que correspondem à maioria das convenções analisadas⁷⁰⁹;
- cláusulas que preveem regimes de progressão, promoção ou figura equivalente na convenção, remetendo o respetivo desenvolvimento para anexo ⁷¹⁰;
- cláusulas que definem regimes de progressão, promoção ou figura equivalente no próprio texto convencional ⁷¹¹;
- cláusulas que reproduzem ou desenvolvem o regime constante do artigo 118.º do Código do Trabalho, relativo às funções desempenhadas pelo trabalhador⁷¹²;
- cláusulas em que a evolução profissional se encontra associada à avaliação de desempenho, situação muito frequente⁷¹³;

⁷⁰⁹ Em mais de quarenta convenções encontramos remissão para Anexos (por vezes, Regulamentos) que regulam estas matérias. Alguns exemplos: AE TABAQUEIRA II / FESAHT – BTE 40/2025 (cl. 57.ª): “Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II”;

AE SCML/ SFP – BTE 21/2025 (cl. 23.ª, 1): “O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e (...) a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, (...) e no anexo II”;

AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 10.ª): “a carreira profissional dos trabalhadores (...) é regulamentada nos anexos I, II e III”; Ver tb. AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (art.º 5.º).

⁷¹⁰ Ex. AE SIDUL/ FESAHT – BTE 42/2025 (cl. 9.ª): “1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.ª: “2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato. 3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo. 4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do setor e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem. 5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato”.

⁷¹¹ AC SUPER BOCK/ SINTICABA – BTE 38/2025, define na cl. 80.ª: “1- Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diferente do que lhe correspondia anteriormente. 2- A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal: a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento; b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional. As formas de evolução vertical e horizontal estão previstas nas cls. 81.ª e 82.ª”;

Ver também: AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 12.ª, 1) e AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 (cl. 10.ª, 1).

⁷¹² Ex. CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 50.ª).

⁷¹³ Ex. AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 39.ª, 1): “A evolução na carreira e a mudança de letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da APdSE (SAD), precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação;

Ver também: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 21.ª, 1); AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 6.ª, 1).

- cláusulas que conferem prioridade aos trabalhadores da empresa no recrutamento para funções de maior qualificação do que aquelas que desempenham, configurando uma modalidade de progressão profissional interna, situação também muito frequente⁷¹⁴.

Em síntese, a análise das convenções outorgadas em 2025 evidencia que a evolução profissional constitui uma matéria com expressão assinalável na contratação coletiva, assumindo configurações normativas diversificadas, muitas vezes constantes de anexos à convenção, o que revela o papel central da negociação coletiva na densificação dos mecanismos de valorização e progressão profissional.

4.15.2. Avaliação do desempenho

I. No Código do Trabalho, a avaliação de desempenho não surge configurada como um instituto autónomo dotado de regime geral próprio, tal como sucede no ponto anterior. A sua relevância jurídica decorre de um conjunto de disposições que enquadram a execução do contrato de trabalho, a determinação da atividade contratada, a valorização e qualificação profissional do trabalhador, bem como a observância dos princípios da igualdade, da não discriminação e da boa-fé na atuação do empregador.

Quanto à avaliação de desempenho, e embora indiretamente, assumem especial relevo os artigos 24.º e 25.º, que consagram, respetivamente, o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho e a proibição de discriminação, parâmetros particularmente relevantes quando a avaliação de desempenho produza efeitos na progressão, promoção, atribuição de prémios ou definição de outras vantagens profissionais; o artigo 126.º, que impõe às partes o dever de agir de boa-fé e de colaborar na promoção humana, profissional e social do trabalhador; o artigo 118.º, relativo ao exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas e à proibição de desvalorização profissional; os artigos 127.º e 128.º, quanto aos deveres do empregador e do trabalhador em matéria de valorização, aperfeiçoamento e cumprimento diligente da prestação laboral; e, ainda,

⁷¹⁴ AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 3.ª): “1- Sempre que possível, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de recrutamento e seleção externo. 2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na Loulé Concelho Global”.

Ver também: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 16.ª) e CC ACIP/ FESAHT – BTE 2/2025 (cl. 15.ª).

os artigos 130.º e seguintes, respeitantes à formação contínua, enquanto instrumento de qualificação e atualização de competências suscetível de articulação com processos de avaliação.

Embora o Código do Trabalho não estabeleça um modelo geral de avaliação de desempenho para o setor privado, a expressão surge com relevo específico no artigo 368.º, no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho, onde a pior avaliação de desempenho, aferida com base em parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador, pode integrar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios para determinação do posto a extinguir. Esta previsão estabelece que, quando a avaliação de desempenho seja utilizada com efeitos juridicamente relevantes, devem estar assegurados critérios objetivos, transparentes e previamente conhecidos pelo trabalhador.

Neste contexto, é na contratação coletiva e nos regulamentos internos das empresas que a avaliação de desempenho encontra a sua principal densificação normativa, mediante a definição de objetivos, fatores de apreciação, procedimentos, escalas classificativas e efeitos na evolução profissional. A negociação coletiva assume, assim, um papel central na concretização desta matéria, frequentemente articulada com regimes de progressão, promoção, mudança de nível, acesso a categorias superiores ou atribuição de prestações complementares, dentro do quadro geral traçado pelo Código do Trabalho.

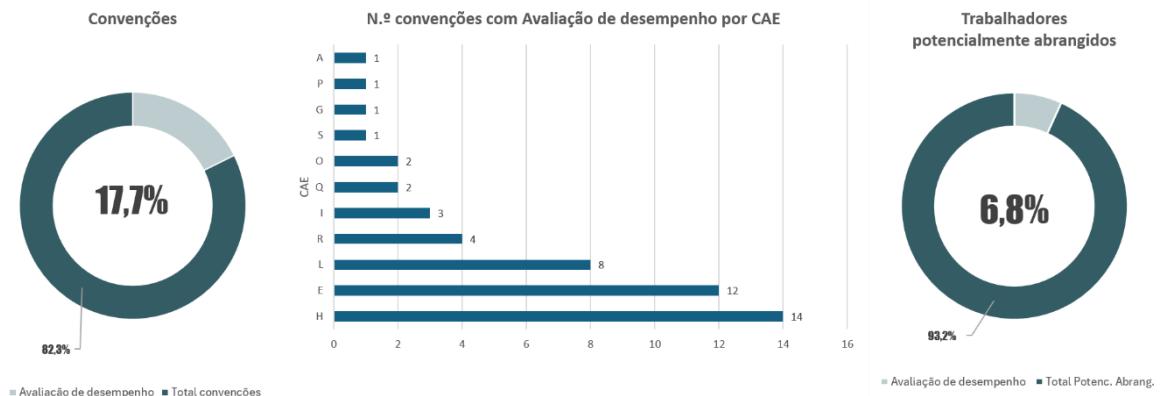
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à avaliação de desempenho na contratação coletiva em 2025, por subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, incluindo, para comparação, os valores de 2024 e 2023, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 111 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Avaliação de desempenho, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Avaliação de desempenho				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	12	13	15	13
Revisão Parcial	0	2	14	16	10	8
Revisão Global	3	3	14	20	48	19
Total	4	5	40	49	73	40
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 112 - Distribuição de convenções que regulam a Avaliação de desempenho (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



As cláusulas relativas à avaliação de desempenho têm expressão significativa na contratação coletiva em 2025, com 49 ocorrências em 277 convenções, valor inferior ao registado em 2024, em que se contabilizaram 73 ocorrências, mas superior ao ano anterior, que registara 40. A distribuição por subtipo de convenção evidencia uma maior incidência nas revisões globais, que concentram 20 ocorrências, seguindo-se as revisões parciais, com 16, e as primeiras convenções, com 13. Em termos proporcionais, a presença desta matéria revela-se particularmente significativa nas primeiras convenções, verificando-se em 13 das 19 convenções celebradas, bem como nas revisões globais, com 20 ocorrências em 52 convenções, ao passo que nas revisões parciais a incidência é mais reduzida, atendendo ao universo bastante mais amplo destas convenções.

No plano do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, observa-se uma clara predominância dos acordos de empresa, que registam 40 ocorrências, correspondendo à larga maioria do universo considerado. Os acordos coletivos totalizam 5 ocorrências e os contratos coletivos 4. Esta distribuição confirma que a inclusão de cláusulas sobre avaliação de desempenho se localiza, de forma claramente dominante, no âmbito dos acordos de empresa, assumindo expressão bastante mais reduzida nos outros instrumentos negociais.

As cláusulas relativas à avaliação de desempenho abrangem diretamente 60.221 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, destaca-se o número de convenções dos setores dos transportes e armazenagem (H), da captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E) e das atividades financeiras e de seguros (L), que, em conjunto, concentram 34 das 49 convenções celebradas. Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, sobressaem as atividades de saúde humana e ação social (R), com 28.365 trabalhadores,

correspondendo a quase metade do total, o que se explica pelo facto de, embora neste setor se registarem apenas quatro convenções outorgadas, duas corresponderem a contratos coletivos.

III. Não sendo possível proceder, no presente contexto, a uma análise aprofundada dos diversos modelos convencionais de avaliação de desempenho — matéria que surge densificada sob formulações e graus de desenvolvimento distintos —, far-se-á uma identificação sumária dos principais tipos de disposições encontrados nas convenções outorgadas em 2025, começando pelos textos convencionais propriamente ditos:

- Na maioria das convenções, o texto convencional limita-se a remeter para a existência de anexo ou regulamento relativo à avaliação de desempenho⁷¹⁵, no qual o regime é desenvolvido de forma detalhada, ou a enunciar princípios gerais orientadores do sistema de avaliação profissional⁷¹⁶, cuja concretização é remetida para normativo interno;
- Outra convenção remete a avaliação de desempenho para o regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações⁷¹⁷;
- Outras convenções apresentam uma disciplina mais desenvolvida, densificando o sistema de avaliação de desempenho, designadamente quanto aos seus efeitos em matéria de promoções e progressões na carreira⁷¹⁸;

⁷¹⁵ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (cl. 47.ª): “A AR deverá promover a avaliação do desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho (anexo III) em vigor na empresa”.

⁷¹⁶ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 4.ª): “1- A ASF deve instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, a definir em normativo interno. 2- Os sistemas de avaliação de desempenho devem contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos: a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e respetivos parâmetros e critérios que devem ser precisos (quantificáveis), claros, objetivos e exequíveis; b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o cumprimento dos objetivos fixados e da periodicidade com que a monitorização é efetuada; c) Existência de mecanismos de manifestação de discordância e de reclamação do resultado de avaliação para uma comissão de recurso. 3- O resultado da avaliação, que for definitivo, deve ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos. 4- Para efeitos de avaliação de desempenho, os representantes dos trabalhadores não podem ser prejudicados pela atividade desenvolvida nas suas estruturas”.

⁷¹⁷ AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 10.ª): “A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações”.

⁷¹⁸ CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 8.ª), promoções e acessos; AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 62.ª - Progressão ou alteração de posição remuneratória); AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 9.ª - Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho); AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025, e paralelo (cl. 9.ª - Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho).

- Verificam-se ainda situações em que a cláusula convencional relativa à avaliação de desempenho admite que o empregador possa não proceder à concretização do sistema, apesar de lhe competir a respetiva implementação, definindo de que forma progredirão os trabalhadores⁷¹⁹;
- Noutras convenções, a definição dos objetivos e princípios a que deve obedecer o sistema de avaliação de desempenho depende de parecer prévio de uma comissão paritária, com composição igualitária de representantes da parte empregadora e da parte trabalhadora⁷²⁰;
- Registo para uma convenção que, não remetendo para anexo, se refere sumariamente à avaliação de desempenho como condição para a promoção⁷²¹.

Passando do clausulado das convenções para os anexos que contêm os regulamentos de avaliação de desempenho, considerados em si mesmos, importa destacar os seguintes aspetos:

- Na maior parte das convenções, a matéria avaliação de desempenho é desenvolvida em anexo autónomo, habitualmente com elevado grau de detalhe⁷²²;
- Em vários casos, sobretudo em entidades próximas da Administração Pública⁷²³, os regulamentos convencionais reproduzem a lógica do SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública —, prevendo

⁷¹⁹ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 6.ª): “1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional. (...) 4- Os trabalhadores ao serviço dos empregadores que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, operando a sua progressão para o nível profissional seguinte àquele onde se encontra integrado quando se esgote o período máximo de referência de 6 anos e em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde”.

⁷²⁰ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 7.ª): “1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade. 2- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira. (...) 4- O plano de objetivos (...) será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores”.

⁷²¹ AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 (cl. 10.ª): “1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, devendo observar-se a seguinte ordem de prioridade: a) Avaliação de desempenho; b) Competência profissional; c) Antiguidade na categoria dentro da empresa; d) Antiguidade na empresa; (...) f) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal; g) A promoção de um trabalhador para o escalão seguinte, terá lugar ao fim de três anos, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de «Bom» nos últimos três anos”.

⁷²² AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025, AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025.

⁷²³ AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 18/2025; AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41 /2025.

designadamente os subsistemas de avaliação dos serviços, dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores e as escalas de classificação dos trabalhadores;

- Regista-se, igualmente, preocupação com a confidencialidade do processo de avaliação⁷²⁴, com o cumprimento das exigências decorrentes do regime de proteção de dados pessoais⁷²⁵ e a garantia de não discriminação⁷²⁶;
- É ainda frequente que estes regulamentos articulem a avaliação de desempenho com efeitos concretos na evolução profissional, designadamente em matéria de progressão⁷²⁷, promoção⁷²⁸, atribuição de prémios⁷²⁹, majoração de férias⁷³⁰, ou definição de medidas de formação e valorização profissional⁷³¹.

Em conjunto, estes elementos evidenciam que a avaliação de desempenho tende a assumir, na contratação coletiva de 2025, uma configuração normativa estruturada, em que se articulam preocupações de objetivação procedimental, garantias dos trabalhadores e efeitos na evolução profissional.

4.16. Trabalhador-estudante

I. O CT consagra uma subsecção à matéria do trabalhador-estudante: subsecção VIII, artigos 89.º a 96.º-A, que se insere no capítulo II – Sujeitos, dentro título II, que se ocupa do contrato de trabalho.

⁷²⁴ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (art.º 13.º).

⁷²⁵ AE CARRIS/ SNMOT – BTE 22/2025 (art.º 21.º).

⁷²⁶ AE CARRIS/ ASPTC – BTE 22/2025 (art.º 19.º): “É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho, como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores”.

⁷²⁷ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (art.º 27.º - Progressão).

⁷²⁸ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (art.º 14.º - Promoção).

⁷²⁹ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 58.ª - Prémio de avaliação e desempenho).

⁷³⁰ AE CMPEAE/ SINTAP – BTE 12/2025 (cl. 43.ª).

⁷³¹ AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 18/2025 (art.º 27.º - Efeitos da avaliação).

O art.º 89.º traça a noção de trabalhador-estudante, seguindo-se um conjunto de normas que definem os seus direitos e deveres, bem como da empresa onde desempenha a sua atividade profissional:

- Organização do tempo de trabalho (90.º);
- Faltas para prestação de provas de avaliação (91.º);
- Férias e licenças de trabalhador-estudante (92.º);
- Promoção profissional de trabalhador-estudante (93.º);
- Concessão do estatuto (94.º);
- Cessação e renovação de direitos (95.º);
- Procedimento para exercício de direitos (96.º).

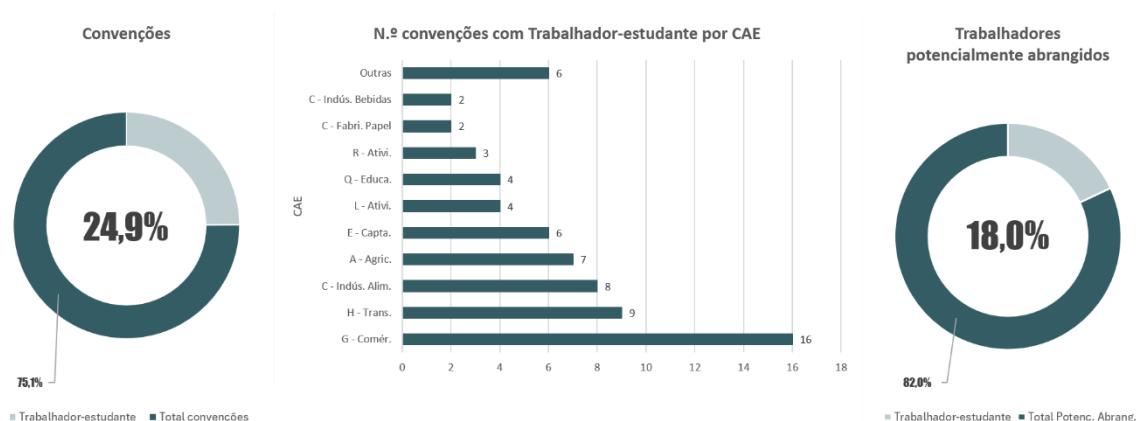
II. Nas convenções publicadas em 2025, o quadro das referências a esta matéria é o seguinte:

Figura 113 - Convenções publicadas com cláusulas sobre a situação de Trabalhador-estudante, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Trabalhador-estudante				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	0	7	8	6	16
Revisão Parcial	11	2	7	20	6	14
Revisão Global	19	9	13	41	55	42
Total	31	11	27	69	67	72
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 114 - Distribuição de convenções que regulam a situação de Trabalhador-estudante (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Sob o prisma das CAE das convenções que contêm cláusulas sobre Trabalhador-estudante, conjugado com o número de trabalhadores abrangidos, sobressai o Comércio (G), com 16 convenções e 61.995 pessoas (39% do universo); a Agricultura, floresta e pesca (A), com sete convenções e 24.997 pessoas (16%); as Indústrias transformadoras (C), com oito convenções e 20.793 pessoas (13%). Já no Alojamento e restauração (I), são apenas duas as convenções, mas 21.960 os trabalhadores abrangidos (14%), o que tem a ver com o facto de se tratar de dois contratos coletivos.

III. Da análise feita ao conteúdo das convenções, e tal como nos anos anteriores, verifica-se que, frequentemente, se encontra a remissão para o CT⁷³², sem mais, e noutros casos se transcreve⁷³³, total ou parcialmente, o regime legal. Escrutinados vários temas, verifica-se que são idênticas, ou equivalentes, à lei as referências a:

- Tempo de trabalho (38);
- Dever de aproveitamento escolar (27);
- Estatuto (27);
- Faltas ao abrigo do Estatuto (12);
- Dever de assiduidade (12).

Quanto à progressão profissional, encontramos quatro referências expressas, três com o mesmo teor⁷³⁴, e no mesmo sentido do previsto no artigo 93.º CT, e uma que tem uma redação um pouco diferente⁷³⁵.

Apenas no caso dos apoios ao trabalhador-estudante que surgem, em dez das 19 convenções que os preveem, normas que ultrapassam claramente o quadro legal:

⁷³² CC ACCP/ STICCS – BTE 17/2025 (cl. 77.ª).

⁷³³ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 115.ª).

⁷³⁴ Encontramos em três convenções a mesma formulação genérica, que segue o previsto no art.º 93.º CT: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 29.ª, 10), e paralelo, e AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 17/2025 (cl. 38.ª, 10): “A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional”.

⁷³⁵ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 77.ª): “1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos. 2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante”.

- Da mera possibilidade de comparticipação dos custos⁷³⁶ ou à eventual criação de programas específicos de apoio à formação académica complementar⁷³⁷;
- Ao reembolso de despesas⁷³⁸;
- Ao pagamento de percentagens de propinas⁷³⁹, ou de propinas, matrículas e livros indispensáveis⁷⁴⁰, ou de livros⁷⁴¹.

IV. O tema do trabalhador-estudante encontra-se detalhadamente regulado pelo CT, o que talvez explique que apenas um quarto da produção convencional do ano de 2025 se lhe refira e que, das 69 convenções que mencionam a matéria, só se encontre inovação face à lei no que toca aos apoios ao trabalhador-estudante.

4.17. Formação profissional

I. No Código do Trabalho, o regime da formação profissional encontra-se previsto na Subsecção II, artigos 130.º a 134.º, inserida na Secção VII (Direitos, deveres e garantias das partes), Capítulo I (Disposições gerais), Título II (Contrato de trabalho).

Muito sinteticamente, a lei estabelece que a formação profissional tem como finalidade melhorar as qualificações dos trabalhadores, apoiar a sua adaptação às necessidades da empresa e promover a sua valorização profissional (artigo 130.º). Assim, o trabalhador tem, em regra, direito a um mínimo anual de 40 horas de formação contínua, sendo este número proporcional à duração

⁷³⁶ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 29.ª, 9) e paralelo.

⁷³⁷ AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 65.ª, 2) e paralelos e AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 64.ª, 2).

⁷³⁸ AE DS Smith Paper Viana, SA/ SITE-NORTE – BTE 21/2025 (cl. 86.ª, 11).

⁷³⁹ AE LUSOSIDER/ COFESINT – BTE 17/2025 (cl. 36.ª, 11). “No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode comparticipar nos custos de formação nos seguintes termos: a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas; b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas” e AE PETROGAL/ FIEQUIMETAL – BTE 20/2025 (cl. 109.ª).

