

**Relações industriais e diálogo social**  
**Negociação coletiva que vai além da remuneração:**  
**Uma análise de acordos coletivos em setores**  
**selecionados de baixa remuneração.**





# **Negociação coletiva que vai além da remuneração: Uma análise de acordos coletivos em setores selecionados de baixa remuneração.**



**Ao citar este relatório, utilize a seguinte redação:** Eurofound (2025), *Negociação coletiva para além da remuneração: Uma análise dos acordos coletivos em setores selecionados de baixos salários*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

**Autora:** Maria Sedlakova (Eurofound)

**Gestora de pesquisa:** Maria Sedlakova

**Projeto de pesquisa:** Negociação coletiva além da remuneração (230201)

**Fornecedor:** Rede de Correspondentes da Eurofound

**Agradecimentos:** O autor gostaria de agradecer a Jakub Kostolny e Marco Seghesio, ex-membros da equipe principal deste projeto, pelo trabalho inicial na estrutura conceitual e no desenvolvimento do banco de dados. O banco de dados deste projeto foi criado e desenvolvido por Jakub Kostolny. O relatório baseia-se em contribuições da Rede de Correspondentes da Eurofound – a Eurofound agradece a paciência dos correspondentes na codificação de centenas de páginas de acordos coletivos.

O relatório beneficiou-se das contribuições de Victoria Cojocariu (Capítulo 2), Jakub Kostolny e Diana Braghis (revisão da literatura), Marta Anzillotti (Power BI para o banco de dados CBBP) e da revisão de Barbara Gerstenberger e Christine Aumayr-Pintar.

**Luxemburgo:** Serviço de Publicações da União Europeia, 2025

**Impresso:** ISBN 978-92-897-2531-6      doi:10.2806/8214461 TJ-01-25-033-EN-C

**PDF:** ISBN 978-92-897-2530-9      doi:10.2806/8232943 TJ-01-25-033-EN-N

Este relatório e quaisquer materiais associados estão disponíveis online em <https://eurofound.link/ef24069>

© Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2025

É permitida a reprodução, desde que a fonte seja citada.

Para qualquer utilização ou reprodução de fotos ou outros materiais que não estejam protegidos pelos direitos autorais da Eurofound, é necessário obter autorização diretamente dos detentores dos direitos autorais.

Imagem da capa: © pressmaster/Adobe Stock.

Quaisquer dúvidas sobre direitos autorais devem ser encaminhadas por escrito para: [copyright@eurofound.europa.eu](mailto:copyright@eurofound.europa.eu)

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é uma agência tripartida da União Europeia, criada em 1975. Sua função é disseminar conhecimento na área de políticas sociais, de emprego e relacionadas ao trabalho, de acordo com o Regulamento (UE) 2019/127.

**Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho**

**Telefone:** (+353 1) 204 31 00 **E-mail:**

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) **Internet:** <https://>

[www.eurofound.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu)

# Conteúdo

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
|           | <b>Sumário executivo</b>  | <b>1</b>  |
|           | <b>Introdução</b>   | <b>3</b>  |
|           | Negociação coletiva: Fundamental para abordar as questões enfrentadas pelos trabalhadores de baixa renda e trabalhadores pouco qualificados | 4         |
|           | Tópicos que vão além do salário   | 4         |
| <b>1.</b> | <b>Visão geral do projeto</b>   | <b>5</b>  |
|           | Questões de pesquisa  | 5         |
|           | Quadro conceitual   | 6         |
|           | Seleção da amostra: Setores de interesse com baixos salários, países e acordos coletivos.   | 7         |
|           | Análise temática do conteúdo dos acordos coletivos  | 9         |
|           | Entrada de dados e avaliação de cláusulas codificadas no banco de dados do projeto  | 9         |
| <b>2.</b> | <b>Interação entre legislação e acordos coletivos</b>   | <b>11</b> |
| <b>3.</b> | <b>Conteúdo dos acordos coletivos: Visão geral dos principais tópicos e suas alterações.</b>  | <b>15</b> |
|           | ao longo do tempo   |           |
|           | Visão geral de todas as cláusulas codificadas em acordos coletivos.   | 15        |
|           | Visão geral do país   | 25        |
|           | Visão geral do setor  | 28        |
|           | Visão geral dos principais tópicos em acordos coletivos   | 30        |
|           | Cláusulas ausentes  | 48        |
| <b>4.</b> | <b>Conteúdo dos acordos coletivos: Questões-chave nos acordos coletivos para</b>  | <b>51</b> |
|           | trabalhadores mal remunerados   |           |
|           | Olhando além dos salários: Remuneração por meio de auxílios e bônus.  | 52        |
|           | Papel do tempo de trabalho e das disposições sobre licenças   | 62        |
|           | Foco na formação e no desenvolvimento de competências dos trabalhadores em setores de baixos salários.                                      | 70        |
|           | Disposições sobre segurança e saúde ocupacional em acordos coletivos  | 75        |
|           | Diálogo social saudável e relações laborais no local de trabalho  | 79        |
|           | Entendendo a mudança e a inovação nos acordos coletivos   | 81        |
| <b>5.</b> | <b>Qualidade do trabalho de trabalhadores de baixa renda: Conectando as evidências de</b>   | <b>83</b> |
|           | acordos coletivos às sete dimensões da qualidade do trabalho.   |           |
|           | Relação conceitual entre negociação coletiva e qualidade do emprego   | 83        |
|           | Como os resultados negociados se alinham às sete dimensões da qualidade do trabalho   | 84        |
| <b>6.</b> | <b>O valor acrescentado da informação comparativa sobre o conteúdo dos acordos coletivos em toda a</b>                                      | <b>87</b> |
|           | Europa.   |           |
|           | Equilibrando perspectivas qualitativas e quantitativas em uma análise comparativa de acordos coletivos                                      | 87        |
|           | Utilização da IA na análise de conteúdo de acordos coletivos  | 87        |
| <b>7.</b> | <b>Conclusões</b>   | <b>89</b> |
|           | Salários e bônus continuam sendo uma prioridade para os acordos coletivos.  | 89        |
|           | A atenção ao bem-estar e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal é evidente.  | 89        |
|           | Existe um potencial inexplorado para a inclusão de novos tópicos em negociações não salariais.  | 89        |
|           | A negociação coletiva é um mecanismo regulatório estável e adaptável.   | 89        |
|           | Os acordos nos três setores de baixa remuneração refletem os modelos nacionais de relações laborais.  | 90        |
|           | A negociação coletiva é fundamental para negociar empregos de qualidade.  | 90        |
|           | O acesso e a comparação de informações sobre acordos coletivos em toda a Europa continuam a ser um desafio.                                 |           |
|           | <b>Referências</b>  | <b>91</b> |
|           | <b>Anexos</b>   | <b>93</b> |
|           | Anexo 1: Características da amostra   | 93        |
|           | Anexo 2: Número de cláusulas por país   | 97        |
|           | Anexo 3: Relação entre o número total de cláusulas e o número de cláusulas por código 103   |           |
|           | Anexo 4: Lista de contribuintes nacionais 108   |           |



# Sumário executivo

## Introdução

Os acordos coletivos são geralmente associados à definição de salários. No entanto, a negociação coletiva aborda questões que vão muito além da remuneração. Este relatório analisa e compara o conteúdo de 94 acordos coletivos em três setores de baixos salários (indústria de alimentos, couro, têxteis e vestuário; serviços residenciais e de assistência social; comércio varejista) em 11 Estados-Membros da UE e na Noruega. A pesquisa baseia-se na base de dados da Eurofound sobre acordos coletivos relacionados a trabalhadores de baixa renda. Os acordos foram extraídos da base de dados com o objetivo de identificar quais tópicos "além da remuneração" são abordados e comparar como evoluíram ao longo do tempo (de 2015 a 2022). O relatório também investiga o papel da negociação coletiva como um mecanismo regulatório – além da legislação – que molda e melhora a qualidade do trabalho dos trabalhadores.

## Contexto político

Os quadros políticos europeus reconhecem consistentemente o diálogo social e a negociação coletiva como elementos-chave do modelo social europeu. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais destaca o papel dos parceiros sociais e incentiva-os a negociar e a celebrar acordos coletivos. Além disso, a diretiva sobre salários mínimos adequados promove a negociação coletiva na definição de salários. A proposta de recomendação do Conselho de 2023 sobre o reforço do diálogo social em toda a UE sublinha que a negociação coletiva é relevante para a prevenção de conflitos laborais, a melhoria dos salários e das condições de trabalho e a redução da desigualdade salarial. A negociação coletiva também pode ajudar os trabalhadores e as empresas a adaptarem-se ao mundo do trabalho em constante mudança: em 2025, a Comissão Europeia e os parceiros sociais europeus de diferentes setores assinaram um novo pacto para o diálogo social europeu. Uma das principais medidas acordadas no âmbito do pacto foi o roteiro para o emprego de qualidade.

## Principais conclusões

Salários, subsídios, bônus e treinamentos são regulamentados predominantemente por meio de negociação coletiva ou por uma combinação de legislação e negociação coletiva em todos os Estados-Membros analisados e na Noruega. Segurança e saúde ocupacional, proteção social e condições de trabalho são regulamentadas principalmente por legislação trabalhista.

Com relação à distribuição dos principais temas entre os acordos coletivos examinados, as cláusulas sobre salários são encontradas em todos (94) os acordos; as cláusulas sobre subsídios e bônus e as cláusulas sobre licença são encontradas em 97,9% (92) dos acordos; as cláusulas sobre tempo de trabalho são encontradas em 95,7% (90) dos acordos; e as cláusulas sobre os termos dos acordos coletivos e relações de trabalho são encontradas em 94,7% (89) e 93,6% (88) dos acordos, respectivamente.

Apesar de o tema dos salários estar presente em todos os acordos, não é o mais frequentemente mencionado. Ao contabilizar o número de referências por tema principal, entre os 94 acordos coletivos analisados, as cláusulas sobre subsídios e bônus foram as mais frequentes, seguidas pelas cláusulas que regulamentam o horário de trabalho.

Relações trabalhistas foi a terceira categoria mais frequente.

Todos os tipos de bônus foram encontrados em acordos coletivos. Além disso, uma grande variedade de gratificações específicas por país, setor ou acordo indica que a negociação coletiva pode melhorar ainda mais a remuneração dos trabalhadores em setores de baixa remuneração.

O treinamento e o desenvolvimento de habilidades são tratados de forma mais dinâmica do que outros tópicos. As cláusulas relacionadas ao treinamento estão mudando mais do que as relacionadas a outros tópicos e são as que mais abrangem novos temas, com a maior participação de novas cláusulas (22%). No entanto, referências específicas ao aprimoramento e à requalificação profissional são raras.

O menor número de cláusulas codificadas como parte do exercício refere-se à organização e transições do trabalho (por exemplo, transições tecnológicas, digitais ou justas/verdes). No entanto, esse pequeno número de referências está distribuído por quase 63% dos contratos. Quase não há evidências de cláusulas específicas sobre transições verdes e justas.

Vários novos temas emergentes são evidentes: enquanto

Os acordos coletivos continuam a abordar a flexibilidade do horário de trabalho e a organização do trabalho, compensando também a irregularidade e os horários atípicos, tendo em conta o bem-estar dos trabalhadores. Novas cláusulas abordam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal nos três setores de baixos salários e conferem proteção especial tanto aos

trabalhadores mais jovens como aos mais velhos. Existem grandes diferenças entre os Países com sistemas de relações industriais bem desenvolvidos tendem a ter acordos coletivos mais longos e com conteúdo mais abrangente do que países com sistemas de relações industriais menos desenvolvidos.

Em termos setoriais, alguns países (Croácia, Chéquia, Eslováquia) têm acordos coletivos mais generalizados, enquanto outros (Áustria, Finlândia, França, Noruega, Portugal, Espanha) têm acordos bem desenvolvidos e detalhados. Os acordos coletivos são relativamente

estáveis ao longo do tempo, com evidências de mudanças incrementais.

Comparando os acordos coletivos em dois momentos distintos (2015 e 2022), observa-se que 63% de todas as cláusulas analisadas não sofreram alterações em seu significado ou forma. Outros 18% sofreram alterações e 12% eram novas, em comparação com as versões anteriores dos acordos coletivos. Cerca de 7% das cláusulas não eram relevantes para a comparação. Contudo, existem variações significativas entre os países na forma como os acordos coletivos se modificam ao longo do tempo. Ao

relacionar as cláusulas encontradas nos acordos coletivos com as sete dimensões da qualidade do trabalho identificadas na estrutura conceitual da Eurofound sobre qualidade do trabalho, a dimensão "intensidade do trabalho" é a menos prevalente nos acordos. A dimensão "remuneração", que abrange salários, benefícios e bônus, é a dimensão da qualidade do trabalho mais abordada.

## Orientações sobre políticas

A negociação coletiva desempenha um papel importante em setores com grande proporção de trabalhadores de baixa renda.

Os formuladores de políticas devem concentrar-se no fortalecimento das capacidades dos parceiros sociais nesses setores.

Como mecanismo voluntário, a negociação coletiva

Pode-se regulamentar qualquer tema que os parceiros sociais concordem em abordar. Muitos acordos coletivos são repletos de detalhes específicos de cada país ou setor. Outros seguem de perto as regulamentações legais e alguns se concentram apenas em salários. Os parceiros sociais devem ser incentivados a utilizar o potencial da negociação coletiva e a abordar novos riscos e prioridades para o mercado de trabalho, como a transição digital, a adaptação às mudanças climáticas ou a saúde psicossocial dos trabalhadores.

Os parceiros sociais podem promover ações coletivas .

negociando através do aumento da transparência dos resultados negociados em seus setores ou empresas. Os textos dos acordos coletivos devem ser acessíveis a todos os trabalhadores (inclusive digitalmente) e disponibilizados em versão completa e consolidada. A linguagem utilizada nos acordos coletivos poderia ser menos formal, mais acessível ao leitor e mais inclusiva.

Qualquer comparação significativa de coletivos

A existência de acordos coletivos entre vários Estados-Membros exige a criação de uma base de dados de acordos coletivos à escala da UE. A IA pode ser utilizada para apoiar a categorização automatizada desses acordos.

As medidas para melhorar a qualidade do trabalho devem considerar:

A negociação coletiva é um mecanismo importante para negociar empregos de qualidade. Os parceiros sociais podem usar os quadros de qualidade do trabalho como ferramenta orientadora e incluir dimensões da qualidade do trabalho em sua agenda de negociação, concentrando-se naquelas dimensões que atualmente são raramente abordadas em acordos coletivos, como a intensidade do trabalho ou o ambiente social.



# Introdução

O papel da negociação coletiva varia nos diferentes Estados-Membros da UE na forma como regula em conjunto as relações laborais com a legislação laboral. Em geral, os acordos coletivos podem abranger qualquer questão (dentro dos limites legais) que as partes sociais concordem em abordar, podendo ser adaptados às necessidades específicas de cada setor ou empresa. A flexibilidade e a adaptabilidade da negociação coletiva às diferentes circunstâncias do mercado de trabalho são frequentemente consideradas uma das suas vantagens (Eurofound, 2022; OIT, 2022). Além disso, enquanto resultado conjunto baseado em consenso negociado, pressupõe-se que os acordos coletivos gozem de um elevado grau de aceitação por parte dos trabalhadores abrangidos (Eurofound, 2022).

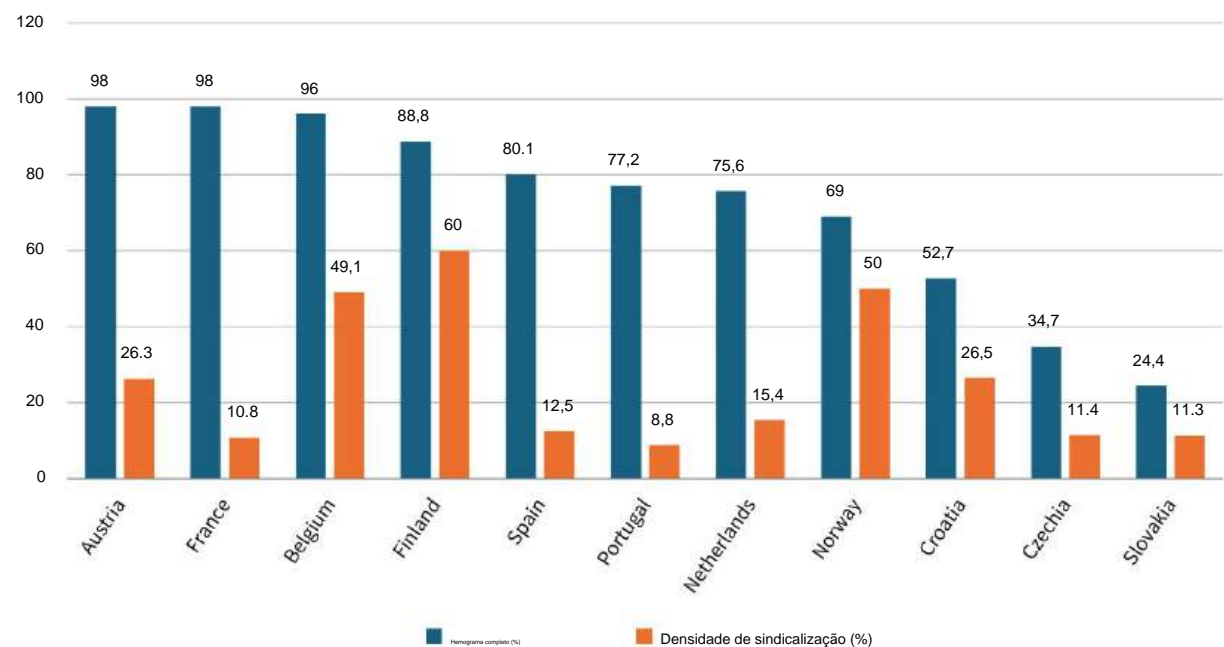
A nível europeu, existe um consenso entre os decisores políticos de que o diálogo social e a negociação coletiva constituem um pilar fundamental das relações laborais justas. A comunicação da Comissão de 2023 intitulada "Reforçar o diálogo social na União Europeia" (COM(2023) 40 final) estabelece uma série de medidas para reforçar o diálogo social na UE e é acompanhada por uma proposta de recomendação do Conselho sobre como reforçar o diálogo social nacional e a negociação coletiva. A recomendação salienta que a negociação coletiva, ao regular questões relacionadas com as condições de trabalho e os termos de emprego (salários, horário de trabalho, bónus anuais, férias anuais, licença parental, formação e segurança e saúde no trabalho), é

relevante para 'prevenir conflitos trabalhistas, melhorar salários e condições de trabalho e reduzir a desigualdade salarial'. A comunicação também destaca que:

*A negociação coletiva é uma ferramenta crucial para ajudar trabalhadores e empresas a se adaptarem ao mundo do trabalho em constante mudança e a moldar a concepção e a definição de novos elementos de proteção trabalhista, como o direito à desconexão do trabalho, ou aprimorar os já existentes, como a proteção contra violência e assédio no trabalho, o treinamento de trabalhadores mais velhos, a melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o enfrentamento dos desafios da saúde mental. Desempenha também um papel fundamental no enfrentamento dos impactos de crises inesperadas, como a pandemia de COVID-19.*  
(Comissão Europeia, 2023, considerando 14)

A Diretiva de 2022 sobre salários mínimos adequados (Diretiva (UE) 2022/2401) promove a negociação coletiva na fixação de salários. Os Estados-Membros com cobertura de negociação coletiva inferior a 80% são obrigados a estabelecer um quadro jurídico ou acordado para apoiar a negociação, desenvolver um plano de ação público com metas e prazos claros para aumentar a cobertura e rever e atualizar regularmente esse plano em consulta com os parceiros sociais. O objetivo é aumentar progressivamente a negociação coletiva como instrumento fundamental para a fixação justa de salários em toda a UE. Atualmente, apenas alguns Estados-Membros atingiram o objetivo de uma cobertura de negociação coletiva superior a 80%. Este facto é acompanhado por baixas taxas de sindicalização nos Estados-Membros (Figura 1).

Figura 1: Taxas de cobertura da negociação coletiva e taxas de densidade sindical em alguns Estados-Membros e na Noruega



Notas: Taxa de cobertura de negociação coletiva (ou sindical) ajustada e taxa de densidade sindical. Alguns Estados-Membros selecionados e a Noruega estão incluídos nesta amostra do projeto. CBC, cobertura de negociação coletiva.  
Fonte: OCDE e outros, 2023.

Na sequência das iniciativas para reforçar o diálogo social e a negociação coletiva, em 2025, a Comissão e os parceiros sociais intersetoriais europeus assinaram um novo pacto para o diálogo social europeu, com o objetivo de reforçar o diálogo social a nível da UE. Entre as principais medidas a serem acordadas em 2025 está o roteiro para o emprego de qualidade, que visa proporcionar "condições de trabalho dignas, elevados padrões de saúde e segurança, acesso à formação e garantia de transições de emprego justas para trabalhadores e trabalhadores independentes, e negociação coletiva, com vista a atrair talentos e a contribuir para a competitividade das indústrias europeias" (Parlamento Europeu, 2025).

### Negociação coletiva: Fundamental para abordar as questões enfrentadas por trabalhadores de baixa renda e baixa qualificação.

A negociação coletiva é uma ferramenta essencial para definir as condições de trabalho dos funcionários dentro de uma empresa, o que muitas vezes se traduz também na definição de normas setoriais (Eurofound, 2021; Horecký et al., 2021). Comparada à legislação, ela também apresenta maior flexibilidade em sua aplicação a empresas e setores específicos (Jaspers et al., 2024). Em muitos países, alguns ou todos os acordos coletivos se aplicam aos trabalhadores de todas as empresas de um setor devido ao uso de mecanismos de extensão, que atuam como um reforço para a abrangência da negociação coletiva (De Spiegelaere, 2024). A diretiva sobre salários mínimos adequados menciona especificamente que os Estados-Membros com alta cobertura de negociação coletiva tendem a ter uma pequena proporção de trabalhadores com baixos salários e salários mínimos elevados.

Mulheres, trabalhadores jovens, indivíduos com baixa escolaridade e imigrantes estão sobrerrepresentados entre os trabalhadores de baixa renda (Sorensen et al., 2019). Isso também é reconhecido na diretiva sobre salários mínimos adequados, que afirma que "mulheres, trabalhadores mais jovens, trabalhadores migrantes, pais solteiros, trabalhadores pouco qualificados, pessoas com deficiência e, em particular, pessoas que sofrem múltiplas formas de discriminação, ainda têm maior probabilidade de receber o salário mínimo ou salários baixos do que outros grupos" (considerando 10). Trabalhadores de baixa renda e pouco qualificados, em particular, podem se beneficiar da maior proteção trabalhista oferecida por convenções coletivas, que não apenas aumentam a renda dos trabalhadores, mas também reduzem a desigualdade (Hayter et al., 2011). Como não existe uma forma única e unificada de aplicar a negociação coletiva em nível europeu, os países precisam lidar com questões relativas a convenções coletivas com base em regras e legislação nacionais (Jaspers et al., 2024).

### Tópicos que vão além do salário

Em 2020, a pedido do Parlamento Europeu, a Comissão Europeia solicitou à Eurofound a realização de um projeto-piloto sobre salários mínimos, que serviria de base para o acompanhamento da iniciativa da Comissão Europeia sobre salários mínimos adequados. No âmbito do Módulo 2 deste projeto-piloto, a Eurofound criou uma base de dados sobre as taxas de salário mínimo em convenções coletivas aplicáveis a empregos de baixa remuneração. A base de dados oferece dados comparativos sobre as taxas de remuneração em 692 convenções coletivas na UE-27, abrangendo uma série temporal de observações de 2015 a 2022 (Eurofound, 2024).

No entanto, a negociação coletiva vai além da negociação salarial. É por isso que, em seu programa de trabalho anual, a Eurofound se comprometeu a desenvolver um projeto derivado para analisar outros temas presentes nos acordos coletivos, para além da fixação de salários. O banco de dados serve como uma fonte única de dados comparativos a esse respeito. Mais importante ainda, ele abrange uma série temporal completa para cada acordo coletivo, de 2015 a 2022, permitindo comparações entre duas (ou mais) versões do mesmo acordo coletivo e uma visão de sua evolução ao longo do tempo. Com base em uma amostra de acordos coletivos, este relatório fornece evidências sobre os temas abordados nesses acordos que vão "além da remuneração" e compara como eles mudaram ao longo do tempo. Esta é uma contribuição única para a pesquisa sobre temas em acordos coletivos, que geralmente analisa os acordos em um único momento (1). Os resultados deste projeto demonstram ainda mais o papel da negociação coletiva para trabalhadores de baixa renda e contribuem para o debate atual sobre como garantir empregos de qualidade para todos os trabalhadores na Europa.

O relatório inicia-se com o Capítulo 1, que detalha as principais questões de pesquisa e a metodologia para codificação dos acordos coletivos, além de descrever as diversas etapas do projeto. O Capítulo 2 resume a interação entre a negociação coletiva e as regulamentações legais.

O Capítulo 3 apresenta os resultados do processo de codificação e se concentra na visão geral descritiva dos principais tópicos em acordos coletivos e suas mudanças ao longo do tempo.

O Capítulo 4 analisa o conteúdo dos acordos sob uma perspectiva analítica e apresenta as principais questões que podem ajudar os trabalhadores de baixa renda a aumentar seus salários e a melhorar a qualidade do trabalho. O Capítulo 5 relaciona essas conclusões às sete dimensões da qualidade do trabalho propostas pela Eurofound. O Capítulo 6 destaca o valor agregado das informações comparativas sobre o conteúdo dos acordos coletivos. O Capítulo 7 resume as principais conclusões.

(1) Por exemplo, Besamusca et al. (2015), OIT (2022), Tjens et al. (2022) e Medas et al. (2025).

# 1. Visão geral do projeto

Este capítulo apresenta brevemente uma visão geral do projeto e as principais considerações metodológicas. Uma nota metodológica detalhada está disponível como um documento de trabalho separado (Eurofound, 2025).

## Questões de pesquisa

O principal objetivo (e principal questão de pesquisa) é analisar quais outros aspectos das condições de trabalho, além da remuneração, são regulamentados em convenções coletivas na Europa. Existem várias "subquestões" focadas em diferentes dimensões (Tabela 1). A primeira dimensão examina a interação entre convenções coletivas e legislação nos principais tópicos de interesse identificados e busca responder como as cláusulas em convenções coletivas

Os acordos relacionam-se com a legislação da área selecionada e são comparáveis a ela. A segunda dimensão analisa...

A qualidade do trabalho dos trabalhadores em setores de baixa remuneração é analisada investigando se os acordos coletivos nesses setores incluem cláusulas que melhoram os rendimentos (por meio de subsídios e bônus), oferecem benefícios não monetários adicionais ou possibilitam a ascensão profissional. A terceira dimensão examina se existem diferenças entre países ou setores na forma como os acordos coletivos regulamentam as condições de trabalho. Também investiga como os acordos coletivos contribuem para preparar os setores e os locais de trabalho para transições econômicas, socioeconômicas e ambientais importantes. Por fim, o projeto investiga como as cláusulas dos acordos coletivos mudam ao longo do tempo e quais tópicos novos ou diferentes surgem em 2022 (o ano de referência) em comparação com a versão de 2015 (ou a versão mais antiga disponível) do acordo no banco de dados<sup>(2)</sup>.

**Tabela 1: Resumo das questões de pesquisa**

|   | <b>Questão principal de pesquisa</b>  |
|---|---|
|   | <b>Que outros aspetos das condições de trabalho – além do salário – são regulamentados em convenções coletivas em toda a Europa?</b>  |
| <b>Dimensão</b>   | <b>Subpergunta</b>  |
| <b>Interação entre acordos coletivos e legislação</b>               | Como as cláusulas dos acordos coletivos se relacionam e se comparam com a legislação vigente ?<br>mesma área?   |
| Qualidade do trabalho dos operários em setores de baixa remuneração | Os acordos coletivos em setores de baixos salários incluem cláusulas que melhoram os rendimentos dos trabalhadores de baixa renda (por exemplo , em termos de bônus e gratificações adicionais), oferecem benefícios não monetários adicionais ou possibilitam a ascensão profissional (por exemplo, aprimoramento e requalificação profissional)?  |
| <b>Diferenças entre e dentro de países e setores</b>                | Será que observamos alguma diferença entre países e setores selecionados na forma como os acordos coletivos regulamentam as condições de trabalho além da remuneração?<br><br>De que forma os elementos além da remuneração incluídos nos acordos coletivos contribuem para preparar os setores e os locais de trabalho para as principais transições econômicas, socioeconômicas e ambientais? |
| <b>Mudanças ao longo do tempo</b>                                   | Como as cláusulas dos acordos coletivos mudam ao longo do tempo? Estão surgindo temas diferentes em 2022 em comparação com a versão de 2015 (ou a versão mais antiga disponível) do acordo?   |

(2) 2015 é o ano de comparação (referência) mais antigo; no entanto, existem algumas exceções (ver Tabela A1 no Anexo 1).

# Quadro conceitual

O protocolo de codificação para este projeto foi desenvolvido com base em tópicos e temas padrão identificados em todo o país. bases de dados existentes de acordos coletivos(3) e pesquisa sobre negociação coletiva (por exemplo, Besamusca et al., 2015; Eurofound, 2015; OIT, 2022; Tjdens et al., 2022). O projeto focou-se em 13 tópicos principais(4): termos de acordos coletivos, condições de trabalho, salários e remuneração, subsídios e bônus, trabalho tempo, licença, SST (Saúde e Segurança no Trabalho), proteção social e segurança social, organização do trabalho e transições de trabalho(5), trabalho Meio ambiente, treinamento, relações trabalhistas e 'outros' (Figura 2).

Esses tópicos principais foram posteriormente expandidos para abranger todos os questões que podem ser encontradas em acordos coletivos e

resultaram em 120 categorias de codificação. As sete categorias da Eurofound dimensões da qualidade do trabalho – (1) o físico ambiente, (2) intensidade do trabalho, (3) horário de trabalho qualidade, (4) o ambiente social, (5) habilidades e discrição, (6) perspectivas e (7) ganhos – foram considerados durante o desenvolvimento da codificação protocolo. A metodologia detalhada e o completo O livro de códigos pode ser encontrado na seção metodológica separada. nota (Eurofound, 2025).

A Figura 3 resume as etapas do projeto.

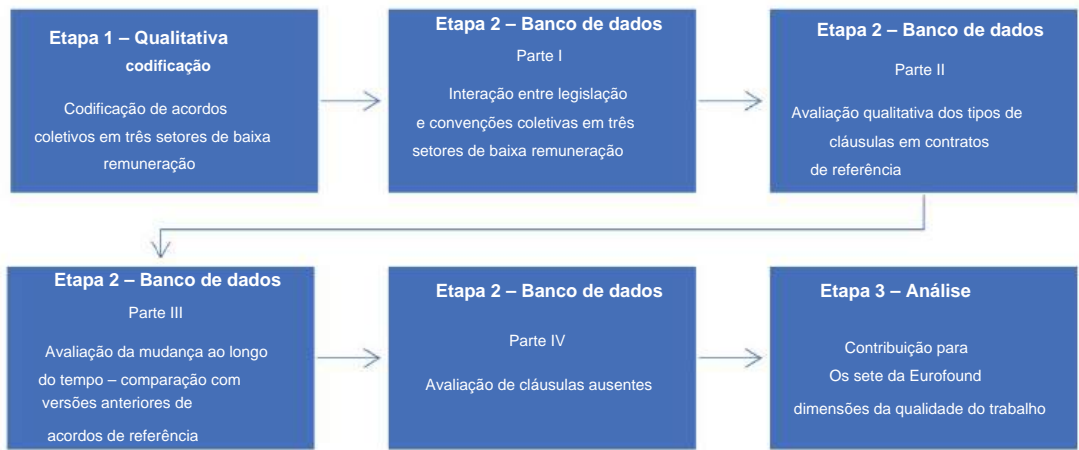
O projeto começou com uma análise de conteúdo de 94 acordos, progrediram para a avaliação do cláusulas identificadas e concluídas com a análise de o conteúdo das cláusulas no contexto do trabalho estrutura de qualidade.

Figura 2: Principais temas analisados em acordos coletivos (códigos de nível 1)



Fonte: Versão ajustada dos principais temas de codificação identificados na OIT (2022).

Figura 3: Etapas do projeto



Fonte: Autor.

(3) Por exemplo, a base de dados WageIndicator de convenções coletivas ou a base de dados de convenções coletivas no setor de espetáculos ao vivo da Pearle\* Live Performance Europe e a Aliança Europeia para as Artes e o Entretenimento. Vários registos nacionais de convenções coletivas (por exemplo, na Bélgica ou na Estónia). Catalogue também os acordos por tema principal. Para mais detalhes, consulte Eurofound (2025).

(4) Conforme identificado na OIT (2022).

(5) Este grupo inclui cláusulas sobre reorganização/reestruturação do trabalho; cláusulas sobre produtividade e desempenho; cláusulas sobre teletrabalho/trabalho remoto/híbrido trabalho; cláusulas sobre vigilância e IA; uma cláusula sobre transições tecnológicas; cláusulas sobre a transição digital; e cláusulas sobre a transição justa/verde.

## Seleção de amostra: Mal remunerados setores de interesse, países e acordos coletivos

Este projeto baseia-se em dados sobre acordos coletivos. coletados em um novo Banco de Dados de Salário Mínimo . Em Em agosto de 2023, o banco de dados continha 692 registros totalmente codificados. acordos. Para muitos, mas não para todos, um tempo inteiro A série de observações está disponível para o período de 2015 a 2022. Os acordos dizem respeito a 24 funcionários de baixa remuneração da NACE (em geral) classificação industrial das atividades econômicas dentro os setores de dois dígitos da UE e decorrem de todas as negociações níveis, sendo o nível setorial nacional o mais frequente um (Eurofound, 2024).

Este projeto analisou acordos coletivos de uma subamostra de setores de baixa remuneração. Três (agrupados) setores de baixa remuneração que abrangem um grande número de trabalhadores

Foram selecionadas empresas públicas e privadas: assistência residencial e social, fabricação de alimentos, couro, têxteis e vestuário (FLTC) e varejo (Tabela 2). Para cada um dos três setores, o conjunto completo de todos os códigos acordos, independentemente do seu nível de negociação, era considerado.

Como próximo passo, apenas os acordos que foram disponível em dois momentos (ou seja, em 2015 (ou o ano mais próximo disponível) e 2022 (ou o ano mais próximo disponível). disponíveis)) foram selecionados. Isso deu origem a alguns restrições em termos de abrangência geográfica. Os países foram selecionados para representar diferentes tradições. dos sistemas de relações industriais (Tabela 3). Seu final O número foi ainda mais limitado a 11 Estados-Membros e Noruega, devido a restrições orçamentárias e de tempo.

Tabela 2: Setores de interesse com baixos salários selecionados a partir da base de dados do projeto piloto

| NACE de um dígito código   | Nome do grupo para o banco de dados | Código NACE de dois dígitos | NACE dois dígitos setor                                    | Estimado tamanho do mal remunerados segmento (número de funcionários em a UE-27 (milhares)) | Porcentagem (%) de mal remunerados trabalhadores (a) | Porcentagem (%) de mulheres funcionários em o setor | Porcentagem (%) de mal remunerados mulheres entre todos mulheres funcionários em o setor (com Informação sobre a renda)(a) |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|--|---|--|
| C – Fabricação Manufatura da FLTC  |                                     | 10                          | Fabricação de produtos alimentícios                        | 1 388,1   | 35   | 43  | 49   |
|  |                                     | 13                          | Fabricação de têxteis                                      | 213,8   | 36   | 51  | 48   |
|  |                                     | 14                          | Fabricação de vestindo roupas                              | 511,4   | 52   | 81  | 57   |
|  |                                     | 15                          | Fabricação de couro e produtos relacionados                | 190,0   | 43   | 59  | 50   |
| G – Atacado e Comércio varejista; reparos de veículos motorizados e motocicletas | Varejo                              | 47                          | Comércio varejista, exceto o motor veículos e motocicletas | 8 312.1   | 52   | 63  | 59   |
| Q – Saúde humana e serviço social atividades                                     | residencial e social cuidados       | 87                          | Cuidados residenciais atividades                           | 1 651,7   | 41   | 82  | 43   |
|  |                                     | 88                          | Serviço social atividades sem alojamento                   | 2 515,6   | 52   | 82  | 54   |

(a) A proporção de trabalhadores com baixos salários foi calculada com base no número de empregados pertencentes aos três primeiros deciles de rendimentos em relação a todos os funcionários para os quais havia dados disponíveis sobre o decil de rendimentos. Nesse sentido, para uma parcela variável de funcionários em diferentes setores, não havia informações.

Os dados disponíveis eram referentes aos deciles de rendimentos.  
Fonte: Eurofound (2024).

Tabela 3: Aglomerados de democracia industrial na UE-27 (2008–2021)

| Conjunto | Característica                              | Países   |
|----------|---|--|
| 1        | Governança baseada na democracia industrial | Áustria, Dinamarca, <b>Finlândia</b> , Alemanha, <b>Países Baixos</b> , Suécia   |
| 2        | Governança centrada no Estado               | <b>Bélgica</b> , <b>França</b> , Grécia (2008–2012), <b>Itália</b> , <b>Portugal</b> , Romênia (2008–2012), <b>Espanha</b> |
| 3        | Governança orientada para o mercado         | Bulgária, Chipre, Estônia, Grécia (2013–2021), Irlanda, Letônia, Lituânia, Malta, Polónia, Roménia (2013–2021)             |
| 4        | Governança centrada na empresa              | <b>Croácia</b> , <b>República Checa</b> , Hungria, Luxemburgo, <b>Eslováquia</b> , Eslovénia                               |

Nota: Os Estados-Membros abrangidos por este projeto estão apresentados a negrito.  
Fonte: Eurofound (2023a).

No geral, a amostra selecionada representa 94 coletivos. Informações completas sobre a amostra, incluindo os níveis de negociação. acordos: 42 da fabricação de FLTC, 25 de e a cobertura dos trabalhadores podem ser encontradas na Tabela A1 em residenciais e de assistência social e 27 do comércio varejista (Tabela 4). Anexo 1.

Tabela 4: Número de convenções coletivas codificadas por setor, comparado com o número total disponível de acordos coletivos no Cadastro de Salário Mínimo

| País                               | Fabricação de FLTC residencial e social |              | cuidados               |              | Varejo                          |              | Total                           |              | Participação dos CAs codificado no CBBP Banco de dados |
|------------------------------------|---|--------------|------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|--|
|                                    | Número total de disponíveis CAs         | CBBP amostra | Número de todos os CAs | CBBP amostra | Número de todos disponíveis CAs | CBBP amostra | Número de todos disponíveis CAs | CBBP amostra |  |
| Áustria                            | 5                                       | 5            | 2                      | 2            | 2                               | 2            | 9                               | 9            | 100%   |
| Bélgica                            | 7                                       | 3            | 3                      | 1            | 4                               | 2            | 14                              | 6            | 43%  |
| Croácia                            | 3                                       | 2            | 1                      | 0            | 3                               | 1            | 7                               | 3            | 43%  |
| República Tcheca                   | 1                                       | 1            | 0                      | 0            | 1                               | 1            | 2                               | 2            | 100%   |
| Finlândia                          | 5                                       | 4            | 2                      | 2            | 2                               | 2            | 9                               | 8            | 89%  |
| França                             | 5                                       | 4            | 3                      | 3            | 3                               | 3            | 11                              | 10           | 91%  |
| Itália                             | 9                                       | 3            | 3                      | 2            | 5                               | 2            | 17                              | 7            | 41%  |
| Holanda                            | 5                                       | 4            | 5                      | 4            | 6                               | 4            | 16                              | 12           | 75%  |
| Portugal                           | 6                                       | 6            | 2                      | 2            | 2                               | 2            | 10                              | 10           | 100%   |
| Eslováquia                         | 3                                       | 2            | 1                      | 1            | 3                               | 2            | 7                               | 5            | 71%  |
| Espanha                            | 7                                       | 4            | 6                      | 4            | 10                              | 4            | 23                              | 12           | 52%  |
| Total                              | 56                                      | 38           | 28                     | 21           | 41                              | 25           | 125                             | 84           | 67%  |
| Noruega                            | n / D                                   | 4            | n / D                  | 4            | n / D                           | 2            | n / D                           | 10           | n / D  |
| Total geral no CBBP Banco de dados |   | 42           |                        | 25           |                                 | 27           |                                 | 94           |  |

Nota: O número máximo de acordos selecionados por país foi definido em 12 devido a critérios de amostragem e orçamentários. Portanto, para o Nos Países Baixos e na Espanha, o número total de convenções coletivas codificadas foi reduzido de 16 e 23, respectivamente, para 12. Para a Itália, a amostra foi mantida em 7 acordos. Para a Bélgica, os acordos coletivos no banco de dados não abrangiam tópicos além de salários e remuneração. Estas são regulamentadas por comissões conjuntas, cujos acordos foram recentemente adicionados à base de dados. A Noruega não estava incluída. Incluído no Banco de Dados do Salário Mínimo, mas também incluído no Banco de Dados CBBP. CBBP, Negociação Coletiva além do Salário; CA, coletivo Concordância; n/a, não aplicável.  
Fonte: Autor.

## Análise temática do conteúdo dos acordos coletivos

O conteúdo dos acordos coletivos foi analisado (principalmente) pela Rede de Correspondentes da Eurofound utilizando o software de codificação qualitativa Taguette. O projeto analisou 13 tópicos principais e seus subtemas, resultando em um total de 120 categorias de codificação. Os seguintes quatro níveis de codificação foram aplicados:

- Nível 1: tópicos principais ; Nível 2: subcategorias dos tópicos principais ; Nível 3: subcategorias detalhadas dos códigos do nível 2; Nível 4 (em alguns casos): subcategorias do nível 3
  - códigos
- O Quadro 1 mostra um exemplo de subcategorias para o tópico principal 'treinamento'.

## Entrada de dados e avaliação de cláusulas codificadas no banco de dados do projeto

Após a conclusão do processo de codificação utilizando o software qualitativo, os trechos foram transferidos para o banco de dados interno da Eurofound para avaliação. Dentro do banco de dados, as informações foram estruturadas da seguinte forma.

Cláusula **no idioma original**: Um excerto do contrato.

Cláusula **em inglês**: A cláusula traduzida. Tipo de

**cláusula ( 6)**: Descritiva /

- declarativa – a cláusula é puramente descritivo/declarativo.
- £ Substantivo/transformador – a cláusula se refere a Um tema/tópico substancial com poder transformador (para mudar comportamentos e processos).

**Série temporal**: Estabelece se a cláusula

A cláusula aparece na versão de 2015 (ou na versão mais antiga disponível) de um acordo coletivo, registrando a resposta à pergunta "Esta cláusula aparece na versão anterior do acordo coletivo?" ("Sim" / "Não, é uma cláusula nova" / "Irrelevante"). £ **Alteração**: Registra quaisquer alterações no formulário

(formato).

ou o significado das cláusulas em comparação com a versão anterior do contrato. Três categorias mutuamente exclusivas podem ser selecionadas como resposta à pergunta "A cláusula/texto selecionado teve sua forma e/ou significado alterados?" ("Sim" / "Não, permanece igual" / "Não aplicável – nova cláusula").

Cláusulas **ausentes**: Registra todo o texto removido das versões mais recentes do contrato, em comparação com a versão anterior.

### Quadro 1: Exemplo de subcategorias para o tópico principal 'treinamento'

- 1. Treinamento (nível 1)
  - 1.1. Aprendizagens e estágios (nível 2)
  - 1.2. Formação e desenvolvimento de competências 1.2.1.
    - Formação relacionada com o aperfeiçoamento profissional (nível 3)
      - 1.2.1.1. Aprimoramento de habilidades devido à transição verde/habilidades verdes (nível 4)
      - 1.2.1.2. Aprimoramento de habilidades devido a transições tecnológicas e mudanças tecnológicas/habilidades tecnológicas 1.2.1.3.
      - Aprimoramento de habilidades para melhorar as competências digitais 1.2.1.4. Aprimoramento de habilidades devido a outras transições/
    - motivos 1.2.2. Treinamento relacionado à
      - requalificação profissional 1.2.2.1. Requalificação profissional relacionada à transição verde/habilidades verdes 1.2.2.2. Requalificação profissional relacionada a transições tecnológicas 1.2.2.3. Requalificação profissional relacionada a competências digitais 1.2.2.4. Requalificação profissional devido a outras transições/motivos
  - 1.3. Aprendizagem ao longo da vida/contínua
  - 1.4. Outras cláusulas sobre formação

(6) Esta distinção é utilizada no documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre cláusulas verdes para a transição justa (Schmidt et al., 2025). Ver Eurofound (2025) para mais detalhes.



As cláusulas foram categorizadas em dois tipos principais (descritivas e substantivas) com base em se o texto (cláusula/artigo) é descritivo em sua natureza ou se refere a um tópico substancial que possui poder transformador (Tabela 5). Em geral, as cláusulas descritivas descrevem com mais frequência regras, direitos ou procedimentos sem uma referência específica a "como exatamente" e "em que medida". As cláusulas substantivas, em contraste, especificam "como" ou "em que medida" e se referem a um resultado tangível. Essa categorização permite comparar o número de cláusulas puramente descritivas com o número de cláusulas que regulamentam tópicos específicos em detalhes.

Esta classificação não pressupõe qualquer distinção em termos da "importância" das cláusulas (importante não é sinônimo de substancial, embora substancial seja sinônimo de importante). Em outras palavras, declarações também podem ser muito importantes (por exemplo, todas as cláusulas que declaram a adesão aos princípios antidiscriminatórios no trabalho), mesmo que sejam menos claras em detalhes. Para mais informações, consulte a nota metodológica (Eurofound, 2025).

Tabela 5: Exemplos de orações descritivas/declarativas e orações substantivas/transformativas

| Tipo                               | Exemplos   |
|------------------------------------|--|
| Descritivo/declarativo             | Os signatários desejam <b>expressar seu compromisso</b> em alcançar o princípio da igualdade .<br>tratamento e oportunidades em todas as áreas e para todos os fins'(a).<br>£ 'O início dos turnos individuais, incluindo a determinação de qual turno (no caso de operação com vários turnos) começa primeiro na semana de trabalho, <b>será determinado</b> por escrito pelo empregador'(b).   |
| Trabalho substancial/transformador | £ 'O trabalho extraordinário está <b>sujeito a um limite de duzentas horas</b> por ano, incluindo o trabalho realizado por trabalhadores de meio período na respectiva proporção ... O trabalho extraordinário será <b>remunerado com um aumento de 100%</b> sobre o salário-hora normal ... <b>A fórmula</b> a ser considerada ao calcular as horas simples para remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte: <b>remuneração mensal x 12</b> '(c).<br>' Mulheres solteiras e homens solteiros que cuidam permanentemente de uma criança menor de 10 anos terão direito a uma licença.' um dia de folga por ano'(d). |

(a) Acordo coletivo espanhol (CA-ES-1259) no setor varejista. (b) Acordo coletivo checo (CA-CZ-1974) no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa distância. (c) Acordo coletivo português (CA-PT-2179) no setor varejista. (d) Acordo coletivo eslovaco (CA-SK-2028) no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa distância.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.



## 2. Interação entre legislação e acordos coletivos

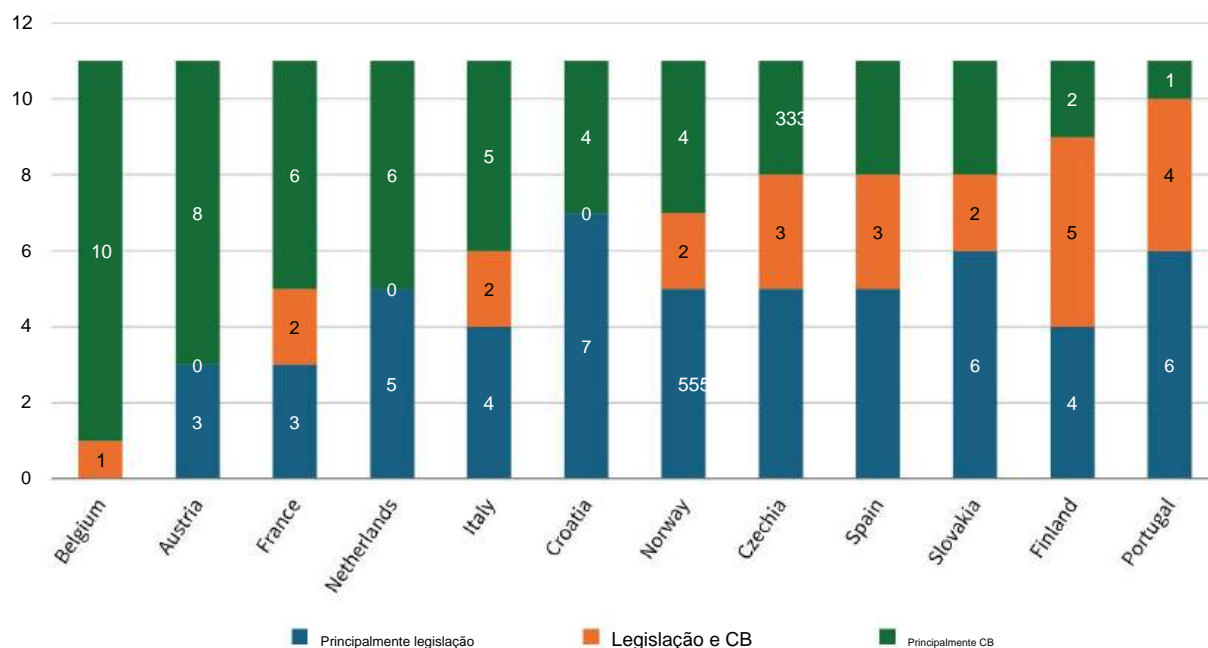
Antes de prosseguir para a análise do conteúdo das convenções coletivas, é importante compreender o papel regulador da negociação coletiva em relação à legislação nacional. A legislação nacional normalmente estabelece normas mínimas, que podem ser posteriormente aprimoradas por disposições em convenções coletivas (em consonância com o princípio da favorabilidade) (7). Assim, as convenções coletivas complementam e coexistem com a legislação. Em outros casos, os parceiros sociais podem regular por si próprios, em convenções coletivas, aspectos que não são regulamentados pela legislação ou que o quadro jurídico deixa margem significativa para a regulação por convenções coletivas. Qual destas abordagens prevalece – e, consequentemente, qual o papel que as convenções coletivas desempenham e qual a margem de manobra que os parceiros sociais têm para abordar uma questão – varia entre países, setores e áreas temáticas.

Para mapear essa variação, foi solicitado à Rede de Correspondentes da Eurofound que fornecesse informações sobre o papel da legislação trabalhista nacional em comparação com as disposições dos acordos de negociação coletiva em seus países.

A legislação analisada pelos correspondentes abrangia os mesmos temas principais (códigos de nível 1) utilizados para a análise do conteúdo das convenções coletivas, nomeadamente: (1) condições de emprego, (2) salários e remuneração, (3) subsídios e bônus, (4) jornada de trabalho, (5) licenças, (6) SST (Saúde e Segurança no Trabalho), (7) proteção social e segurança social, (8) organização do trabalho e transições laborais, (9) ambiente de trabalho, (10) formação e (11) relações laborais. Dois temas foram omitidos: as condições das convenções coletivas – uma vez que estas são sempre definidas nas próprias convenções – e a categoria “outros”, que pode incluir praticamente qualquer tema adicional e, por conseguinte, é difícil de associar a legislação laboral específica.

A Figura 4 resume o número de tópicos por forma de regulamentação(8) em cada Estado-Membro participante e na Noruega. Este resumo também demonstra as diferentes abordagens dos parceiros sociais na definição das condições de trabalho. Na Bélgica, 10 dos 11 tópicos são regulamentados principalmente por negociação coletiva; apenas as relações laborais são regulamentadas na legislação nacional (especificamente a Lei de 5 de dezembro de 1968).

**Figura 4: Número de tópicos por forma de regulamentação e país**



*Nota:* O tópico “termos dos acordos coletivos” não foi incluído, pois é regulamentado por padrão por meio de acordos coletivos. O número total de tópicos foi 11 (condições de emprego, salários e remuneração, subsídios e bônus, horário de trabalho, férias, SST, proteção social e segurança social, organização e transições do trabalho, ambiente de trabalho, formação, relações laborais). CB, negociação coletiva.

*Fonte:* Banco de Dados CBBP 2025.

(7) Em algumas jurisdições e contextos, a legislação pode prever a possibilidade de os parceiros sociais derogarem disposições legais em convenções coletivas (mas isso é muito menos frequente, geralmente restrito a áreas específicas (como o horário de trabalho), condicionado a certos fatores e, muitas vezes, temporário).

(8) Para cada tema principal, os peritos nacionais tiveram de identificar a forma de regulação predominante, dentre três categorias: (1) regulada principalmente por meio de ações coletivas acordos; (2) regulamentados principalmente por legislação; ou (3) impossíveis de estimar – regulamentados de ambas as maneiras.

Em contrapartida, na Croácia, 7 dos 11 tópicos analisados são regulamentados principalmente por meio de legislação: ambiente de trabalho, condições de emprego, jornada de trabalho, férias, proteção social e segurança social, SST (Saúde e Segurança no Trabalho) e relações trabalhistas.

Ao analisar as tendências entre os países, observa-se uma variação nos números. Os três países da Europa Central e Oriental analisados (Croácia, República Checa e Eslováquia) apresentam uma forma de regulamentação predominantemente legislativa, enquanto os países com um panorama de relações laborais tradicionalmente estruturado (Áustria, Bélgica e...)

Holanda) mostrando uma forte tendência de regulamentação por meio de acordos de negociação coletiva.

A Tabela 6 resume a interação entre a negociação coletiva e a legislação em relação a tópicos selecionados em cada Estado-Membro e na Noruega. Os três tópicos mais frequentemente regulamentados por legislação são a SST (em 11 países), a proteção social e a segurança social (em 10) e as condições de trabalho (em 8). Em contrapartida, os salários e a remuneração, os subsídios e os bônus, e a formação são regulamentados por negociação coletiva na maioria dos países ou, em alternativa, por uma combinação de legislação e negociação coletiva.