⁷⁴⁰ AC SUPER BOCK/ SINTICABA – BTE 38/2025 (cl. 86.ª): “1- O empregador comparticipará em 50 % as despesas comprovadamente efetuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramentos. 2- No último ano do curso, o empregador custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior. 3- Cada trabalhador terá direito à comparticipação total apenas uma vez”.

⁷⁴¹ AE SIDUL/ FESAHT – BTE 42 /2025 (cl. 85.ª, 1): “A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário”.

do contrato quando se trate de contrato a termo com duração igual ou superior a três meses, nos termos do artigo 131.º. A formação pode ser assegurada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, devendo dar lugar a certificado e ao respetivo registo, cabendo ainda ao empregador organizá-la com base em planos anuais ou plurianuais e assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa, também nos termos do artigo 131.º. Quanto ao conteúdo da formação contínua, a lei determina que este deve corresponder, nomeadamente, à qualificação do trabalhador, podendo incluir matérias de tecnologia digital e segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 133.º. Se a formação legalmente devida não for prestada dentro do prazo aplicável, as horas em falta podem converter-se em crédito de horas para utilização pelo trabalhador (artigo 132.º), e, em caso de cessação do contrato, pode haver lugar à correspondente compensação (artigo 134.º).

Refira-se também que proporcionar “formação profissional e adequada desenvolver a sua qualificação” constitui um dos deveres do empregador (art.º 127, 1d), que tem correspondência no dever de o trabalhador “participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador” (art.º 128, 1d). Acresce que, nos termos do artigo 492.º, n.º 2, alínea b), relativo ao conteúdo da convenção coletiva, esta deve regular as ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador.

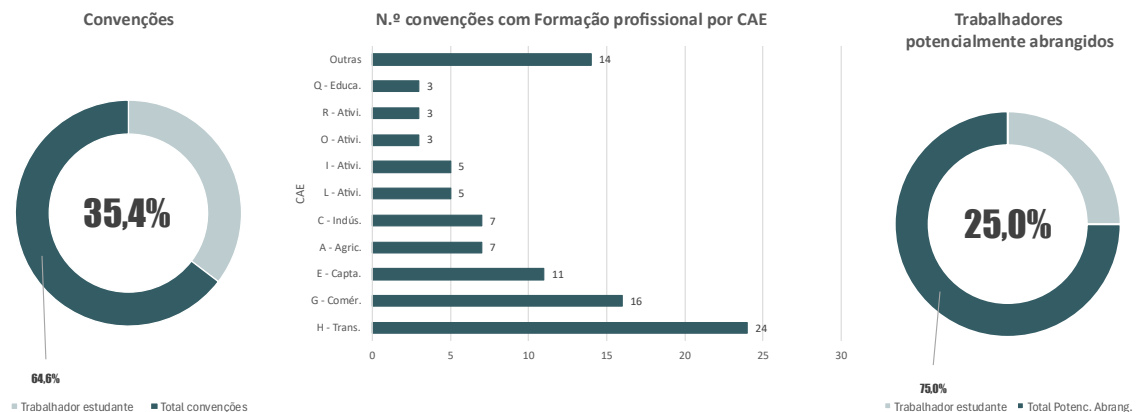
II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de formação profissional na contratação coletiva em 2025, seguindo-se alguns gráficos que a caracterizam.

Figura 115 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Formação profissional, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Formação profissional				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	2	15	18	17	23
Revisão Parcial	14	2	13	29	9	16
Revisão Global	22	9	20	51	83	53
Total	37	13	48	98	109	92
n				277	293	299

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

Figura 116 - Distribuição de convenções que regulam a Formação profissional (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Do total de 277 convenções outorgadas em 2025, 98 contêm disposições sobre formação profissional, o que corresponde a pouco mais de um terço do total. Atendendo ao subtipo, destaca-se a maior incidência nas revisões globais, com 51 convenções, seguindo-se as revisões parciais, com 29, e as primeiras convenções, com 18. Em conjunto, as primeiras convenções e as revisões globais representam 69 convenções, isto é, cerca de 70% do total das convenções que regulam esta matéria. Quanto ao tipo de instrumento, observa-se uma predominância dos AE e dos CC, com 48 e 37 convenções, respetivamente, que, em conjunto, perfazem 85 convenções, correspondendo a cerca de 87% do total.

As cláusulas desta natureza abrangem 221.503 trabalhadores. Quanto ao número de convenções celebradas, destacam-se os Transportes e armazenagem (H), do Comércio (G) e da Captação, tratamento e distribuição de água (E). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, assumem maior expressão a Indústria (C), com cerca de 66.000 trabalhadores, e o Comércio (G), com aproximadamente 63.000, que celebraram contratos coletivos, o que ajuda a compreender estes elevados números.

III. É usual as convenções estabelecerem o dever de o empregador garantir formação profissional, a que corresponde o direito e também o dever de frequentar ações de formação, por parte dos trabalhadores [cf. art.ºs 127,1,al] d e 128, 1, al)d, CT]. No ano em análise, são as seguintes as convenções encontradas estabelecendo:

- Dever dos empregadores⁷⁴² – 66

⁷⁴² AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 11.ª, 1, d).

- Direito e dever dos trabalhadores⁷⁴³ – 48
- Em simultâneo, de ambas as partes⁷⁴⁴ - 50

IV. Tendo presente o elenco dos objetivos da formação profissional, tal como estão definidos no art.º 130 CT, ir-se-ão agora abordar, por essa ordem, iniciando pela formação inicial.

Neste domínio, encontramos referências de vários tipos na contratação coletiva analisada:

- Dever de o empregador promover a FP inicial⁷⁴⁵;
- Definição do que é FP inicial⁷⁴⁶;
- Criação de um programa de estágios para enquadramento na empresa⁷⁴⁷;
- Estabelecimento de obrigações em caso de contratação de jovens com menos de 25 anos e sem a escolaridade obrigatória⁷⁴⁸;
- Condição de preferência na admissão a posto de trabalho⁷⁴⁹;
- Condição para admissão a posto de trabalho⁷⁵⁰
- Condição de acesso à mudança de posto de trabalho⁷⁵¹.

No que respeita ao trabalho de menores de 18 anos, assumem especial relevo, em matéria de formação profissional, os artigos 67.º a 69.º do Código do Trabalho. A aplicação prática deste regime tem vindo a tornar-se residual, em consequência do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade ou até à conclusão do 12.º ano⁷⁵², a qual, em regra, não ocorre antes da maioridade. Ainda assim, a lei admite a contratação de menor com idade superior a 16

⁷⁴³ AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 16.ª, 1, d) estabelece o direito à formação profissional; cl. 1.ª8, 1, i) estabelece o correspondente dever de frequentar formação profissional.

⁷⁴⁴ AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cls 4.ª, 2, b) e 10.ª, 4).

⁷⁴⁵ CC ANCIA/ SETACCOP – BTE 31/2025 (cl. 8.ª, d).

⁷⁴⁶ AE GESAMB / STAL – BTE 41/2025 (cl. 4.ª, g).

⁷⁴⁷ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 18.ª).

⁷⁴⁸ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025, transcreve-se, pela sua relevância, o teor da cl. 83.ª: “Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover ações de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação”.

⁷⁴⁹ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 5.ª, 2).

⁷⁵⁰ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 5.ª, 2).

⁷⁵¹ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 10.ª, 4).

⁷⁵² Lei 85/2009, de 27 de agosto.

anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória nem disponha de qualificação profissional, desde que se encontre matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, nos termos do artigo 69.º do Código do Trabalho. No ano de 2025, identificam-se 18 referências, na contratação coletiva, à formação profissional de menores⁷⁵³. Existem, além disso, outras referências ao trabalho de menores, designadamente em matéria de admissão e capacidade, duração e organização do trabalho, descanso e férias, bem como segurança e saúde no trabalho, as quais, porém, extravasam o objeto do presente ponto.

V. A formação profissional contínua é regulada pelos artigos 131.º a 134.º CT, sendo expressamente previsto pela lei que pode haver adaptação por parte de convenção coletiva que tenha em conta as características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa (art.º 131, n.º 9). Encontram-se cláusulas de vários tipos:

- Genéricas, referindo o direito à formação contínua e os seus fins⁷⁵⁴;
- Sobre planos de formação⁷⁵⁵; assegurando o direito a informação e consulta por parte dos trabalhadores e seus representantes⁷⁵⁶;
- Sobre a emissão de certificados⁷⁵⁷;

⁷⁵³ Na sua generalidade, reproduzem o regime legal previsto no CT. Exº: CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 4.ª).

⁷⁵⁴ Encontram-se 170 segmentos nas 98 convenções que referem a formação profissional contínua, ex.: AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 7.ª): “1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais”.

⁷⁵⁵ São 41 convenções que estabelecem a obrigatoriedade de se definirem planos de formação, algumas de forma singela, ex.: AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 13.ª): “3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais”; outras, densificando a obrigação prevista no art.º 131.º, 1, c), ex.: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 2.ª), “1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias”.

⁷⁵⁶ 30 convenções incluem esta dimensão, prevista no art.º 131.º, 1, c), *in fine*; Ex.: CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 72.ª, 1, c) “Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes”; outras convenções densificam esta obrigação, ex.: AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 7.ª): “10 - O empregador deverá dar conhecimento dos projetos dos planos de formação anuais e plurianuais a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais”.

⁷⁵⁷ Encontram-se 19 convenções que mencionam a questão da emissão de certificado, por vezes de forma singela, ex.: CC APEC/ SITESE – BTE 30/2025 (cl. 9.ª), “7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor”; ou mais detalhada, ex.: AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 9.ª), “3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por

- Sobre o número mínimo de horas de formação (40h)⁷⁵⁸;
- Sobre o número mínimo de horas de formação (35 h)⁷⁵⁹;
- Sobre percentagem de 10% de trabalhadores em formação contínua por ano⁷⁶⁰;
- Sobre crédito de horas⁷⁶¹.

Quanto ao conteúdo da formação contínua, previsto no artigo 133.º CT, são as seguintes as ocorrências:

- formação em TIC⁷⁶²; outras convenções mencionam as questões da fadiga digital e a necessidade de formação nesse âmbito⁷⁶³; ou a transformação digital⁷⁶⁴; outras ainda mencionam a formação tecnológica, sem mencionar especificamente as TIC⁷⁶⁵;
- em língua estrangeira⁷⁶⁶;

estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações”.

⁷⁵⁸ São 27 as convenções que estipulam as 40 horas de formação, muitas vezes reproduzindo o teor do art.º 131.º, n.º 2, ex.: AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM – BTE 37/2025 (cl. 5.ª, 3).

⁷⁵⁹ Encontram-se cinco convenções que ainda referem as 35 horas de formação. Note-se que este mínimo anual passou de 35 para 40 horas com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, produzindo efeitos desde 1 de outubro de 2019.

⁷⁶⁰ São 21 as convenções que referem o previsto no art.º 131.º, 5. Ex.: AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 74.ª), “8- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10/prct. dos trabalhadores da empresa”.

⁷⁶¹ Em 27 convenções encontramos cláusulas sobre crédito de horas, na sua maioria declinando o estipulado no art.º 132.º CT. Ex.: AE AP Solutions GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 7.ª).

⁷⁶² Várias convenções se referem às TIC; algumas mencionando apenas as áreas referidas pelo art.º 133.º, n.º 2, ex.: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 27.ª, 5).

⁷⁶³ Ex.: AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 18.ª), “2- A ASF deve, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho”.

⁷⁶⁴ AC LUSITÂNIA/ SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 24.ª), “2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, terão de ministrar a formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretendam implementar internamente”.

⁷⁶⁵ Contam-se 18 registos de convenções que referem a adoção de novas tecnologias, ex.: CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 95.ª, 2, d) ou que densificam esta dimensão, ex.: CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 74.ª), “3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores”.

⁷⁶⁶ Neste caso, existem referências genéricas que transcrevem o art.º 133.º, 2, ex.: CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 17.ª, 2); e outras, que mencionam a necessidade de língua estrangeira por razões específicas, ex.: CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 22.ª), “11- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica”.

- em português – particularmente interessante esta ocorrência, por revelar mudanças no tecido produtivo, com recurso a mão-de-obra estrangeira⁷⁶⁷, em que a língua estrangeira, para o trabalhador, é a portuguesa;
- em SST – é de longe o domínio com mais ocorrências, com 124 segmentos em 98 convenções, algumas referindo a SST apenas como uma das áreas de formação previstas pelo art.º 133, n.º 2⁷⁶⁸; muitas outras relacionadas com obrigações em matéria de SST, por parte das entidades empregadoras, que impõem deveres de formação dos trabalhadores nesse domínio⁷⁶⁹. Existem cláusulas de várias naturezas, dentro da formação específica em SST: participação e responsabilidades dos trabalhadores na formação SST⁷⁷⁰; formação para funções específicas em SST⁷⁷¹; obrigação de formação e informação em SST⁷⁷²; conteúdos e temas da formação em SST⁷⁷³; organização e gestão da formação em SST⁷⁷⁴; contextos específicos da formação em SST⁷⁷⁵.
- correspondente à atividade prestada pelo trabalhador⁷⁷⁶.

⁷⁶⁷ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 23.ª), “6- Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito”.

⁷⁶⁸ Ex.: AC ARB - Vale do Sorraia/ SETAAB – BTE 13/2025 (cl. 55.ª).

⁷⁶⁹ Ex.: AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 75.ª), “1- A OGMA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco. 2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos: a) Admissão na empresa; b) Mudança de posto de trabalho ou de funções; c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes; d) Adoção de uma nova tecnologia; e) Outras, sempre que se justifique”.

⁷⁷⁰ 29 ocorrências, ex.: AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 18.ª, i).

⁷⁷¹ 13 ocorrências, ex.: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 2.ª).

⁷⁷² 47 ocorrências. AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 28.ª, 3).

⁷⁷³ 15 ocorrências. CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 93.ª).

⁷⁷⁴ 22 ocorrências. CC AEVP/ FESAHT – BTE 3/2025 (cl. 44.ª).

⁷⁷⁵ 7 ocorrências. AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 15.ª).

⁷⁷⁶ Muitas convenções, 36, referem como dever da entidade empregadora promover, através de formação, o aperfeiçoamento dos trabalhadores, presumivelmente na área da sua atividade profissional: algumas convenções são mais económicas nessa formulação, ex.: AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (cl. 13.ª): “1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional”; outras convenções são mais detalhadas, ex.: AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 7.ª), “1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve: a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço”.

VI. Regressando ao elenco do artigo 130.º do CT, que define os objetivos da formação profissional, e analisadas as cláusulas relativas à formação inicial e à formação contínua, impõe-se verificar as possíveis ocorrências relacionadas com as alíneas c) a d):

- promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego⁷⁷⁷;
- promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulte de acidente de trabalho – em que surgem cláusulas que vão além da letra da lei ⁷⁷⁸ e outras que transcrevem o regime legal⁷⁷⁹;
- promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção⁷⁸⁰.

Ao contrário do que sucede com a formação inicial e contínua, abundantemente tratadas pelas convenções coletivas, estas dimensões assumem carácter residual, limitando-se, em regra, a transcrever ou glosar o teor da lei.

VII. No que toca ao efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação (art.º 134 CT), encontram-se diversas disposições convencionais que transcrevem ou adaptam o teor da lei⁷⁸¹, prescrevendo que o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas de que seja titular à data da cessação.

⁷⁷⁷ Apenas dois casos, que transcrevem a letra da lei, ex.: CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025 (cl. 14.ª, c).

⁷⁷⁸ Há quatro convenções, de teor idêntico: ex.: CC ADCP/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 56.ª): “As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas”.

⁷⁷⁹ São 12 casos, ex.: CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 71.ª, b).

⁷⁸⁰ Contam-se 12 casos, todos de cláusulas que transcrevem o teor da lei, ex.: CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 80.ª c).

⁷⁸¹ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 9.ª), “Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado”.

Por outro lado, e em sentido contrário, existem várias convenções que preveem o ressarcimento da empresa quanto às despesas de formação do trabalhador, quando este cesse o contrato de trabalho, por sua iniciativa⁷⁸².

VIII. Passar-se-á agora, de forma breve, à enunciação de um conjunto de temas atinentes à formação contínua que emergem das convenções coletivas em exame, designadamente os seguintes:

- Formação deve ser realizada durante o horário de trabalho⁷⁸³; ou se se realizar fora desse período, deve haver acordo do trabalhador⁷⁸⁴;
- Formação fora do horário de trabalho só em determinadas condições⁷⁸⁵;
- Horas de formação são pagas como trabalho efetivo⁷⁸⁶; em determinadas situações como trabalho suplementar⁷⁸⁷;
- Possibilidade de o trabalhador da empresa desempenhar funções de formador⁷⁸⁸;
- Crédito de horas que, em algumas convenções, apenas reproduz o art.º 132, n.º 2⁷⁸⁹; enquanto noutras a cláusula prevê mais detalhes⁷⁹⁰;

⁷⁸² Ex.: AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 art.º 5.º “2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos”.

⁷⁸³ Encontram-se 34 convenções que o referem, ex.: CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 12.ª, 4) “As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho”.

⁷⁸⁴ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 33.ª, 2).

⁷⁸⁵ AE MAIAMBIENTE, EM/ STAL – BTE 41/2025 (cl. 7.ª): “2 – (...) em caso de absoluta necessidade, a empresa poderá promover formação profissional fora do horário de trabalho diário do trabalhador”, outro exemplo: AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025, art.º 1: “5-Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE”.

⁷⁸⁶ Ex.: AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 21.ª): “2- Em qualquer ação de formação é garantido aos TICA a manutenção de todos os direitos e regalias que auferem em funções operacionais, designadamente a retribuição”.

⁷⁸⁷ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 20.ª): “4- Não se considera como suplementar o tempo despendido em ações de formação profissional promovidas pela PORTUGS Setúbal, até ao limite de 40 horas anuais. Não obstante, essas horas serão pagas pelo valor previsto na cl. 34.ª (Retribuição do trabalho suplementar)”.

⁷⁸⁸ CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 11.ª): “7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa”.

⁷⁸⁹ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025.

⁷⁹⁰ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025, cl 7.ª: “8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu

- Licenças sem retribuição para formação⁷⁹¹ existindo casos em que está prevista esta possibilidade contando esse período para a antiguidade na empresa⁷⁹²;
- Acréscimo salarial após formação⁷⁹³;
- Formação como critério de preferência⁷⁹⁴;
- Progressão profissional⁷⁹⁵; ou não progressão por falta de formação ou aproveitamento na mesma⁷⁹⁶;
- Reconversão profissional por condições de saúde do trabalhador ou mudanças tecnológicas⁷⁹⁷;
- Sistema Nacional de Qualificações, - algumas convenções referem o SNQ, em ligação com o previsto no art.º 131, n.º 3⁷⁹⁸;
- Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) – também oito convenções referem este mecanismo, em ligação ao art.º 131⁷⁹⁹;

horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral”.

⁷⁹¹ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025, art.º 1: “7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si”.

⁷⁹² Ex.: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025.

⁷⁹³ Ex.: CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 72.ª): “6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - capítulo será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção”.

⁷⁹⁴ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 66.ª): “Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida”.

⁷⁹⁵ Ex.: CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 9.ª): “2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores”.

⁷⁹⁶ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 12.ª): “1- Constituem impedimentos permanentes à progressão técnica e às ações de formação: (...) b) Falta de aproveitamento em duas ações de formação de idêntica natureza destinadas à mesma progressão técnica”.

⁷⁹⁷ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 82.ª): “1- A instituição promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões: a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções; b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais. 2- Tais ações destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade”.

⁷⁹⁸ Ex.: CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025.

⁷⁹⁹ CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 22.ª, 4).

- Pactos de permanência após formação tendo em conta o cf. art.º 137.º do CT⁸⁰⁰.

4.18. Direitos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

I. A Constituição da República Portuguesa consagra a existência e os direitos das comissões de trabalhadores (art.º 54), bem como a liberdade sindical, os direitos das associações sindicais e a contratação coletiva (art.ºs 55.º e 56.º).

O Código do Trabalho desenvolve amplamente o regime jurídico das estruturas representativas dos trabalhadores:

- Estatuto geral e direitos dos seus titulares (art.ºs. 404.º a 414.º);
- Comissões de trabalhadores (art.ºs. 415.º a 439.º);
- Associações sindicais (art.ºs. 440.º a 459.º);
- Atividade sindical na empresa (art.ºs. 460.º a 468.º).

O CT prevê também que os direitos dos representantes eleitos consagrados na lei possam ser afastados por IRCT, desde que em sentido mais favorável (art.º 3, n.º 3, alínea n)).

Tal como referido em Relatórios anteriores, a disciplina do CT foi alterada pelas Leis n.º 83/2021, de 6 de dezembro e 13/2023, de 3 de abril, dando enquadramento às novas formas de comunicação e organização do trabalho, e, em particular, ao teletrabalho, quanto ao exercício do direito de representação coletiva e alargando a possibilidade de exercício da atividade sindical às empresas onde não existam filiados em associações sindicais⁸⁰¹.

II. De acordo com o art.º 404.º do CT os trabalhadores, para defesa e prossecução coletivas dos seus interesses, podem constituir:

⁸⁰⁰ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 33.ª, 7): “No caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados para a OGMA, poderão ser acordados pactos de permanência que, sem prejuízo de condições específicas acordadas entre as partes, assentem nos seguintes termos: a) Custo suportado pela OGMA em montante entre 750,00 € e 1499,99 €: Celebração de pacto de permanência de 1 (um) ano; b) Custo suportado pela OGMA em montante entre 1500,00 € e 2999,99 €: Celebração de pacto de permanência de 2 (dois) anos; c) Custo suportado pela OGMA em montante superior a 3000,00 €: Celebração de pacto de permanência de 3 (três) anos”.