Tabela 6: Interação entre negociação coletiva e legislação em relação a tópicos selecionados

| Tópico   | Regulamentado principalmente por meio de acordos coletivos.                                   | Regulamentado principalmente por meio de legislação.  | Impossível estimar – regulamentado de ambas as maneiras. |
|--|---|---|--|
| Condições de emprego                             | 3<br>(Áustria, Bélgica, França)   | 8<br>(Croácia, Chéquia, Finlândia, o Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha)                         | 1<br>(Itália)  |
| Salários e remuneração                           | 9<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal) |   | 3<br>(República Checa, Eslováquia, Espanha)              |
| Abonos e bônus                                   | 8<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega)           |   | 4<br>(República Checa, Portugal, Eslováquia, Espanha)    |
| Horário de trabalho                              | 3<br>(Áustria, Bélgica, França)   | 4<br>(Croácia, Chéquia, Países Baixos, Eslováquia)  | 5<br>(Finlândia, Itália, Noruega, Portugal, Espanha)     |
| Deixar   | 3<br>(Áustria, Bélgica, França)   | 6<br>(Croácia, Itália, Países Baixos, Portugal, Eslováquia, Espanha)  | 3<br>(República Checa, Finlândia, Noruega)               |
| OSH  |   | 11<br>(Áustria, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha) | 1<br>(Bélgica)   |
| Proteção social e segurança social               | 1<br>(Bélgica)  | 10<br>(Áustria, Croácia, Chéquia, Finlândia, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha)         | 1<br>(França)  |
| Organização do trabalho e transições no trabalho | 7<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, França, Itália, Holanda, Espanha)                            | 3<br>(República Checa, Noruega, Eslováquia)   | 2<br>(Finlândia, Portugal)                               |
| Ambiente de trabalho                             | 4<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, o Holanda)   | 8<br>(Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Noruega, Portugal, Eslováquia)                                   |  |
| Treinamento                                      | 8<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, Chéquia, Itália, Países Baixos, Eslováquia, Espanha)         |   | 4<br>(Finlândia, França, Itália, Portugal)               |
| Relações trabalhistas                            | 5<br>(República Tcheca, Itália, Países Baixos, Noruega, Eslováquia)                           | 6<br>(Áustria, Bélgica, Croácia, França, Portugal, Espanha)   | 1<br>(Finlândia)   |

Fonte: Rede de Correspondentes da Eurofound para a Base de Dados CBBP 2025.

A proteção e a segurança social são aspetos regulamentados principalmente por legislação na maioria dos Estados-Membros analisados, com exceção da Bélgica. Na Noruega, a Lei do Seguro Nacional de 1997 abrange a proteção social. Na Finlândia, diversas leis abrangem diferentes áreas da proteção social: pensões (Lei das Pensões dos Empregados (395/2006)), doença (Lei do Seguro de Saúde (1224/2004)), benefícios parentais (Lei da Assistência Social (1412/1997)) e subsídio de desemprego (Lei da Segurança do Desemprego (1290/2002)).

Na Itália, diferentes instrumentos legislativos regulamentam diferentes aspectos das medidas de proteção social. Os subsídios de desemprego são regulamentados principalmente pelo Decreto Legislativo 22/2015, relativo às redes de segurança social em casos de desemprego involuntário. A proteção do rendimento em caso de redução da atividade laboral não imputável ao empregador ou ao empregado(9) é regulamentada principalmente pelo Decreto Legislativo 148/2015, relativo às medidas de apoio ao rendimento durante a vigência da relação laboral. Os regimes de seguro de saúde são regulamentados por disposições legais. Contudo, tal como acontece com as pensões, as convenções coletivas setoriais geralmente complementam o subsídio de doença obrigatório por lei e estabelecem regimes adicionais de seguro de saúde para complementar a função pública, representando outra forma de os parceiros sociais e a negociação coletiva trabalharem em conjunto com a legislação no domínio da proteção social. Em Portugal, a proteção social e os direitos e disposições da segurança social são regulamentados pela Lei n.º 4/2007, que estabelece as bases gerais da segurança social. As convenções coletivas podem incluir cláusulas complementares relativas às pensões e ao seguro e serviços de saúde, mas tal não é comum. A Lei n.º 4/2007 é complementada por diversos atos legislativos específicos (Lei n.º 13/2003, que regula a proteção do rendimento, e Decreto-Lei n.º 187/2007, que regula os regimes/contribuições previdenciárias).

A SST (Segurança e Saúde no Trabalho) é o tema mais frequentemente regulamentado por legislação em todos os países analisados, exceto na Bélgica, onde é regulamentada de ambas as formas. Na Espanha, é altamente regulamentada por legislação, embora os parceiros sociais desempenhem um papel importante na aprovação de medidas nacionais de saúde e segurança por meio de órgãos tripartites de diálogo social. Na Finlândia, é abrangida pela Lei de Segurança e Saúde no Trabalho (738/2002). (Työturvallisuuslaki) e a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional (1383/2001) (Työterveyshuoltolaki). A indenização é regulamentada pela Lei de Compensação dos Trabalhadores (459/2015) (Työtapaturma ja ammatittautilaki). Na Itália, a regulamentação legal em matéria de saúde e segurança no trabalho é estabelecida pelo Decreto Legislativo 81/2008 (ou seja, a Lei Consolidada sobre Saúde e Segurança Ocupacional). Na Noruega, a Lei do Ambiente de Trabalho de 2005 regula essas medidas. Em Portugal, o Departamento do Trabalho

O Código estabelece os princípios gerais sobre saúde e segurança no trabalho (artigo 281), os direitos de informação, consulta e formação em matéria de SST (artigo 282) e as normas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 283). A Lei 98/2009 prevê legislação específica sobre a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e um sistema de indemnização. É importante salientar que o Código do Trabalho estabelece que estas disposições legais, incluindo a legislação específica, não podem ser alteradas por convenções coletivas, a menos que estas criem melhores condições para os trabalhadores (artigo 3.º, n.º 3, alínea I)).

A formação é um dos aspetos menos regulamentados por lei quando se analisam temas que vão além da remuneração. Em todos os países analisados, exceto Finlândia, Itália e Portugal, a formação é regulamentada principalmente por meio de convenções coletivas e não por legislação.

Na Finlândia, as obrigações do empregador em relação ao fornecimento de treinamento estão definidas na Lei de Contratos de Trabalho (55/2001) e também na Lei de Cooperação (1333/2021), segundo a qual planos de desenvolvimento no local de trabalho, que incluem o desenvolvimento de competências dos funcionários, devem ser elaborados durante as negociações de cooperação. Os pré-requisitos para o apoio financeiro ao empregador estão definidos na Lei sobre o Desenvolvimento de Competências Profissionais com Apoio Financeiro (1136/2013) e na Lei sobre a Remuneração por Treinamento (1140/2013).

Na Itália, o termo "formação no local de trabalho" refere-se aos contratos específicos de estágio e aprendizagem que incluem a formação como obrigação do empregador, ou à formação e desenvolvimento de competências, como o aperfeiçoamento, a requalificação e a formação contínua ao longo da vida dos trabalhadores. Os estágios são contratos puramente formativos e não são considerados contratos de trabalho(10), sendo parte integrante de um programa de estudos (*tirocini curricolari*) ou de uma política ativa do mercado de trabalho (*tirocini extracurricolari*). Este último tipo é regulamentado por disposições legais (principalmente a nível regional). Um quadro nacional de regulamentação foi estabelecido por um acordo celebrado entre o Estado e as regiões em 2013 e revisto em 2017.

Os programas de aprendizagem são regidos pelo Decreto Legislativo 81/2015, que define três tipos, sendo o "aprendizagem profissionalizante" (*apprendistato professionalizzante*, também conhecido como aprendizagem de segundo nível) o mais comum. Embora o decreto estabeleça um quadro legal básico, os acordos coletivos expandem significativamente as regras de aprendizagem (em particular, mas não exclusivamente, para a aprendizagem profissionalizante). O decreto delega explicitamente a implementação das normas legais nele previstas à negociação coletiva setorial. Aprimoramento, requalificação e formação contínua ao longo da vida.

(9) Isto pode dever-se a um conjunto de circunstâncias temporárias previstas por lei, por exemplo, crises de mercado, escassez de matérias-primas, proibições de exportação e terremotos. ou incêndios que impeçam temporariamente a continuação da atividade, mas também questões como processos de reorganização empresarial ou crises da empresa.

(10) Por exemplo, os contratos de estágio não incluem o direito a um «salário», mas sim o direito a uma «ajuda de custo», e estes contratos não são regulamentados por o quadro da negociação coletiva, mas geralmente apenas por meio de disposições legais.

A formação profissional é regulamentada principalmente por meio de negociação coletiva, com disposições relacionadas à salvaguarda ou ao aumento dos níveis de produtividade, e comitês bilaterais são frequentemente estabelecidos em nível setorial pelos parceiros sociais para esse fim. A formação no local de trabalho beneficia tanto os trabalhadores quanto as empresas, sendo, portanto, crucial o papel da negociação coletiva ou das políticas empresariais na concepção dos programas de formação.

Em Portugal, o Código do Trabalho define os objetivos da formação profissional (artigo 130.º) da seguinte forma: proporcionar qualificações iniciais a quem entra no mercado de trabalho sem qualquer qualificação; assegurar a formação contínua dos trabalhadores a nível empresarial; promover a qualificação ou a requalificação profissional dos trabalhadores em risco de desemprego; promover a reabilitação profissional dos trabalhadores com deficiência, em particular os cuja deficiência resulta de um acidente de trabalho; e promover a integração socioprofissional dos trabalhadores de grupos com barreiras de entrada específicas.

Entre outras disposições, o Código do Trabalho português estabelece regras sobre os direitos dos trabalhadores e as obrigações das empresas no que diz respeito à aprendizagem e formação contínua e ao desenvolvimento de competências (artigo 131.º). Estas incluem a obrigação dos empregadores de proporcionar formação contínua anual a 10% dos seus trabalhadores e de garantir um mínimo de 40 horas de formação contínua anual a cada trabalhador. O Código do Trabalho inclui ainda regulamentação sobre créditos e subsídios para a formação contínua (artigo 132.º).

Os acordos coletivos geralmente incluem o texto legal e também regras específicas adaptadas ao setor ou à empresa.

Em muitos países, os abonos e bônus também não são regulamentados por lei. Na Itália, algumas disposições legais estabelecem um requisito básico (muito limitado) para alguns abonos, como os relativos ao trabalho extraordinário e ao trabalho noturno (para os quais o artigo 2108 do Código Civil exige uma remuneração superior à do trabalho normal) e ao trabalho em feriados (para os quais o artigo 5.º da versão consolidada da Lei 260/1949 exige uma remuneração superior). O valor, contudo, é negociado entre os parceiros sociais por meio de negociação coletiva, constituindo, assim, a principal forma de regulamentação. Em Portugal, o Código do Trabalho define regras e estabelece níveis mínimos para os abonos relativos ao trabalho noturno e por turnos (artigo 266), ao trabalho extraordinário e ao trabalho aos fins de semana (artigo 268) e ao trabalho em feriados (artigo 269).

Frequentemente, os acordos coletivos reproduzem as normas legislativas. As condições e os valores dos subsídios de transporte e dos subsídios de risco são definidos principalmente por acordos coletivos, e não por legislação.

A medida em que os acordos coletivos complementam e coexistem com a legislação, ou a substituem em determinadas áreas, influenciará, portanto, a natureza das cláusulas presentes nesses acordos – ou seja, se elas são principalmente substantivas e transformadoras ou de natureza mais declarativa (por exemplo, fazendo referência à legislação).

### 3. Conteúdo dos acordos coletivos: Visão geral dos principais tópicos e suas mudanças ao longo do tempo

Este capítulo resume os resultados da codificação de acordos coletivos de três setores de baixa remuneração. Isto inclui uma análise dos tipos de cláusulas encontradas no acordos amostrados e uma avaliação dos mesmos Mudanças ao longo do tempo.

O capítulo está estruturado da seguinte forma. Primeiro, a visão geral. Uma visão geral resumida de todas as cláusulas codificadas é apresentada em a subseção 'Visão geral de todas as cláusulas codificadas em acordos coletivos'. Em segundo lugar, os resultados da codificação são resumido para cada país na subseção 'País' visão geral' e para cada um dos três setores de baixa remuneração em a subseção 'Visão geral do setor'. A subseção Visão geral dos principais tópicos em acordos coletivos Fornece uma visão geral dos resultados para cada um dos principais tópicos. (código de nível 1). Por fim, um resumo das cláusulas ausentes. (ou seja, aqueles que foram removidos da lista de 2022) versão de acordos coletivos) é apresentada no subseção 'Cláusulas ausentes'.

#### Visão geral de todas as cláusulas codificadas em acordos coletivos

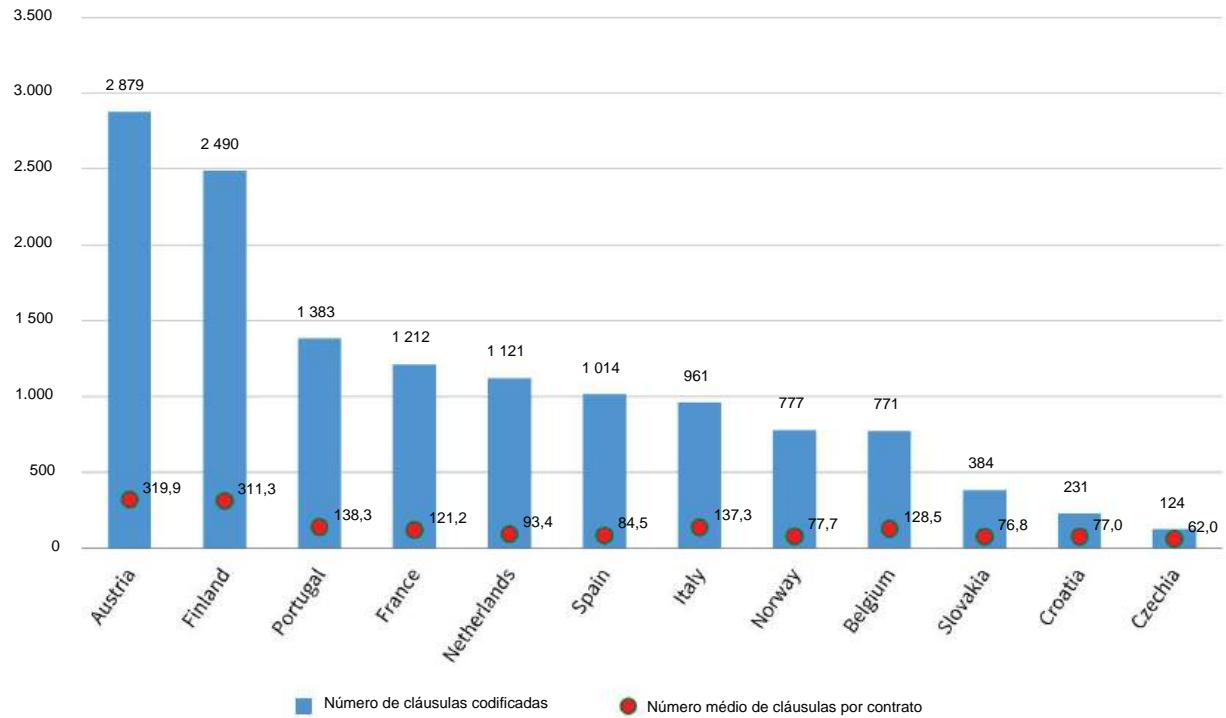
A Tabela 7 apresenta o número de cláusulas codificadas no Foram analisados 94 acordos por país. No total, **existem 13.347 cláusulas codificadas no banco de dados**, distribuídas entre países em proporções diferentes. A Áustria tem a maior parte das cláusulas codificadas (21,6%), seguida por Finlândia (18,7%), Portugal (10,4%) e França (9,1%). A República Checa (0,9%), a Croácia (1,7%) e a Eslováquia (2,9%) são os países com as menores quotas de cláusulas, que é consistente com o fato de que os acordos coletivos As rotas desses países são mais curtas e menos complexas, embora a Croácia e a Eslováquia estejam entre as poucas países da amostra com acordos em nível empresarial que tendem a ser mais específicos e detalhados do que o acordos setoriais. Alguns dos altos valores gerais A participação das cláusulas por país pode ser atribuída a cláusulas (geralmente os artigos inteiros) codificadas com múltiplos categorias de codificação (códigos). Este é o caso na Áustria, onde mais de 57% das cláusulas codificadas foram classificadas em mais de uma categoria de codificação. Em média, 27,8% de todas as cláusulas codificadas em todos os países são Foram atribuídos vários rótulos, controlando o tamanho da amostra.

Tabela 7: Número de cláusulas codificadas por país

| País             | Número de codificados cláusulas – todas (a) | % de todas as cláusulas codificadas | Número de codificados cláusulas – distintas(b) | Proporção de cláusulas codificadas com múltiplos rótulos (todos menos distintos como %) |
|------------------|---|-------------------------------------|--|---|
| Áustria          | 2 879                                       | 21,6%                               | 1 227  | 57,4%   |
| Bélgica          | 771   | 5,8%                                | 759  | 1,6%  |
| Croácia          | 231   | 1,7%                                | 218  | 5,6%  |
| República Tcheca | 124   | 0,9%                                | 118  | 4,8%  |
| Finlândia        | 2 490                                       | 18,7%                               | 1 795  | 27,9%   |
| França           | 1 212                                       | 9,1%                                | 1 065  | 12,1%   |
| Itália           | 961   | 7,2%                                | 850  | 11,6%   |
| Holanda          | 1 121                                       | 8,4%                                | 976  | 12,9%   |
| Noruega          | 777   | 5,8%                                | 665  | 14,4%   |
| Portugal         | 1 383                                       | 10,4%                               | 905  | 34,6%   |
| Eslováquia       | 384   | 2,9%                                | 324  | 15,6%   |
| Espanha          | 1 014                                       | 7,6%                                | 740  | 27,0%   |
| Total            | 13 347                                      | 100,0%                              | 9 642  | Média ponderada: 27,8%  |

(a) Isso se refere ao número total de referências, independentemente do número de códigos atribuídos (ou seja, alguns textos podem ter recebido mais de um código). um código e, portanto, é repetido).  
(b) Isso se refere ao número de códigos únicos (ou seja, apenas as referências que aparecem uma vez são contadas e não são repetidas).  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 5: Número de cláusulas codificadas por país e número médio de cláusulas por acordo



Notas: Número total de cláusulas codificadas = 13.347. Número total de convenções coletivas codificadas = 94 (Áustria = 9, Bélgica = 6, Croácia = 3, República Tcheca = 2, Finlândia = 8, França = 10, Itália = 7, Países Baixos = 12, Noruega = 10, Portugal = 10, Eslováquia = 5, Espanha = 12).  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

A Áustria também é o país com a maior média. número de cláusulas codificadas por contrato individual (319,9), seguida pela Finlândia (311,3). Na França, Bélgica, Itália e Portugal, o número médio de cláusulas codificadas por acordo individual são semelhantes, variando entre aproximadamente 121 e 139. O restante dos países estão na faixa de 62 a 94 cláusulas por contrato, conforme visto na Figura 5. No entanto, a Figura 5 não mostra o variação dentro de um mesmo país no número de cláusulas codificadas por acordo. Uma das exceções é um acordo setorial. acordo coletivo na Áustria no setor alimentício e indústria de bebidas (codificada na categoria de fabricação de setor FLTC), com 803 cláusulas codificadas. No geral, o O número de cláusulas por contrato varia significativamente.

com apenas oito cláusulas codificadas em um único contrato. na Espanha (CA-ES-1215). Para detalhes sobre o número de cláusulas codificadas em cada contrato individual, veja Figura A1 no Anexo 1.

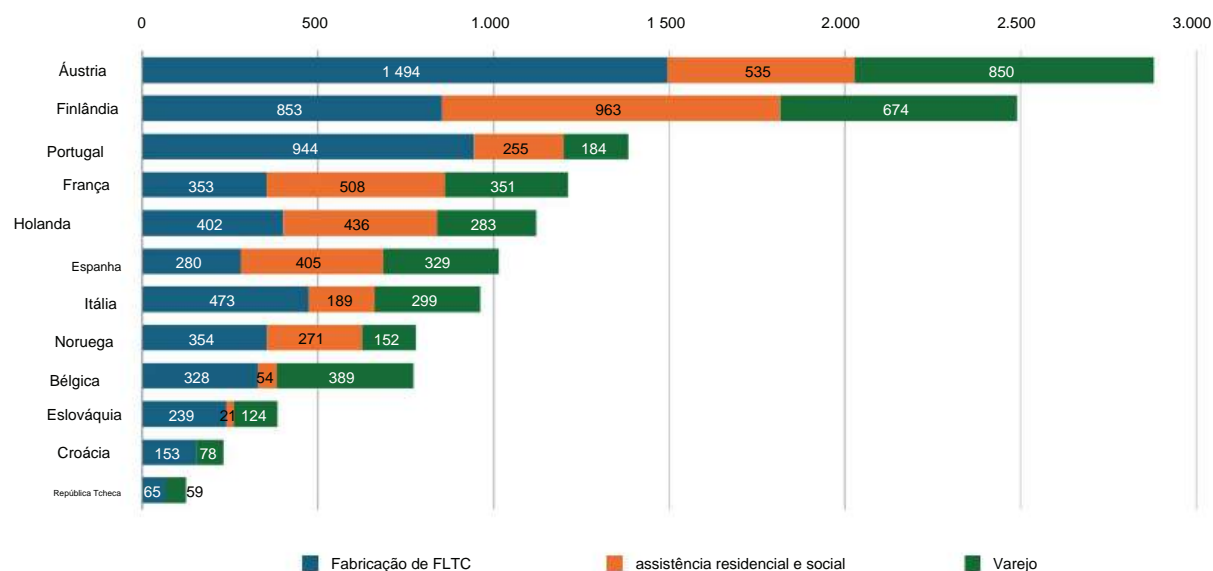
O número absoluto de cláusulas codificadas por setor em Cada país é apresentado na Figura 6, juntamente com seus respectivos dados.

As participações são apresentadas na Figura 7. No total, 44,5% de todas as ações representam 44,5% do total. cláusulas provêm de acordos coletivos em

Na fabricação de equipamentos de transporte de longa distância (FLTC), 27,2% provêm do setor residencial. e 28,3% do setor de assistência social e 28,3% do setor varejista.

A sobrerrepresentação de cláusulas na fabricação É importante observar o setor FLTC para o futuro próximo. análise.

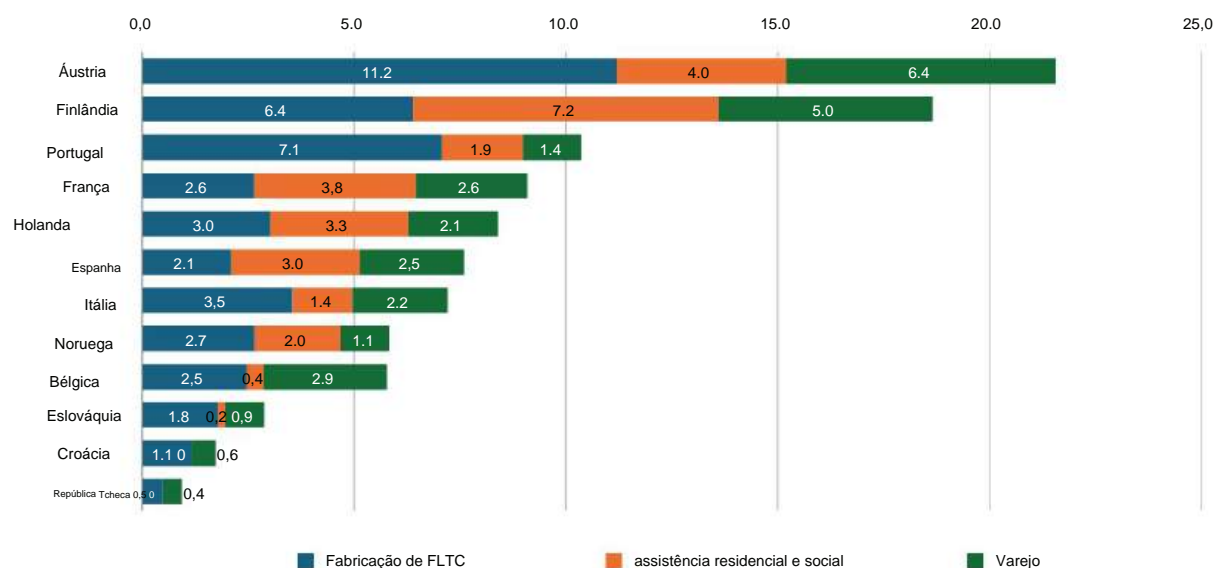
Figura 6: Número de cláusulas codificadas por país e setor



Notas: Número total de cláusulas codificadas = 13.347. Número total de convenções coletivas codificadas = 94 (Áustria = 9, Bélgica = 6, Croácia = 3, Chéquia = 2, Finlândia = 8, França = 10, Itália = 7, Países Baixos = 12, Noruega = 10, Portugal = 10, Eslováquia = 5, Espanha = 12).

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 7: Percentagem de cláusulas codificadas por país e setor (%)



Notas: Número total de cláusulas codificadas = 13.347. Número total de convenções coletivas codificadas = 94 (Áustria = 9, Bélgica = 6, Croácia = 3, Chéquia = 2, Finlândia = 8, França = 10, Itália = 7, Países Baixos = 12, Noruega = 10, Portugal = 10, Eslováquia = 5, Espanha = 12).

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Os três temas com o maior número de referências ou códigos no primeiro nível (principal) em todos os 94 acordos coletivos são (1) subsídios e bônus (2.104 cláusulas), (2) jornada de trabalho (2.031) e (3) relações trabalhistas (1.506). Seguem-se as cláusulas sobre férias (1.487) e condições de trabalho (1.379). Os temas com o menor número de referências são sociais.

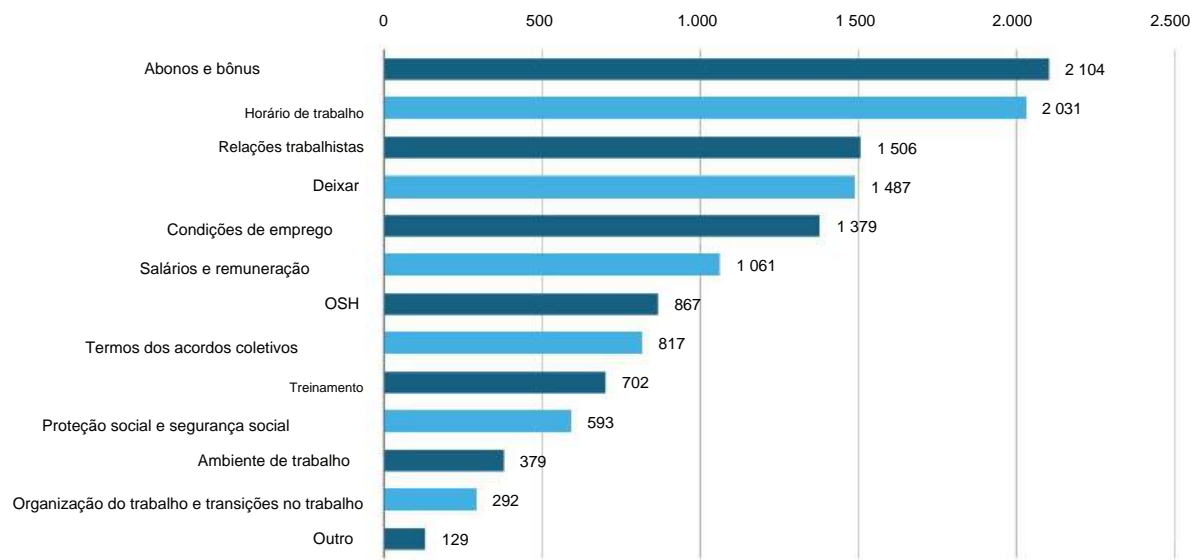
proteção e segurança social (593), ambiente de trabalho (379) e organização do trabalho e transições de trabalho (292).

Vários outros tópicos foram identificados e agrupados sob a categoria abrangente de 'outros' (129). A Figura 8 mostra a distribuição de todos os códigos por seu tópico principal.

As frequências individuais são apresentadas como porcentagens de todas as cláusulas para melhor comparação na próxima seção, onde os resultados detalhados para cada código também são descritos.



Figura 8: Número de cláusulas codificadas por tópico principal (nível 1)

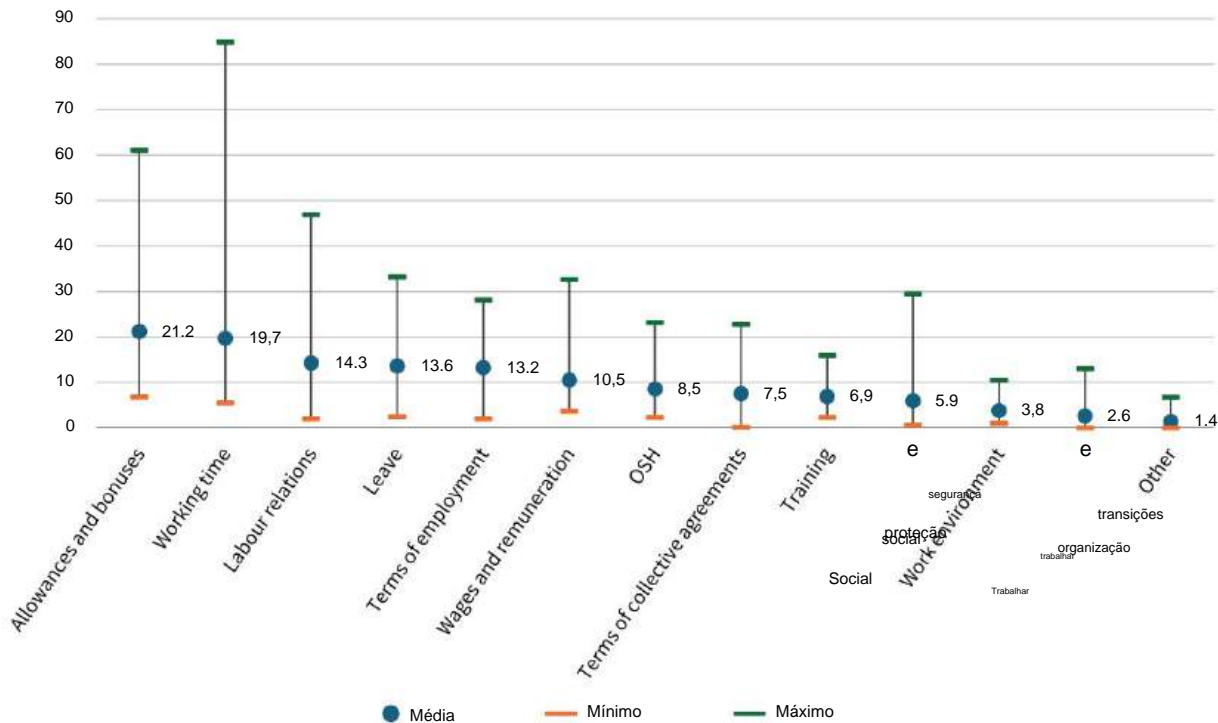


Nota: Número total de cláusulas codificadas = 13 347.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Como a Figura 8 não leva em consideração o tamanho da amostra. Por país, a Figura 9 apresenta o ranking dos principais tópicos que controlam as diferenças no tamanho da amostra. Primeiro, a fim de ajustar para o número diferente de acordos por país, o número médio de Foram calculadas as referências por país para cada tópico. Em seguida, para determinar a importância geral de cada tópico em todos os países, a média das médias nacionais

foi calculado. A Figura 9 apresenta as médias do médias nacionais, incluindo as médias mínimas e máximos médios. Em média, a amostra tem 21,2. referências a subsídios e bônus, com o menor média de 6,8 referências na França e o maior (66,1) na Áustria. É importante ressaltar que este método produz a mesma ordem dos tópicos principais que quando ordenados pelo número de referências absolutas (Figura 8). Em outros

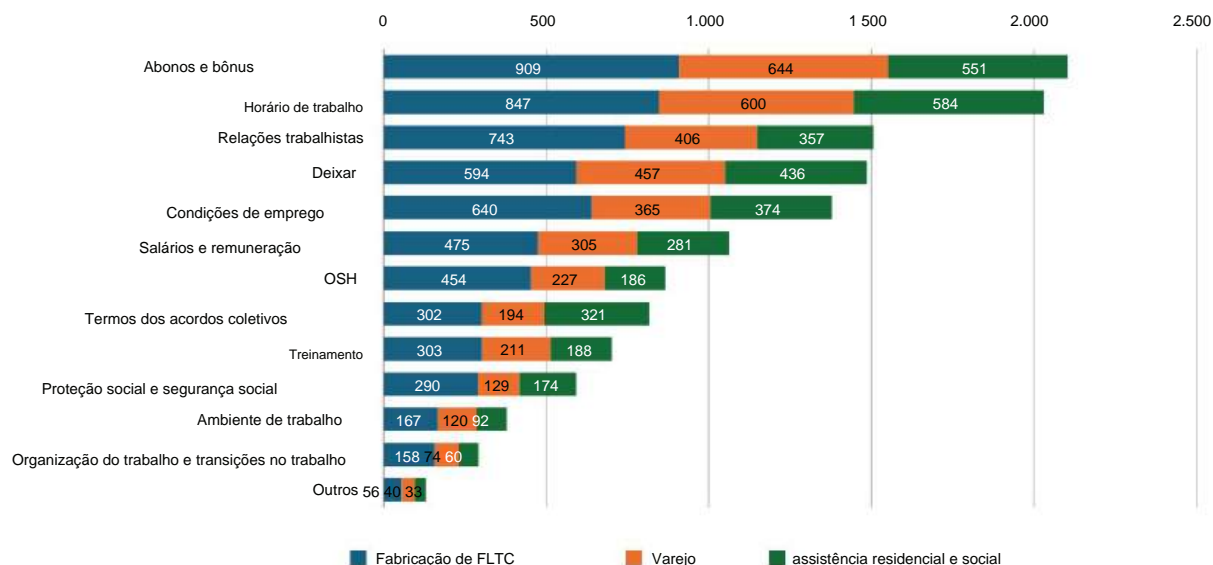
Figura 9: Classificação dos tópicos pela média das médias nacionais para referências em 94 acordos



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.



Figura 10: Número de cláusulas codificadas por tópico principal e setor



Nota: Número total de cláusulas codificadas = 13 347.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

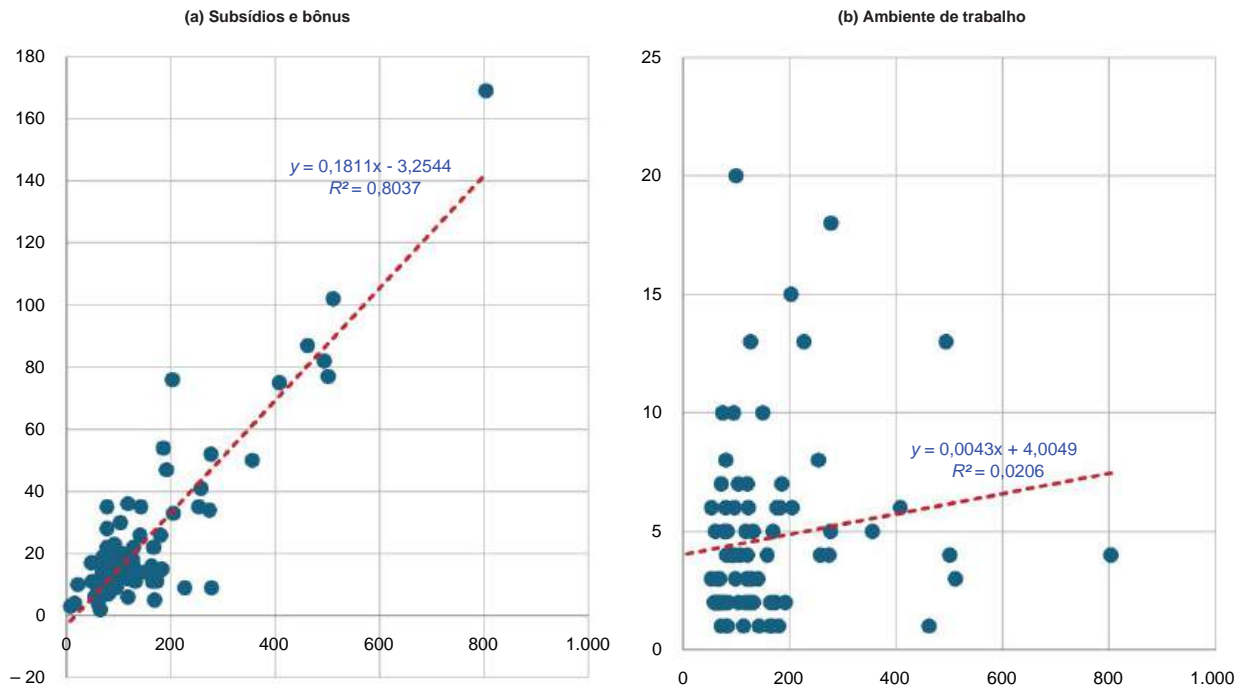
Em outras palavras, mesmo que o número de acordos varie, os países geralmente concordam sobre quais são os temas mais importantes. Pode-se concluir que, em média, os temas de importância são semelhantes em todos os países da amostra.

A distribuição setorial das cláusulas codificadas é apresentada na Figura 10. Em cada um dos três setores, gratificações e bônus, jornada de trabalho e relações trabalhistas estão entre os tópicos mais frequentes. Notavelmente, as proporções de cláusulas codificadas para cada tópico principal mostram um padrão de distribuição estável, independentemente do tamanho do setor ou da quantidade de cláusulas. Isso sugere que as participações nos códigos são invariáveis entre os setores – há variação entre os setores na quantidade de cláusulas, mas não em sua ênfase temática.

A seguinte questão também foi investigada: a duração de um acordo está correlacionada com a frequência com que o tema é abordado? Em outras palavras, se um acordo coletivo for mais longo, isso significa que ele aborda um determinado assunto (por exemplo, treinamento, jornada de trabalho) com mais frequência? A Figura 11 mostra um gráfico de dispersão de duas variáveis: o número total de cláusulas codificadas por acordo e o número de cláusulas codificadas em determinados tópicos, neste caso, 'auxílios e bônus' e 'ambiente de trabalho'.

A ideia é verificar se, em contratos mais longos (ou seja, aqueles que contêm mais códigos), o número de cláusulas sobre subsídios e bônus/ambiente de trabalho aumenta. Enquanto a Figura 11(a) mostra uma correlação positiva entre as duas variáveis, o que significa que, com mais cláusulas codificadas por contrato, o número de cláusulas sobre "subsídios e bônus" aumenta, a Figura 11(b) mostra uma relação muito fraca. Mesmo que o número total de cláusulas codificadas aumente, o número de cláusulas codificadas em "ambiente de trabalho" não se altera. Em outras palavras, a duração do contrato não influencia o número de cláusulas sobre ambiente de trabalho, que incluem subcódigos sobre antidiscriminação, inclusão e violência de gênero. Embora essas cláusulas possam aparecer apenas uma vez em cada contrato, elas ainda são importantes. No geral, o número de cláusulas sobre subsídios e bônus, salários e remuneração e jornada de trabalho aumenta linearmente com o aumento do número de cláusulas codificadas, indicando que contratos mais longos tendem a ter mais desses códigos. Os diagramas de dispersão para todos os códigos principais estão disponíveis na Tabela A2 do Anexo 3.

Figura 11: Relação entre o número total de cláusulas e o número de cláusulas codificadas como (a) subsídios e bônus e (b) ambiente de trabalho



Nota: Número total de cláusulas codificadas = 13 347.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

O projeto também analisou a tipologia das cláusulas nos contratos, com o objetivo de agrupá-las em duas categorias principais: declarações declarativas/descritivas e declarações substantivas/transformadoras.

Esta abordagem permite estimar a proporção de texto que descreve regras, processos e aspirações das partes signatárias (codificadas como declarações/descritivas) e a proporção considerada como contendo cláusulas mais substantivas (11). No geral, a maioria das cláusulas foi codificada como substantiva/transformativa (52,5%), embora a diferença entre os dois tipos seja pequena – uma diferença de 808 cláusulas em números absolutos (Figura 12(a)). Dadas as especificidades dos sistemas nacionais de relações laborais, que este número resumido desconsidera, é também importante examinar a distribuição dentro dos países, apresentada na subsecção "Visão geral por país". A distribuição de cláusulas descritivas e substantivas por tópico principal, apresentada na Figura 13, revela que, em 6 dos 13 códigos principais, a maioria das cláusulas foi codificada como substantiva.

Este é o caso das cláusulas relativas a licenças (65,9%), organização e transições do trabalho (63,7%), horário de trabalho (62,8%), subsídios e bônus (62,5%), salários e remuneração (58,9%) e formação (53,0%). Em contrapartida, as cláusulas codificadas como descritivas foram as mais frequentes.

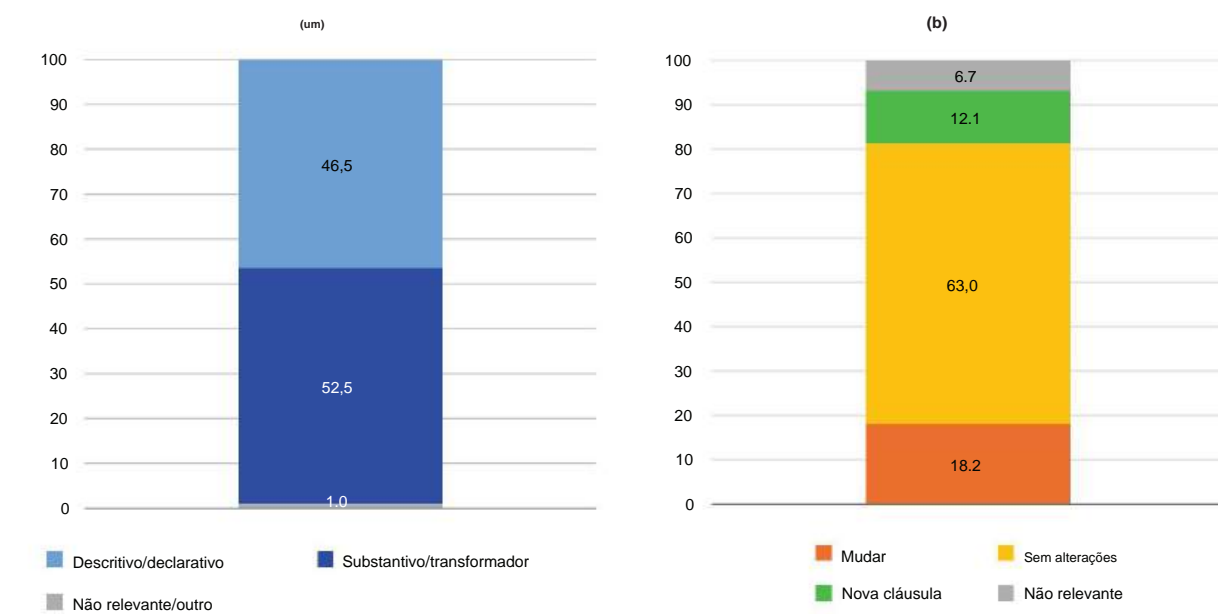
frequentemente nos seguintes tópicos: termos de acordos coletivos (82,9%), ambiente de trabalho (64,4%), relações trabalhistas (56,9%), proteção social e segurança social (56,2%) e SST (53,4%). Várias cláusulas "outras" também são consideradas mais descritivas do que substantivas (56,6%).

Mais de 10 000 cláusulas aparecem nas versões mais antigas dos contratos, seja na mesma forma ou alteradas (Figura 12(b)). De todas as cláusulas codificadas, 63,0% (ou 8 414) permanecem inalteradas; em outras palavras, são as mesmas na versão atual (principalmente 2022) que na versão anterior (2015 ou a mais antiga disponível)(12)). As cláusulas que aparecem nas versões mais antigas, mas que tiveram seu significado ou forma alterados nas novas versões, representam 18,2% (ou 2 429). As novas cláusulas representam 12,1% (ou 1.610) de todas as cláusulas analisadas nos acordos. Outros 6,7% (ou 894) estão agrupados na categoria "irrelevantes" para fins de comparação de mudanças. Essa categoria foi selecionada para cláusulas para as quais não é possível fazer comparações. Dessas 894 cláusulas, 462 provêm de um acordo finlandês no setor de residências e assistência social (CA-FI-2010), para o qual não existe uma única versão anterior. Isso se deve a uma reforma que introduziu um novo nível de administração governamental no setor. O acordo, no entanto, foi incluído na amostra por ser relevante.

(11) Consulte Eurofound (2025) para obter mais informações; veja também a explicação na subsecção 'Entrada de dados e avaliação de cláusulas codificadas no projeto'. banco de dados' e exemplos na Tabela 5.

(12) 2022 é o ano de referência, o que significa que todas as cláusulas eram válidas em 2022, mas o período de validade dos acordos coletivos pode ser diferente. O ano de comparação – o ano em que o mesmo acordo coletivo estava em vigor – é 2015 (ou o ano mais antigo, caso o acordo coletivo não estivesse disponível em 2015). Para obter detalhes sobre a amostra, consulte o Anexo 1 e o Eurofound (2025).

Figura 12: Proporções de (a) cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas (total) e (b) cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (total) (%)

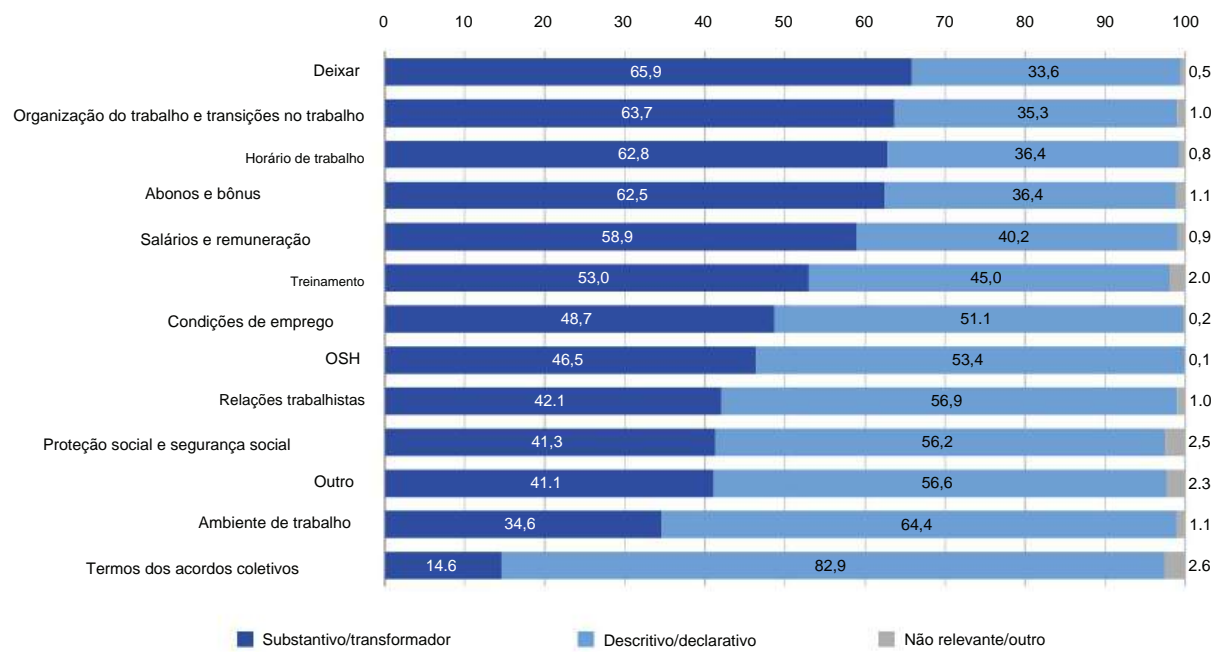


Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

porque as ocupações abrangidas por este acordo coletivo eram anteriormente cobertas por vários acordos diferentes incluídos na base de dados. Outras 311 cláusulas "irrelevantes" provêm de convenções coletivas na Bélgica, onde a comparação entre os dois momentos se revelou difícil devido à metodologia adaptada para este país (ver Eurofound, 2025). Para algumas convenções, ambas as versões analisadas são idênticas. É o caso, por exemplo, da Convenção da Áustria.

Acordo-quadro na indústria da carne (no âmbito do setor de fabricação de FLTC). Não houve alterações no conteúdo do acordo entre 1993 e 2020, exceto alterações nas tabelas salariais, que foram ajustadas nos acordos regionais (por exemplo, CA-AT-1935). Isso ilustra a complexidade das possíveis questões metodológicas e exceções que surgem durante a pesquisa qualitativa e, especificamente, durante a análise textual qualitativa de acordos coletivos.

Figura 13: Proporção de orações descritivas/substantivas agrupadas por seu tópico principal (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

### Os trabalhadores ainda leem as versões impressas dos acordos coletivos? Exemplos

**selecionados:** Os acordos coletivos frequentemente mencionam o direito dos trabalhadores de acessar os acordos, tanto em sua forma física quanto digital. Em alguns países, os acordos nem sempre são publicados em sua íntegra no repositório oficial de acordos coletivos. É o caso da Itália, onde é prática comum publicar apenas as emendas e alterações dos acordos no banco de dados nacional oficial de acordos coletivos (banco de dados CNEL).

Nos **Países Baixos**, os trabalhadores que ingressam no **setor da moda e têxtil** têm o direito, como parte do contrato de trabalho, de solicitar uma cópia do acordo coletivo relevante (CA-NL-1092). No **setor residencial e de assistência social**, o empregador é obrigado a disponibilizar o acordo (CA-NL-1211) ao empregado em formato digital e, a pedido deste, também em formato impresso. Em caso de alterações ao acordo, a versão mais recente deve ser disponibilizada em formato digital. O acordo coletivo para trabalhadores do **setor varejista** (CA-NL-1117) também menciona especificamente a obrigação do empregador de disponibilizar pelo menos uma cópia digital ou impressa do acordo em cada **loja**, mas a versão atual do acordo (ao contrário da versão de 2013-2017) não obriga o empregador a fornecer uma cópia mediante solicitação do empregado. Na **Itália**, um acordo coletivo setorial abrange aproximadamente 150.000 trabalhadores na **fabricação de**

A **Convenção da Indústria Têxtil e de Vestuário** (CA-IT-1884) estipula explicitamente que as empresas são obrigadas a distribuir uma cópia do acordo gratuitamente a cada funcionário em atividade no prazo de três meses após a sua celebração. A Convenção também garante o direito exclusivo de impressão às partes signatárias e proíbe a reprodução total ou parcial do texto sem autorização.

Na **França**, as empresas abrangidas pelo acordo coletivo setorial do **varejo** (CA-FR-2044) devem distribuir uma cópia de qualquer acordo em sua intranet. Se todos os funcionários tiverem acesso à intranet, as empresas não são obrigadas a disponibilizar uma cópia para consulta gratuita. Um acordo setorial do **varejo de vestuário** (CA-FR-2071) especifica que uma cópia deve ser fornecida a cada representante dos funcionários mediante solicitação em empresas com mais de 10 funcionários.

Na **Croácia**, um acordo coletivo de trabalho da empresa no **setor varejista** (CA-HR-1169) deve ser afixado em um quadro de avisos no local de trabalho.

£ Os acordos coletivos de nível superior na **República Checa** e na **Eslováquia** não mencionam a distribuição dos acordos para trabalhadores individuais. Em vez disso, os acordos são distribuídos às organizações membros das partes signatárias e depositados no ministério do trabalho competente (por exemplo, CA-CZ-1974 ou CA-SK-2028, ambos relacionados à fabricação de FLTC).

*Fonte:* Banco de Dados CBBP 2025.

### Resumo das conclusões para todos os subtópicos

As Figuras 14 e 15 mostram uma distribuição detalhada dos códigos em todos os níveis de codificação (ou seja, os tópicos principais no nível 1 e as subcategorias nos níveis 2, 3 e 4). O código 'salário base' lidera esta distribuição com 739 referências, seguido pelo código 'outros subsídios' (679) e pelo código 'outras disposições relacionadas com o tempo de trabalho' (613). Isso sugere que o esquema de codificação inicial não era suficientemente detalhado para abranger todas as variedades de subsídios e bônus que podem ser encontrados em acordos coletivos (embora esse código tenha 11 subcategorias individuais) e que as disposições sobre o tempo de trabalho não são classificáveis.

nas sete subcategorias listadas sob o código principal 'tempo de trabalho'. Da mesma forma, para quase todos os tópicos principais, as subcategorias para cláusulas 'outras' são extensas – o código 'outras cláusulas relacionadas ao emprego' é o quarto mais frequente, com 369 referências, e o código 'outras disposições sobre licenças' é o nono mais frequente, com 313 referências. A Figura 15 mostra os códigos que estão na parte inferior da distribuição. Há apenas quatro referências à ergonomia (da Áustria (1), França (1) e Noruega (2)) e duas referências à transição verde/justa (ambas da Noruega). Uma análise detalhada dos códigos é apresentada na subseção 'Visão geral dos principais tópicos em convenções coletivas'.