⁸⁰¹ *Vd.* Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva em 2024, pp. 221-222 sobre as alterações introduzidas ao CT neste domínio pelas Leis indicadas no corpo do texto.

- Associações sindicais;
- Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Seguiremos a ordem prevista pelo CT para a análise deste ponto, excluindo outras estruturas previstas em lei específica.

4.18.1. Associações sindicais

I. O regime das associações sindicais, previsto nos artºs. 440.º a 459.º do Código do Trabalho, concretiza a liberdade sindical reconhecida constitucionalmente, regulando o direito de constituição e filiação em sindicatos, federações, uniões e confederações, bem como a respetiva autonomia organizativa e funcional. Neste quadro, o Código do Trabalho disciplina aspetos essenciais como a liberdade de inscrição e desfiliação, a proibição de atos discriminatórios em razão da filiação sindical, a definição dos estatutos e regras de organização interna, incluindo o direito de tendência, e ainda matérias relativas à cobrança e entrega de quotas sindicais. Trata-se de um regime que visa assegurar a livre organização coletiva dos trabalhadores e a proteção do exercício da atividade sindical.

II. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à atividade sindical na contratação coletiva publicada em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização.

Figura 117 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Atividade sindical, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Atividade sindical				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	15	19	19	24
Revisão Parcial	12	12	27	51	15	25
Revisão Global	22	9	21	52	91	56
Total	36	23	63	122	125	105
n				277	293	299

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

Figura 118 - Distribuição de convenções que regulam a Atividade sindical (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



A previsão de cláusulas relativas à atividade sindical surge, em 2025, em diferentes modalidades de contratação coletiva: na totalidade das primeiras convenções e das revisões globais, bem como num número significativo de revisões parciais. Estes dados evidenciam uma presença expressiva do tema no universo da contratação coletiva publicada no ano, abrangendo todos os instrumentos negociais iniciais e de revisão global. Por instrumento de regulamentação coletiva, observa-se um predomínio dos acordos de empresa (63), seguidos das convenções coletivas (36) e dos acordos coletivos (23).

As cláusulas desta natureza abrangem 312.157 trabalhadores. Em termos de número de convenções celebradas, observa-se maior incidência nos setores das Atividades financeiras e de seguros (L), dos Transportes e armazenagem (H) e do Comércio por grosso e a retalho (G). Já no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o Comércio por grosso e a retalho (G), a Indústria (C) e a Construção (F) que, em conjunto, representam 45% do total de trabalhadores abrangidos por cláusulas desta natureza.

III. Os textos das convenções apresentam as variações habituais: ora se encontra a remissão genérica para a lei⁸⁰²; ora se disciplinam certos aspetos, onde, no essencial, se reproduz o regime

⁸⁰² Ex.: AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 16.ª): “O exercício dos direitos sindicais e o exercício da actividade sindical em cada cooperativa agrícola e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente”.

legal, mas com a previsão de soluções que, com maior ou menor extensão, desenvolvem e/ou melhoram aspetos desse regime legal, como se verá nos pontos seguintes.

IV. Quanto ao direito de reunião nas instalações da empresa (art. 461.º do CT), 47 convenções referem esta matéria, reproduzindo, na sua maioria, o regime legal. Assinalam-se, contudo, alguns casos de ampliação face ao disposto na lei:

- alargamento do crédito anual de horas de reunião para 25 horas, em vez das 15 previstas na lei⁸⁰³;
- manutenção das 15 horas anuais, acrescida da possibilidade de realização de reuniões por secção até ao limite adicional de 2 horas⁸⁰⁴, 5 horas⁸⁰⁵ ou 8 horas⁸⁰⁶ por ano;
- redução do prazo de aviso prévio da reunião para apenas um dia, em vez das 48 horas previstas no CT⁸⁰⁷.

V. Relativamente ao direito a instalações, que surge em 30 convenções, o art. 464.º do CT impõe a disponibilização aos delegados sindicais de instalações no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que estes o requeiram, devendo essa disponibilização assumir carácter permanente nas empresas com, pelo menos, 150 trabalhadores. Em 2025, as convenções publicadas evidenciam, essencialmente, as seguintes soluções:

- normas convencionais que transcrevem o teor da lei⁸⁰⁸;
- normas convencionais que atribuem o direito a dispor de sala a título permanente, independentemente do número de trabalhadores⁸⁰⁹.

VI. O direito de afixação e distribuição de informação sindical - art. 465.º do CT- surge em 49 convenções. Na maioria dos casos, verifica-se a transcrição total ou parcial do regime legal,

⁸⁰³ CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 37.ª, 1).

⁸⁰⁴ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 10.ª, 2).

⁸⁰⁵ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 92.ª, 2).

⁸⁰⁶ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 14.ª, 2).

⁸⁰⁷ CC ANIMEE/ FE – BTE 18/2025 (cl. 111.ª, 4).

⁸⁰⁸ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025.

⁸⁰⁹ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (cl. 93.ª): “1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções. 2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções”.

incluindo a afixação física da informação, a sua divulgação no portal interno da empresa e a comunicação por via eletrónica com os trabalhadores em teletrabalho, a partir de listagem disponibilizada pelo empregador. Para além da reprodução do regime legal, apenas se assinala, em algumas convenções, a exigência de acordo do delegado sindical quanto à escolha do local de afixação a disponibilizar pelo empregador⁸¹⁰.

VII. Quanto ao crédito de horas para o exercício de funções de representação dos trabalhadores, matéria regulada em 76 das 122 convenções, observa-se uma tendência para a mera reprodução do regime legal aplicável aos dirigentes sindicais, o qual estabelece um crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho⁸¹¹ (art.º 468.º, n.º 1, do CT). Assinalam-se, contudo, algumas disposições convencionais que ampliam este direito:

- 5 dias⁸¹²;
- 6 dias⁸¹³;
- alargamento do crédito de horas a membros não diretivos dos órgãos das associações sindicais, com atribuição de dois dias por mês aos membros dos conselhos fiscais e das mesas das assembleias gerais⁸¹⁴.

Além do crédito de horas, existem situações de previsão de requisição de trabalhadores para o desempenho de cargos dirigentes a tempo inteiro nas associações sindicais⁸¹⁵, com o empregador vinculado ao pagamento da respetiva retribuição. Há casos de convenções que estabelecem critérios para a requisição de mais do que um dirigente a tempo inteiro, em função do número de trabalhadores da empresa⁸¹⁶.

Excluindo os dirigentes sindicais que beneficiam de crédito de horas e de faltas justificadas sem limitação de número (art. 468.º, n.º 2, do CT), os demais representantes sindicais que não

⁸¹⁰ Ex.: AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (cl. 91.ª): “2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais”.

⁸¹¹ Ex.: CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 59.ª, 1).

⁸¹² Ex.: AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 70.ª, 4).

⁸¹³ Ex.: CC AE-Braga/ CESMINHO – BTE 31/2025 (cl. 5.ª, 3).

⁸¹⁴ CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 44.ª, 2, g).

⁸¹⁵ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 28.ª), “3- O sindicato tem direito a requisitar a tempo inteiro 1 dirigente sindical, com todos os direitos e regalias assegurados pela empresa, sem prejuízo dos direitos assegurados pela lei aos dirigentes sindicais”.

⁸¹⁶ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 31.ª).

beneficiam daquele crédito têm direito a faltas justificadas até ao limite anual de 33 dias (art. 468.º, n.º 5, do CT). Em ambas as situações, a lei determina a perda de retribuição correspondente aos dias de ausência (art. 409.º, n.º 1, do CT). Não se encontraram, nas convenções outorgadas em 2025, exceções a esta regra.

No que respeita ao crédito de horas mensal reconhecido aos delegados sindicais pelo art. 467.º, n.º 1, do CT — de cinco horas e de oito horas quando o delegado integre a comissão intersindical —, também se verifica, predominantemente, a reprodução do regime legal⁸¹⁷. Assinalam-se, contudo, alguns alargamentos:

- atribuição de 6 horas mensais ao delegado sindical, mantendo-se em 8 horas o crédito reconhecido ao membro da CIE⁸¹⁸;
- atribuição de 7 horas mensais ao delegado sindical e de 12 horas ao membro da CIE⁸¹⁹;
- atribuição de 8 horas mensais ao delegado sindical e de 12 horas ao membro da CIE⁸²⁰;
- atribuição de 8 horas mensais ao delegado sindical⁸²¹;
- atribuição de 1 dia por mês ao delegado sindical⁸²²;
- atribuição de 12 horas mensais ao delegado sindical e de igual crédito horário ao membro da CIE⁸²³.

VIII. No plano sistemático, a lei enquadra o estatuto dos trabalhadores que integram estruturas de representação coletiva no âmbito dos deveres do empregador ou das garantias dos trabalhadores e limitação aos poderes do empregador. Este estatuto abrange, nomeadamente, os delegados sindicais, os dirigentes sindicais, os membros das comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

⁸¹⁷ Ex.: CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 62.ª, 1).

⁸¹⁸ AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 (cl. 37.ª, 1).

⁸¹⁹ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 52.ª, j).

⁸²⁰ CC UACS/ SITESE – BTE 42/2025 (cl. 57.ª, 1, a).

⁸²¹ CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 44.ª, g).

⁸²² CC ACISB/ SITCES – BTE 31/2025 (cl. 11.ª, l).

⁸²³ AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (cl. 91.ª, 4).

Ainda no âmbito do estatuto legal dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores, a lei disciplina a transferência do local de trabalho no art. 411.º do CT. Nas convenções analisadas, encontram-se:

- cláusulas que reproduzem o regime legal, proibindo a transferência do representante sindical para local situado fora da área da sua representação sem o respetivo acordo⁸²⁴;
- cláusulas que, para além do acordo do visado, exigem o conhecimento prévio do sindicato⁸²⁵, em linha com o disposto no art. 411.º, n.º 2, do CT;
- cláusulas que vão além da solução legal, ao fazer depender a transferência não apenas do acordo do trabalhador, mas também do acordo do sindicato⁸²⁶.

No mesmo plano de tutela, a lei regula ainda o procedimento disciplinar e a proteção em matéria de despedimento destes trabalhadores no art. 410.º do CT, prevendo igualmente, no art. 331.º, as situações em que as sanções disciplinares aplicadas ao trabalhador podem ser qualificadas como abusivas. Também este regime é reproduzido em algumas convenções⁸²⁷.

IX. O direito à informação e consulta encontra-se consagrado no art. 466.º do CT, que o atribui aos delegados sindicais, enuncia as matérias por ele abrangidas e admite o seu alargamento por convenção coletiva. Na linguagem frequentemente utilizada pelas convenções, porém, este direito surge conferido aos sindicatos. Na linha do disposto na lei, continua a surgir a referência ao direito à informação/consulta sobre:

- a evolução recente e provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa (ou estabelecimento) e as eventuais medidas de antecipação previstas, por exemplo, em caso de ameaça ao emprego;
- as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

⁸²⁴ AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 64.ª).

⁸²⁵ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 68.ª).

⁸²⁶ AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 18.ª, h).

⁸²⁷ CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 69.ª).

Relativamente a estas, encontram-se nas convenções coletivas analisadas vários exemplos, que se referem às três situações em conjunto⁸²⁸

Já quanto à alínea d) do n.º 1 do art. 466.º do CT, na redação introduzida pela Lei n.º 13/2023, relativa ao direito de informação e consulta sobre os parâmetros, critérios, regras e instruções dos algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que influenciem decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, bem como sobre as condições de trabalho, incluindo perfis e controlo da atividade profissional, encontra-se uma convenção que expressamente consagra esse dever de informação também aos sindicatos⁸²⁹. Para além desta convenção, encontram-se dois exemplos de disposições convencionais que, ao reportarem-se à reestruturação dos serviços em resultado de melhorias tecnológicas, parecem aproximar-se, ainda que de forma indireta, do âmbito de proteção visado por aquela previsão legal⁸³⁰.

Em outras situações, o direito à informação e à consulta é formulado em termos amplos, referindo o texto convencional que os delegados sindicais gozam desse direito relativamente às matérias constantes das suas atribuições⁸³¹.

X. Ainda no âmbito do direito à informação e consulta dos delegados sindicais, assinala-se a crescente densificação, em sede convencional, de alguns dos temas genericamente previstos na lei, a par do alargamento das matérias abrangidas. Encontram-se, designadamente, referências a informação e consulta, em alguns casos com emissão de parecer sindical, sobre:

- definição e organização dos tempos de trabalho, em geral, ou apenas à sua alteração, incluindo parecer sobre regulamentos sobre o tema⁸³², designadamente de teletrabalho⁸³³ - esta é a ocorrência mais comum;
- regulamentos sobre avaliação de competências⁸³⁴ e sistema de avaliação⁸³⁵;

⁸²⁸ Ex.: CC ALIF/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 65.ª, 2); CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 20.ª, 2).

⁸²⁹ AC AGEAS/SINAPSA – BTE 35/2025, (23.ª – C): “3-Para além da informação prestada aos trabalhadores, a informação indicada no número anterior também deverá ser prestada aos sindicatos subscritores do presente ACT”.

⁸³⁰ AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 9.ª, 5, d) e AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 5.ª, 6, d).

⁸³¹ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 64.ª, 2).

⁸³² AE LOURES PARQUE/ SINTAP BTE – 26/2025 (cl. 9.ª, 5, a).

⁸³³ AC LUSITÂNIA/ STAS – BTE 24/2025 (cl. 13.ª, 6).

⁸³⁴ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 38.ª, 2).

⁸³⁵ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 18.ª, 3).

- emissão de parecer prévio das estruturas sindicais, de natureza não vinculativa, relativamente a regimes de flexibilização da organização do tempo de trabalho — designadamente adaptabilidade⁸³⁶ —, bem como a regimes de trabalho por turnos⁸³⁷, trabalho suplementar⁸³⁸ ou isenção de horário de trabalho⁸³⁹;
- marcação do período de férias⁸⁴⁰, por vezes articulada com o encerramento da empresa para esse efeito⁸⁴¹;
- mudanças de local de trabalho⁸⁴²;
- mobilidade funcional⁸⁴³;
- criação ou alterações nas carreiras profissionais⁸⁴⁴;
- parecer sobre processo disciplinar se o trabalhador for representante sindical⁸⁴⁵;
- acesso ou preenchimento de vaga⁸⁴⁶;
- redução de remunerações por dificuldades económicas ou financeiras, transitórias⁸⁴⁷;
- aplicação do IRCT⁸⁴⁸;
- planos de formação⁸⁴⁹.

Para além destas situações de densificação do conteúdo do direito à informação e consulta, identificam-se ainda cláusulas em que a intervenção dos sindicatos outorgantes assume um grau acrescido de participação:

⁸³⁶ CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 24.ª, 2).

⁸³⁷ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 5.ª, 1).

⁸³⁸ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 27.ª).

⁸³⁹ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025 (cl. 28.ª).

⁸⁴⁰ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 49.ª, 6).

⁸⁴¹ AC Coop. A.-P. Beira Central/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 40.ª).

⁸⁴² AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 63.ª, 2).

⁸⁴³ AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (cl. 27.ª, 2).

⁸⁴⁴ AE LAGOS-EM-FORMA/ SINTAP – BTE 5/2025 (cl. 10.ª, 5).

⁸⁴⁵ AE Oitante/SNQTb – BTE 23/2025 (cl. 80.ª, 5).

⁸⁴⁶ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 6.ª).

⁸⁴⁷ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 82.ª, 1).

⁸⁴⁸ CC ANIECA/ FECTRANS – BTE 24/2025 (cl. 20.ª, 2).

⁸⁴⁹ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 13.ª, 7).

- elaboração do/s regulamento/s interno/s sobre vários tópicos, incluindo: matérias insuficientemente reguladas ou não previstas pela convenção⁸⁵⁰; horário de trabalho⁸⁵¹, uso de ferramenta digital⁸⁵²;
- acordo sobre a aplicação do horário do trabalhador-estudante⁸⁵³;
- participação em comissão de recurso criada para dirimir conflitos sobre avaliação⁸⁵⁴.

XI. A matéria da segurança e saúde no trabalho também convoca a informação e a participação dos representantes dos trabalhadores. As soluções convencionais identificadas são variadas, incluindo, designadamente:

- a participação dos sindicatos nas comissões de segurança e saúde no trabalho⁸⁵⁵, designadamente com a obrigação de emissão de parecer sobre matérias SST na empresa;
- a participação direta das associações sindicais em programas específicos de prevenção do consumo de álcool e de drogas em meio laboral, incluindo a conceção, implementação, acompanhamento e avaliação de medidas de prevenção do abuso de álcool e estupefacientes⁸⁵⁶;
- a participação das estruturas representativas dos trabalhadores na avaliação e promoção da saúde ocupacional, em articulação com os serviços da empresa, no quadro da medicina do trabalho⁸⁵⁷.

⁸⁵⁰ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39/2025 (cl. 72.ª): “1- A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE”.

⁸⁵¹ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 60.ª): “5- Para efeitos do disposto no número 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal (...) aquele que resultar do respetivo regulamento do horário de trabalho, elaborado entre a empresa e a CSE ou os delegados sindicais”.

⁸⁵² AC LUSITÂNIA/ SINAPSA – BTE 28/2025 (cl. 23.ª, 3).

⁸⁵³ CC ANCAVE/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 94.ª): “i) - Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito”.

⁸⁵⁴ AE CARRIS/ SNMOT – BTE 22/2025 (cl. 16.ª, 1).

⁸⁵⁵ AE TMB - Operações Portuárias/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 60.ª).

⁸⁵⁶ AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 62.ª).

⁸⁵⁷ AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 64.ª, 4).

XII. Acresce, no que respeita aos representantes sindicais, a previsão convencional de reuniões com o órgão de gestão da empresa, não obstante o Código do Trabalho apenas atribuir expressamente esse direito às comissões de trabalhadores (art. 423.º, n.º 1, al. g)). A realização dessas reuniões pode assumir diferentes modalidades, designadamente:

- sempre que a parte patronal ou a parte sindical o solicite⁸⁵⁸;
- bimestralmente⁸⁵⁹;
- com periodicidade trimestral, a decorrer dentro do horário de trabalho e sendo consideradas como tempo de serviço efetivo⁸⁶⁰;
- quadrimestralmente⁸⁶¹.

Em conclusão, as convenções tendem a acompanhar de perto o quadro legal da atividade sindical, mesmo quando, em sede convencional, se observa um alargamento do perímetro dos regimes consagrados no Código do Trabalho.

A Figura 119 espelha o número de ocorrências registado em 2025.

Figura 119 - N.º de convenções com subtemas relacionados com a Atividade sindical

Subtemas da Atividade sindical na empresa	2025
Crédito de horas	76
Direito a informação e consulta	70
Direito de afixação e distribuição de informação	49
Direito de reunião no local de trabalho	42
Direito a instalações	30
Direito de reunião com os órgãos de gestão da empresa	18
Total do tema	122

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

⁸⁵⁸ AE AI - Águas do Interior Norte/ STAL – BTE 3/2025 (cl. 62.ª, 1).

⁸⁵⁹ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41/2025 (cl. 68.ª, 1).

⁸⁶⁰ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 79.ª).

⁸⁶¹ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40/2025 (cl. 12.ª, 1).

4.18.2. Comissão de trabalhadores

I. O regime jurídico das Comissões de Trabalhadores encontra-se regulado no Código do Trabalho, na secção II do capítulo I, intitulada «Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores», integrada no subtítulo I, «Sujeitos», do título III, «Direito coletivo». Esta secção compreende as subsecções relativas às disposições gerais, ao direito à informação e consulta, ao controlo de gestão da empresa e à participação em processos de reestruturação empresarial, estando plasmada nos artigos 415.º a 439.º do Código do Trabalho. São igualmente aplicáveis às Comissões de Trabalhadores as disposições gerais relativas às Estruturas Representativas dos Trabalhadores, previstas nos artigos 404.º a 414.º do mesmo diploma.

II. No ano de 2025, registam-se 48 convenções coletivas que tratam do tema *Comissões de Trabalhadores*, conforme quadro seguinte:

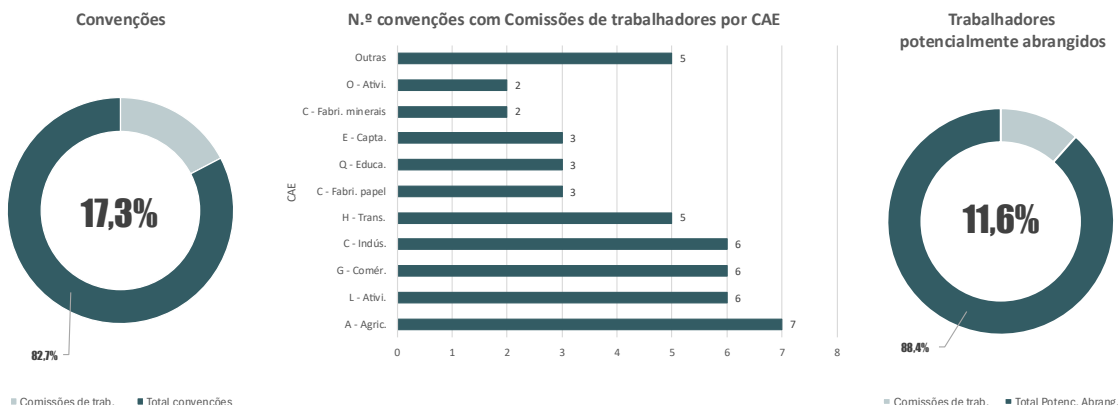
Figura 120 - Convenções que regulam a Comissão de Trabalhadores, por tipo e subtipo, em 2025

Comissões de trabalhadores				2025
Subtipo	CC	AC	AE	Total
1ª Convenção	1	0	6	7
Revisão Parcial	3	0	3	6
Revisão Global	21	6	8	35
Total	25	6	17	48
<i>n</i>				277

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

Abaixo encontra-se a representação gráfica do total de convenções que regulam a Comissão de Trabalhadores face ao total das convenções, bem como o respetivo número de abrangidos e, ainda, a distribuição setorial das convenções que tratam desta matéria:

Figura 121 - Distribuição de Convenções que regulam a Comissão de Trabalhadores (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Relativamente à distribuição setorial das convenções com cláusulas sobre comissão de trabalhadores, destaque para as CAE C (Indústria, 12 convenções), A (Agricultura, sete) e L e G (Atividades Financeiras e Comércio, ambas com seis)⁸⁶².

III. No conjunto das 48 convenções analisadas, foram identificadas 130 ocorrências de cláusulas convencionais relativas às Comissões de Trabalhadores, incidindo sobre direitos, deveres e mecanismos de intervenção com amplitude e densidade normativa variáveis. Essas cláusulas podem ser sistematizadas⁸⁶³ do seguinte modo:

- Remissão para a lei/ Código do Trabalho (10) - cláusulas que se limitam a remeter genericamente para o regime legal aplicável às Comissões de Trabalhadores, sem densificação adicional⁸⁶⁴;
- Faltas dos membros das comissões de trabalhadores (26) - na maioria das situações as convenções reproduzem o regime legal, qualificando como faltas justificadas — contando como tempo de serviço efetivo e com direito a retribuição — as faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores no exercício da respetiva atividade, dentro do crédito de horas legalmente concedido⁸⁶⁵ (artigos 408.º e 422.º do Código do Trabalho). As faltas que excedam esse crédito horário são igualmente consideradas

⁸⁶² Existem seis convenções com expressão residual classificada como outras: CAE O (dois casos) e I, J, N e R (um caso).

⁸⁶³ Procedeu-se à sistematização das ocorrências com maior relevo quantitativo, ou qualitativo; para além das que se identificam, encontram-se algumas outras dispersas.

⁸⁶⁴ CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025 (cl. 13.ª).

⁸⁶⁵ AE NAV- PORTUGAL/ SITAVA – BTE 3/2025 (cl. 44.ª, e).

justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, mas sem direito a retribuição, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho⁸⁶⁶;

- Participação em procedimentos disciplinares (15) - estabelece-se a obrigatoriedade de audição ou pronúncia da Comissão de Trabalhadores em procedimentos disciplinares instaurados a trabalhadores⁸⁶⁷;
- Falta de acordo quanto ao plano de férias (15) - em caso de desacordo relativamente à definição do plano de férias, prevê-se a audição da Comissão de Trabalhadores⁸⁶⁸;
- Proteção dos membros das Comissões de Trabalhadores em caso de procedimento disciplinar ou despedimento (10) - algumas convenções vão mais além do previsto no art.º 410 CT, estabelecendo-se presunção de despedimento sem justa causa quando se trate de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções, nos últimos cinco anos, em comissão de trabalhadores⁸⁶⁹. Em alguns casos, prevê-se indemnização em dobro em caso de indemnização por despedimento ilícito do trabalhador ⁸⁷⁰;
- Horário de trabalhador-estudante (9) - estipula-se a audição da Comissão de Trabalhadores e eventual celebração de acordo sobre o horário de trabalho, caso esteja comprometido o normal funcionamento da empresa⁸⁷¹;
- Plano de formação profissional (8) - várias convenções preveem que seja dado conhecimento deste Plano à Comissão de Trabalhadores⁸⁷² e outras estabelecem que esta deve emitir parecer⁸⁷³;
- Definição e alteração de horário de trabalho (8) - algumas convenções estabelecem o dever de consulta à Comissão de Trabalhadores na organização e definição dos horários

⁸⁶⁶ CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025 (cl. 52.ª, 6, b).

⁸⁶⁷ AE Oitante/SNQTb – BTE 23/2025 (cl. 80.ª, 5).

⁸⁶⁸ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 39.ª, 5).

⁸⁶⁹ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 69.ª, 1).

⁸⁷⁰ CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 55.ª, b).

⁸⁷¹ CC ANCAVE/ SETAAB – BTE 14/2025 (cl. 94.ª, 2, i): “Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito”.

⁸⁷² AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 7.ª, 10).

⁸⁷³ AE ViaPorto/ STRUP – BTE 29/2025 (cl. 13.ª, 7).

de trabalho⁸⁷⁴; e outras fazem-no apenas relativamente às alterações de horário de trabalho⁸⁷⁵;

- Dever geral de facilitação da atividade da Comissão de Trabalhadores (7) - Prevê-se, em termos genéricos, a obrigação da entidade empregadora facilitar o exercício das funções da comissão de trabalhadores⁸⁷⁶;
- Consulta em caso de transferência de trabalhador (5) – tendo por referência o art.º 411 CT, em alguns casos, prevê-se a consulta da comissão de trabalhadores quanto à transferência de trabalhadores, incidindo ora sobre trabalhadores em geral⁸⁷⁷, ora especificamente sobre trabalhadores sindicalizados⁸⁷⁸;
- Envio à ACT do registo de trabalho suplementar visado pela Comissão de Trabalhadores (4)⁸⁷⁹;
- Obrigações em matéria de controlo de gestão (4) - duas convenções limitam-se a mencionar o controlo de gestão, remetendo para as obrigações decorrentes da lei, enquanto duas outras densificam este dever de informação⁸⁸⁰;

⁸⁷⁴ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 25.ª, 8): “As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho”.

⁸⁷⁵ CC FAPEL/ SINDEQ – BTE 38/2025 (cl. 12.ª, 6): “A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa”.

⁸⁷⁶ AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 8.ª, c): “Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados”.

⁸⁷⁷ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 8.ª, 3): “A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores, em caso de transferência de local de trabalho de corrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta”.

⁸⁷⁸ AE AP Solutions GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 15.ª, 3): “O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais, se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta”.

AE AP Solutions GMBH/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 15.ª, 3).

⁸⁷⁹ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 36.ª, 3): “O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato”.

⁸⁸⁰ AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39 /2025 (cl. 77.ª): “1- Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa. 2- O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função”.

- Direito a audição no preenchimento de vaga (3) - prevê-se a audição da Comissão de Trabalhadores no âmbito do preenchimento de vagas⁸⁸¹;
- Direito a audição na elaboração do Regulamento interno (1) - uma convenção consagra o direito de audição da Comissão de Trabalhadores na elaboração do regulamento interno da empresa⁸⁸².

4.18.3. Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho

I. O Código do Trabalho prevê a possibilidade de constituição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), nos termos do artigo 404.º, alínea c).

Ao contrário do que sucede com as comissões de trabalhadores e com as associações sindicais, cujo regime se encontra profusamente regulado no Código do Trabalho, a constituição e o enquadramento jurídico dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST são regulados de forma sucinta, estando circunscritos às disposições gerais constantes da secção I (artigos 404.º a 414.º) do capítulo I (*Estruturas de representação coletiva*), inserido no subtítulo I (*Sujeitos*), do título III (*Direito coletivo*).

II. No ano de 2025, o acervo de convenções coletivas outorgadas regista vinte ocorrências relativas à representação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme sintetizado no quadro seguinte:

Figura 122 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

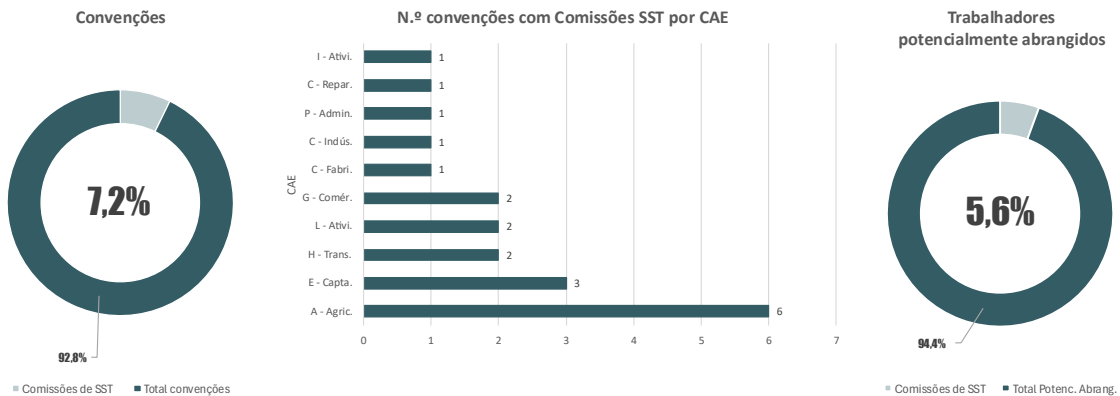
Comissões de SST				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	3	3	2	4
Revisão Parcial	0	1	0	1	1	1
Revisão Global	8	4	4	16	27	15
Total	8	5	7	20	30	20
<i>n</i>				277	293	299

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

⁸⁸¹ CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 9.ª, 7, c).

⁸⁸² AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 15.ª, 3).

Figura 123 - Distribuição de convenções que preveem Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



III. A análise do conteúdo das convenções coletivas que fazem referência à representação dos trabalhadores em matérias de SST permite identificar diferentes tipos de soluções convencionais.

Em primeiro lugar, verifica-se que, em várias convenções, as cláusulas relativas à representação em matéria de SST se limitam a reproduzir ou a remeter para o regime legal, sem introduzir densificação normativa relevante. Nalguns casos, procede-se, ainda assim, a ajustamentos pontuais ao regime do Código do Trabalho, designadamente no que respeita às garantias dos representantes, como sucede com o alargamento do prazo de proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento⁸⁸³ face ao previsto no artigo 410.º, n.º 3, do CT, ou com a qualificação do tempo despendido em reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho como tempo efetivo de trabalho⁸⁸⁴, indo além da letra do artigo 408.º, n.º 2 do CT e do disposto quanto ao crédito de horas.

Em segundo lugar, encontram-se convenções que vão além da mera remissão legal, regulando aspetos do funcionamento interno das comissões de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente quanto à sua composição, periodicidade das reuniões, competências específicas

⁸⁸³ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 relativamente à proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento. Neste caso, declina-se o art.º 410.º, 3, alargando o prazo legal de três anos para cinco.

⁸⁸⁴ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 76.ª, 3).

ou formas de articulação com o empregador, densificando, assim, o regime legal de natureza supletiva.⁸⁸⁵

Assinale-se, ainda, a existência de soluções convencionais diferentes em alguns setores. No setor agrícola, registam-se cinco convenções⁸⁸⁶ que preveem a possibilidade de constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho de natureza paritária nas empresas com mais de 50 trabalhadores ou, não atingindo este limiar, naquelas que apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença profissional, ou ainda taxas elevadas de frequência ou gravidade de acidentes de trabalho.

Já no setor do comércio de combustíveis e lubrificantes, duas convenções coletivas⁸⁸⁷ impõem expressamente a criação de uma comissão de segurança e saúde no trabalho paritária, atribuindo-lhe competências específicas, designadamente a identificação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas ou infetantes, bem como a outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e condições anormais de temperatura, humidade ou pressão suscetíveis de colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

Em síntese, a negociação coletiva em 2025 regista um diminuto número de convenções que abordam a representação dos trabalhadores em matéria de SST. Nos textos em causa predomina ainda uma abordagem conservadora, centrada na remissão para o regime legal, sendo limitadas as situações de densificação normativa ou de imposição convencional da constituição de comissões paritárias.

⁸⁸⁵ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 76.ª).

⁸⁸⁶ CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/ SETAAB – BTE 7/2025; CC AARIBATEJO/ SETAAB – BTE 16/2025; CC AABA/ SETAAB – BTE 18/2025; CC FNOP/ SETAAB – BTE 24/2025. Transcreve-se o teor da cláusula, idêntica em todas as cinco convenções: “Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente”.

⁸⁸⁷ Duas convenções que envolvem a BP Portugal: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 105.ª, 1) e paralelo: “cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores”.

4.19. Outros conteúdos previstos pelo Código do Trabalho

4.19.1. Previsão da Comissão Paritária

I. O art. 492.º, n.º 3 do CT estabelece que a convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas. O art. 493.º trata da formação e funcionamento desta comissão.

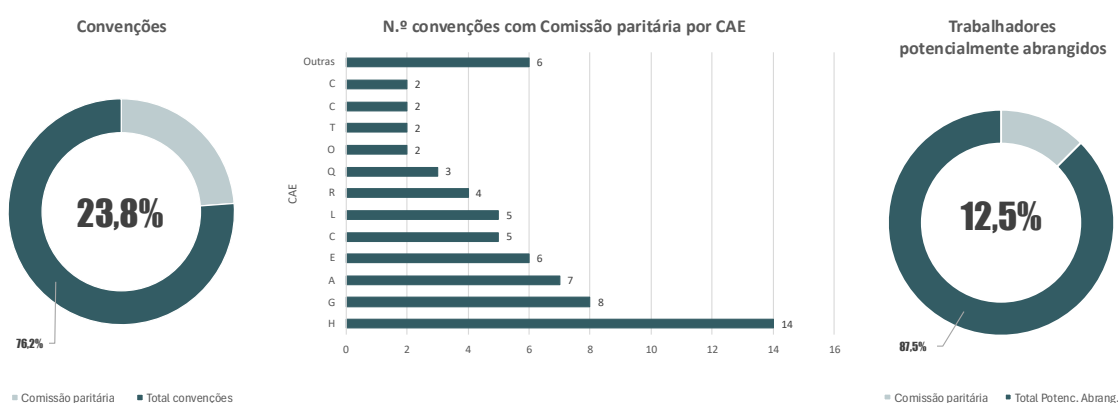
II. É o seguinte o quadro das convenções que tratam do tema da comissão paritária no ano período entre 2023 e 2025:

Figura 124 - Convenções publicadas com cláusulas sobre a Previsão de uma Comissão Paritária, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Comissão paritária				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	2	2	12	16	19	21
Revisão Parcial	1	1	2	4	0	0
Revisão Global	20	9	17	46	82	47
Total	23	12	31	66	101	68
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 125 - Distribuição de convenções que preveem uma Comissão Paritária (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Do total de convenções que abordam o tema, 36 cingem-se ao papel atribuído pela lei às comissões paritárias, de interpretação e integração das cláusulas da convenção, definindo questões de constituição e de funcionamento das mesmas⁸⁸⁸.

À semelhança de anos anteriores encontram-se outras atribuições cometidas às comissões paritárias:

- Apreciações de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e respetiva integração nas tabelas salariais, assim como a revisão de categorias e conteúdos das profissões⁸⁸⁹;
- Função de organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores⁸⁹⁰;
- Emissão de pareceres não vinculativos sobre recursos dos trabalhadores⁸⁹¹ e função de órgão consultivo em matéria de reclamações na avaliação de desempenho⁸⁹²;
- Deliberação de recursos sobre decisões tomadas em procedimentos disciplinares⁸⁹³ e deliberação sobre reclamações apresentadas pelos trabalhadores no quadro da avaliação de desempenho⁸⁹⁴;
- Registe-se ainda um caso em que incumbe à comissão paritária instituir uma comissão arbitral, à qual compete a decisão das questões sujeitas a arbitragem, nos termos do acordo de empresa⁸⁹⁵.

No que se refere à eficácia das deliberações das comissões paritárias, a lei prevê que produzam os efeitos da convenção se aprovadas por unanimidade, depositadas e publicadas, em moldes

⁸⁸⁸ Ex.: AE Silicália Portugal / FEVICOM – BTE 48 /2025 (cls. 48.ª e 49.ª); AE NORMAX/ FEVICOM – BTE 39 /2025 (cl. 69.ª).

⁸⁸⁹ São 14 as convenções com disposições deste teor. Ex: CC CAP/ SETAAB – BTE 5/2025 (cls. 92.ª e 93.ª); CC ACIFF/ CESP – BTE 20/2025 (cl. 77.ª).

⁸⁹⁰ Localizaram-se quatro casos, ex.: AC LACTICOOP/ SETAAB – BTE 12/2025 (cl. 55.ª).

⁸⁹¹ Dois casos, ex.: AE EMARP/ STAL – BTE 4/2025 (art.º 14.º).

⁸⁹² Dois casos, ex.: AE INOVA/ SINTAP – BTE 23/2025 (art.º 14.º).

⁸⁹³ Dois casos, ex.: CC APEC/ FECTRANS – BTE 29/2025 (cl. 60.ª).

⁸⁹⁴ Um caso: AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41 /2025 (cl. 75.ª e Anexo - Avaliação de desempenho).

⁸⁹⁵ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (art.º 2.º e 4.º).

idênticos aos de uma convenção, nos termos do art. 493.º do CT. No ano de 2025, foram publicadas seis deliberações desta natureza, todas referentes a acordos de empresa.⁸⁹⁶

4.19.2. Relação entre outorgantes e meios de resolução de conflitos coletivos

O art. 492.º, n.º 2, al) a) do CT determina que a convenção coletiva deve regular as relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão. Deve articular-se, para esta matéria, com os artigos 501.º (sobrevigência e caducidade); 506.º e 507.º (arbitragem voluntária), 523.º a 525.º (conciliação) e mediação (526.º a 528.º).

I. Encontraram-se, no período entre 2023 e 2025, as seguintes ocorrências:

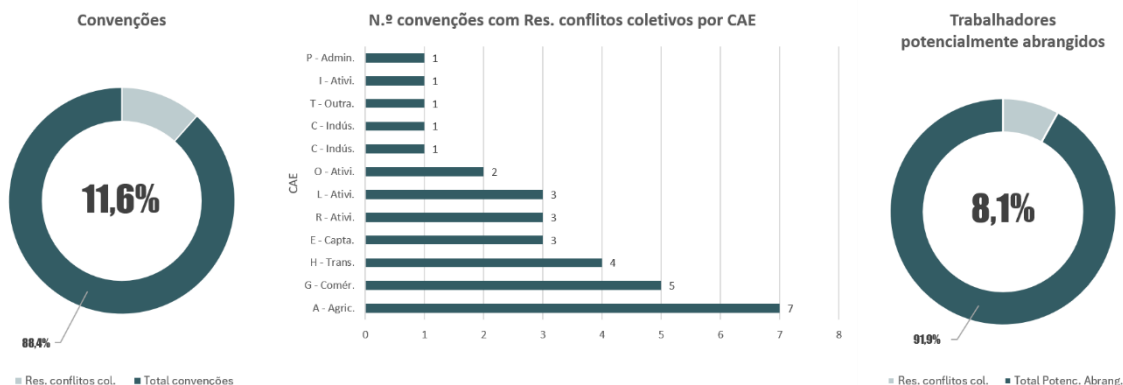
Figura 126 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Resolução de conflitos coletivos, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Resolução de conflitos coletivos				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	7	7	8	7
Revisão Parcial	1	1	1	3	5	5
Revisão Global	9	8	5	22	29	25
Total	10	9	13	32	42	37
n				277	293	299

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

⁸⁹⁶ Ex: AE Cruz Vermelha Portuguesa / FENPROF (BTE 34/2025) - Deliberação da Comissão Paritária.

Figura 127 - Distribuição de convenções que regulam a Resolução de conflitos coletivos (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Este tema, na maioria das convenções que o abordam, surge logo nas primeiras cláusulas que tratam da vigência, revisão ou denúncia da convenção coletiva, a par da resolução dos conflitos que ocorram durante os períodos negociais. Muitas vezes a convenção replica a formulação legal, estabelecendo que a negociação pode incluir a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, e que a sobrevivência dura o período da negociação, ou no mínimo durante 12 meses⁸⁹⁷. Surgem também variações:

- Quanto ao período mínimo de sobrevivência: 18 meses⁸⁹⁸; 24 meses⁸⁹⁹; até revogação da convenção⁹⁰⁰;
- Quanto à escolha do mecanismo: preferencialmente recurso à conciliação e/ou mediação⁹⁰¹; recurso à arbitragem voluntária se se frustrarem a conciliação e a mediação⁹⁰².

Em cinco casos, na impossibilidade de acordo nas fases da conciliação/mediação, as partes podem solicitar a arbitragem, existindo, para o efeito, uma convenção de arbitragem⁹⁰³ que estabelece o âmbito, objeto, a composição e o regime de funcionamento da comissão arbitral.

⁸⁹⁷ Ex.: AE AE-IST/ SITESE – BTE 45 /2025 (cl. 2.ª, 4, b).

⁸⁹⁸ Ex.: AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 2.ª, 2) e paralelo.

⁸⁹⁹ Ex.: AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 2.ª, 6).

⁹⁰⁰ Ex.: AE REBONAVE/ STFCMM – BTE 6/2025 (cl. 3.ª, 5).