Figura 14: Número de cláusulas codificadas em todos os níveis de categoria (parte 1)

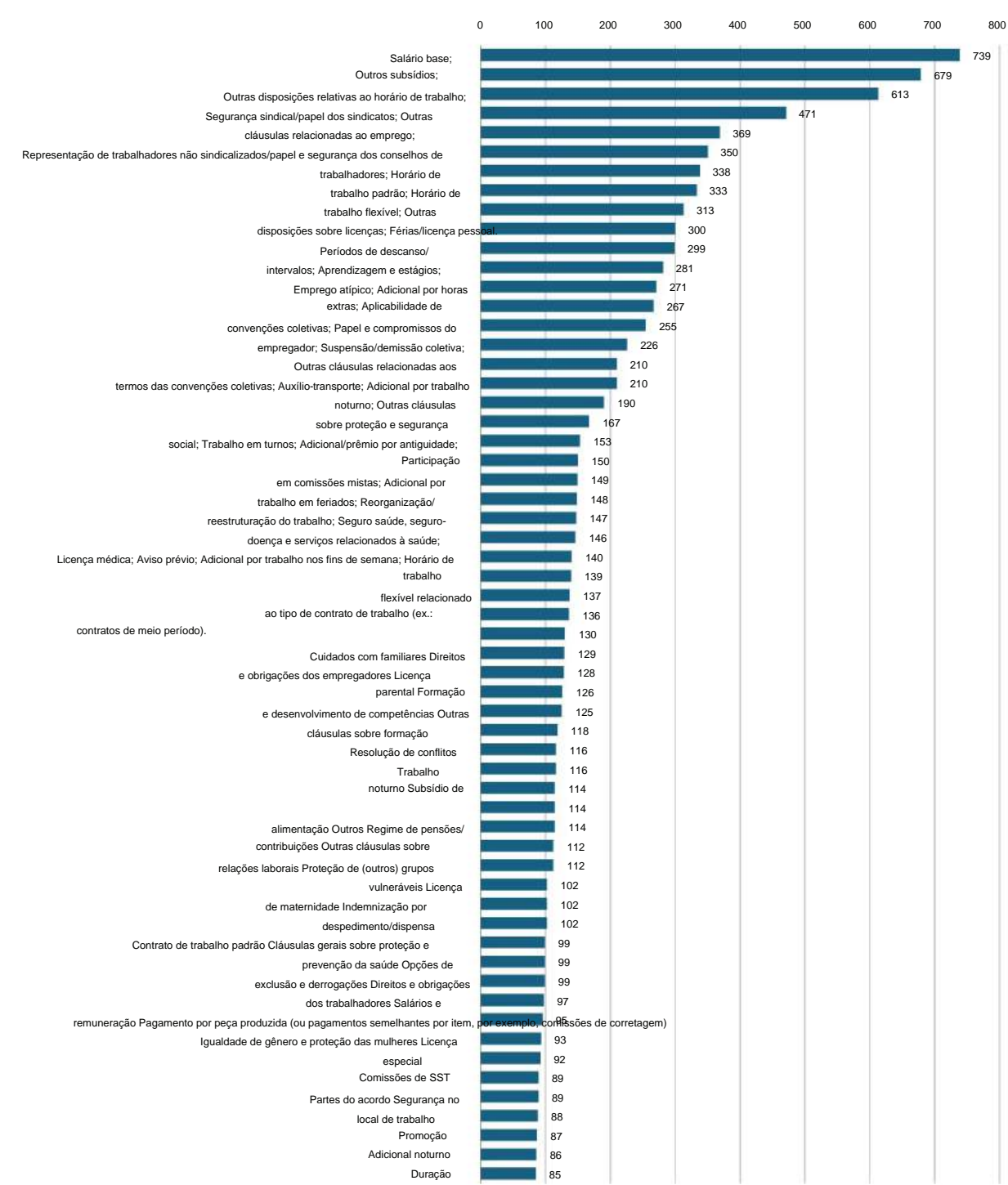
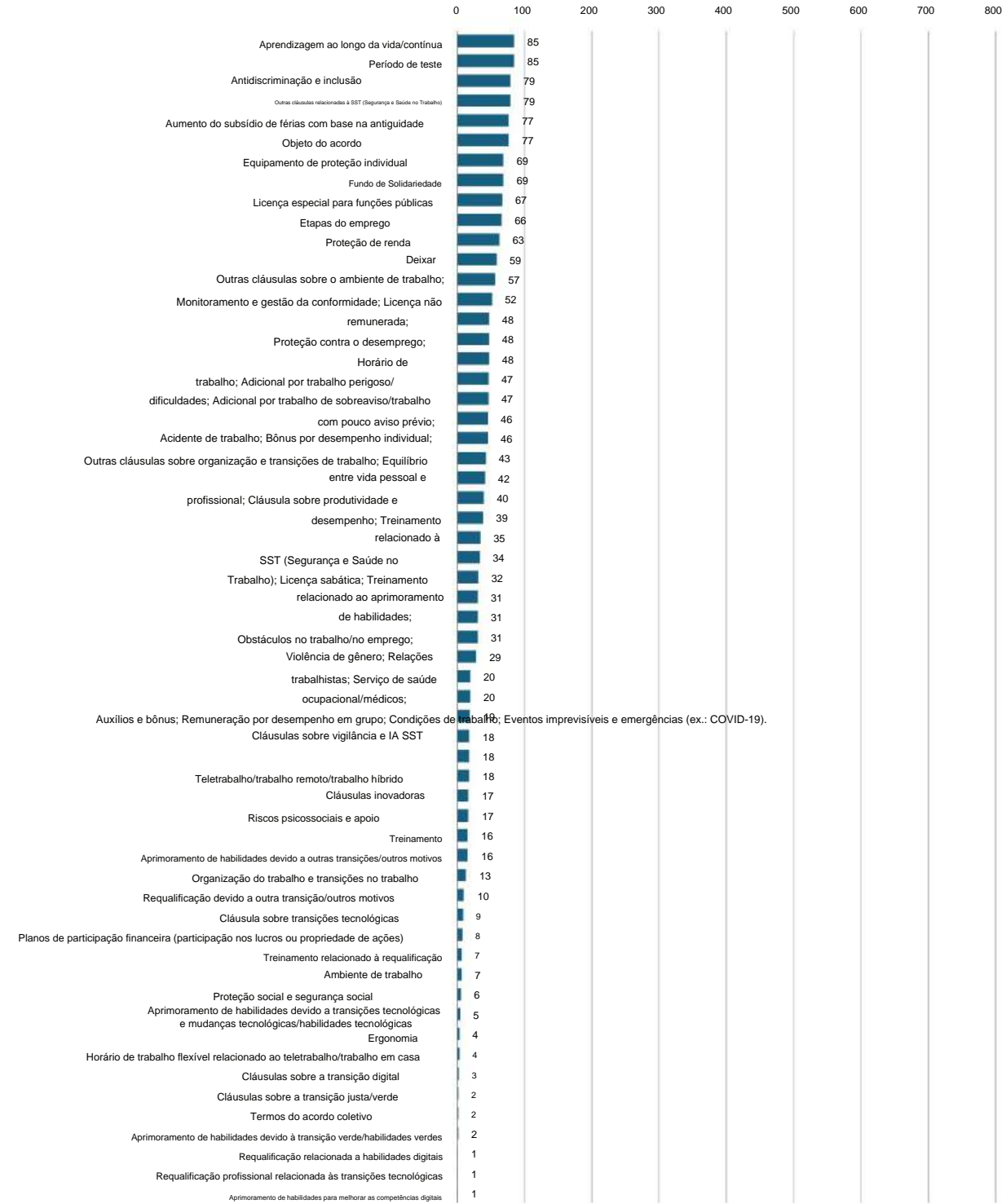


Figura 15: Número de cláusulas codificadas em todos os níveis de categoria (parte 2)



Nota: Número total de cláusulas codificadas = 13 347.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.



## Visão geral do país

As tabelas de resumo apresentadas anteriormente A subseção, embora comparativa, desconsidera o especificidades dos sistemas nacionais de relações industriais nos Estados-Membros e na Noruega. Esta seção descreve a distribuição de cláusulas codificadas dentro de cada país. É importante ressaltar que esses dados provêm de um país relativamente pequena amostra de acordos coletivos (no máximo de 12 por país) de três setores de baixa remuneração; portanto, o Os resumos não são representativos (mas sim indicativos). dos sistemas nacionais de relações industriais.

A Tabela 8 apresenta os três itens mais frequentes. temas abordados em acordos coletivos em cada um dos 11 Estados-Membros e a Noruega, com base na quota de cláusulas codificadas em cada categoria (códigos agregados) no nível 1). Estes estão alinhados com as expectativas baseadas em Tabela 6 referente à interação entre legislação e negociação coletiva. Em outras palavras, a mais frequente Os códigos nos acordos coletivos também eram aqueles espera-se que seja regulamentado por negociação coletiva, como conforme indicado pelos especialistas nacionais. Para todo o país. Para mais detalhes, consulte as figuras no Anexo 2.

Diversas observações podem ser feitas. Primeiro, a mais frequente entre os três principais tópicos em cada país são subsídios e bônus (em oito países), relações trabalhistas (em seis países) e tempo de trabalho (em cinco países). Em contraste, o menos Os tópicos frequentes em geral são organização do trabalho e transições de trabalho e ambiente de trabalho (ver Anexo 2). Em segundo lugar, existem agrupamentos de países evidentes, com República Tcheca e Eslováquia priorizam a SST (Saúde e Segurança no Trabalho) e os procedimentos. cláusulas sobre relações trabalhistas, enquanto acordos em países do sul da Europa (França, Itália, Portugal) e Espanha) concentram-se mais nas disposições relativas às licenças e nos termos de Emprego e relações trabalhistas. O último grupo

inclui países (Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, Holanda, Noruega) onde há acordos coletivos regem, com maior frequência, subsídios e bônus e horário de trabalho, com algumas variações no terceiro mais categorias comuns. Acordos coletivos na Bélgica também incluem cláusulas sobre proteção social e social A segurança está entre os três principais temas. Na Eslováquia, Os contratos frequentemente incluem cláusulas sobre os termos de acordos coletivos.

Conforme apresentado anteriormente na subseção 'Visão geral de tudo'. cláusulas codificadas em acordos coletivos', a maioria de Todas as cláusulas deste projeto foram codificadas como substantivo/transformador (52,5%) (Figura 12(a)). No entanto, quando cada país analisado é observado. Individualmente, essa imagem muda, refletindo o especificidades dos acordos coletivos na amostra e sistemas nacionais de relações industriais. Figura 16 Resume a tipologia das cláusulas por país.

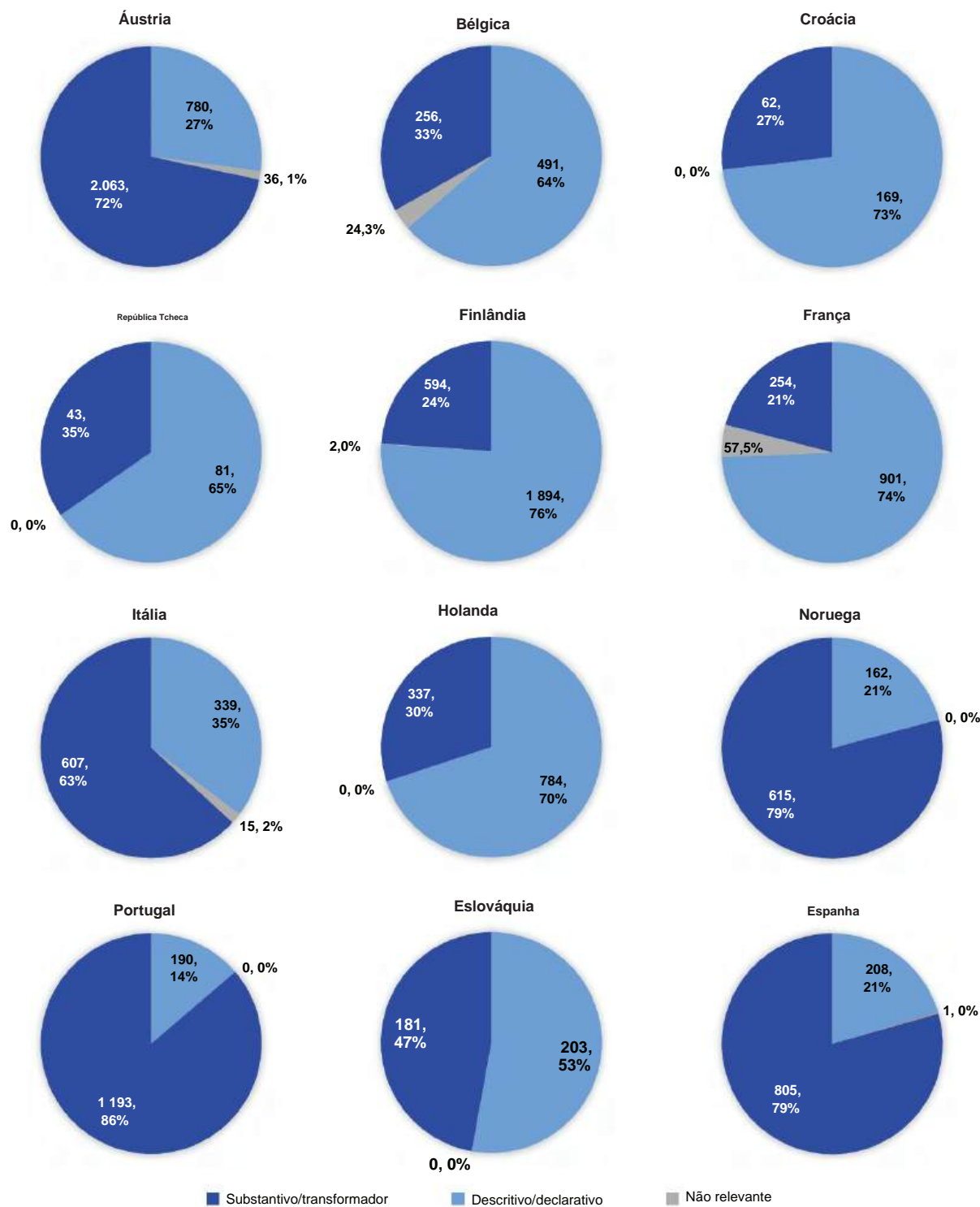
A maioria das cláusulas encontradas em acordos coletivos em Portugal (86%), Noruega (79%), Espanha (79%), Áustria (72%) e Itália (63%) foram codificadas como substantivas, enquanto a maioria na Finlândia (76%), França (74%), Croácia (73%), Países Baixos (70%), Chéquia (65%), Bélgica (64%) e Eslováquia (53%) foram codificadas como descritivas. Algumas dessas variações entre países são explicadas em Capítulo 2 sobre a interação entre legislação e acordos coletivos. Por exemplo, na Áustria, Os acordos setoriais costumam abranger muitos milhares de trabalhadores e, portanto, pode ser bastante geral, enquanto Cláusulas mais transformadoras podem ser negociadas no Nível empresarial (ou seja, em contratos de trabalho). Alguns países que dependem mais da regulamentação por meio de legislação, ou uma combinação de legislação e negociação coletiva tende a ser mais descritiva cláusulas (Croácia, Chéquia, Finlândia e Eslováquia). No entanto, não há uma explicação simples. Países como

Tabela 8: Três tópicos mais frequentes (códigos de nível 1) por país

| País             | 1                             | 2  | 3                                       |
|------------------|-------------------------------|--|---|
| Áustria          | Tempo de trabalho (26,5%)     | Subsídios e bônus (19,1%)                  | Salários e remuneração (10,2%)          |
| Bélgica          | Subsídios e bônus (25,8%)     | Proteção social e segurança social (23,0%) | Salários e remuneração (12,6%)          |
| Croácia          | Subsídios e bônus (23,8%)     | Tempo de trabalho (14,7%)                  | Condições de trabalho (11,3%)           |
| República Tcheca | OSH (21,8%)                   | Subsídios e bônus (14,5%)                  | Relações laborais (14,5%)               |
| Finlândia        | Tempo de trabalho (17,8%)     | Subsídios e bônus (16,0%)                  | Relações laborais (15,1%)               |
| França           | Licença (14,0%)               | Relações laborais (12,5%)                  | Condições de trabalho (12,4%)           |
| Itália           | Condições de trabalho (18,8%) | Licença (14,9%)                            | Relações laborais (13,1%)               |
| Países Baixos    | Subsídios e bônus (19,0%)     | Licença (12,8%)                            | Tempo de trabalho (11,4%)               |
| Noruega          | Subsídios e bônus (20,6%)     | Tempo de trabalho (14,7%)                  | Salários e remuneração (12,5%)          |
| Portugal         | Condições de trabalho (17,4%) | Relações laborais (16,6%)                  | Licença (15,3%)                         |
| Eslováquia       | Relações laborais (17,4%)     | OSH (15,1%)                                | Condições dos acordos coletivos (14,8%) |
| Espanha          | Licença (19,7%)               | Subsídios e bônus (13,4%)                  | Condições de trabalho (10,5%)           |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 16: Distribuição dos tipos de cláusulas por país



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Bélgica, França e Holanda têm muitos cláusulas descritivas em seus contratos, embora Os temas são, em sua maioria, regulamentados por meio de ações coletivas. acordos. Esses países também estão entre os que têm as maiores porcentagens de cláusulas codificadas em todo o amostra. Na Finlândia, o tópico mais frequente de codificação

A cláusula diz respeito ao horário de trabalho, que pode ser regulamentado por ambos. a Lei do Tempo de Trabalho e os acordos coletivos.

Em geral, a classificação das cláusulas como substantivas ou A formulação declarativa provou ser a parte mais desafiadora de o projeto. Uma tentativa de comparar acordos entre



todos os países produzem quotas semelhantes de substantivas e cláusulas declarativas, e ainda assim as variações entre países são vasto. Especialistas nacionais codificaram acordos a partir de suas próprias diretrizes. apenas o país e não foi solicitado que comparassem os seus acordos com os de outros países. Portanto, A confiabilidade do intercodificador (13) pode ser menor do que seria teriam sido se a classificação tivesse sido conduzida por um pesquisador único.

A Tabela 9 resume as alterações ao texto do coletivo. acordos em cada país. Isso mostra que coletivo Os acordos permanecem muito estáveis ao longo do tempo na Eslováquia. República Tcheca, Croácia e Portugal. Entre 77,3% e 96,7% dos acordos nesses países têm o As cláusulas são as mesmas tanto na versão antiga quanto na nova.

Em Portugal, as alterações de conteúdo raramente ocorreram no amostra de acordos coletivos nos três setores de baixa remuneração setores. Cláusulas nesses contratos frequentemente estipulam que as disposições legais pertinentes se aplicam, o que significa que se o

Em caso de alterações na legislação, as novas regras legais entrarão em vigor sem a necessidade de aprovação prévia.

necessidade de modificar cláusulas nos contratos. A Croácia e a República Checa também apresentam um número limitado de mudanças, com mais de 85% das cláusulas inalteradas e apenas Algumas cláusulas novas ou revisadas. Altas taxas de cláusulas. A mudança de seu significado ou forma ao longo do tempo é encontrada em as amostras da Bélgica, Espanha, Noruega, Itália e Os Países Baixos. Os Países Baixos destacam-se com maior parte das cláusulas alteradas nos contratos (47,2%), demonstrando um processo de revisão dinâmico e um Uma parcela significativa de novas cláusulas (18,3%). Acordos Na Itália também há uma grande proporção de cláusulas modificadas. (34,1%), mas quase nenhuma cláusula inteiramente nova (0,1%), implicando um foco na revisão dos termos existentes em vez de adicionando novas. A maior parte das novas cláusulas está em acordos na Bélgica (19,3%). O número de alterações Os acordos por país diferem significativamente entre si. médias apresentadas na última linha da Tabela 9, e Portanto, é necessário considerar as variações específicas de cada país. Em qualquer generalização.

Tabela 9: Número de alterações nos acordos coletivos por país

| País             | Número de cláusulas mudado | Percentagem de cláusulas mudado | Número de cláusulas não mudado | Percentagem de cláusulas não foi alterado | Número de novo cláusulas | Percentagem de novo cláusulas | Número de cláusulas não relevante | Percentagem de cláusulas não relevante | Total  |
|------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--------|
| Áustria          | 416                        | 14,4%                           | 1 978                          | 68,7%                                     | 483                      | 16,8%                         | 2                                 | 0,1%                                   | 2 879  |
| Bélgica          | 147                        | 19,1%                           | 164                            | 21,3%                                     | 149                      | 19,3%                         | 311                               | 40,3%                                  | 771    |
| Croácia          | 7                          | 3,0%                            | 213                            | 92,2%                                     | 10                       | 4,3%                          | 1                                 | 0,4%                                   | 231    |
| República Tcheca | 15                         | 12,1%                           | 107                            | 86,3%                                     | 2                        | 1,6%                          | 0                                 | 0,0%                                   | 124    |
| Finlândia        | 340                        | 13,7%                           | 1 354                          | 54,4%                                     | 344                      | 13,8%                         | 452                               | 18,2%                                  | 2 490  |
| França           | 134                        | 11,1%                           | 807                            | 66,6%                                     | 189                      | 15,6%                         | 82                                | 6,8%                                   | 1 212  |
| Itália           | 328                        | 34,1%                           | 612                            | 63,7%                                     | 1                        | 0,1%                          | 20                                | 2,1%                                   | 961    |
| Holanda          | 529                        | 47,2%                           | 383                            | 34,2%                                     | 205                      | 18,3%                         | 4                                 | 0,4%                                   | 1 121  |
| Noruega          | 200                        | 25,7%                           | 512                            | 65,9%                                     | 64                       | 8,2%                          | 1                                 | 0,1%                                   | 777    |
| Portugal         | 44                         | 3,2%                            | 1 337                          | 96,7%                                     | 2                        | 0,1%                          | 0                                 | 0,0%                                   | 1 383  |
| Eslováquia       | 65                         | 16,9%                           | 297                            | 77,3%                                     | 22                       | 5,7%                          | 0                                 | 0,0%                                   | 384    |
| Espanha          | 204                        | 20,1%                           | 650                            | 64,1%                                     | 139                      | 13,7%                         | 21                                | 2,1%                                   | 1 014  |
| Total            | 2 429                      | 18,2%                           | 8 414                          | 63,0%                                     | 1 610                    | 12,1%                         | 894                               | 6,7%                                   | 13 347 |

*Nota:* Em cada categoria de mudança, as cinco maiores participações são apresentadas em negrito.  
*Fonte:* Banco de Dados CBBP 2025.

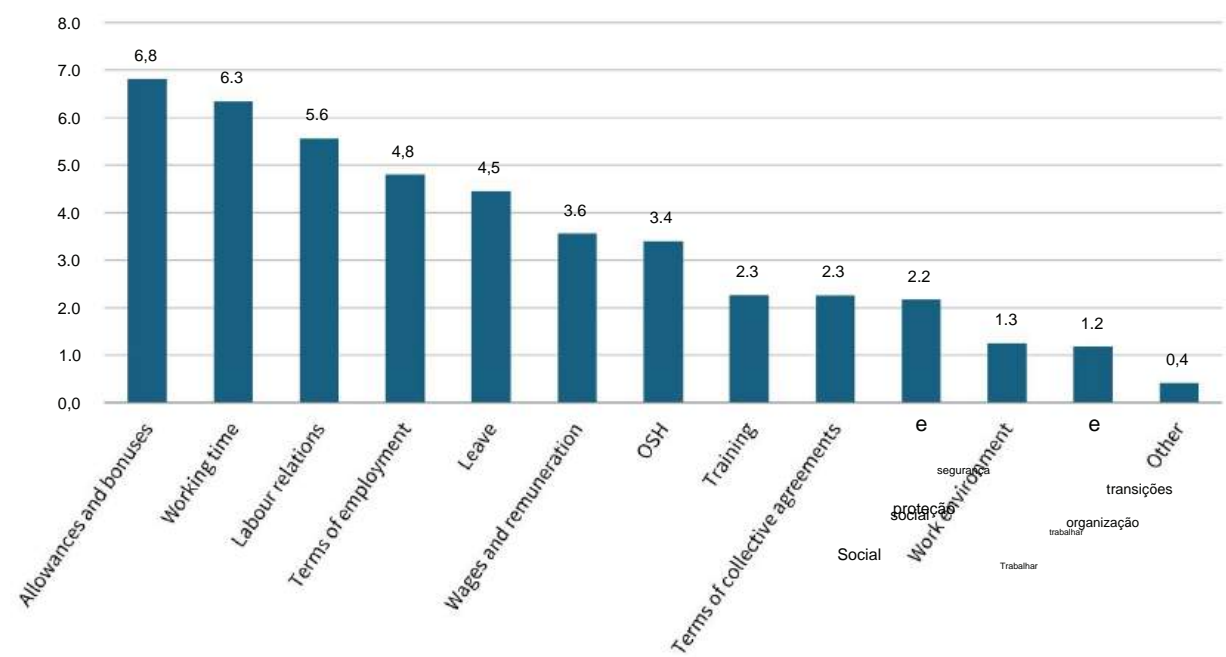
(13) A confiabilidade entre codificadores é "uma medida numérica da concordância entre diferentes codificadores sobre como os mesmos dados devem ser codificados".  
A 'consistência' ocorre quando o grau de consenso não é quantificado (O'Connor et al., 2020).

Visão geral do setor

No setor de fabricação de FLTC, os três mais  
Os tópicos frequentemente abordados em códigos são subsídios e bônus.  
Tempo de trabalho e relações laborais. No âmbito residencial e  
No setor de assistência social, o tempo de trabalho lidera a contagem.  
seguido de subsídios, bônus e férias. No  
No setor varejista, os auxílios e bônus são os mais comuns.

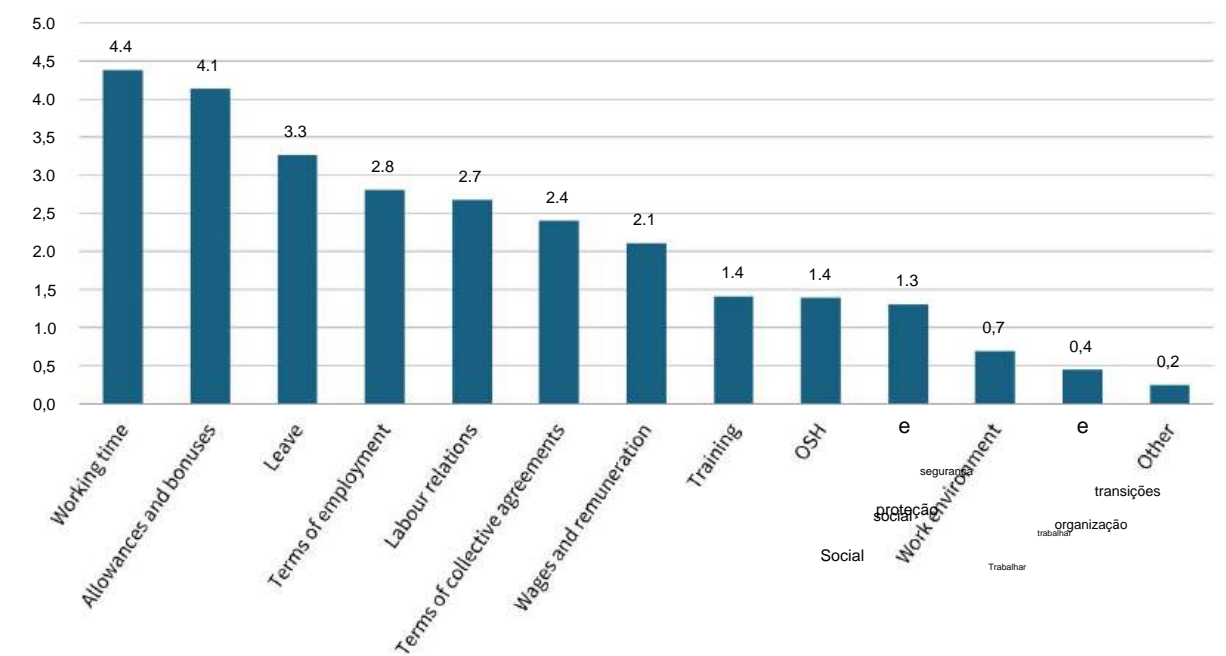
frequentes, seguidas de horário de trabalho e férias.  
O padrão é claro: todos os três setores de baixa remuneração apresentam similaridade.  
distribuição temática na extremidade superior. Na extremidade inferior,  
os tópicos menos frequentes (excluindo a categoria 'outros')  
são novamente as mesmas nos três setores: proteção social  
e segurança social, ambiente de trabalho e trabalho  
transições organizacionais e de trabalho (Figuras 17–19).