⁹⁰¹ Ex.: AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 73.ª).

⁹⁰² Ex.: AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 2.ª, 7).

⁹⁰³ Ex.: AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 3.ª, 5 e Anexo I, que contém a convenção de arbitragem).

Encontram-se seis convenções que criam um sistema de mediação laboral, ao qual se comprometem a recorrer em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos⁹⁰⁴. Duas preveem a criação de uma comissão arbitral para dirimir conflitos individuais ou coletivos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis, cujo funcionamento deve ser objeto de regulamento, a subscrever pelas partes outorgantes do ACT⁹⁰⁵. Também duas convenções preveem a criação de uma comissão de resolução de conflitos⁹⁰⁶, similar à comissão arbitral.

4.19.3. Processos de resolução de litígios de contratos de trabalho individuais

I. O art. 492.º, n.º 2, al) f) do CT dispõe que a convenção coletiva deve regular os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem.

II. À semelhança dos anos anteriores são poucas as ocorrências, que se identificam no quadro seguinte:

Figura 128 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Resolução de conflitos individuais, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Resolução de conflitos individuais				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	1	1	5	0
Revisão Parcial	0	1	0	1	0	3
Revisão Global	4	4	1	9	11	4
Total	4	5	2	11	16	7
n				277	293	299

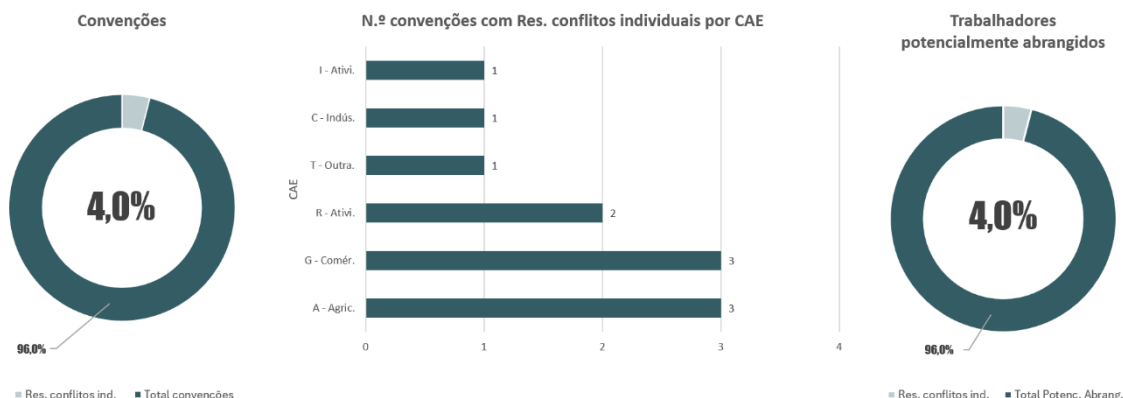
Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

⁹⁰⁴ Ex.: AC LACTICOOP/ SETAAB – BTE 12/2025 (cl. 57.ª): “Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho”.

⁹⁰⁵ Ex.: AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 67.ª).

⁹⁰⁶ Ex.: CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 72.ª, 1): “A presente comissão de resolução de conflitos é constituída pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e coletivos das empresas abrangidas pelo presente Convenção Coletiva de Trabalho”.

Figura 129 - Distribuição de convenções que regulam a Resolução de conflitos individuais (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Das 11 convenções que mencionam o tema, seis preveem um sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer meio de resolução de conflitos, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis, nem resultem de acidentes de trabalho⁹⁰⁷. Duas convenções consagram a possibilidade de criação de uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos individuais e coletivos⁹⁰⁸. Registo para a criação de duas comissões de resolução de conflitos⁹⁰⁹. Finalmente, uma convenção prevê a criação de uma instância arbitral específica para os conflitos quanto à progressão profissional⁹¹⁰.

Tal como referido em ponto anterior (4.19.1), para o qual se remete, encontram-se várias situações em que se atribui às comissões paritárias competências relacionadas com a resolução de litígios entre empregador e trabalhadores.

⁹⁰⁷ O texto é idêntico: “Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente Convenção Coletiva de Trabalho ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho”. Encontra-se em cinco convenções de que é subscritor o SETAAB, ex.: CC AHSA/ SETAAB – BTE 11/2025 (cl. 106.ª) e numa outra convenção, AC LACTICOOP/ SPLAAESTRMMCCM – BTE 37/2025 (cl. 57.ª).

⁹⁰⁸ Ex.: AE ULSAS-saúde/ STMO – BTE 3/2025 (cl. 30.ª).

⁹⁰⁹ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 72.ª) e CC ANEFA/ SETAAB – BTE 19/2025 (cls 117.ª e segs.)

⁹¹⁰ AE AAC/ CESP – BTE 4/2025 (cl. 5.ª).

4.19.4. Serviços mínimos em caso de greve

I. O art. 492.º do CT versa sobre o conteúdo da convenção coletiva, estipulando o n.º 2, al) g, que a convenção deve regular:

“A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve.”

Já no subtítulo III do CT – Conflitos coletivos de trabalho, a greve é objeto da secção I, art 530.º a 543.º, onde se encontram as normas sobre a obrigação de prestação de serviços mínimos durante a greve, no caso de atividades sociais impreteríveis, (537º) e a definição de serviços desses serviços (538º).

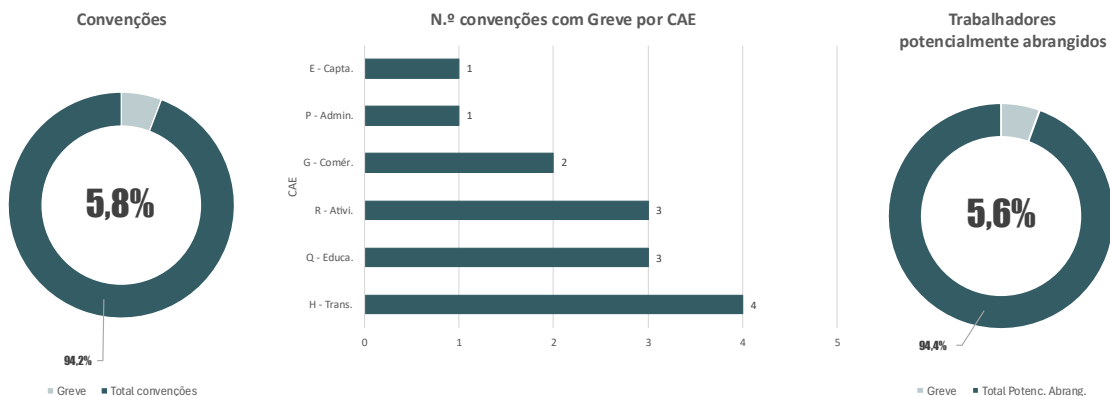
II. Em 2025, o quadro das convenções que mencionam matérias relacionadas com a greve é o seguinte:

Figura 130 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Greves, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Greve				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	1	2	1	4	2	9
Revisão Parcial	0	0	0	0	0	0
Revisão Global	6	4	2	12	13	15
Total	7	6	3	16	15	24
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 131 - Distribuição de convenções que regulam a Greve (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Destas convenções, onze referem-se ao direito à greve, de modo genérico, como reflexo do direito constitucional e legal. Algumas mencionam apenas o direito à greve⁹¹¹, outras associam a este direito à proibição do lock-out⁹¹², outra remete para a legislação⁹¹³. De registar, neste grupo de convenções, três da CAE H, ligadas aos transportes e operações portuárias que, além do direito à greve, consagram uma cláusula de paz social⁹¹⁴, que se enquadra no previsto no art.º 542 do CT, sob a epígrafe regulamentação da greve por convenção coletiva.

⁹¹¹ CC ANIPC/ SITESE – BTE 24/2025 (cl. 57.ª).

⁹¹² AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 73.ª).

⁹¹³ CC CNIS/ FNE – BTE 30/2025 (cl. 13.ª).

⁹¹⁴ AC ETE/ SEAL – BTE 3/2025 (cl. 69.ª); AC LISCONT/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 71.ª); AE TMB - Operações Portuárias/ SNETTCM – BTE 3/2025 (cl. 68.ª). As cláusulas são idênticas, transcreve-se parcialmente o seu teor:

“1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do AE, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») prevista na cl. 64.ª, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte. (...)”

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do AE uma cópia da convocação, através de carta registada com aviso de receção. (...)”

8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação (...), o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, (...), confirme a violação ou incumprimento do AE.

III. Quanto a serviços mínimos em caso de atividades sociais impreteríveis, foram outorgadas, em 2025, cinco convenções que os preveem. Todas se situam na esfera dos setores previstos pelo n.º 2 do art.º 537º:

b) serviços médicos, hospitalares e medicamentosos⁹¹⁵;

e) abastecimento de águas⁹¹⁶;

f) bombeiros⁹¹⁷.

4.20. Regimes complementares de segurança social

4.20.1. Complementação de prestações previdenciais

As matérias aqui analisadas não correspondem a obrigações legalmente impostas, não se enquadrando, por isso, em qualquer normativo dessa natureza. Configuram, antes, prestações complementares atribuídas pelas entidades empregadoras aos seus trabalhadores, por via da contratação coletiva, assumindo natureza facultativa e dependente da autonomia negocial das partes. A sua previsão convencional traduz, assim, a possibilidade de os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho integrarem benefícios adicionais face ao quadro legal aplicável.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do AE quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscritora do AE responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 ou 8 da presente cláusula, pagará à empresa subscritora do presente AE a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros)."

⁹¹⁵ AC IPO-Coimbra/ SIM – BTE 21/2025 (cl. 68.ª e anexo IV), CAE R – atividades de saúde humana; CC APHP/ SITESE – BTE 25/2025 (cl. 38.ª), com a mesma CAE e ainda a CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 71.ª), CAE I – atividades de alojamento e restauração, mas a definição de serviços mínimos previstas relacionam-se com as atividades desenvolvidas em meio hospitalar.

⁹¹⁶ CC APHORT/ FESAHT – BTE 11/2025 (cl. 5.ª), CAE E, captação e distribuição de águas.

⁹¹⁷ AE AHBV – Benedita/ SNBP – BTE 38/2025 (cl. 19.ª), CAE P, administração pública e defesa.

I. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à complementação de prestações previdenciais na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 132 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Complementação de prestações pecuniárias, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Complementação de prestações				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	0	10	10	7	11
Revisão Parcial	1	4	7	12	13	16
Revisão Global	7	5	13	25	57	31
Total	8	9	30	47	77	58
<i>n</i>				277	293	299

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

Figura 133 - Distribuição de convenções que regulam a Complementação de prestações pecuniárias (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Em 2025, as cláusulas relativas à complementação de prestações previdenciais assumem presença relevante na contratação coletiva, tendo sido identificadas em 47 das 277 convenções analisadas.

A distribuição por tipo de instrumento evidencia uma clara predominância dos acordos de empresa, com 30 ocorrências, seguidos dos acordos coletivos, com 9, e dos contratos coletivos, com 8. Esta configuração sugere que a previsão destes complementos tende a afirmar-se em instrumentos de âmbito empresarial, nos quais existe maior margem para adequar benefícios

complementares às políticas internas de gestão de recursos humanos e às condições específicas da entidade empregadora.

Quanto ao subtipo de convenção, as revisões globais concentram o maior número de ocorrências, com 25 casos (em 52, no total), seguindo-se as revisões parciais, com 12, e as primeiras convenções, com 10 (em 19 no total). Esta distribuição indica que a matéria é frequentemente integrada em processos de reconfiguração mais ampla do clausulado convencional, embora também surja em novos instrumentos e em alterações pontuais.

As cláusulas relativas à complementação de prestações previdenciais abrangem potencialmente 22.966 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, assumem particular expressão nos setores dos Transportes e armazenagem (H), das Atividades financeiras e de seguros (L) e da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), que, em conjunto, concentram 25 das 47 convenções que regulam esta matéria. Já quanto ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se as Atividades financeiras e de seguros (L), o Comércio por grosso e a retalho e os Transportes e armazenagem (H), que representam, em conjunto, 72 % do total potencialmente abrangido.

II. Os complementos de prestações previdenciais visam reforçar a proteção conferida pelo regime público de segurança social, cobrindo, em especial, riscos ligados às eventualidades de doença e de velhice/reforma.

Os apoios associados ao subsídio de doença habitualmente consistem na atribuição de uma prestação pecuniária complementar, destinada a compensar, total ou parcialmente, a diferença entre a retribuição auferida pelo trabalhador e o montante do subsídio de doença pago pela Segurança Social. As convenções regulam, em especial, os pressupostos e condições de atribuição do complemento, o período coberto e o respetivo valor. Esta regulação incide, designadamente, sobre a possibilidade de cobertura dos três primeiros dias de doença não pagos pela Segurança Social, sobre os limites temporais aplicáveis à prestação e sobre os referenciais remuneratórios utilizados para o cálculo do benefício.

Em regra, a atribuição do complemento decorre da ausência por doença, embora algumas convenções prevejam mecanismos de verificação pelo empregador⁹¹⁸. Nalguns casos, a prestação

⁹¹⁸ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 99.ª, 4).

apenas é atribuída quando a doença determina internamento, admitindo-se a continuidade do pagamento durante o período de convalescença, desde que este seja subsequente ao internamento⁹¹⁹. Existem ainda convenções que alargam o pagamento do subsídio por doença a situações de assistência a filhos ou enteados a cargo, menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica⁹²⁰, por vezes considerando também as situações das licenças parentais inicial e exclusiva do pai⁹²¹.

Quanto ao início da atribuição, verifica-se uma diversidade de soluções. Algumas convenções excluem o período inicial de três dias não coberto pelo regime público⁹²². Em sentido diverso, outras determinam o pagamento pelo empregador desde o início da situação de doença, abrangendo os três primeiros dias⁹²³, outras convenções limitam esse pagamento dos três dias iniciais a determinadas ocorrências por ano⁹²⁴. Relativamente às autodeclarações de doença, que permitem a justificação de faltas até três dias consecutivos, com o limite de duas por ano e sem pagamento pela Segurança Social, não se encontraram quaisquer previsões de pagamento ou comparticipação por parte das entidades empregadoras em 2025.

⁹¹⁹ AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 60.ª, 2).

⁹²⁰ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 44.ª, 6).

⁹²¹ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 39.ª, 2): “O disposto do número anterior aplicar-se-á, também, aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica e ainda nos casos de licença parental inicial e licença parental exclusiva ao pai”.

⁹²² CC APEC/ SITESE – BTE 30/2025 (cl. 56.ª-A, 2).

⁹²³ AC BP – Portugal/ COFESINT – BTE 25/2025 (cl. 99.ª, 1).

⁹²⁴ AE AWP P&C/ SINAPSA – BTE 29/2025 (cl. 32.ª): “Nas duas primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano civil, ou até ao máximo de seis dias no mesmo ano civil, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social”.

Também quanto à duração do complemento se observa heterogeneidade. Algumas convenções nada preveem sobre o limite temporal da prestação, ao passo que outras fixam prazos máximos, designadamente de 30 dias⁹²⁵, 40 dias⁹²⁶, 90 dias⁹²⁷, 90 ou 180 dias⁹²⁸ ou de seis meses⁹²⁹.

O valor da complementação corresponde, com maior frequência, à diferença entre o subsídio de doença e a retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa. Todavia, o referencial de cálculo pode variar, sendo utilizados conceitos como remuneração base⁹³⁰, remuneração líquida⁹³¹, remuneração líquida calculada sobre a remuneração base, acrescida de um conjunto delimitado de componentes remuneratórias⁹³² ou remuneração efetiva⁹³³. Em alguns casos, são ainda previstos limites máximos ao montante do complemento, designadamente 35 % da retribuição efetiva mensal líquida⁹³⁴, que é a percentagem mais comum, 45%⁹³⁵ ou 55%⁹³⁶.

Em regra, são beneficiários do complemento os trabalhadores que preencham o período de garantia legalmente exigido no regime previdencial público⁹³⁷. Subsistem, contudo, soluções

⁹²⁵ AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 60.ª, 1), seguidos ou interpolados.

⁹²⁶ CC APEC/ SITESE – BTE 30/2025 (cl. 56.ª-A, 1) - o pagamento é feito até 40 dias, seguidos ou interpolados.

⁹²⁷ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 64.ª), o pagamento é feito até 90 dias, seguidos ou alternados, mas tem como condição que o trabalhador esteja de baixa por mais de 15 dias.

⁹²⁸ AC APDL/ FECTRANS – BTE 11/2025 (cl. 29.ª): “2- A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, durante o período de ausência e até ao limite de 90 dias por ano, passando a 180 dias ininterruptos, no caso de doença incapacitante atestada por junta médica ou pela medicina do trabalho, e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento.

⁹²⁹ AE AE-IST/ SITESE – BTE 45 /2025 (cl. 32.ª, 2).

⁹³⁰ AC Minho Bus/ FECTRANS – BTE 44 /2025 (cl. 60.ª, 1).

⁹³¹ AE MEDWAY/ SMAQ – BTE 36/2025 (cl. 66.ª, 1).

⁹³² AE PETROGAL/ FIEQUIMETAL – BTE 20/2025 (cl. 41.ª): “1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa. 2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença”.

⁹³³ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 43.ª, 1).

⁹³⁴ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 44.ª, 5).

⁹³⁵ AC BP – Portugal/ COFESINT – BTE 25/2025 (cl. 99.ª, 2): “O limite 45 % é calculado sobre o valor da retribuição mensal média auferida nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa”.

⁹³⁶ AE PETROGAL/ FIEQUIMETAL – BTE 20/2025 (cl. 41.ª, 1): “o limite são 55% calculados sobre retribuição mensal média auferida nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa”.

⁹³⁷ AE AE-IST/ SITESE – BTE 45 /2025 (cl. 32.ª, 1).

convencionais que asseguram o pagamento da retribuição quando o trabalhador ainda não tenha acesso ao subsídio de doença por não ter completado aquele período de garantia⁹³⁸.

No ano em análise, foi ainda identificada uma disposição convencional especificamente dirigida ao complemento de subsídio por doença oncológica⁹³⁹. Sem se afastar substancialmente do regime anteriormente descrito, esta previsão autonomiza essa situação clínica e condiciona a atribuição do complemento à apresentação de atestado médico de incapacidade multiuso, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

III. Por outro lado, as convenções continuam a prever outros benefícios associados à proteção na doença, para além dos complementos ao subsídio respetivo. Entre estes benefícios incluem-se sistemas próprios de saúde⁹⁴⁰ e a contratação de seguros de saúde para os trabalhadores — com pagamento total⁹⁴¹ ou parcial do prémio pela entidade empregadora e, em alguns casos, possibilidade de extensão aos familiares⁹⁴². Por vezes, prevê-se um período de carência para beneficiar do seguro de saúde⁹⁴³. Há também situações em que, para além do seguro normal de saúde pago pela empresa, existe um seguro complementar, ao qual os trabalhadores podem aderir, pagando uma comparticipação⁹⁴⁴. Registam-se também várias situações em que o seguro de saúde se destina apenas aos trabalhadores que não beneficiam da ADSE⁹⁴⁵.

⁹³⁸ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 (cl. 99.ª, 2).

⁹³⁹ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40 /2025 (cl. 86.ª).

⁹⁴⁰ AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 (cl. 69.ª): “1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente. (...) 4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde”.

⁹⁴¹ AE AR - Águas do Ribatejo / STAL – BTE 41 /2025 (cl. 65.ª, 1): “A empresa disponibilizará a todos os trabalhadores a possibilidade de adesão facultativa a seguro de saúde coletivo, cujos encargos serão suportados pela empresa, mediante condições previamente negociadas com a seguradora”.

⁹⁴² AE CITEFORMA/ SITESE – BTE 18/2025 (cl. 58.ª, 1): “O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios, aos cônjuges ou equiparados e descendentes”.

⁹⁴³ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 40.ª, 2) estabelece o período de um ano de trabalho efetivo para o trabalhador poder beneficiar do seguro de saúde. AE PARMALAT/ SETAAB – BTE 19/2025 (cl. 59.ª, 1) período de carência de 6 meses.

⁹⁴⁴ AE ASF/ STAS – BTE 32/2025 (cl. 46.ª, 2): “A ASF contrata um outro seguro adicional, com cobertura de riscos de estomatologia/próteses estomatológicas, medicamentos, próteses e ortóteses e ortóteses oftalmológicas, desde que o trabalhador manifeste expressamente a sua vontade em contratar tais coberturas e pague a comparticipação estabelecida pela ASF, para o período de vigência da apólice segura”.

⁹⁴⁵ AE Águas Públicas Serra Estrela/ SINTAP – BTE 28/2025 (cl. 22.ª).

IV. A velhice constitui outra das eventualidades cobertas, em algumas convenções, por prestações complementares da pensão de reforma atribuída pelo regime público de segurança social. A lei determina que a atribuição deste tipo de benefícios assente em esquemas de financiamento exteriores às empresas, geridos por entidades legalmente habilitadas para o efeito, em regra através de fundos de pensões ou contratos de seguro, nos termos do artigo 478.º, n.º 2, do Código do Trabalho, e dos artigos 83.º a 86.º, em especial do artigo 85.º, da Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

Das 17 convenções publicadas em 2025 que preveem complementos de pensões de reforma, 11 inscrevem-se na secção L, correspondente às Atividades financeiras e de seguros, evidenciando a forte concentração desta matéria nesse setor. Todas remetem para os respetivos Planos Individuais de Reforma (PIR), geralmente densificados em anexos às convenções. Em três casos, o início da contribuição da entidade empregadora para o PIR depende da verificação de três anos de serviço efetivo do trabalhador⁹⁴⁶ e, em dois casos, de dois anos⁹⁴⁷.

Duas convenções explicitam o regime do respetivo seguro de reforma. Num dos casos, a entidade empregadora contribui com um montante correspondente a 3 % a 6 % da remuneração fixa anual, com vista a assegurar uma pensão após a idade legal de reforma, sendo facultativa a comparticipação do trabalhador⁹⁴⁸. No outro caso, prevê-se uma contribuição mensal da entidade empregadora, a favor de cada trabalhador, de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal, destinada ao respetivo fundo de pensões⁹⁴⁹.

⁹⁴⁶ AE AP Solutions GMBH/ STAS – BTE 4/2025 (cl. 44.ª, 1).

⁹⁴⁷ AE Europ Assistance – Seguros/ STAS – BTE 7/2025 (cl. 46.ª).

⁹⁴⁸ AE RTP/ FE – BTE 26/2025 (cl. 61.ª): “1- A empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal da reforma, uma pensão mensal paga 14 vezes por ano correspondente ao valor capitalizado, até ao máximo de 12 % da remuneração fixa mensal. 2- A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal da reforma, cessando o direito à referida comparticipação se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível. 3- O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no número 1, autorizando desde logo o desconto no respetivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %”.

⁹⁴⁹ AE REPSOL - Polímeros/ COFESINT – BTE 42 /2025 (cl. 98.ª, 4): “A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2025, 2026 e 2027, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: Retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «manufacturing team/role of the operator» e «equipa de reforço”.

Foi também identificada uma convenção em que a entidade empregadora assegura diretamente o pagamento de um complemento de reforma aos trabalhadores reformados, sem enquadramento em plano de pensões. Este complemento é atribuído aos trabalhadores com, pelo menos, 20 anos de carreira, até perfazer 80 % da remuneração mínima da categoria correspondente à data da respetiva reforma⁹⁵⁰.

Sem configurar um complemento de reforma em sentido próprio, foi ainda identificada uma convenção que prevê o pagamento de uma compensação correspondente a quatro meses de retribuição no momento da reforma, associada à cessação do contrato de trabalho⁹⁵¹.

Finalmente, assinale-se uma disposição convencional de alcance mais geral, relativa ao trabalho portuário, nos termos da qual as administrações portuárias e a FECTRANS se comprometem a desenvolver esforços no sentido de acordar um programa comum sobre regras de aposentação/reforma dos trabalhadores das administrações portuárias, que atenda ao particular desgaste e ao elevado nível de risco das profissões deste setor de atividade⁹⁵².

4.20.2. Outros benefícios sociais

I. O quadro abaixo apresenta as ocorrências de cláusulas relativas à atribuição outros benefícios sociais complementares na contratação coletiva em 2025, por tipo e subtipo de convenção e por instrumento de regulamentação coletiva, seguindo-se alguns elementos de caracterização:

Figura 134 - Convenções publicadas com cláusulas sobre Outros benefícios sociais, por tipo e subtipo, em 2025, 2024 e 2023

Outros benefícios sociais				2025	2024	2023
Subtipo	CC	AC	AE	Total	Total	Total
1ª Convenção	0	2	9	11	2	3
Revisão Parcial	0	10	11	21	25	22
Revisão Global	2	4	14	20	40	10
Total	2	16	34	52	67	35
n				277	293	299

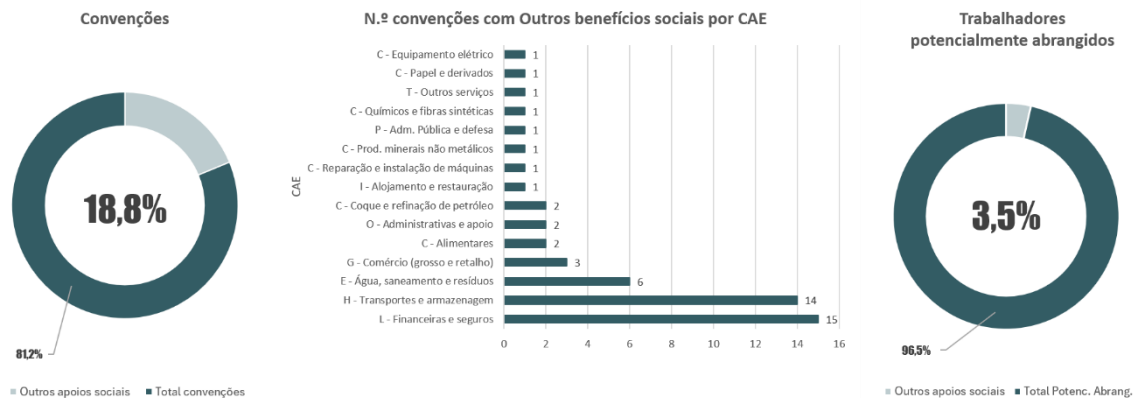
Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

⁹⁵⁰ CC ANCIPA (batata frita) / SETAAB – BTE 5/2025 (cl. 65.ª): “A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementar a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma”.

⁹⁵¹ AE PETROGAL/ FIEQUIMETAL – BTE 20/2025 (cl. 57.ª, 1).

⁹⁵² AC APDL/ FECTRANS – BTE 11/2025 (cl. 35.ª).

Figura 135 - Distribuição de convenções que regulam a Outros benefícios sociais (por % de convenções, CAE e percentagem de trabalhadores potencialmente abrangidos)



Em 2025, as cláusulas relativas à atribuição de outros benefícios sociais assumem presença relevante na contratação coletiva, tendo sido identificadas em 52 das 277 convenções analisadas.

A distribuição por tipo de instrumento evidencia uma clara predominância dos acordos de empresa, com 34 ocorrências, seguidos dos acordos coletivos, com 16, e dos contratos coletivos, com 2. Esta configuração sugere que a previsão de outros benefícios sociais tende a afirmar-se sobretudo em instrumentos de âmbito empresarial, nos quais existe maior margem para adequar medidas de apoio social às políticas internas de gestão de recursos humanos e às condições específicas da entidade empregadora.

Quanto ao subtipo de convenção, as revisões parciais concentram o maior número de ocorrências, em termos absolutos, com 21 casos, mas proporcionalmente o peso das revisões globais, com 20 (em 52), e das primeiras convenções, com 11 (em 19) é superior. Esta distribuição revela que a matéria surge quer em processos de atualização pontual do clausulado, quer em revisões mais amplas, mantendo também expressão em novos instrumentos convencionais.

As cláusulas relativas à complementação de prestações previdenciais abrangem potencialmente 31 266 trabalhadores. Do ponto de vista setorial, assumem particular expressão nos setores das Atividades financeiras e de seguros (L), dos Transportes e armazenagem (H), e da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição (E), que, em conjunto, concentram 35 das 52 convenções que regulam esta matéria. Já quanto ao número de trabalhadores abrangidos, destacam-se o Comércio por grosso e a retalho (G), as Atividades

financeiras e de seguros (L), e os Transportes e armazenagem (H), que representam, em conjunto, 75% do total de trabalhadores potencialmente abrangidos.

II. Um dos principais domínios de atribuição de benefícios sociais respeita à natalidade e à parentalidade, abrangendo prestações convencionais associadas ao nascimento ou adoção de filhos, bem como apoios destinados a compartilhar encargos escolares dos descendentes ou equiparados. Alguns exemplos:

- Várias convenções preveem a atribuição de subsídio por nascimento ou adoção, com montantes diferenciados, designadamente de 1 000 euros⁹⁵³, 750 euros⁹⁵⁴, 650 euros⁹⁵⁵, 525 euros⁹⁵⁶ ou 118 euros⁹⁵⁷;
- Outras convenções não fixam o montante do subsídio de nascimento na cláusula convencional, remetendo essa determinação para anexo próprio⁹⁵⁸;
- Identificam-se ainda situações que preconizam um apoio de 250 euros por ano, atribuído até a criança perfazer quatro anos de idade⁹⁵⁹;
- Três convenções estipulam a concessão de subsídio infantil, sem especificarem o respetivo montante, remetendo para o protocolo em vigor⁹⁶⁰;
- Treze convenções da área setorial das Atividades financeiras e de seguros (CAE L) preveem cláusulas de âmbito abrangente relativas a apoios pré-escolares, infantis ou escolares, embora com montantes diferenciados⁹⁶¹;
- Outras convenções, abrangendo diversos setores de atividade, estipulam igualmente subsídios desta natureza, com indicação expressa dos montantes a atribuir nas respetivas cláusulas convencionais⁹⁶²;

⁹⁵³ AC LUSTÂNIA/ STAS – BTE 24/2025, e paralelo (cl. 56.ª).

⁹⁵⁴ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 (cl. 103.ª, 2 b).

⁹⁵⁵ AE REPSOL - Polímeros/ COFESINT – BTE 42 /2025 (cl. 100.ª-A, 1).

⁹⁵⁶ AE MUDUM/ STAS – BTE 23/2025 (cl. 51.ª, 1).

⁹⁵⁷ CC ACA/CESP – BTE 22/2025 (cl. 88.ª).

⁹⁵⁸ AC Montepio/ SIB – BTE 31/2025 e paralelos (cl. 112.ª).

⁹⁵⁹ AE Loulé Concelho Global, EM/ SITESE – BTE 37/2025 (cl. 70.ª).

⁹⁶⁰ AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025, e paralelos (cl. 70.ª).

⁹⁶¹ AC FIDELIDADE/ SINAPSA – BTE 13/2025 (cl. 51.ª).

⁹⁶² AE PETROGAL/ COFESINT – BTE 22/2025 e paralelo (cl. 114.ª).

- Outras convenções preveem ainda comparticipações escolares, remetendo a sua concretização para regulamentos ou protocolos internos⁹⁶³;
- Encontram-se também disposições convencionais que preveem apoios específicos em caso de filhos com deficiência, reforçando a dimensão familiar e inclusiva deste tipo de benefícios⁹⁶⁴.

No âmbito da dimensão pessoal e familiar da relação laboral, identificam-se ainda, embora com expressão residual, previsões relativas à atribuição de subsídio de casamento⁹⁶⁵, bem como de subsídio por morte ou funeral⁹⁶⁶.

III. Outro domínio em que se identifica a previsão de apoios complementares respeita aos transportes, verificando-se a adoção de diferentes soluções convencionais:

- Algumas convenções preveem a atribuição de subsídio de transporte⁹⁶⁷ ou de deslocação, destinado a compensar os encargos suportados pelo trabalhador nas deslocações entre a residência e o local de trabalho;
- Outras estabelecem comparticipações em passes⁹⁶⁸ ou títulos de transporte, podendo a respetiva atribuição depender do regime de deslocação aplicável, da distância percorrida ou da inexistência de transporte assegurado pela entidade empregadora;
- Identificam-se ainda soluções assentes no fornecimento de transporte pela entidade empregadora ou na compensação de despesas de deslocação em serviço⁹⁶⁹, evidenciando a diversidade de mecanismos convencionais adotados neste domínio.

IV. Em alguns instrumentos convencionais identifica-se a previsão de seguro de vida, matéria que, no ano em análise, surge em 12 ocorrências. Destas, dez correspondem a convenções da área

⁹⁶³ AE EMEL/ CESP – BTE 38/2025 e paralelos (cl. 71.ª).

⁹⁶⁴ AE OGMA/ S.I.A. – BTE 14/2025 (cl. 65.ª – subsídio de educação especial e AE MUDUM/ STAS – BTE 23/2025) (cl. 50.ª, 8), prevê apoio a filhos com incapacidade cognitiva, neurodivergência abrangendo o espectro do autismo e/ou doença mental, mesmo que não frequentem estabelecimento de ensino.

⁹⁶⁵ AC BP – Portugal/ FIEQUIMETAL – BTE 12/2025 e paralelo, subsídio de 25% da retribuição mensal; AE DS Smith Paper Viana, SA/ SITE-NORTE – BTE 21/2025 (cl. 87.ª, 1 f), valor fixo de 698.88.

⁹⁶⁶ AE EMARP/ SINTAP – BTE 4/2025 e paralelo, 500 euros. AE DS Smith Paper Viana, SA/ SITE-NORTE – BTE 21/2025 (cl. 87.ª, 1 f), valor fixo de 437.73.

⁹⁶⁷ AE TRATOLIXO/ STAL – BTE 40 /2025 (cl. 76.ª).

⁹⁶⁸ AE Águas de Coimbra/ SINTAP – BTE 29/2025 (cl. 60.ª); AE EMEL/ SITESE – BTE 41 /2025 e paralelos (cl. 59.ª).

⁹⁶⁹ AE PORTUGS Setúbal/ SITEMAQ – BTE 4/2025 (cl. 33.ª).

setorial das Atividades financeiras e de seguros (CAE L), apresentando cláusulas de teor idêntico quanto à previsão deste benefício⁹⁷⁰. Outra refere-se ao trabalho portuário⁹⁷¹.

4.21. Outros temas ocasionais

No âmbito dos trabalhos desenvolvidos em equipa, em articulação com a Perita, Professora Teresa Coelho Moreira, e no processo de revisão do índice do Relatório da Negociação Coletiva, considerou-se de interesse a existência de um espaço dedicado à análise de temas ocasionais. Em consequência, incluiu-se um ponto com essa finalidade no índice do Relatório, que viria a ser validado pelo plenário do CRL.

Ao longo do período de elaboração do Relatório, foram sendo equacionados diversos temas suscetíveis de análise neste ponto, designadamente matérias como a responsabilidade social das entidades empregadoras, cuja presença se revela pontual nas convenções coletivas, bem como o tratamento de questões relacionadas com o aumento da idade dos trabalhadores, incluindo benefícios, dispensas ou outras medidas associadas.

Não obstante a relevância destes tópicos, constrangimentos decorrentes das tarefas de infraestruturação tecnológica e subsequente recolha e tratamento de informação, bem como da elaboração do próprio Relatório impossibilitaram o tratamento de qualquer destes temas. Mantém-se a intenção de, no próximo Relatório, relativo ao ano em curso, proceder à análise e desenvolvimento de um ou mais temas ocasionais.

⁹⁷⁰ AC Ageas Portugal/ SINAPSA – BTE 35/2025 (cl. 47.ª): “1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez (...) não sendo cumuláveis entre si: a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere; b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente; c) 50 000,00 € nos restantes casos.(...)”

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários.” (...).

⁹⁷¹ AC APDL/ FECTTRANS – BTE 11/2025 (cl. 36.ª): “Tendo em consideração o elevado nível de risco inerente à atividade profissional, as administrações portuárias asseguram um seguro de vida ao pessoal técnico de pilotagem e a todos(as) os(as) outros(as) trabalhadores marítimos, bem como aos(às) trabalhadores(as) que não estando integrados(as) em carreiras de marítimos, exerçam funções dessa natureza com carácter de regularidade”.

5. Negociação Coletiva na Administração Pública

O presente capítulo procede à análise dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) no âmbito da Administração Pública⁹⁷². Estes instrumentos resultam da negociação e contratação coletiva celebradas entre entidades empregadoras públicas e associações sindicais e estão sujeitos a regime próprio, sem prejuízo dos princípios gerais aplicáveis em matéria de contratação coletiva regulada pelo Código do Trabalho.

A negociação coletiva na Administração Pública é enquadrada pelo artigo 347.º, n.º 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁹⁷³ (LTFP), e visa:

- “a) Obter um acordo sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores;*
- b) Celebrar um instrumento de regulamentação coletiva convencional aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.”*

Atenta a inexistência de informação sistematizada⁹⁷⁴ quanto a processos negociais que não culminem na celebração de IRCT, a presente análise incide, exclusivamente, sobre a vertente que se traduz na respetiva celebração e publicitação, definida pela transcrita alínea b) do art.º 347, n.º 3.

Não se registaram alterações à LTFP no ano de 2025, pelo que se mantém o enquadramento normativo e as especificidades da contratação coletiva na Administração Pública face ao regime geral do Código do Trabalho.⁹⁷⁵

No que respeita ao âmbito material da contratação coletiva, importa atender ao disposto no artigo 14.º da LTFP, que regula a articulação entre os acordos coletivos de carreira especial (ACC) e

⁹⁷² Vd site da DGAEP, www.dgaep.gov.pt.

⁹⁷³ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações subsequentes.

⁹⁷⁴ A DGAEP não recolhe dados sobre esta dimensão, em que os processos negociais são desenvolvidos diretamente pelo Governo e as associações sindicais.

⁹⁷⁵ Como já assinalado em anos anteriores, e por força do DL n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, o regime de publicitação alterou-se a partir do início do ano de 2023, passando os estatutos e atos relativos às estruturas de representação coletiva da Administração Pública, bem como os IRCT, a ser publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).

os acordos coletivos de empregador público (ACEP). Nos termos da referida norma, compete ao ACC delimitar as matérias suscetíveis de regulamentação por via de ACEP. Na ausência de ACC aplicável, o âmbito do ACEP encontra-se legalmente restringido às matérias de segurança e saúde no trabalho e às relativas à duração e organização do tempo de trabalho, ficando excluída a regulamentação de suplementos remuneratórios.

5.1. A evolução entre 2010 e 2025

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, desempenhou um papel estruturante na reforma do regime do emprego público, ao prever a aprovação de um regime autónomo do contrato de trabalho em funções públicas. Foi nesse quadro, revogado em 2014 pela LTFP⁹⁷⁶, que viria a ser consagrada a autonomia coletiva, designadamente mediante a integração dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho como fontes contratuais e a possibilidade de celebração de IRCT entre as associações sindicais e a Administração Pública, concretizada com a aprovação do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.⁹⁷⁷

Com a adaptação, em 2018 e 2019, da LTFP à Madeira e Açores⁹⁷⁸, a DGAEP deixou de contemplar, nos seus apuramentos, a contratação coletiva pública de natureza regional daquelas regiões autónomas. Relativamente à administração local, e aos IRCT contratualizados na sua esfera, no Continente ou nas regiões autónomas, aquela direção-geral é a entidade competente para o seu depósito.

Tal como referido em edições anteriores deste Relatório⁹⁷⁹, razões históricas explicam o aumento de ACEP a partir de 2014, o seu abrandamento posterior e a quebra com a pandemia. A partir de 2021, tem-se registado um aumento contínuo, interrompido em 2024, mas que se retomou no ano em análise de 2025.

⁹⁷⁶ A LTFP, lei n.º 35/2014, de 4 de junho, revogou a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à exceção dos art.ºs. 88 a 115, que permaneceram em vigor.

⁹⁷⁷ Vd. Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP), art.º 2.º, do Anexo, com a epígrafe instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

⁹⁷⁸ Decretos legislativos regionais n.ºs 11/2018/M, de 3 de agosto e 13/2019/A, de 7 de junho, cf. art.ºs 1 e 2.

⁹⁷⁹ Vd. RNC de 2024, pp. 249-250.

Figura 136 - Acordos coletivos de trabalho, em funções públicas, por tipo e ano (2010 a 2025)

Acordos coletivos de trabalho, em funções públicas, por tipo e ano (2010 a 2025)																
Tipo \ Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
AC Carreira Especial	0	1	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0	1	0	0	1
AC Empreg. Público	12	10	4	8	156	331	414	133	177	115	48	52	73	135	104	123
Total	12	11	5	8	157	332	417	133	177	117	48	52	74	135	104	124

Fonte: DGAEP /DRCT (Dados_CC_2025 ; <http://www.dgaep.gov.pt>)

5.2. A negociação coletiva no ano de 2025

I. O quadro dos IRCTs celebrados no ano em análise, por tipo e subtipo, é o seguinte:

Figura 137 - IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública, em 2025

IRCT negociais celebrados no âmbito da Administração Pública em 2025						2024
Tipo de IRCT	1ª Convenção	Revisões		Deliberação Comissão Paritária	Total	Total
		Parcial	Global			
Acordo Coletivo de Carreira Especial (ACCE)	0	0	1	0	1	0
Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP)	41	14	68	0	123	104
Total	41	14	69	0	124	104
Acordo de Adesão (AA)					2	0
TOTAL	41	14	69	0	126	104

Fonte: DGAEP /DRCT (Dados_CC_2025 ; <http://www.dgaep.gov.pt>)

Registe-se a celebração de um ACCE (carreira médica)⁹⁸⁰, entre empregadores públicos e o Sindicato Independente dos Médicos (SIM), no Continente, abrangendo 35 empregadores e 3.500 trabalhadores. Trata-se de uma revisão global do ACT 2/2009, no que toca ao SIM; porém, este ACT mantém-se em vigor para outra estrutura sindical. Nota também para a celebração de dois acordos de adesão (AA)⁹⁸¹.

⁹⁸⁰ ACT n.º 57/2025, BTE 23.

⁹⁸¹ Acordo de adesão n.º 1/2025 - Acordo de adesão entre o Município do Porto e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros e Acordo de adesão n.º 2/2025 - Acordo de adesão entre o Município do

Excluindo o ACCE e os dois AA, toda a contratação coletiva pública se consubstancia em AC de Empregador Público (ACEP), que subiram, em termos absolutos, de 104 para 124, de 2024 para 2025. Mais de metade são revisões globais, um terço corresponde a primeiras convenções, o remanescente são revisões parciais (11%).