Figura 17: Percentual de cláusulas por tema principal na fabricação do setor FLTC (%)



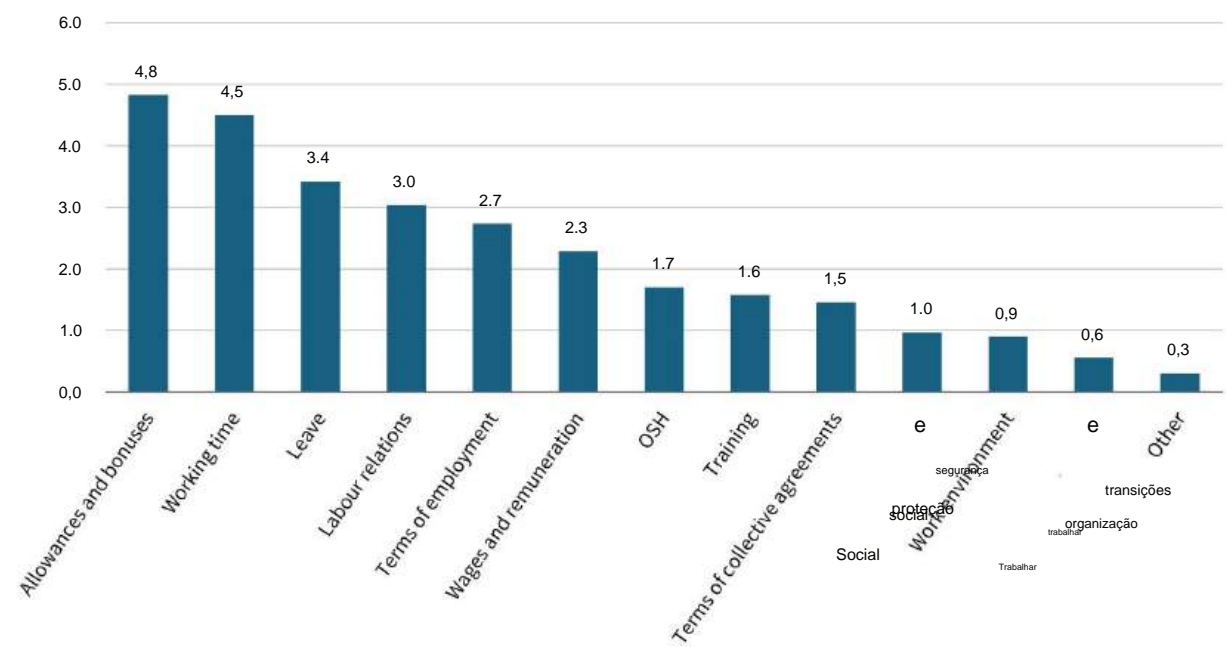
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 18: Percentagem de cláusulas por tema principal no setor residencial e de cuidados sociais (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 19: Percentagem de cláusulas por tema principal no setor do retalho (%)

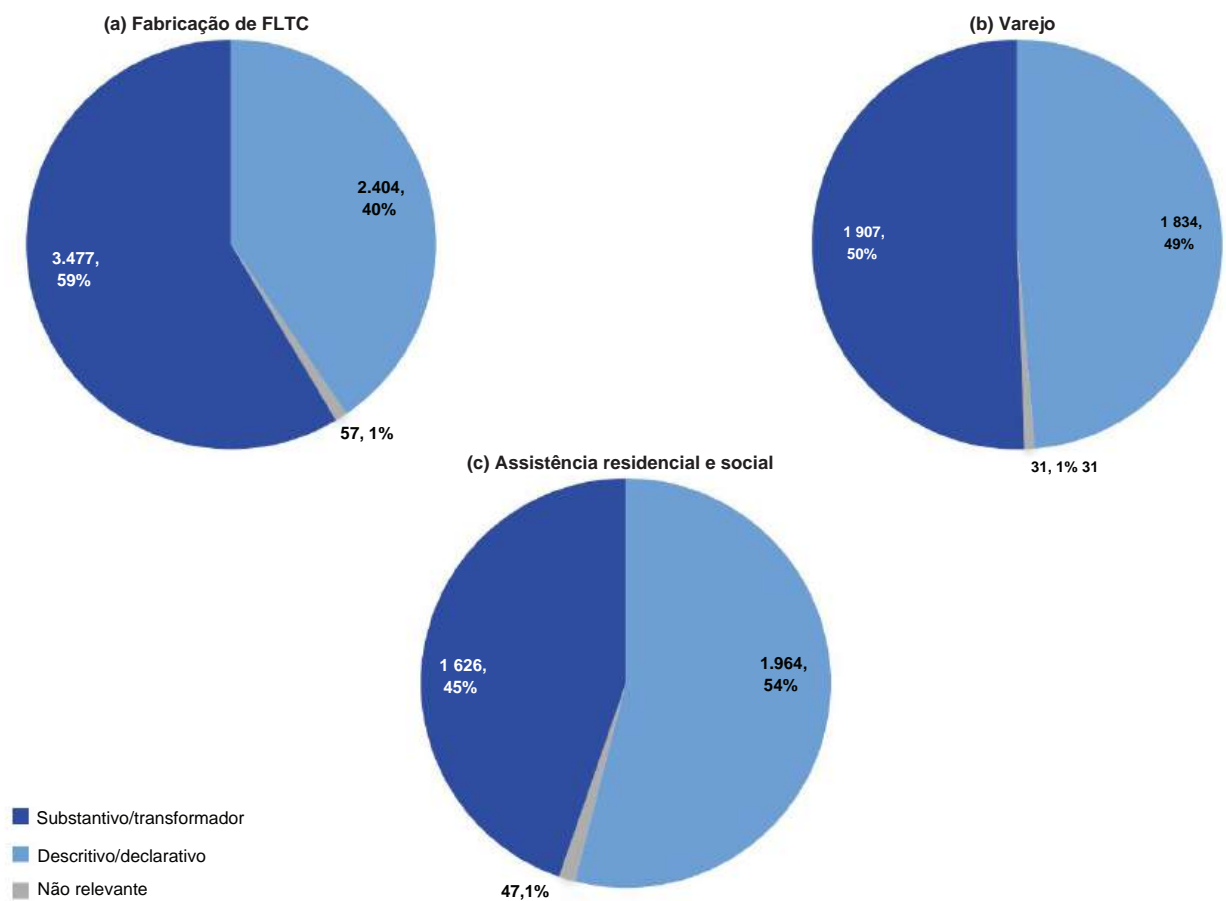


Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Da mesma forma, a Figura 20 apresenta cláusulas codificadas por tipo para cada um dos três setores de baixa remuneração. Fabricação de

O setor de transporte de longa duração (FLTC) é o que apresenta a maior participação de cláusulas substantivas ou transformativas, seguido pelo setor varejista.

Figura 20: Tipos de cláusulas por setor



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Tabela 10: Número de alterações nos acordos coletivos por setor

| Setor              | Número de cláusulas mudado | Porcentagem do setor total | Número de cláusulas não mudado | Porcentagem do setor total | Número de novo cláusulas | Porcentagem do setor total | Número de cláusulas não relevante | Porcentagem do setor total | Total  |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------|
| Fabricação da FLTC | 822                        | 13,8%                      | 4 589                          | 77,3%                      | 397                      | 6,7%                       | 130                               | 2,2%                       | 5 938  |
| Cuidado            | 1 800                      | 49,5%                      | 735                            | 20,2%                      | 562                      | 15,5%                      | 540                               | 14,8%                      | 3 637  |
| Varejo             | 872                        | 23,1%                      | 2 025                          | 53,7%                      | 651                      | 17,3%                      | 224                               | 5,9%                       | 3 772  |
| Total              | 3 494                      | 26,2%                      | 7 349                          | 55,1%                      | 1 610                    | 12,1%                      | 894                               | 6,7%                       | 13 347 |

Nota: A maior parcela em cada categoria de mudança é apresentada em negrito.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

onde a distribuição é bastante igualitária, e o cuidado setor, onde predominam as cláusulas descritivas. Novamente, Esses agrupamentos setoriais ignoram as diferenças entre os países. e, portanto, deve ser interpretada com cautela.

Os setores também diferem em termos da proporção de cláusulas. que permanecem inalteradas, cláusulas que foram alteradas e Cláusulas novas (Tabela 10). Cláusulas na fabricação

Os indicadores do setor FLTC tenderam a permanecer inalterados ao longo do tempo. tempo (77,3%). Em contraste, no setor de cuidados, quase metade das cláusulas foram alteradas e outras 15,5% são completamente novo. Neste setor, das 540 cláusulas que não são relevantes para comparação, 462 vêm do acordo finlandês mencionado (CA-FI-2010) para que não possui uma única versão anterior. Este é o resultado. de uma reforma que introduziu um novo governo nível administrativo no setor. No setor varejista, enquanto a maioria das cláusulas permanece inalterada (53,7%), a maior porcentagem de novas cláusulas é observada (17,3%) e uma parcela significativa também passou por alterações em sua forma ou significado (23,1%).

## Visão geral dos principais tópicos em acordos coletivos

Esta subseção fornece estatísticas descritivas para todos os as cláusulas codificadas em 94 acordos coletivos de três setores para cada um dos tópicos principais. Os códigos são apresentados hierarquicamente, ordenados primeiro por sua ocorrência, ou frequência, no segundo nível (nível 2) código) e depois pela sua ocorrência no terceiro (ou quarto) nível (código de nível 3 ou nível 4). Para o número de cláusulas por tópico principal, veja novamente a Figura 8.

## Termos dos acordos coletivos

As cláusulas que especificam os termos e condições básicos de Os acordos coletivos abrangem 6,12% (817) de todos os codificados. cláusulas (13 347) e são encontradas em 94,7% de todos os coletivos acordos, ou 89 de 94 (Tabela 11). Dentro deste grupo, Os acordos coletivos especificam com mais frequência a quem se aplica. o acordo se aplica (subcategoria de aplicabilidade, 84%). A segunda subcategoria mais frequente é a código 'outro'.

A subcategoria 'outros' inclui códigos sobre:

Detalhes sobre a acessibilidade dos acordos coletivos aos trabalhadores;

Cláusulas processuais relativas a emendas, modificações, renovações e o período de transição entre as celebração de um novo acordo ou cancelamento de um acordo coletivo ou de suas partes;

Detalhes sobre a interação entre vários níveis de negociação e o princípio da favorabilidade;

temas /questões que podem ser abordados localmente e acordos empresariais (ex.: financeiros adicionais) benefícios (CA-FI-2009));

£ casos em que um acordo salarial separado é concluíram-se as regras de interação entre os acordo coletivo e acordo salarial;

Diretrizes em libras para a aplicação de ações coletivas acordos;

várias outras cláusulas que se sobrepõem às cláusulas sobre relações trabalhistas, particularmente relacionadas a conflitos resolução, como cláusulas de paz que proíbem greves durante a vigência dos acordos, ou cooperação entre empregador e sindicato, troca de Informação e o valor da confiança mútua.

Todos os cinco acordos coletivos com referência em falta. Os termos e condições provêm da Bélgica, onde Os textos de vários acordos tiveram que ser fundidos em um só. um para mapear todos os assuntos abrangidos por uma comissão conjunta (ver Eurofound (2025) para mais detalhes sobre a amostra).

### Resumo quantitativo 1

- Total de códigos: 817/13 347
- Participação: 6,12%
- Em: 94,7% dos acordos coletivos
- Descritivo: 82,9%
- Substantivo: 14,6%
- Variação: 25,5%
- Sem alterações: 53,6%
- Novo: 12,7%

Tabela 11: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'termos de acordos coletivos'

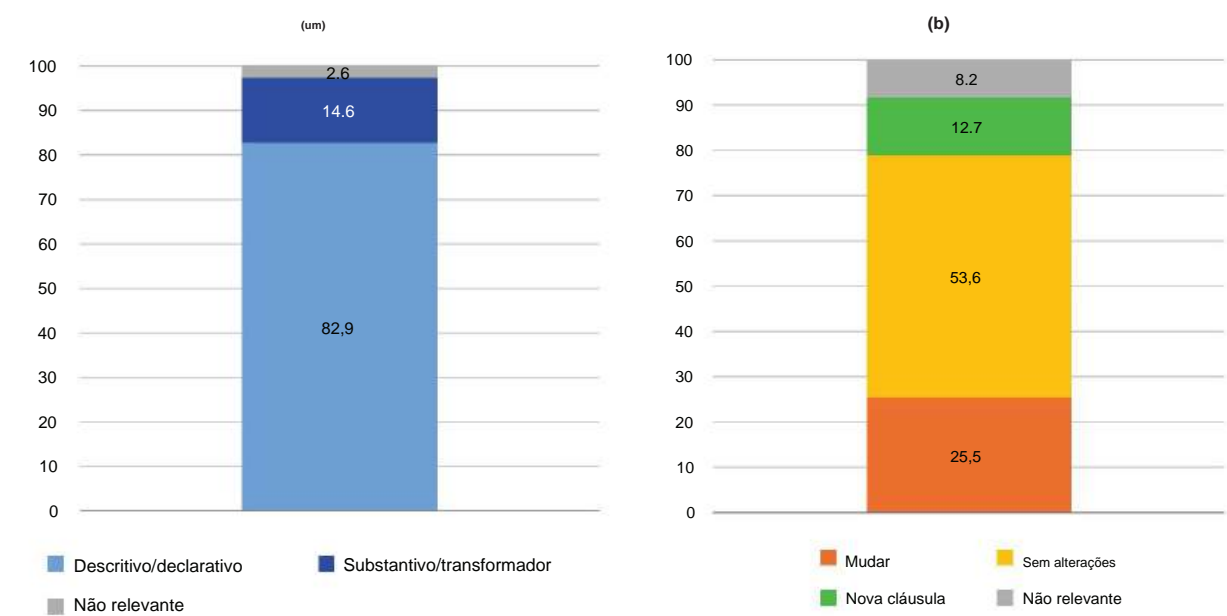
| Código   | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Condições dos acordos coletivos (nível 1)                      | 2                   | 0,01%                             | 2  | 2,1%                                  |
| Aplicabilidade dos acordos coletivos (nível 2)                 | 255                 | 1,9%                              | 79   | 84,0%                                 |
| Outras cláusulas relacionadas aos termos dos acordos coletivos | 210                 | 1,6%                              | 64   | 68,1%                                 |
| Exclusões e derrogações  | 99                  | 0,7%                              | 43   | 45,7%                                 |
| Partes do acordo   | 89                  | 0,7%                              | 46   | 48,9%                                 |
| Duração em libras  | 85                  | 0,6%                              | 54   | 57,4%                                 |
| Objeto do acordo   | 77                  | 0,6%                              | 43   | 45,7%                                 |
| Total  | 817                 | 6,12%                             | 89   | 94,7%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

A grande maioria das cláusulas (82,9%, ou 677) são descritivas ou declarativas. Apenas 14,6% das cláusulas (119) são codificadas como substantivos, encontrados principalmente sob o aplicabilidade das subcategorias (35), outros termos de acordos coletivos (37) e derrogações (27) (Figura 21(a)). A maioria das cláusulas (53,6%, ou 438) não haviam mudado em relação às suas versões anteriores. Onde um Quando ocorria uma mudança, ela geralmente estava relacionada a...

aplicabilidade dos acordos (53) e sua duração (52 cláusulas). As novas cláusulas representam 12,7% e o A maioria deles está codificada em 'outros'. Por exemplo, em um acordo coletivo celebrado para o setor residencial e o setor de assistência social na Holanda, uma nova cláusula estipula disposições transitórias e de garantia em relação com uma alteração no âmbito dos direitos no novo versão (CA-NL-1210) (Figura 21(b)).

Figura 21: Termos de acordos coletivos – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas que são novas, alteradas ou não alteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Condições de emprego

As cláusulas codificadas sob os termos de emprego totalizam para 10,3% (1.379) de todas as cláusulas e são encontradas em 92,6% de todos os acordos, ou 87 de 94 (Tabela 12). Dentro deste grupo, outras cláusulas relacionadas ao emprego (ou seja, aquelas que não se enquadram nas outras subcategorias de nível 2 especificadas (para este tópico principal) são as mais frequentes, com 369 referências (2,8% de todos os códigos). Em 'outros' A subcategoria de acordos coletivos abrange uma ampla gama de opções. de tópicos, tais como:

- Classificações de emprego em libras esterlinas (pelo menos 84 referências) e mobilidade funcional (exceto promoção);
- Itens obrigatórios em contratos de trabalho individuais contratos e regras, incluindo seu vencimento (~38);
- Definições de local de trabalho e localização (~18);
- medidas disciplinares (suspensão de funcionários, compensação por danos) (~16);
- Confidencialidade e proteção de dados;
- Transferência e destacamento de trabalhadores (~18);
- Fim do emprego e aposentadoria;
- obrigações de 'boa conduta' e responsabilidade civil de trabalhadores;
- £ muitas questões específicas do setor, como o direito a ser reconhecido como inventor de um produto (ex: CA-IT-2569 no setor de fabricação de FLTC).
- Cláusulas sobre emprego atípico, que para alguns extensão sobreposição com os códigos em vários flexíveis

Resumo quantitativo 2

- Total de códigos: 1 379/13 347
- Participação: 10,3%
- Em: 92,6% dos acordos coletivos
- Descritivo: 55,1%
- Substancial: 48,7%
- Variação: 15,5% •
- Sem variação: 71,4%
- Novo: 10,5%

Os horários de trabalho são o segundo fator mais importante. Comum, com 271 códigos (2,0% do total). Em seguida, vem demissões e dispensas, com 210 ocorrências (1,6% do total). total) em 53 acordos (56,4% de todos os coletivos) acordos).

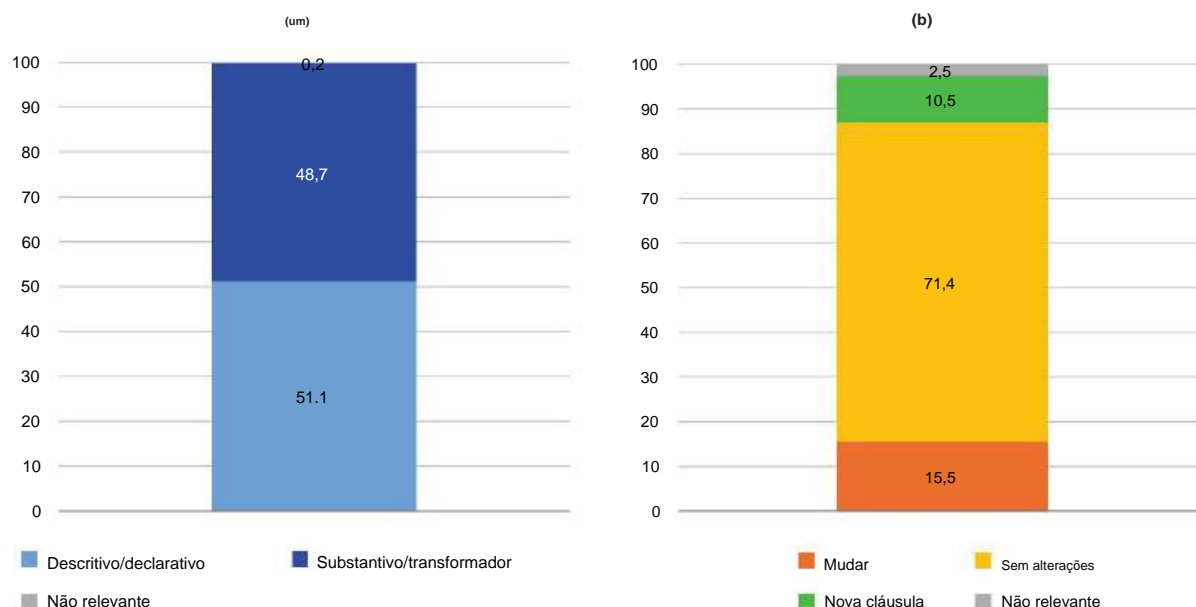
A distribuição de orações substantivas (48,7%, ou 705) e as cláusulas descritivas (51,1%, ou 671) são bastante equilibradas. (Figura 22(a)). A maioria das cláusulas declarativas são cláusulas de emprego 'outros' (228), cláusulas sobre suspensões/dispensas (133) e cláusulas sobre não-padrão emprego (95). Os códigos nesta categoria também são estáveis. ao longo do tempo (71,4% não apresentaram alterações), e aproximadamente 11% são cláusulas novas não encontradas no versão anterior do acordo. No total, 43 de 145 novos As cláusulas dizem respeito ao emprego atípico, dos quais 22 são da Áustria.

Tabela 12: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'termos de emprego'

| Código   | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Condições de emprego (nível 1)                               | 20                  | 0,1%                              | 14   | 14,9%                                 |
| Outras cláusulas relacionadas ao emprego (nível 2)             | 369                 | 2,8%                              | 63   | 67,0%                                 |
| Emprego atípico  | 271                 | 2,0%                              | 65   | 69,1%                                 |
| Suspensão temporária do contrato de trabalho/demissão coletiva | 210                 | 1,6%                              | 53   | 56,4%                                 |
| Emprego padrão   | 102                 | 0,8%                              | 46   | 48,9%                                 |
| Período de aviso prévio (nível 3)                              | 137                 | 1,0%                              | 56   | 59,6%                                 |
| Período de teste (nível 3)                                     | 85                  | 0,6%                              | 54   | 57,4%                                 |
| Promoção £   | 87                  | 0,7%                              | 29   | 30,9%                                 |
| Etapas do emprego  | 66                  | 0,5%                              | 28   | 29,8%                                 |
| Obstáculos no trabalho/no emprego                              | 32                  | 0,2%                              | 13   | 13,8%                                 |
| Total  | 1 379               | 10,3%                             | 87   | 92,6%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Figura 22: Condições de emprego – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)**



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

### Salários e remuneração Dos

13 tópicos principais, a categoria 'salários e remuneração' é a sexta mais comum, medida pela soma de todos os códigos agregados no nível 1 (Figura 8).

Com 1.061 referências nos acordos coletivos analisados, salários e remuneração são o único tema principal presente em todos os 94 acordos nos três setores de baixa remuneração.

Como se pode observar na Figura 14, "salários básicos" é o código de nível 2 mais comum na amostra. Em outras palavras, as cláusulas mais frequentes nos acordos coletivos dos 12 países são aquelas que descrevem os salários básicos. As cláusulas sobre salários básicos também representam a grande maioria (69,7%, ou 739 de 1.061) de todas as cláusulas codificadas na categoria principal de salários e remuneração, e estão presentes em 95,7% de todos os acordos. Outras subcategorias incluídas neste tópico não são tão comuns (Tabela 13).

### Resumo quantitativo 3

• **Total de códigos:** 1 061/13 347

• **Participação:** 7,9%

• **Em:** 100% dos acordos coletivos

• **Descritivo:** 40,2%

• **Substancial:** 58,9%

• **Variação:** 21,7%

• **Sem alterações:** 52,6%

• **Novo:** 13,1%

As cláusulas de salários e remuneração são mais frequentemente substantivas (58,9%, ou 625) do que descritivas (40,2%, ou 426) (Figura 23(a)). Em termos de alterações, 21,7% das cláusulas tiveram seu significado ou forma alterados, enquanto 52,6% permaneceram inalteradas; 13,1% das cláusulas são novas e uma proporção semelhante (12,6%) não é relevante para comparação. Novamente, o acordo finlandês (CA-FI-2010), que não possui uma única versão anterior, é responsável por 69 dessas 134 referências irrelevantes, e a maior parte das restantes (58) provém da Bélgica (Figura 23(b)).

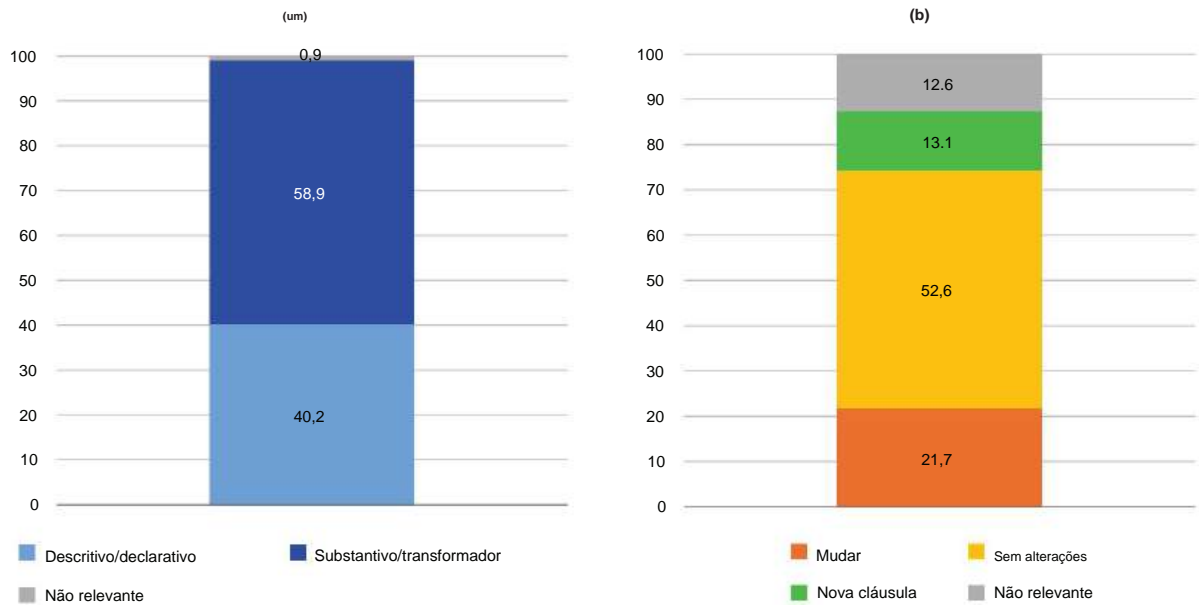


Tabela 13: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'salários e remuneração'

| Código  | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Percentagem de todos coletivo acordos |
|---|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Salários e remuneração (nível 1)  | 97                  | 0,7%                              | 39   | 41,5%                                 |
| Salário base (nível 2)  | 739                 | 5,5%                              | 90   | 95,7%                                 |
| Indenização por rescisão contratual/compensação por despedimento                  | 102                 | 0,8%                              | 45   | 47,9%                                 |
| Pagamento por peça (ou pagamentos semelhantes por item, como corretagem) tarifas) | 95                  | 0,7%                              | 24   | 25,5%                                 |
| Remuneração por desempenho em grupo (E)   | 20                  | 0,1%                              | 17   | 18,1%                                 |
| Planos de participação financeira (participação nos lucros ou ações) propriedade) | 8                   | 0,1%                              | 2  | 2,1%                                  |
| Total   | 1 061               | 7,9%                              | 94   | 100,0%                                |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 23: Salários e remuneração – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) Proporção de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Abonos e bônus

Abonos e bônus são os principais benefícios mais frequentes. tópico baseado em seu número agregado de codificados de nível 1 referências (2 104), representando 15,8% de todas as referências e aparecendo em 97,9% dos acordos coletivos (92% dos 94). A subcategoria de 'outras deduções'(14) tem 679 referências (5,1% do total) e é a mais frequente categoria dentro deste tópico e a segunda mais frequente Código de nível 2 após o salário básico (Figura 14). 88,3% de Os acordos coletivos mencionam inúmeras concessões. que não são contempladas pelas subcategorias predefinidas.