II. As convenções celebradas em 2025, se excecionarmos o AC de carreira especial, foram todas celebradas no perímetro da administração local: 55,5% - freguesias; 40,5% - municípios e, residualmente, 3,9% correspondem a outras entidades.

Figura 138 - ACT por tipo de outorgante sindical e de administração, em 2025

ACT por tipo de outorgante empregador e de administração, em 2025								2024
Área Geográfica	Tipo de Administração							Total
	Central / Direta	Ass. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Serviços Intermunicipalizados	Total	
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
R.A. Açores (empregador público: 6)			5	1			6	0
R.A. Madeira (empregador público: 0)							0	1
Continente (empregador público: 133 *)	1	1	65	50	2	1	120	103
Total de ACT	1	1	70	51	2	1	126	104

Fonte: DGAEP /DRCT (Dados_CC_2025 ; <http://www.dgaep.gov.pt>)

*inclui a estimativa de 35 empregadores públicos abrangidos, constante do ACCE (médica, entre o Governo e o SIM).

Já quanto aos outorgantes sindicais, não houve qualquer IRCT celebrado por federação sindical, 13 foram celebrados por consórcios sindicais, e o remanescente – 113 -, quase 90%, foram da responsabilidade de sindicatos.

Figura 139 - Distribuição do número de ACT por tipo de Outorgante sindical e de Administração, em 2025

Distribuição de ACT por tipo de outorgante sindical e de Administração, em 2025								2024
Associações sindicais	Tipo de Administração							
	Central Direta	Assoc. de Municípios / Entidade Intermunicipal	Autárquica			Serviços Intermunicipalizados	Total	Total
			Freguesias	Municípios	Serviços municipalizados			
1º Grau (sindicato)	1	1	69	40	1	1	113	94
2º Grau (feder. sind.)	0	0	0	0	0	0	0	0
Consórcios sindicais	0	0	1	11	1	0	13	10
Total de ACT	1	1	70	51	2	1	126	104

Fonte: DGAEP /DRCT (Dados_CC_2025 ; <http://www.dgaep.gov.pt>)

Porto e a Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESINAP e outro ao acordo coletivo de trabalho e sua alteração entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros, ambos publicados no BTE 3/2025.

Parecer conjunto da Comissão Científica

A Comissão Científica do Centro de Relações Laborais, chamada a pronunciar-se, como tem sucedido em todas as edições anteriores, acerca do Relatório sobre a Evolução da Contratação Coletiva em 2025, elabora o seguinte Parecer.

Sobre o Relatório em geral, a Comissão Científica:

- Reconhece a sua elevada importância e o facto de, mais uma vez, colocar à disposição de todos os interessados – em especial dos representantes de trabalhadores e empregadores, das entidades responsáveis pelas políticas públicas e da própria Academia – um vasto conjunto de informação, devidamente detalhada e organizada, sobre a Contratação Coletiva em Portugal em 2025;
- Salaria o contributo insubstituível do Relatório e, em particular, da edição relativa a 2025, para a consolidação de informação e conhecimento sobre a evolução da Contratação Coletiva, que de outro modo permaneceriam dispersos e menos acessíveis;
- Sauda, considerando o que acima fica dito, o CRL, os autores do Relatório e a sua coordenadora pelo magnífico trabalho desenvolvido e pelo correspondente resultado;
- Considera indispensável que se promova a adequada divulgação deste Relatório, recomendando que todos os envolvidos nos processos de elaboração, apreciação e aprovação do Relatório, a título pessoal ou institucional, contribuam para a sua disseminação entre os públicos especializados (*e.g.*, nas academias), mas também através dos meios de comunicação hoje disponíveis, junto do público em geral.

Sobre a organização do Relatório, a Comissão Científica:

- Valoriza o facto de o Relatório refletir adequadamente a natureza complexa e multidimensional da negociação coletiva e sublinha a opção pela manutenção de uma linha de continuidade, em termos de estrutura, fontes e análise, com os relatórios anteriores, que viabiliza uma leitura em período longo, sem prejudicar a adaptação dos conteúdos às circunstâncias concretas do ano em análise;
- Considera que, não obstante a linha de continuidade acima assinalada, o Relatório de 2025 logrou progredir em termos de sistematização e facilidade de consulta por parte dos leitores (divisão mais clara dos capítulos, introdução de novos pontos e subpontos), o que a Comissão entende ser sobremaneira importante, tendo em conta as características deste Relatório e os seus potenciais destinatários.

- Regista com satisfação os progressos registados na utilização da aplicação informática MAXQDA, *software* cujo potencial irá, decerto, ser ainda mais explorado em edições futuras do Relatório.

Sobre a evolução da negociação coletiva em 2025, a Comissão Científica salienta os seguintes aspetos constantes do Relatório:

- O ano de 2025 decorreu num quadro de estabilização económica e de emprego historicamente elevado. A inflação desacelerou para 2,3 %, o desemprego fixou-se em 6 % e a população empregada ultrapassou, pela primeira vez, os cinco milhões. A Remuneração Mínima Mensal Garantida subiu para 870 euros e o Indexante dos Apoios Sociais para 522,50 euros, dois valores que enquadram boa parte das dinâmicas salariais do ano.
- Em 2025, registou-se um aumento do número total de IRCT, que passou de 566, em 2024, para 591. Para esta evolução contribuíram os acréscimos observados na Região Autónoma dos Açores, onde o número de IRCT aumentou de 58 para 84, e na Região Autónoma da Madeira, onde passou de 104 para 129, apesar da diminuição verificada no Continente, de 404 para 378.
- A matéria retributiva continua a integrar o clausulado da larga maioria das convenções coletivas. Os dados de 2025 evidenciam que a contratação coletiva continua a desempenhar uma função central na atualização das condições retributivas, num quadro em que a valorização legal da RMMG tende a comprimir a hierarquia interna das tabelas salariais convencionais.
- A leitura de conjunto permite concluir que a negociação coletiva de 2025 mantém uma forte concentração em matérias clássicas de regulação laboral, sobretudo de natureza remuneratória, de organização das relações coletivas e do tempo de trabalho. Trata-se, afinal, de densificar os termos do sinalagma trabalho-retribuição, sendo compreensível que a regulação da matéria remuneratória e a da organização e duração do tempo de trabalho e dos tempos de descanso corresponda ao núcleo duro da contratação coletiva.
- Observa-se, ainda assim, a consolidação gradual de temas associados à transformação das formas de prestação de trabalho (em especial, o teletrabalho), à conciliação entre vida profissional e pessoal e à promoção da igualdade, ainda que com níveis de incidência diferenciados e, em alguns casos, ainda limitados no universo das convenções analisadas.

- Particular relevo merece a presença ainda embrionária, mas claramente inovadora, de cláusulas sobre gestão algorítmica e inteligência artificial. Apenas um número muito reduzido de convenções contém referências expressas a esta matéria. Ainda assim, essas cláusulas são relevantes por introduzirem deveres de informação sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial quando estes influenciam decisões.
- O Relatório permite ficar com uma ideia muito clara sobre a diversidade e multiplicidade de temas que têm sido objeto da contratação coletiva no nosso país, demonstrando todo o potencial da contratação coletiva, em ordem a densificar e adaptar o regime legal, por vezes criando benefícios adicionais em relação ao mesmo.
- A negociação coletiva do setor público, em particular do setor público empresarial, sujeita ao Código do Trabalho, continua a ocupar um papel importante no conjunto da negociação coletiva do ano.

Por todas as razões acima expostas, a Comissão Científica não pode deixar de se pronunciar pela aprovação plena do Relatório, sem reservas e com elogio à qualidade do trabalho desenvolvido, reiterando a necessidade de proceder a uma ampla divulgação do mesmo.

A Comissão Científica entende ainda manifestar o seu grande apreço pelo excelente trabalho desenvolvido por toda a equipa liderada pela Dr.ª Cristina Rodrigues, Coordenadora Executiva do Centro de Relações Laborais, bem como pela Perita, Professora Teresa Coelho Moreira.

Lisboa, 30 de junho de 2026

António Monteiro Fernandes

António Figueiredo

Luís Gonçalves da Silva

Miguel Cabrita

Raquel Rego

João Leal Amado (relator)

Comentários dos Membros do CRL



DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN RELATÓRIO DO CRL SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM 2025

A CGTP-IN considera que este relatório integra um vasto conjunto de informações que têm vindo a crescer, reflectindo, em parte, os contributos que esta central sindical tem vindo a fazer ao longo do tempo, constituindo, hoje, um importante recurso de análise da realidade relativa à contratação colectiva. O facto de continuar a constituir a única fonte pública nacional em matéria de tratamento agregado da contratação colectiva, torna-o ainda mais relevante, inclusive, na medida em que a realidade que relata tem vindo a comprovar muitas das preocupações para as quais a CGTP-IN tem vindo a alertar.

Ao nível da análise, continuamos a considerar que esta se deveria sustentar numa perspectiva evolutiva que avaliasse em que medida a contratação colectiva está efectivamente a promover melhores condições de vida e de trabalho, bem como a contribuir para o progresso social e económico do país. O que constitui a verdadeira função deste instrumento de regulação das relações de trabalho.

Como temos referido ao longo do tempo, aspectos como o combate à precariedade, aumento dos salários, incremento da igualdade de género, distribuição justa da riqueza, como tantas vezes alegado pelos sucessivos governos, constituem objectivos para os quais a negociação colectiva representa uma forma de impulso. Nesta medida, a CGTP-IN defende que o enquadramento económico possa integrar dimensões como a distribuição da riqueza entre capital e trabalho, dados relativos à distribuição entre camadas sociais, aspectos como a evolução da precariedade laboral, as dificuldades de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, bem como as suas causas, condições de SST ou aspectos ligados às qualificações e a relação destas variáveis com os salários. A elevação das condições de trabalho, em sentido favorável aos trabalhadores, constitui um objectivo mensurável e integra o núcleo programático do direito constitucional de contratação colectiva.

A CGTP-IN volta então a apelar para a necessidade de fazer evoluir a estrutura do relatório para uma análise mais integrada entre matérias, nomeadamente a forma como se inter-relacionam, potenciam, complementam, anulam ou limitam, a forma como a regulação feita se integra na realidade mais ampla e como contribui, ou não, para a melhoria das condições de trabalho, por recurso à comparação com indicadores independentes e oficiais, ou a forma como a negociação colectiva evolui, na forma como negocia os conteúdos, analisando-a também numa perspectiva histórica e cronológica.

Os meios tecnológicos à disposição e a forma como potenciam maior profundidade, integração e conexão entre matérias, são uma vantagem a utilizar, como forma de trazer novas dimensões ao relatório, que lhe confirmam uma roupagem mais tendente a aferir em que medida o país, os trabalhadores e a actividade produtiva beneficia, em geral e em particular, de uma forma global, histórica e integrada, deste importante instrumento de desenvolvimento, progresso e elevação das condições materiais que é a Negociação Colectiva.

Num contexto em que a evolução do custo de vida, reflectida nos preços e no IPC, tem variações substanciais entre classes de produtos, consideramos que se deve fazer uma leitura mais rigorosa deste indicador e da forma como impacta no rendimento real dos trabalhadores. A título de exemplo,



no 4º trimestre de 2025, os preços da habitação haviam subido mais de 18% em termos homólogos, o custo com os bens alimentares teve um aumento, de Dezembro de 2025 em relação ao mês homólogo de 2024, de 3,47% (em cima de um aumento de mais de 3% em 2024 face a 2023, sendo que mesmo entre os diferentes há variações mais significativas em alguns dos mais consumidos). São precisamente os bens e serviços onde os trabalhadores e famílias de menores rendimentos gastam mais dinheiro (segundo o Inquérito à despesa das famílias do INE), aqueles que têm uma evolução de preços mais significativa.

Já em relação à evolução do número de empresas, sua distribuição por sector de actividade e outros elementos de caracterização, consideramos que se devem usar fontes estatísticas que sejam mais robustas que os Quadros de Pessoal. Segundo dados do INE, mas também do Banco de Portugal, verifica-se que desde 2013 há um aumento do número de sociedades, situação que se mantém em 2024 (ao qual se referem os dados do relatório).

Por outro lado, um dos problemas que a CGTP-IN tem levantado ao longo do tempo consiste na importância que a série temporal longa, especialmente para trás de 2003, assume para a análise das dinâmicas relativas à contratação colectiva, a sua abrangência e tendências evolutivas. Neste sentido, e tendo em conta o que é referido no ponto 1 (nota metodológica), sem prejuízo de, no texto introdutório, a série temporal escolhida ser mais curta (2010 a 2025), é importante que quem consulta o relatório possa, em cada ano, aceder à série mais completa possível.

Esta situação pode resolver-se de várias formas: Utilizar um quadro que agrupa o tempo por ciclos, com as médias quantitativas por cada um, por exemplo (de 1999 a 2004; 2005 a 2010; 2011 a 2016; 2016 a 2021 e 2021 a 2025). Desta forma, adicionando mais um quadro, não muito complexo, o leitor terá acesso a uma visão ampla no tempo. Outra hipótese consiste no recurso a uma tabela em anexo, ou uma ligação electrónica para um documento com tal informação, facilitando assim a consulta de tão relevantes dados.

Contributos a pontos específicos do relatório:

- No ponto 3.5, é referido que “Em termos jurídico-laborais, os dados de 2025 evidenciam que a contratação colectiva continua a desempenhar uma função central na actualização das condições retributivas, num quadro em que a valorização legal da RMMG tende a comprimir a hierarquia interna das tabelas salariais convencionais”, afirmação de difícil sustentação, não só porque o número de trabalhadores cobertos por IRCT negociado em 2025 que fixe condições salariais continua a ser diminuto, mas também porque, como sugerem vários estudos, é a evolução, ainda que muito insuficiente, do SMN que tem determinado a dinâmica nesta área (ver, entre outros o Boletim Económico do Banco de Portugal, de Junho de 2026, que refere que há “uma concentração de aumentos salariais em torno da variação da retribuição mínima mensal garantida (comumente referida como salário mínimo nacional), reflectindo o papel desta política como referência na formação salarial em Portugal”). A afirmação no relatório do CRL deve ser corrigida.
- Como já havíamos proposto no ano transacto, no *ponto 2.1* subponto VI., faz-se uma caracterização da estrutura empresarial recorrendo aos dados dos “quadros de pessoal”. Sem

prejuízo de manter alguma desta informação, a CGTP-IN considera que o recurso aos dados do INE (a partir Sistema de Contas Integradas das Empresas) permite aferir, de forma mais rigorosa, a evolução e situação da estrutura empresarial. Contudo, neste domínio, interessa sobretudo aferir a evolução do Excedente Bruto de Exploração das empresas dos sectores não financeiro e financeiro e a sua distribuição por dimensão de empresa (recorrendo ao conceito usado pelo IAPMEI). Desta avaliação, seria clara a forma como a riqueza produzida é distribuída no nosso país, que empresas, sectores e tipos de actividade mais riqueza acumulam e qual a relação entre essa realidade e a contratação colectiva, permitindo avaliar em que medida a contratação colectiva funciona, ou não, como motor de redistribuição e, também importante, determinar que sectores são mais avessos à negociação colectiva, apesar dos lucros que as actividades exploradas proporcionam. Esta é uma questão central quando analisamos a repartição do rendimento no nosso país, para a qual a contratação colectiva assume um papel incontornável.

- No subponto VII, voltamos a propor que se proceda a uma análise à prestação de trabalho aos sábados, domingos, feriados, serão e noite, número de TCO abrangidos por alguma destas modalidades e respectiva evolução, bem como às modalidades de vínculos de trabalho, quer as que se verificam no fim de cada período, quer as que são aplicadas aos novos contratos de trabalho criados no período, de forma a avaliar como a contratação colectiva influencia, ou não, de forma positiva – ou negativa – estas realidades.
- No *ponto 2.2, contexto normativo*, consideramos que normas como a introdução do regime da caducidade e seus efeitos na evolução da contratação colectiva, ou a não aplicação integral do princípio do tratamento mais favorável, com IRCT a disporem de forma mais desfavorável para os trabalhadores que o previsto na legislação laboral, devem ser mencionadas no ponto e desenvolvidas no relatório, porventura em subcapítulo próprio, que analise casos de conteúdos melhorados em matéria de protecção dos trabalhadores, e casos em que, em conteúdos não integrados na lista do Princípio do Tratamento mais Favorável, se opte por uma regulação menos protectora do que a lei estabelece.
- No capítulo 2.2.2 deve fazer-se referência ao facto de, depois de duas greves gerais e de votação da AR, o Pacote Laboral do governo foi então chumbado pelo parlamento.
- Também na parte normativa, concretamente no ponto 2.2.7.5., deve integrar-se uma referência ao acórdão do STJ 2414/23.9T8PTM.E1.S1 no âmbito de recurso do acórdão do TRE e, na secção 2.2.7.1, na parte relativa à jurisprudência do STJ, deve fazer-se referência ao acórdão em causa.
- No ponto 3.2 relativamente aos dados nacionais sobre contratação colectiva em 2024 e a evolução desde 2010, o Relatório analisa a evolução da cobertura das convenções colectivas de trabalho com dois indicadores: a taxa de cobertura das convenções em vigor e a taxa de cobertura das convenções publicadas. Constatase uma subida ligeira na taxa de cobertura das convenções publicadas em relação ao ano de 2023, não obstante a redução também ligeira do número de IRCT's publicados. Contudo, esta evolução deveria ser complementada com uma avaliação de conteúdos e seus efeitos sobre as condições de trabalho, nomeadamente as coberturas parciais de aspectos como os aumentos salariais (o que é feito na Figura 29.), regime de adaptabilidade, banco de horas, IHT e outras formas de



desregulação do tempo de trabalho, ou, ainda, coberturas relativas a caducidades e denúncias de IRCT's.

- No ponto 3.1 e seguintes, a respeito da análise evolutiva da negociação coletiva, nomeadamente da Figura 18, a estas taxas de cobertura deveriam juntar-se as taxas de cobertura de convenções denunciadas e caducadas. É referido o número total de TCO abrangidos por convenções em vigor, devendo também subdividir-se os dados, em função da parte que solicita e dá início a estes processos (o que não se faz na Figura 27).
- No ponto 3.5, é referido que “Em termos jurídico-laborais, os dados de 2025 evidenciam que a contratação coletiva continua a desempenhar uma função central na atualização das condições retributivas”, afirmação de difícil sustentação mesmo quando se refere que tal sucede “num quadro em que a valorização legal da RMMG tende a comprimir a hierarquia interna das tabelas salariais convencionais”. Não só o número de trabalhadores cobertos por IRCT negociado em 2025 que fixe condições salariais continua a ser diminuto, mas também porque, como sugerem vários estudos, é a evolução, ainda que muito insuficiente, do SMN que tem determinado a dinâmica nesta área (ver, entre outros o Boletim Económico do Banco de Portugal, de Junho de 2026, que refere que há “uma concentração de aumentos salariais em torno da variação da retribuição mínima mensal garantida (comumente referida como salário mínimo nacional), refletindo o papel desta política como referência na formação salarial em Portugal”). A afirmação no relatório do CRL deve ser corrigida.
- Em relação ao ponto 3.6 – mediação e conciliação, como a CGTP-IN referiu anteriormente, considera de enorme importância para a análise substancial da realidade material que se esconde por detrás dos grandes números, seria fundamental analisar os conteúdos que estão em litígio entre as partes e qual o objecto do litígio.
- No ponto 4.1. (ponto II.), a respeito das convenções paralelas, seria importante analisar que processos estão a conduzir ao desaparecimento das convenções paralelas, a relação que pode ter com a caducidade das convenções, as denúncias, os bloqueios das mesas negociais, entre outros, para percebermos porque está a suceder tal realidade, que afecta a diversidade criativa de conteúdos e a dinâmica própria e desejável da contratação colectiva.
- Já em 2024, a CGTP-IN havia reafirmado a necessidade de continuar a fazer-se um esforço por obter a informação pública em posse da DGERT, a respeito dos fundamentos da caducidade e porventura uma análise comparativa, mesmo que superficial, dos contratos caducados no ano anterior ao do relatório com os contratos que os substituíram e preencheram o vazio negocial provocado com a caducidade.
- Mesmo que superficialmente, esta análise permitiria de alguma forma determinar como evolui a contratação colectiva, entre o contrato caducado e os que o substituem, quicá conseguindo aproximar o leitor de uma interpretação sobre as causas reais do pedido de caducidade e das consequências da mesma para os direitos dos trabalhadores e a evolução da negociação colectiva.

- No ponto 4.3, relativamente aos conteúdos recomendados pelo CT, embora se constate uma importante evolução ao longo do tempo (p.e. no 4.7 III) seria um dos locais onde poderia criar-se um novo capítulo sobre as matérias constantes do Princípio do Tratamento mais favorável, as que constam do elenco do artigo 3.º, n.º 2 do CT, e analisar, por cada uma delas, em que medida os conteúdos negociados em cada ano, ou por tipologia, sector, diferem dos que a lei consagra, em que medida melhoram a situação dos trabalhadores (p.e. mais horas de formação, mais remuneração no trabalho suplementar, mais férias, mais licenças por parentalidade, mais limites à mudança unilateral de horários de trabalho, redução do tempo de trabalho...). Capítulo a capítulo já se faz uma análise qualitativa (e quantitativa da cobertura do regime) do número de convenções que contribuem para de alguma forma melhorar o regime legal, ou simplesmente reproduzi-lo ou piorá-lo, mas ainda falta uma análise quantitativa global e sintética desses processos, que pudesse dar uma visão mais global sobre a tendência e dinâmica geral.
- Nos pontos referentes ao tempo e organização dos tempos de trabalho - 4.9, consideramos que para além da análise qualitativa em matéria de PNT, tempo de descanso, férias, etc., dever-se-ia fazer uma análise aos vários regimes, como a adaptabilidade, IHT, Banco de Horas, trabalho suplementar, e em que medida os IRCT's os regulam, bem como a forma como se interrelacionam mutuamente, por exemplo, quando há banco de horas e adaptabilidade, como é regulado o PNT e o trabalho suplementar, quando existe laboração contínua, como é que tal afecta as várias modalidades, como é que o trabalho por turnos e nocturno se relaciona com a formação profissional, o tempo de descanso ou os direitos de parentalidade?
- No capítulo sobre "Dever de abstenção de contacto", deveria integrar-se a parte relativa do **"4.10.8. Regimes de prevenção, chamada ou disponibilidade"**, na medida em que um limita ou outro, devendo analisar-se também em conjunto como é que as convenções que prevêm um, tratam do outro.

CONTRIBUTOS A TER EM CONTA EM FUTUROS RELATÓRIOS

1. A CGTP-IN considera que foi feita uma importante evolução no relatório ao longo do tempo, e não queria deixar de a reconhecer, no que se refere à forma como hoje, em cada capítulo, são analisados qualitativa e quantitativamente as matérias abordadas. As alterações registadas, também se têm dado com o contributo desta central sindical, que sempre se tem esforçado por trazer ao relatório uma perspectiva construtiva da contratação colectiva.
2. Contudo, ainda existe um caminho a percorrer, na análise como as várias matérias trabalham entre si, que padrões de negociação existem, como umas se equilibram com as outras, ou como umas são usadas para desequilibrar as demais. Tal análise, por permitir uma avaliação às dinâmicas menos visíveis, mas de importante relevância, da contratação colectiva, poderia trazer novas informações a um relatório que constitui o único instrumento nacional de informação agregada sobre a matéria.
3. A remissão para relatórios temáticos, sectoriais ou pontuais, pode ser uma das soluções a considerar e a qual a CGTP-IN deixa aqui como contribuição.

4. Em resumo, consideramos que matérias como o tempo de trabalho e as suas formas de regulação, as questões ligadas às carreiras, progressão nas carreiras, funções, mobilidade funcional, mobilidade geográfica e outras, devem ser analisadas de forma integrada entre si e em relação com outras matérias que com estas tenham relação, como a conciliação e a parentalidade, no que respeita ao tempo de trabalho, a formação profissional no que concerne às carreiras, entre outras relações possíveis.
5. Voltamos a propor que se deverá iniciar a integração de um novo capítulo destinado à análise qualitativa das convenções mais importantes. A contratação colectiva constitui, tendo em conta o espírito e letra deste direito constitucional, um direito cujo exercício prossegue a elevação das condições de vida e de trabalho e o desenvolvimento económico e social do país. Neste sentido, para que a contratação colectiva se assuma enquanto tal, é fundamental encontrar formas de determinar e medir em que medida, a contratação colectiva mais representativa e abrangente representa, de facto, essa evolução. Neste sentido, a CGTP-IN volta a reafirmar a importância de, no futuro, se incluir um capítulo que compare uma lista de matérias que não se integrem na lista de matérias abrangidas pelo Princípio do Tratamento Mais Favorável, consagrado no artigo 3.º, n.º 3 do Código do Trabalho. A jurisprudência e doutrina são peremptórias na fixação e algumas dessas matérias, bem como o próprio código do trabalho, entre elas a mobilidade geográfica e funcional, a retribuição das férias e muitas outras, em relação às quais o CT não atribui imperatividade. Um capítulo com uma lista de matérias supletivas, analisando a sua evolução de ano para ano e ao longo do tempo, permitir-nos-á medir em que extensão e qualidade a contratação colectiva está a melhorar, piorar, proteger ou desproteger os trabalhadores nesses direitos.
6. Tendo em conta o referido no número anterior, tal análise também serve para as matérias constantes da lista submetidas ao princípio do *favor laboratoris*. Em geral, estas matérias constituem normas imperativas mínimas que admitem regulação num sentido de maior protecção apenas. Contudo, essa análise nem sempre é simples e objectiva, devendo merecer também um acompanhamento do CRL e uma leitura da evolução da forma como são reguladas ao longo do tempo, na comparação com o Código do Trabalho. Constate-se que o objectivo primordial da contratação colectiva é o de aproximar a lei ao caso concreto, valorizando e melhorando os direitos dos trabalhadores. Caso tal não suceda, a contratação colectiva não cumpre o seu papel primordial enquanto instrumento de progresso.
7. Outro aspecto que nunca nos cansamos de evidenciar, tem a ver com a outra face da moeda, do alargamento da extensão das matérias que hoje encontram espaço no texto negocial, sendo relevante perceber se perante a extensão de matérias que a contratação colectiva hoje abrange, em que medida a maior abertura para a sua introdução não se faz à custa da diminuição da qualidade da regulação – qualidade no sentido laboral, ou seja, da maior protecção do trabalhador – em matérias mais tradicionais e estruturais da relação de trabalho. Por exemplo, de ano para ano, os horários ficam mais ou menos flexíveis? Essa flexibilidade funciona para o trabalhador ou para a entidade patronal? As carreiras ficam mais progressivas ou rígidas e indeterminadas? E as remunerações, mais variáveis ou fixas?



8. Sabemos da dificuldade levantada com esta análise. Contudo, é fundamental reconhecer-se que a contratação colectiva resulta da negociação. Essa negociação faz-se no quadro de uma determinada relação de forças, com o reconhecimento que os detentores dos meios de produção e quem vende a sua força de trabalho não estão numa situação igual. O CRL deve fazer um esforço, pois, para identificar as relações – os sinalagmas jurídicos – estabelecidas nas negociações. A identificação destas relações é fundamental para se perceber como está a evoluir, mas mais importante, para prever a sua evolução.
9. Outro aspecto que nos parece importante é a análise que tem de ser feita, conteúdo a conteúdo, na sua relação com a lei e em que medida a contratação colectiva tem inovado em relação à lei, mas também numa perspectiva histórica. Nesse sentido, a CGTP-IN propõe a criação de um quadro resumo que permita fazer uma leitura rápida, anual e em comparação de ano para ano, das matérias sobre as quais as partes mais têm negociado e debruçado. Uma análise desse tipo permite-nos antever quais as matérias que apresentam maior nível de transacção entre as partes, quais as que suscitam menos interesse e quais as que revelam maior profundidade negocial.

Tendo em conta o exposto e tendo em conta a importância das propostas referidas para que se possa analisar e aferir da qualidade da contratação negociada, da sua contribuição para a melhoria da situação dos trabalhadores ou, ao invés, para a degradação das suas condições de trabalho, reproduzindo o modelo vigente de baixos salários e baixas qualificações, a CGTP-IN abstém-se na votação do presente relatório.

Lisboa, 9 de Julho de 2026

Acrónimos / Siglas

Acrónimo/sigla	Designação
AT	Acidente de Trabalho
AA	Acordo de Adesão
AC	Acordo Coletivo
ACC	Acordo Coletivo de Carreira
ACEP	Acordo Coletivo de Empregador Público
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AE	Acordo de Empresa
ART.	Artigo
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CAE	Classificação das Atividades Económicas
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
CC	Contrato Coletivo de Trabalho
CCP	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CES	Conselho Económico e Social
Cl./cls	Cláusula/Cláusulas
CGTP-IN	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
CIP	Confederação Empresarial de Portugal
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
COVID	Corona Virus Disease (Doença por Coronavírus)
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CPCS	Comissão Permanente de Concertação Social
CRL	Centro de Relações Laborais
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
CTP	Confederação do Turismo de Portugal
DALY	Disability-Adjusted Life Year (Anos de Vida Ajustados por Incapacidade)
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGCP	Direção Geral de Controlo e Planeamento
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DGTF	Direção-Geral do Tesouro e Finanças
DL	Decreto-Lei
FP	Formação Profissional
GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IHT	Isenção de Horário de Trabalho
IPC	Índice de Preços no Consumidor
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LOE	Lei do Orçamento do Estado
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

NUTS	Nomenclatura de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
PCT	Portaria de Condições de Trabalho
PE	Portaria de Extensão
PIB	Produto Interno Bruto
PNT	Período Normal de Trabalho
PRT	Portaria de Regulamentação do Trabalho
RA	Região Autónoma
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais
RMMG	Retribuição Mínima Mensal Garantida
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SEE	Setor Empresarial do Estado
SEL	Setor Empresarial Local
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SPE	Setor Público Empresarial
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TCO	Trabalhadores por Conta de Outrem
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJ (UE)	Tribunal de Justiça da União Europeia
UE	União Europeia
UGT	União Geral de Trabalhadores
VAB	Valor Acrescentado Bruto

Anexo estatístico e glossário

Índice de figuras

FIGURA 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO DO PIB (2010 A 2025)	12
FIGURA 2 - VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR SETOR DE ATIVIDADE, EM % DO PIB (2025 E 2024)	13
FIGURA 3 - ÍNDICE DE PREÇOS NO CONSUMIDOR, TAXA DE INFLAÇÃO (%) (2010 A 2025)	13
FIGURA 4 - NÚMERO DE EMPRESAS (2010 A 2024)	14
FIGURA 5 - NÚMERO DE EMPRESAS POR ATIVIDADE E DIMENSÃO, 2024	15
FIGURA 6 - VARIAÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGADA E DA TAXA DE ATIVIDADE (2011 A 2025)	16
FIGURA 7 - POPULAÇÃO ATIVA, EMPREGADA, TCO E DESEMPREGADA (2012 A 2025)	16
FIGURA 8 - NÚMERO DE PESSOAS EMPREGADAS E DESEMPREGADAS (2011 A 2025)	17
FIGURA 9 - NÚMERO DE EMPRESAS E TCO (2010 A 2024)	18
FIGURA 10 - EMPREGO NO SETOR DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS, POR SUBSETOR (2011 A 2025)	18
FIGURA 11 - IRCT PUBLICADOS POR NUTS, ENTRE 2010 E 2025	32
FIGURA 12 - NÚMERO DE IRCT (AE+AC+CC; AA, PE), EM PORTUGAL, 2010 A 2025	33
FIGURA 13 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO, NO CONTINENTE, 2010 A 2025	34
FIGURA 14 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO E NA R. A. AÇORES, 2010 A 2025	35
FIGURA 15 - EVOLUÇÃO DO N.º DE CONVENÇÕES COLETIVAS, POR TIPO E NA R. A. MADEIRA, 2010 A 2025	35
FIGURA 16 - CONVENÇÕES COLETIVAS, PCT E TCO AO SERVIÇO NOS ESTABELECIMENTOS REFERENCIADOS NO R.U. – QUADROS DE PESSOAL, POR NUTS (2010 A 2024)	37
FIGURA 17 - NÚMERO DE CONVENÇÕES PUBLICADAS E DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS, 2010 A 2025, NO CONTINENTE	38
FIGURA 18 - TAXA DE COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E PUBLICADAS (2010 A 2024), CONTINENTE	39
FIGURA 19 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE AA E PE PUBLICADOS ENTRE 2010 E 2025, NO CONTINENTE	40
FIGURA 20 - ACORDOS DE ADESAO PUBLICADOS POR TIPO DE CONVENÇÃO OBJETO DE EXTENSÃO	41
FIGURA 21 - FUNDAMENTO DA EXTENSÃO, POR TIPO DE CONVENÇÃO	42
FIGURA 22 - PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E N.º DE CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2025)	42
FIGURA 23 - DISTRIBUIÇÃO DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO, POR CAE, EM 2025	43
FIGURA 24 - PEDIDOS DE EXTENSÃO (INCLUINDO INDEFERIMENTOS), OPOSIÇÕES, PE PUBLICADAS E CONVENÇÕES OBJETO DE EXTENSÃO (2010 A 2025)	43
FIGURA 25 - INTERVALO TEMPORAL ENTRE: PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO E DA PE; PRODUÇÃO DE EFEITOS DA TABELA SALARIAL DA CONVENÇÃO E DA PE (2025)	44
FIGURA 26 - PCT PUBLICADAS ENTRE 2010 E 2025	45
FIGURA 27 - CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES (2010-2025)	45
FIGURA 28 - CONVENÇÕES OBJETO DE REVOGAÇÃO (2010 A 2025)	46

FIGURA 29 - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR ALTERAÇÕES SALARIAIS E VARIACÃO SALARIAL NOMINAL E REAL (2010 A 2025)	48
FIGURA 30 - VARIACÃO SALARIAL NOMINAL ANUALIZADA E REAL, 2025	49
FIGURA 31 - REMUNERAÇÃO BASE CONVENCIONAL MÉDIA, MÁXIMA E MÍNIMA DOS IRCT PUBLICADOS EM 2025, POR CAE	50
FIGURA 32 - CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES (2010 A 2025)	52
FIGURA 33 - DECISÕES ARBITRAIS (2010 A 2025)	54
FIGURA 34 - CONVENÇÕES COLETIVAS PUBLICADAS E NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS (2025 E 2024)	55
FIGURA 35 - IRCT PUBLICADOS EM 2025, 2024 E 2023 (POR TIPO)	55
FIGURA 36 - CONVENÇÕES PARALELAS PUBLICADAS EM 2025, 2024 E 2023 (POR TIPO)	56
FIGURA 37 - CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2025 E 2024 (POR ATIVIDADE ECONÓMICA E TIPO)	57
FIGURA 38 - NÚMERO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES PUBLICADAS EM 2025 E 2024 (POR SETOR DE ATIVIDADE E TIPO)	59
FIGURA 39 - NÚMERO MÉDIO DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR TIPO DE CONVENÇÃO PUBLICADA (2025 E 2024)	60
FIGURA 40 - SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL (SPE): NÚMERO DE IRCT PUBLICADOS E DE EMPRESAS ABRANGIDAS, EM 2025 E 2024	62
FIGURA 41 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO DO ESTADO (ADM. CENTRAL), EM 2025	63
FIGURA 42 - CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO DO ESTADO (ADM. LOCAL), EM 2025	64
FIGURA 43 - NÚMERO DE EMPRESAS SPE (LOCAL/CENTRAL), POR CAE, EM 2025	65
FIGURA 44 - ÂMBITO DAS CONVENÇÕES, POR ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA (2023-2025)	69
FIGURA 45 - ÂMBITO GEOGRÁFICO DAS CONVENÇÕES (2025)	70
FIGURA 46 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ADESÃO INDIVIDUAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	71
FIGURA 47 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADESÃO INDIVIDUAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	72
FIGURA 48 - PERÍODO DE EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES REVISTAS (POR TIPO E SUBTIPO, 2025-2023)	74
FIGURA 49 - PERÍODO EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS EM 2025	75
FIGURA 50 - PERÍODOS EM QUE PERMANECERAM EM VIGOR AS CONVENÇÕES REVISTAS, POR SETOR DE ATIVIDADE E PERÍODO DE EFICÁCIA (2025)	76
FIGURA 51 - CONVENÇÕES REVISTAS POR PERÍODO DE EFICÁCIA E NÚMERO DE TRABALHADORES (2025-2023)	77
FIGURA 52 - VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES (CLASSIFICAÇÃO POR PRAZO DE VIGÊNCIA, 2025-2023)	78
FIGURA 53 - RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA DAS CONVENÇÕES (POR PRAZO DE RENOVAÇÃO, 2025-2023)	79
FIGURA 54 - CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES, POR TIPO E SUBTIPO (2025-2023)	80
FIGURA 55 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE SOBREVIGÊNCIA (POR TIPO E PERÍODO), 2025-2023	80
FIGURA 56 - SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE (2025- 2023)	81

FIGURA 57 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE REGIMES TRANSITÓRIOS E MANUTENÇÃO DE REGALIAS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	84
FIGURA 58 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	85
FIGURA 59 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REFEREM REGULAMENTOS E ACORDOS COMPLEMENTARES (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	86
FIGURA 60 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM TABELAS SALARIAIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	92
FIGURA 61 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES COM TABELAS SALARIAIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	92
FIGURA 62 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE DIREITO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	97
FIGURA 63 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	97
FIGURA 64 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	104
FIGURA 65 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM OS LIMITES MÁXIMOS DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	104
FIGURA 66 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE DESCANSO SEMANAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	107
FIGURA 67 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O DESCANSO SEMANAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	108
FIGURA 68 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	113
FIGURA 69 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO A TEMPO PARCIAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	113
FIGURA 70 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE A REGULAÇÃO DO PERÍODO ANUAL DE FÉRIAS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	117
FIGURA 71 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O PERÍODO ANUAL DE FÉRIAS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	117
FIGURA 72 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FERIADOS E AUSÊNCIAS EQUIPARÁVEIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	120
FIGURA 73 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM OS FERIADOS E AUSÊNCIAS EQUIPARÁVEIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	120
FIGURA 74 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	123
FIGURA 75 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	123

FIGURA 76 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ADAPTABILIDADE, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	128
FIGURA 77 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A ADAPTABILIDADE (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	128
FIGURA 78 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE BANCO DE HORAS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	134
FIGURA 79 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O BANCO DE HORAS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	134
FIGURA 80 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE HORÁRIO CONCENTRADO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	140
FIGURA 81 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O HORÁRIO CONCENTRADO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	141
FIGURA 82 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	143
FIGURA 83 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	143
FIGURA 84 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	150
85 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO SUPLEMENTAR (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	151
FIGURA 86 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO POR TURNOS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	162
FIGURA 87 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO POR TURNOS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	162
FIGURA 88 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TRABALHO NOTURNO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	163
FIGURA 89 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM O TRABALHO NOTURNO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	164
FIGURA 90 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE REGIMES DE PREVENÇÃO OU DISPONIBILIDADE, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	174
FIGURA 91 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM SOBRE REGIMES DE PREVENÇÃO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	174
FIGURA 92 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE HORÁRIOS FLEXÍVEIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	181
FIGURA 93 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM SOBRE HORÁRIOS FLEXÍVEIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	181
FIGURA 94 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE TELETRABALHO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	185

FIGURA 95 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM SOBRE TELETRABALHO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	186
FIGURA 96 - TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS POR CONVENÇÕES QUE REGULAM O TELETRABALHO, POR CAE (2025)	188
FIGURA 97 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE PROMOÇÃO DA SAÚDE, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	195
FIGURA 98 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM SOBRE PROMOÇÃO DA SAÚDE (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	196
FIGURA 99 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E ASSÉDIO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	204
FIGURA 100 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E ASSÉDIO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	205
FIGURA 101 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	213
FIGURA 102 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	214
FIGURA 103 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	223
FIGURA 104 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	224
FIGURA 105 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE CONCILIAÇÃO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	234
FIGURA 106 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A CONCILIAÇÃO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	234
FIGURA 107 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE PARENTALIDADE, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	243
FIGURA 108 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A PARENTALIDADE (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS).....	244
FIGURA 109 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE EVOLUÇÃO PROFISSIONAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	250
FIGURA 110 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	250
FIGURA 111 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023.....	254
FIGURA 112 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	255

FIGURA 113 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE A SITUAÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	259
FIGURA 114 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A SITUAÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	259
FIGURA 115 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	262
FIGURA 116 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	263
FIGURA 117 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE ATIVIDADE SINDICAL, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	272
FIGURA 118 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A ATIVIDADE SINDICAL (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	273
FIGURA 119 - N.º DE CONVENÇÕES COM SUBTEMAS RELACIONADOS COM A ATIVIDADE SINDICAL	281
FIGURA 120 - CONVENÇÕES QUE REGULAM A COMISSÃO DE TRABALHADORES, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025	282
FIGURA 121 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A COMISSÃO DE TRABALHADORES (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	283
FIGURA 122 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	286
FIGURA 123 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE PREVEEM COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	287
FIGURA 124 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE A PREVISÃO DE UMA COMISSÃO PARITÁRIA, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	289
FIGURA 125 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE PREVEEM UMA COMISSÃO PARITÁRIA (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	289
FIGURA 126 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	291
FIGURA 127 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	292
FIGURA 128 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	293
FIGURA 129 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	294
FIGURA 130 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE GREVES, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	295
FIGURA 131 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A GREVE (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	296
FIGURA 132 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTAÇÃO DE PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023	298

FIGURA 133 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A COMPLEMENTAÇÃO DE PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	298
FIGURA 134 - CONVENÇÕES PUBLICADAS COM CLÁUSULAS SOBRE OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS, POR TIPO E SUBTIPO, EM 2025, 2024 E 2023.....	304
FIGURA 135 - DISTRIBUIÇÃO DE CONVENÇÕES QUE REGULAM A OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS (POR % DE CONVENÇÕES, CAE E PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POTENCIALMENTE ABRANGIDOS)	305
FIGURA 136 - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TIPO E ANO (2010 A 2025)	311
FIGURA 137 - IRCT NEGOCIAIS CELEBRADOS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, EM 2025	311
FIGURA 138 - ACT POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2025	312
FIGURA 139 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ACT POR TIPO DE OUTORGANTE SINDICAL E DE ADMINISTRAÇÃO, EM 2025	312