Resumo quantitativo 4

- Salário Total de códigos: 2 104/13 347
- Participação: 15,8%
- Em: 97,9% dos acordos coletivos
- Descritivo: 36,4%
- Substancial: 62,5%
- Variação: 20,6%
- Sem alterações: 62,5%
- Novo: 8,8%

(14) Consulte a subsecção "Uma infinidade de outras concessões encontradas em acordos coletivos" para uma visão geral detalhada.



Essas 'outras deduções' serão analisadas no próximo capítulo.

A Tabela 14 mostra que existem seis categorias de bônus e prêmios ( 15) cobrem entre 1% e 2% de todos os codificados cláusulas e são encontradas entre 57 e 78 coletivos acordos. As outras cinco categorias restantes de Os bônus são menos frequentes.

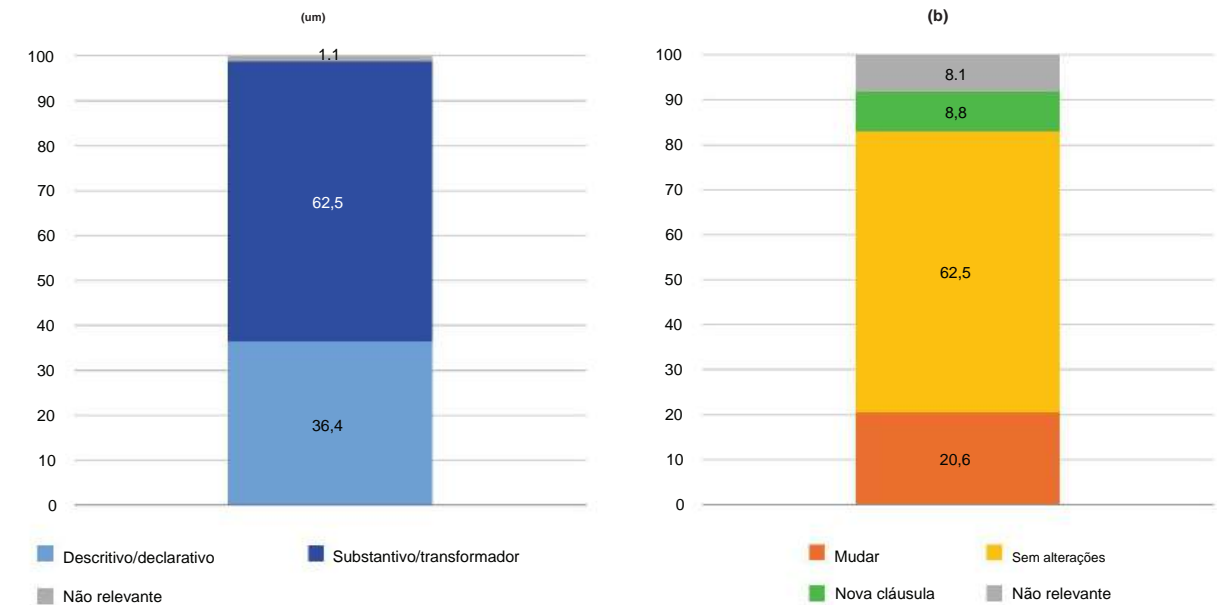
A maioria das cláusulas são substantivas (62,5%) e Estável ao longo do tempo, sem alterações (62,5%). No entanto, quase 30% das cláusulas foram alteradas (20,6%, 433) ou novas (8,8%, 185 cláusulas). A maioria das novas As cláusulas são codificadas como 'outros' tipos de subsídios (71 de os 679 nessa subcategoria) (Figura 24).

Tabela 14: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'abonos e bônus'

| Código   | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Subsídios e bônus (nível 1)  | 29                  | 0,2%                              | 14   | 14,9%                                 |
| Outras verbas (nível 2)  | 679                 | 5,1%                              | 83   | 88,3%                                 |
| Adicional de £ por hora extra  | 267                 | 2,0%                              | 78   | 83,0%                                 |
| Subsídio de transporte (£)   | 190                 | 1,4%                              | 59   | 62,8%                                 |
| Adicional de £ para trabalho noturno                                     | 167                 | 1,3%                              | 71   | 75,5%                                 |
| Subsídio/prêmio por antiguidade  | 149                 | 1,1%                              | 57   | 60,6%                                 |
| Adicional de £ para trabalho durante feriados                            | 147                 | 1,1%                              | 62   | 66,0%                                 |
| Adicional de £ para trabalho aos fins de semana                          | 136                 | 1,0%                              | 60   | 63,8%                                 |
| Subsídio de refeição em libras esterlinas                                | 114                 | 0,9%                              | 60   | 63,8%                                 |
| Adicional por turno  | 86                  | 0,6%                              | 41   | 43,6%                                 |
| Prêmio em libras por trabalho perigoso/dificuldades.                     | 47                  | 0,4%                              | 32   | 34,0%                                 |
| Adicional de £ para trabalho de plantão/trabalho com pouco aviso prévio. | 47                  | 0,4%                              | 25   | 26,6%                                 |
| Bônus por desempenho para indivíduos (em libras esterlinas)              | 46                  | 0,3%                              | 22   | 23,4%                                 |
| Total  | 2 104               | 15,8%                             | 92   | 97,9%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 24: Abonos e bônus – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) Proporção de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

(15) Adicional por horas extras, auxílio-transporte, adicional por trabalho noturno, adicional/adicional por antiguidade, adicional por trabalho em feriados e Adicional por trabalho aos fins de semana.

Horário de trabalho

O segundo tema principal mais frequente é o horário de trabalho, com 2.031 referências de código (15,2% do total) em 90 acordos (95,7%). Tal como acontece com subsídios e bônus, a maior parte dos códigos dentro desta categoria são referências a 'outras disposições relacionadas ao tempo de trabalho', com 613 referências (4,6% do total) (Tabela 15).

As cláusulas mais frequentes na subcategoria 'outros' são descrito em detalhes no próximo capítulo.

Cláusulas sobre horário de trabalho são mais comuns substantivas (62,8%) do que descritivas (36,4%) e o A maioria (64,0%) apresenta a mesma redação que em 2015. (ou a versão mais antiga disponível) do contrato. Cláusulas que alteraram sua forma ou significado representam 15,2%, e novas cláusulas atingem quase 12% (Figura 25).

Resumo quantitativo 5

• Total de códigos: 2 031/13 347

• Participação: 15,22%

• Em: 95,7% dos acordos coletivos

• Descritivo: 36,4%

• Substancial: 62,8%

• Variação: 15,2% •

Sem variação: 64,0%

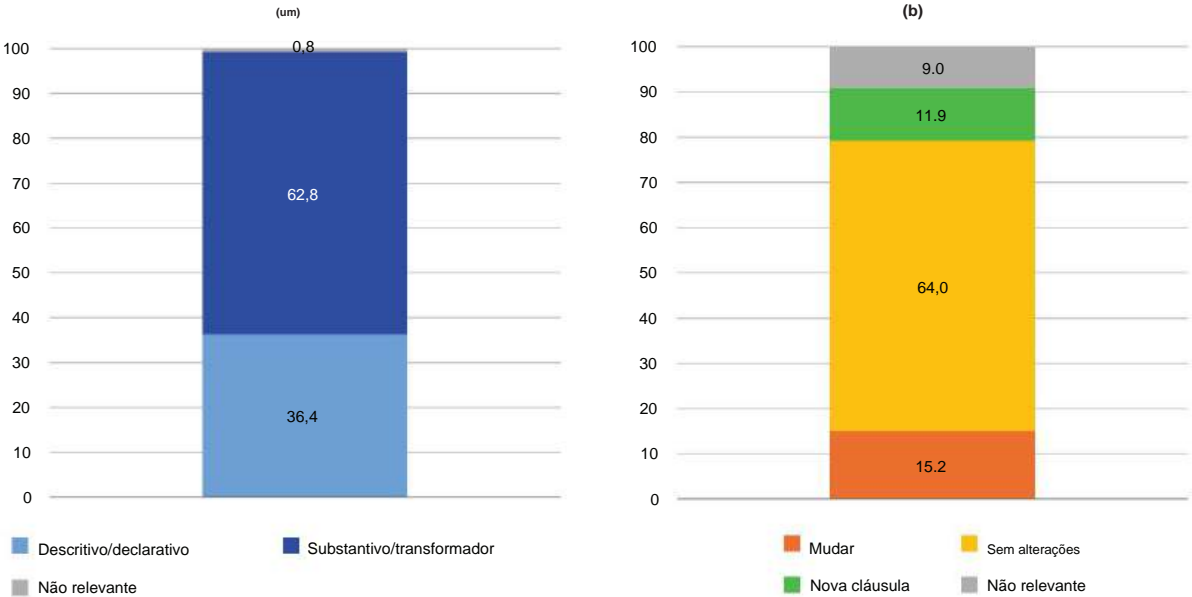
• Novo: 11,9%

Tabela 15: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'horário de trabalho'

| Código   | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Horário de trabalho (nível 1)  | 48                  | 0,4%                              | 21   | 22,3%                                 |
| Outras disposições relacionadas ao tempo de trabalho (nível 2)               | 613                 | 4,6%                              | 66   | 70,2%                                 |
| Horário de trabalho padrão   | 338                 | 2,5%                              | 85   | 90,4%                                 |
| Horário de trabalho flexível   | 333                 | 2,5%                              | 65   | 69,1%                                 |
| • Períodos de descanso/pausas  | 299                 | 2,2%                              | 70   | 74,5%                                 |
| Trabalho por turnos  | 150                 | 1,1%                              | 43   | 45,7%                                 |
| Horário de trabalho flexível , proporcional ao tipo de contrato de trabalho. | 130                 | 1,0%                              | 39   | 41,5%                                 |
| Trabalho noturno   | 116                 | 0,9%                              | 52   | 55,3%                                 |
| Horário de trabalho flexível relacionado ao teletrabalho/trabalho em casa .  | 4                   | 0,0%                              | 4  | 4,3%                                  |
| Total  | 2 031               | 15,2%                             | 90   | 95,7%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 25: Tempo de trabalho – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas que são novas, alteradas ou não alteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Deixar

Cláusulas relativas a licenças contabilizadas em 1.487 referências, ou 11,1% de todas as cláusulas codificadas (Tabela 16). Elas são encontradas em quase todos os acordos coletivos (92 de 94). Dentro desta categoria, e analisando todos os códigos, independentemente de seus níveis, As cláusulas sobre 'outras disposições relativas a licenças' são as mais frequente, com 313 referências e uma participação de 2,3% do total. cláusulas codificadas. No entanto, ao agrupar códigos no nível 2 com suas subcategorias de nível 3, cláusulas sobre assuntos pessoais O número total de licenças/férias é 377, levando em consideração... contabilizar o código de nível 3 em aumentos baseados na antiguidade em licenças remuneradas. Da mesma forma, as cláusulas sobre licença especial são mais frequentes quando agrupados no nível 2, com 371 códigos. no total (16). As cláusulas menos comuns entre este grupo estão em período sabático, encontrados em apenas 35 (0,3%) acordos.

A maioria das cláusulas de licença são substantivas (65,9%, ou 980) e inalterado ao longo do tempo (66,6%, ou 990). 19,5% das cláusulas de licença (290) mudaram sua forma ou significado e 10,6% são novas cláusulas (158) (Figura 26).

Resumo quantitativo 6

- Total de códigos: 1 487/13 347
- Participação: 11,1%
- Em: 97,9% dos acordos coletivos
- Descritivo: 33,6%
- Substancial: 65,9%
- Variação: 19,5%
- Sem alterações: 66,6%
- Novo: 10,6%

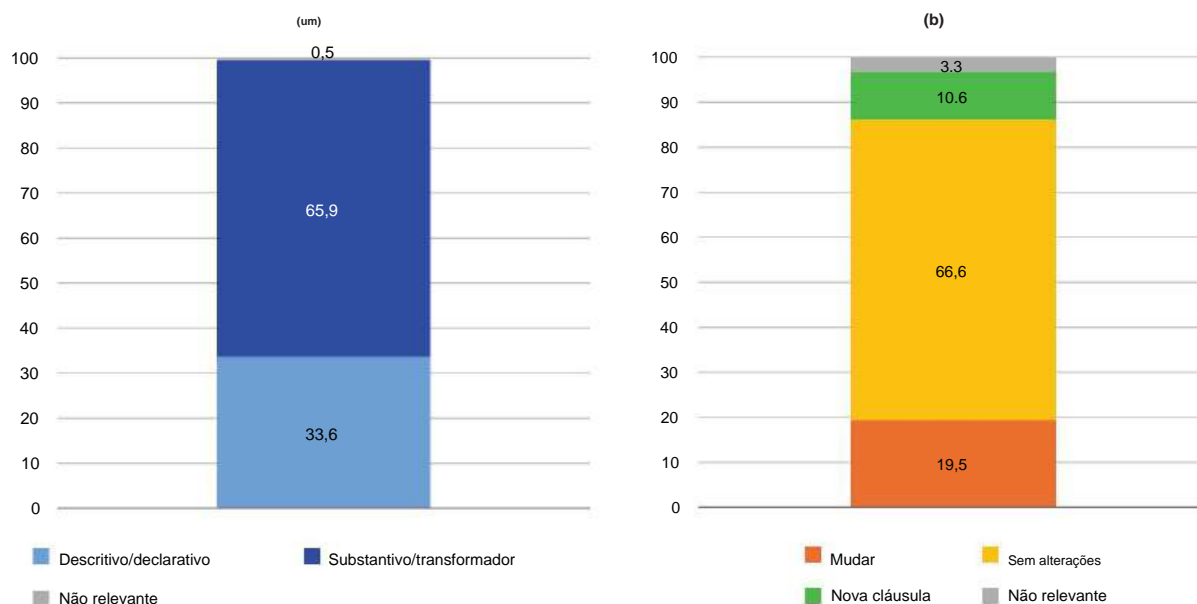
Tabela 16: Número e proporção de cláusulas codificadas como 'licença'

| Código  | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|---|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Sair (nível 1)  | 59                  | 0,4%                              | 21   | 22,3%                                 |
| Outras disposições relativas a licenças (nível 2)               | 313                 | 2,3%                              | 76   | 80,9%                                 |
| • Férias pessoais/anuais  | 300                 | 2,2%                              | 81   | 86,2%                                 |
| Aumento do subsídio de férias com base na antiguidade (nível 3) | 77                  | 0,6%                              | 30   | 31,9%                                 |
| Licença médica  | 139                 | 1,0%                              | 62   | 66,0%                                 |
| Licença parental  | 126                 | 0,9%                              | 55   | 58,5%                                 |
| Licença -maternidade  | 102                 | 0,8%                              | 48   | 51,1%                                 |
| Licença especial  | 92                  | 0,7%                              | 40   | 42,6%                                 |
| o Cuidado com membros da família (nível 3)                      | 129                 | 1,0%                              | 62   | 66,0%                                 |
| Licença especial para funções públicas                          | 67                  | 0,5%                              | 44   | 46,8%                                 |
| Licença não remunerada  | 48                  | 0,4%                              | 33   | 35,1%                                 |
| o período sabático  | 35                  | 0,3%                              | 20   | 21,3%                                 |
| Total   | 1 487               | 11,1%                             | 92   | 97,9%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

(16) Soma dos códigos para licença especial e todas as suas subcategorias.

**Figura 26: Saída – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)**



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Segurança e saúde ocupacional

As cláusulas sobre SST no trabalho representam 6,5% de todas as cláusulas codificadas, com 867 referências encontradas em 92,6% dos acordos (87 de 94). A Tabela 17 mostra que a distribuição dos códigos dentro desta categoria é uniforme, com muitos códigos apresentando frequências semelhantes e representando menos de 1% do número total de códigos. No topo da lista estão as 'cláusulas gerais sobre proteção e prevenção da saúde', que, quando agregadas nos níveis 2 e 3, totalizam 326 referências (17) (2,4%). Quando desagregado, o código mais frequente dentro desta categoria é o de direitos e obrigações dos empregadores, mencionado em 48 acordos. Referências à ergonomia são encontradas em apenas quatro convenções coletivas.

A distribuição das cláusulas substantivas e descritivas de SST é mais equilibrada do que a dos códigos mencionados anteriormente, com 53,4% (ou 463) codificados como

### Resumo quantitativo 7

• **Total de códigos:** 867/13 347

• **Participação:** 6,5%

• **Em:** 92,6% dos acordos coletivos

• **Descritivo:** 53,4%

• **Substancial:** 46,5%

• **Variação:** 13,7%

• **Sem alterações:** 71,4%

• **Novo:** 14,3%

descritivas e 46,5% (ou 403) substantivas. Em termos de mudança, o padrão permanece o mesmo, com a maioria das cláusulas inalteradas (71,4%, ou 619), 13,7% (ou 119) alteradas e 14,3% (ou 124) novas (Figura 27).

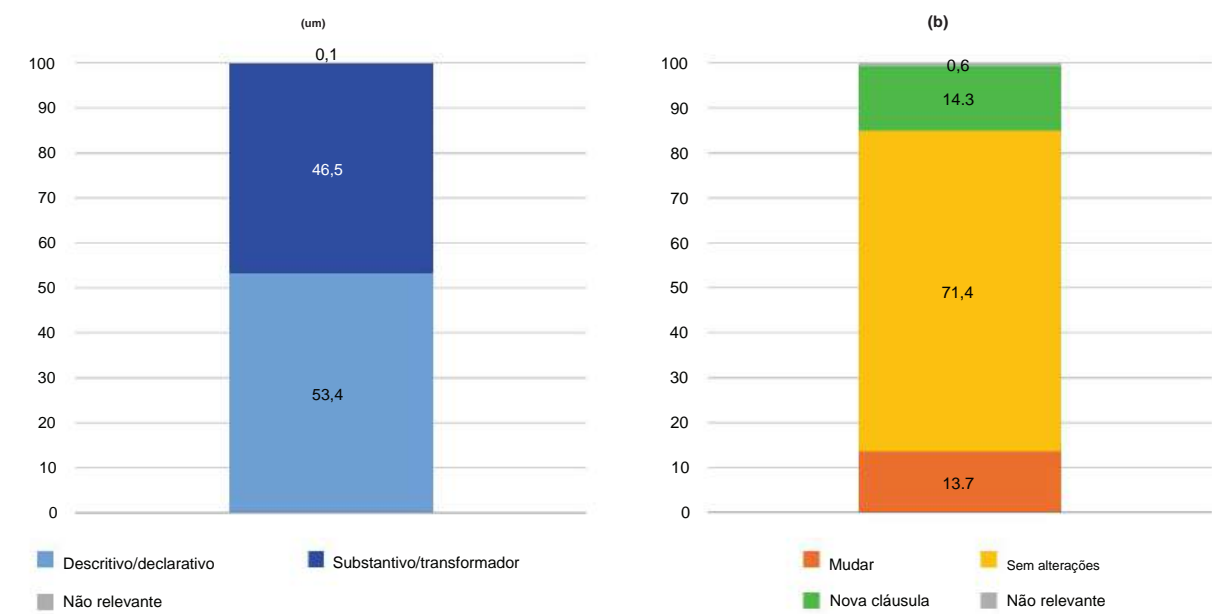
(17) Soma das cláusulas gerais sobre proteção e prevenção da saúde e todas as suas subcategorias.

Tabela 17: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'OSH'

| Código   | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Percentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| SSST (nível 1)   | 18                  | 0,1%                              | 11   | 11,7%                                 |
| Cláusulas gerais sobre proteção e prevenção da saúde (nível 2)       | 99                  | 0,7%                              | 42   | 44,7%                                 |
| Direitos e obrigações dos empregadores (nível 3)                     | 128                 | 1,0%                              | 48   | 51,1%                                 |
| Direitos e obrigações dos trabalhadores                              | 99                  | 0,7%                              | 45   | 47,9%                                 |
| Comitês de SSST (nível 2)  | 89                  | 0,7%                              | 24   | 25,5%                                 |
| Segurança no local de trabalho                                       | 88                  | 0,7%                              | 38   | 40,4%                                 |
| Outras cláusulas relacionadas à SSST (Segurança e Saúde no Trabalho) | 79                  | 0,6%                              | 37   | 39,4%                                 |
| Equipamento de proteção individual                                   | 69                  | 0,5%                              | 47   | 50,0%                                 |
| Acidente de trabalho   | 46                  | 0,3%                              | 32   | 34,0%                                 |
| Equilíbrio entre vida profissional e pessoal                         | 42                  | 0,3%                              | 22   | 23,4%                                 |
| Treinamento relacionado à SSST (Segurança e Saúde no Trabalho)       | 39                  | 0,3%                              | 20   | 21,3%                                 |
| Serviço de saúde ocupacional /médicos                                | 31                  | 0,2%                              | 24   | 25,5%                                 |
| Eventos e emergências imprevisíveis (ex.: COVID-19)                  | 19                  | 0,1%                              | 12   | 12,8%                                 |
| Riscos psicossociais e apoio   | 17                  | 0,1%                              | 12   | 12,8%                                 |
| Ergonomia  | 4                   | 0,0%                              | 4  | 4,3%                                  |
| Total  | 867                 | 6,5%                              | 87   | 92,6%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 27: OSH – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas que são novas, alteradas ou não alteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Proteção social e segurança social

O tema da proteção social e da previdência social. corresponde a 4,4% de todas as cláusulas codificadas com 593 referências. A subcategoria mais frequente é novamente 'outras', especificamente 'outras cláusulas sobre proteção social' e segurança' (153, ou 1,1% de todas as referências), que Inclui questões específicas não contempladas pelo modelo predefinido. códigos, como proteção contra demissão, manutenção de garantias em caso de morte, proteção conjugal ou vários códigos que se sobrepõem às permissões e bônus. O seguro de saúde é o segundo mais importante. subcategoria frequente neste tópico, com 140 (ou 1% de todas as referências em 49 (52,1%) acordos coletivos (Tabela 18).

A maioria (56,2%) da proteção social e social As cláusulas de segurança são descritivas em oposição a substantivo (41,3%). A proporção de códigos que tinham A versão alterada em comparação com a anterior é semelhante a que da categoria de subsídios e bônus, em 22,4%.

Resumo quantitativo 8

• Total de códigos: 593/13 347

• Participação: 4,4%

• Em: 86,2% dos acordos coletivos

• Descritivo: 56,2%

• Substancial: 41,3%

• Variação: 22,4% •

Sem variação: 49,1%

• Novo: 13,0%

As novas cláusulas representam 13% de todos os códigos neste caso. categoria e 49,1% permanecem os mesmos (Figura 28). Uma parcela relativamente grande de códigos (15,5%) não são relevante para comparação, embora em termos absolutos isto é o caso de 92 referências, principalmente da Bélgica(18).

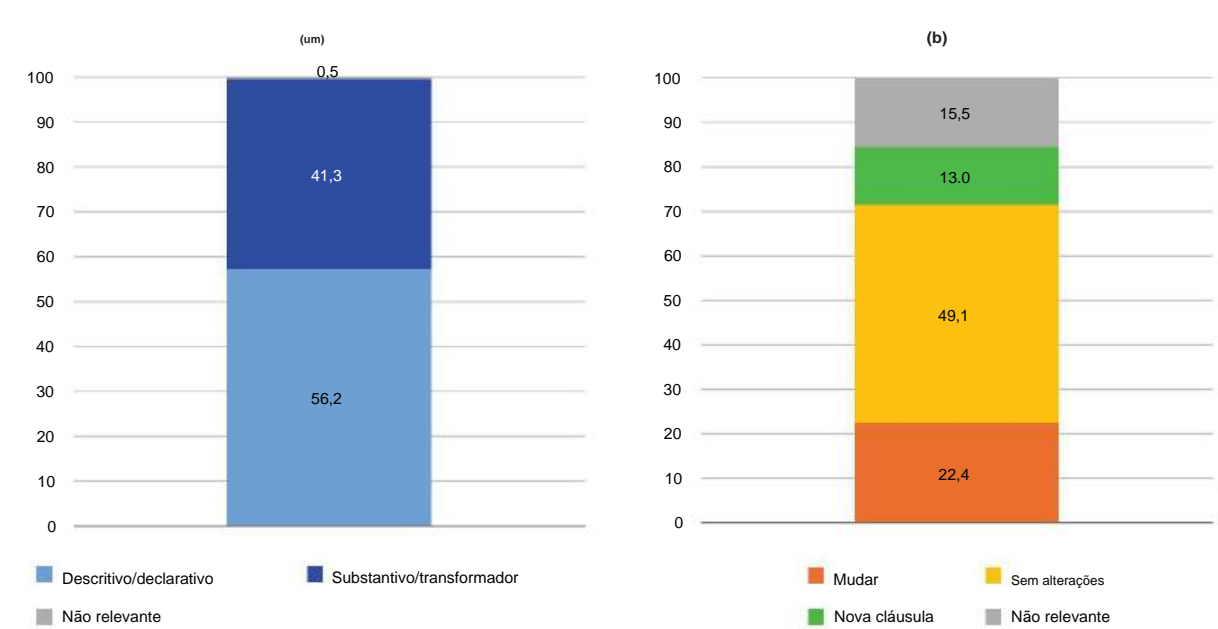
Tabela 18: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'proteção social e segurança social'

| Código  | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Percentagem de todos coletivo acordos |
|---|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Proteção social e segurança social (nível 1)                    | 6                   | 0,04%                             | 4  | 4,3%                                  |
| Outras cláusulas sobre proteção e segurança social (nível 2)      | 153                 | 1,1%                              | 32   | 34,0%                                 |
| Seguro de saúde, seguro de doença e serviços relacionados à saúde | 140                 | 1,0%                              | 49   | 52,1%                                 |
| Plano de pensão/contribuições em libras esterlinas                | 114                 | 0,9%                              | 65   | 69,1%                                 |
| Fundo de Solidariedade  | 69                  | 0,5%                              | 16   | 17,0%                                 |
| Proteção de renda   | 63                  | 0,5%                              | 24   | 25,5%                                 |
| Proteção contra o desemprego                                      | 48                  | 0,4%                              | 19   | 20,2%                                 |
| Total   | 593                 | 4,4%                              | 81   | 86,2%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

(18) Ver Eurofound (2025) para o caso específico da Bélgica.

Figura 28: Proteção social e segurança social – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Organização do trabalho e transições de trabalho** Os códigos sob o tema principal de organização do trabalho e transições de trabalho são encontrados com menos frequência nos acordos coletivos, com apenas 292 referências (ou uma quota de 2,2%) em 59 (ou 62,8%) acordos (Tabela 19). É importante destacar que as cláusulas sobre a transição verde são encontradas em apenas dois acordos, e ambos são cláusulas novas na Noruega relacionadas aos planos de desenvolvimento sustentável de empresas varejistas. Isso demonstra a limitada capacidade de resposta dos acordos coletivos analisados às principais transições socioeconômicas e ambientais.

Mesmo que menos frequentes, a maioria dessas cláusulas são substantivas ou transformativas (63,7%) e também estáveis ao longo do tempo (19) (63,4% inalteradas). Uma mudança na forma ou no significado é encontrada em 19,5% das cláusulas sob este tópico, 13% são cláusulas novas e 4,1% não são relevantes (Figura 29).

(19) Medido apenas pela comparação de dois pontos no tempo.

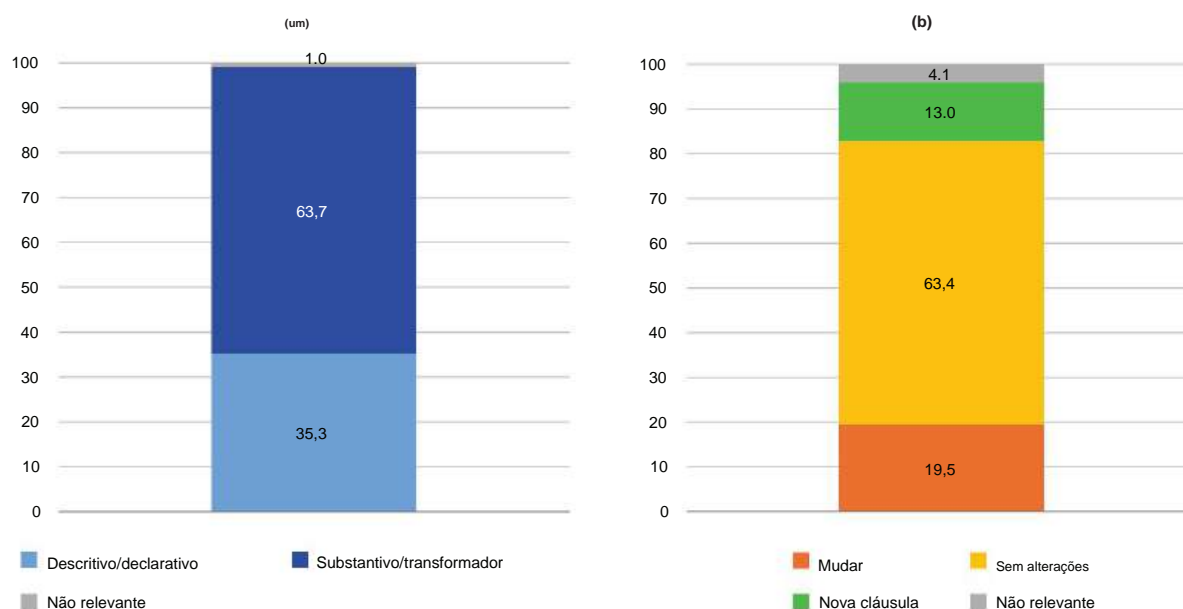


Tabela 19: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'organização do trabalho e transições de trabalho'

| Código  | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos os acordos coletivos |
|---|---------------------|-----------------------------------|--|---|
| Organização do trabalho e transições no trabalho (nível 1)              | 13                  | 0,1%                              | 5  | 5,3%                                      |
| Reorganização/reestruturação do trabalho (nível 2)                      | 146                 | 1,1%                              | 43   | 45,7%                                     |
| Outras cláusulas sobre organização do trabalho e transições de trabalho | 43                  | 0,3%                              | 17   | 18,1%                                     |
| Cláusulas relativas à produtividade e ao desempenho                     | 40                  | 0,3%                              | 18   | 19,1%                                     |
| Trabalho remoto/teletrabalho/trabalho híbrido                           | 18                  | 0,1%                              | 11   | 11,7%                                     |
| Cláusulas relativas à vigilância e à IA                                 | 18                  | 0,1%                              | 5  | 5,3%                                      |
| Cláusulas relativas às transições tecnológicas                          | 9                   | 0,1%                              | 7  | 7,4%                                      |
| Cláusulas relativas à transição digital                                 | 3                   | 0,0%                              | 2  | 2,1%                                      |
| Cláusulas relativas à transição justa/verde                             | 2                   | 0,0%                              | 2  | 2,1%                                      |
| <b>Total</b>  | <b>292</b>          | <b>2,2%</b>                       | <b>59</b>                                  | <b>62,8%</b>                              |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 29: Organização do trabalho e transições de trabalho – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou (a) Proporções substantivas e (b) proporções de cláusulas que são novas, alteradas ou não alteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Ambiente de trabalho

O tema do ambiente de trabalho inclui cinco níveis 2. subcategorias. No total, existem 379 referências (2,8% de todos os códigos) distribuídos por 81 acordos coletivos (86,2%). Mais da metade de todos os acordos se referem ao proteção de (outros) grupos vulneráveis de trabalhadores (54,3%) e igualdade de gênero e proteção das mulheres (56,4%). Quase metade dos acordos também inclui cláusulas antidiscriminatórias e de inclusão (Tabela 20).

### Resumo quantitativo 10

Organização do trabalho e transições de trabalho: 379/13 347

Participação: 2,84%

Em: 86,2% dos acordos coletivos

Descritivo: 64,4%

Substantivo: 34,6%

Variação: 21,1%

Sem alterações: 54,4%

Novo: 16,9%

Devido à sua natureza aspiracional ou processual, os A maioria dessas cláusulas são descritivas (64,4%), assim como oposto ao substancial (34,6%). Mais da metade dos As cláusulas permanecem inalteradas (54,4%) e 16,9% são

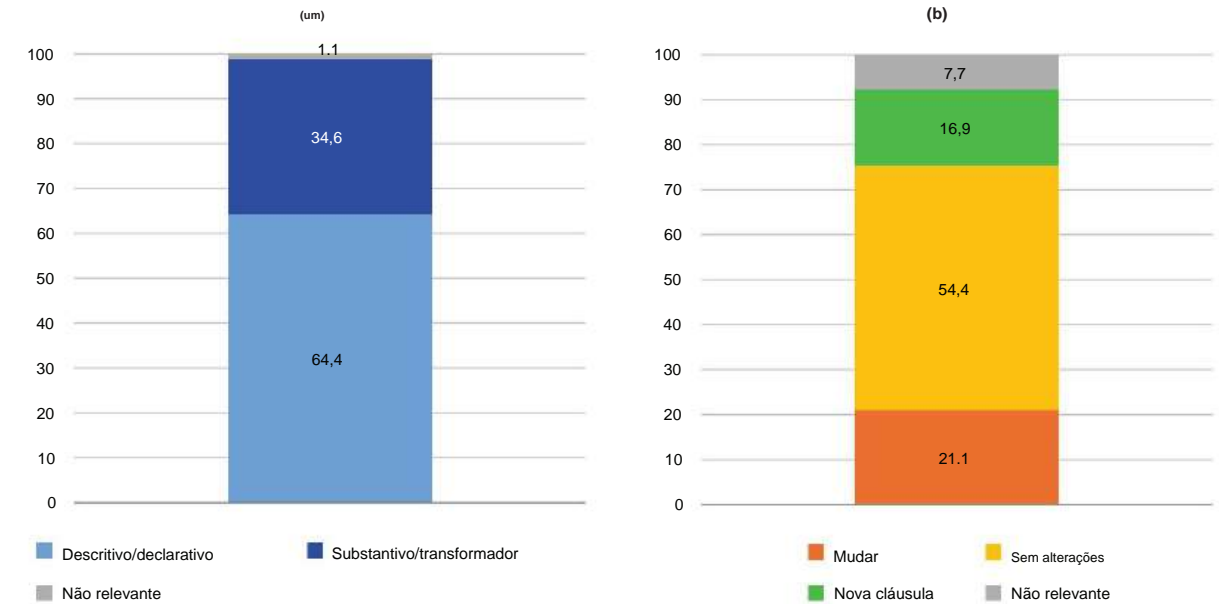
novas, que representam a segunda maior parcela de novas cláusulas. entre os 13 principais tópicos após o treinamento. Mais de 20% são iguais em ambas as versões do acordo. (Figura 30).

Tabela 20: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'ambiente de trabalho'

| Código  | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Percentagem de todos coletivo acordos |
|---|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Ambiente de trabalho (nível 1)                  | 7                   | 0,1%                              | 6  | 6,4%                                  |
| Proteção de (outros) grupos vulneráveis (nível 2) | 112                 | 0,8%                              | 51   | 54,3%                                 |
| Igualdade de gênero e proteção das mulheres       | 93                  | 0,7%                              | 53   | 56,4%                                 |
| £ Antidiscriminação e inclusão                    | 79                  | 0,6%                              | 46   | 48,9%                                 |
| Outras cláusulas sobre o ambiente de trabalho     | 57                  | 0,4%                              | 31   | 33,0%                                 |
| Violência de gênero                               | 31                  | 0,2%                              | 21   | 22,3%                                 |
| Total   | 379                 | 2,8%                              | 81   | 86,2%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 30: Ambiente de trabalho – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) Proporção de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Treinamento

No total, existem 702 referências (5,3%) em 87 coletâneas. acordos (92,6%) sob o código principal 'treinamento'. Os códigos sob este tópico principal são os mais detalhados. entre todas as categorias, e são projetadas para capturar Iniciativas de requalificação e aprimoramento profissional em setores de baixa remuneração e seus fatores causais. No entanto, durante a codificação. durante o processo, tornou-se óbvio que havia uma distinção entre As iniciativas de aprimoramento e requalificação profissional nem sempre estão presentes. ou claramente estipulado em acordos coletivos. Requalificação relacionada a A transição verde/competências verdes não produziu resultados e Não está incluído na Tabela 21. Cláusulas sobre aprendizagem. e os estágios estudantis são os mais frequentes neste setor. categoria (281, ou 2,1%), seguida por treinamento e habilidades desenvolvimento (125, ou 0,9%) em 57 acordos. Como pode ser observado na Tabela 21, o treinamento relacionado a O aprimoramento e a requalificação profissional produziram poucos resultados.

A maioria das cláusulas sobre treinamento são substantivas (53% versus 45% descritivo), mas a diferença é pequena. 16,1% de Algumas cláusulas foram alteradas, enquanto pouco mais da metade permaneceu inalterada.

Resumo quantitativo 11

• Total de códigos: 702/13 347

• Participação: 5,3%

• Em: 92,6% dos acordos coletivos

• Descritivo: 45,0%

• Substancial: 53,0%

• Variação: 16,1% •

Sem variação: 51,4%

• Novo: 21,9%

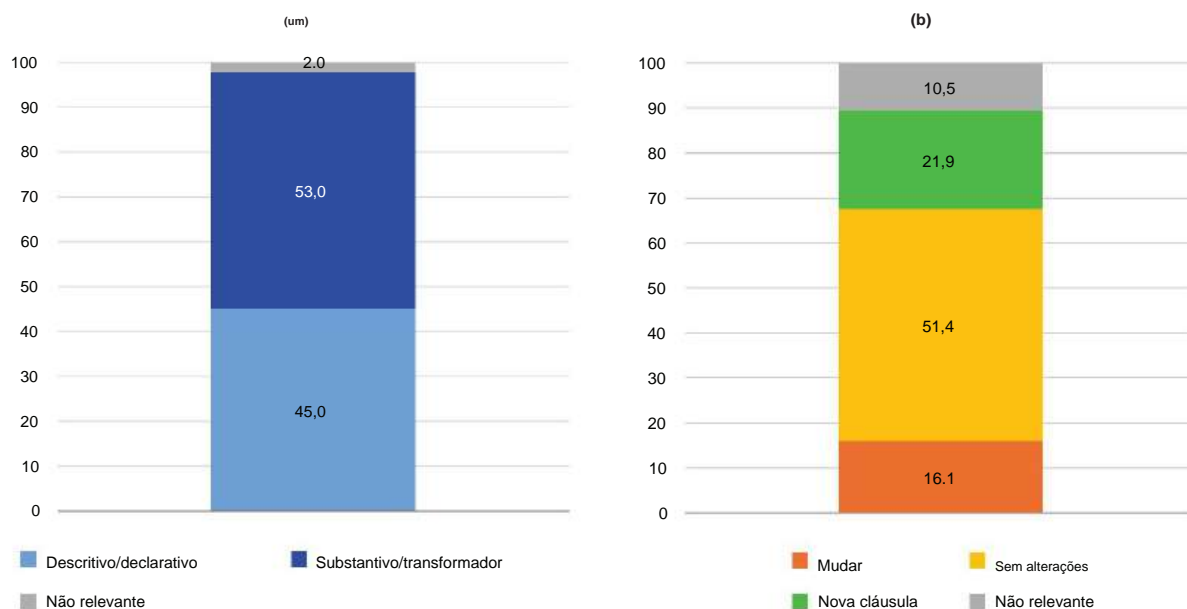
seja o seu significado ou forma (51,4%). A proporção de novos As cláusulas sobre treinamento (21,9%) representam a maior parcela de todas. códigos, embora, em números absolutos, isso represente apenas para 154 referências, sugerindo um número maior capacidade de resposta da negociação coletiva às mudanças relacionados a programas de habilidades e desenvolvimento (Figura 31).

Tabela 21: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'treinamento'

| Código   | Número de cláusulas | Porcentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Porcentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| • Treinamento (nível 1)  | 16                  | 0,1%                              | 11   | 11,7%                                 |
| Aprendizagens e estágios (nível 2)   | 281                 | 2,1%                              | 70   | 74,5%                                 |
| Treinamento e desenvolvimento de habilidades   | 125                 | 0,9%                              | 57   | 60,6%                                 |
| Treinamento relacionado ao aprimoramento de habilidades (nível 3)  | 34                  | 0,3%                              | 20   | 21,3%                                 |
| • Aprimoramento de habilidades devido a outras transições/outros motivos (nível 4)                               | 16                  | 0,1%                              | 8  | 8,5%                                  |
| • Aprimoramento de habilidades devido a transições tecnológicas e mudanças tecnológicas/habilidades tecnológicas | 5                   | 0,04%                             | 4  | 4,3%                                  |
| • Aprimoramento de habilidades devido à transição verde/habilidades verdes                                       | 2                   | 0,01%                             | 2  | 2,1%                                  |
| • Capacitação para melhorar as habilidades digitais  | 1                   | 0,01%                             | 1  | 1,1%                                  |
| Treinamento relacionado à requalificação (nível 3)   | 7                   | 0,1%                              | 7  | 7,4%                                  |
| • Requalificação devido a outras transições/outros motivos (nível 4)   | 10                  | 0,1%                              | 7  | 7,4%                                  |
| • Requalificação relacionada às transições tecnológicas  | 1                   | 0,01%                             | 1  | 1,1%                                  |
| • Requalificação relacionada a competências digitais   | 1                   | 0,01%                             | 1  | 1,1%                                  |
| Outras cláusulas sobre treinamento (nível 2)   | 118                 | 0,9%                              | 46   | 48,9%                                 |
| Aprendizagem contínua/ao longo da vida   | 85                  | 0,6%                              | 31   | 33,0%                                 |
| Total  | 702                 | 5,3%                              | 87   | 92,6%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Figura 31: Treinamento – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)**



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Relações trabalhistas

As relações laborais são o terceiro tema mais frequente entre os 13 temas principais (ver novamente a Figura 8), com 1 506 referências (11,3%) em 88 convenções coletivas (93,6%). Na maioria das vezes, as convenções estipulam o papel dos representantes sindicais (3,5%) e não sindicais (2,6%), seguidos pelo papel e compromissos do empregador (1,7%). (Tabela 22). Há alguma sobreposição com os códigos relativos aos termos dos acordos coletivos; por exemplo, uma cláusula de paz pode ser codificada tanto nos termos dos acordos coletivos quanto nas relações laborais, dependendo do seu significado específico. Alguns acordos coletivos têm um número particularmente elevado de cláusulas que regem as relações laborais, como o acordo finlandês na indústria têxtil e da moda (CA-FI-2026), com 71 referências (0,5% de todas as cláusulas codificadas).

A maioria das cláusulas que regem as relações laborais são descritivas (56,9%), enquanto 42,1% são substantivas. Quase dois terços das orações permanecem inalterados (72,3%), enquanto 14,9% mudaram sua forma ou significado e 10,7% são orações novas (Figura 32).

### Resumo quantitativo 12

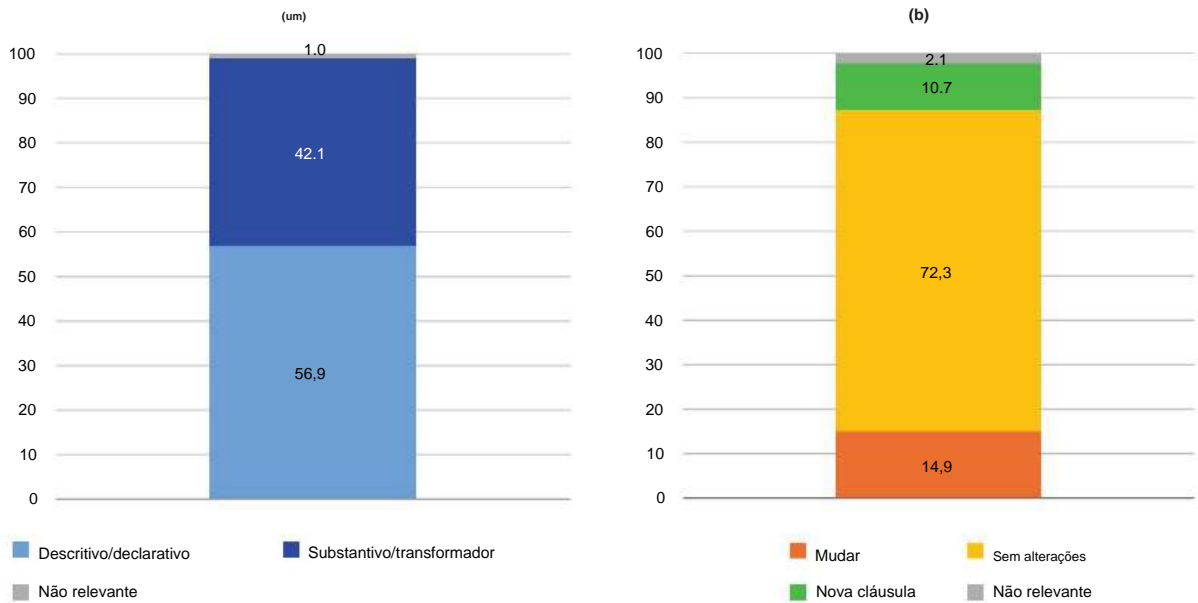
- **Total de códigos:** 1 506/13 347
- **Participação:** 11,3%
- **Em:** 93,6% dos acordos coletivos
- **Descritivo:** 56,9%
- **Substantivo:** 42,1%
- **Variação:** 14,9%
- **Sem alterações:** 72,3%
- **Novo:** 10,7%

Tabela 22: Número e proporção de cláusulas codificadas em 'relações trabalhistas'

| Código   | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de coletivo acordos com este código | Percentagem de todos coletivo acordos |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Relações laborais (nível 1)  | 31                  | 0,2%                              | 16   | 17,0%                                 |
| Segurança sindical/papel dos sindicatos (nível 2 )   | 471                 | 3,5%                              | 73   | 77,7%                                 |
| Papel da representação dos trabalhadores não sindicalizados/conselhos de trabalhadores e segurança | 350                 | 2,6%                              | 52   | 55,3%                                 |
| Papel e compromissos do empregador   | 226                 | 1,7%                              | 51   | 54,3%                                 |
| Participação em comissões conjuntas  | 148                 | 1,1%                              | 51   | 54,3%                                 |
| Resolução de litígios  | 116                 | 0,9%                              | 60   | 63,8%                                 |
| Outras cláusulas sobre relações laborais   | 112                 | 0,8%                              | 40   | 42,6%                                 |
| Monitoramento e gestão de conformidade   | 52                  | 0,4%                              | 27   | 28,7%                                 |
| Total  | 1 506               | 11,3%                             | 88   | 93,6%                                 |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 32: Relações laborais – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) Proporção de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Outros tópicos em convenções coletivas** A categoria "outros" agrupa todos os códigos que não se enquadram em nenhum dos tópicos principais descritos acima. No total, o número de referências nesta categoria é pequeno, com 129 (1% do total) em 40 convenções coletivas (42,6%). Frequentemente, anexos ou protocolos específicos são encontrados nesta categoria, especialmente se não foram codificados como parte do acordo devido ao seu tamanho ou a referências tabulares com valores numéricos. De forma geral, os tópicos "outros" incluem referências a condições de trabalho não contempladas pelos outros códigos, como diversas condições de trabalho específicas da função (por exemplo, para motoristas no varejo (CA-AT-1866)), inspeções do trabalho (CA-AT-1866) e quadros de avisos para comunicação no local de trabalho (CA-FI-2030), entre outras questões. Dentro deste tópico, a Rede de Correspondentes da Eurofound também teve a oportunidade de sinalizar qualquer cláusula inovadora encontrada nas convenções coletivas(20). Para a apresentação dos resultados na Tabela 23, todos os códigos são agregados sob o código de nível 1 "outros".

**Resumo quantitativo 13**

• **Total de códigos:** 129/13 347

• **Participação:** 1,0%

• **Em:** 42,6% dos acordos coletivos

• **Descritivo:** 56,6%

• **Substancial:** 41,1%

• **Variação:** 15,5% •

**Sem variação:** 60,5%

• **Novo:** 14,7%

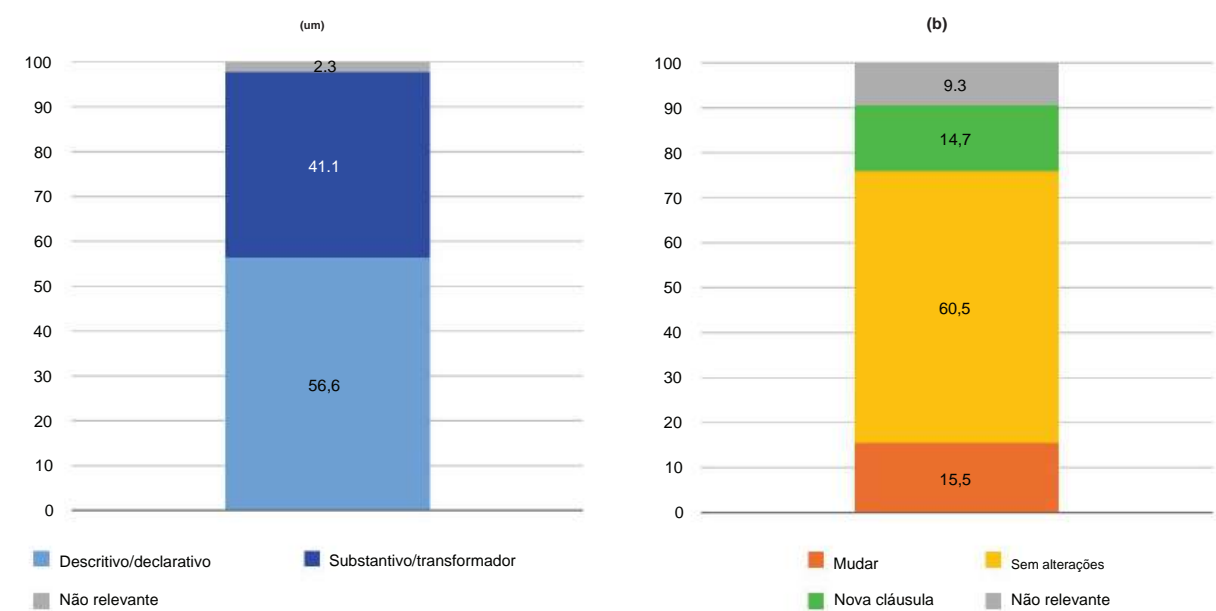
A maioria das cláusulas nesta categoria são descritivas (56,6%) e permanecem inalteradas em forma e significado (60,5%). Quase 15% são cláusulas novas e 15,5% foram alteradas (Figura 33).

Tabela 23: Número e proporção de cláusulas codificadas como 'outras'

| Código             | Número de cláusulas | Percentagem de todas as cláusulas | Número de acordos coletivos com este código | Percentagem de todos os acordos coletivos |
|--------------------|---------------------|-----------------------------------|---|---|
| • Outros (nível 1) | 129                 | 1,0%                              | 40  | 42,6%                                     |
| Total              | 129                 | 1,0%                              | 40  | 42,6%                                     |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Figura 33: Outros – (a) proporções de cláusulas codificadas como descritivas ou substantivas e (b) proporções de cláusulas novas, alteradas ou inalteradas (%)



Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

(20) Estes são discutidos na subsecção "Compreendendo a mudança e a inovação nos acordos coletivos".

## Cláusulas ausentes

Uma análise textual de duas versões de acordos coletivos em dois momentos distintos – 2015 (o ano mais antigo disponível com validade em 2015) e 2022 (o ano mais recente disponível) – mostra que não houve remoções ou supressões de texto em 68 dos 94 acordos revisados (72,3%). Em 25 acordos, algumas partes do texto estão ausentes nas novas versões.

E para um acordo, essa comparação não está disponível (Tabela 24). Para países com acordos coletivos relativamente curtos, como a República Tcheca e a Eslováquia, essa comparação é relativamente fácil de fazer sem o auxílio de softwares específicos; no entanto, a análise para países com acordos coletivos longos é mais trabalhosa.

Para sugestões sobre como melhorar esse processo no futuro, consulte o Capítulo 6.

Os acordos da França, Itália, Noruega e Portugal não apresentaram supressões significativas, refletindo uma forte continuidade no conteúdo das negociações. Foram identificadas remoções em apenas um acordo de cada um dos seguintes países: Áustria, Bélgica, Croácia, República Tcheca e Eslováquia, geralmente justificadas por sobreposição legal, integração de conteúdo em outras partes do documento ou simplificação estrutural. Na República Checa e na Eslováquia, as remoções de texto estavam relacionadas ao tema dos salários e dos aumentos salariais.

Além disso, os acordos coletivos celebrados em dois países, Holanda e Espanha, sofreram alterações, tanto menores quanto maiores, em termos de conteúdo e modificações. Na Holanda, todos os 12 acordos coletivos analisados tiveram cláusulas removidas ou sua estrutura simplificada. Essas mudanças visavam aprimorar a clareza, a linguagem e a organização, embora algumas envolvessem a eliminação de tópicos específicos. Na Espanha, 8 dos 12 acordos incluíram supressões, que variaram desde a remoção de cláusulas significativas até atualizações parciais. Na maioria dos casos, essas supressões não afetaram significativamente os direitos dos trabalhadores, mas estavam ligadas a esforços para modernizar e simplificar os acordos ou para adequá-los à legislação vigente.

Esses resultados estão em consonância com as proporções gerais de alterações nas cláusulas em todos os 94 acordos analisados (ver novamente a Figura 12(b), que mostra que 63,0% de todas as cláusulas permanecem inalteradas, 18,2% foram alteradas e 12,1% são novas). Quando a unidade de análise passa de cláusula para acordo coletivo, encontram-se cláusulas inalteradas em 90 acordos (95,7%), novas cláusulas em 64 acordos (68%) e cláusulas com alterações em 79 acordos (84%) (21). Em outras palavras, a maioria dos acordos inclui todos os três elementos: estabilidade (nenhuma alteração de significado ou forma), novidade (novas cláusulas) e adaptabilidade (modificação de cláusulas). Esses resultados sugerem uma tendência geral de continuidade cautelosa, na qual os acordos não apenas preservam sua estrutura e escopo originais, mas também adicionam novas cláusulas e modificam as existentes.

(21) Cálculo baseado em dados do Banco de Dados CBBP 2025. Não é fisicamente possível apresentar 13.037 cláusulas para cada dimensão analisada neste projeto em uma tabela de resumo. Para mais detalhes, consulte Eurofound (2025) e/ou o painel de dados.



Tabela 24: Resumo das cláusulas em falta (comparação entre 2015 e 2022 ou os anos mais próximos disponível)

| País             | Cláusulas ausentes: 2015 versus 2022 |   |   |   |
|------------------|--------------------------------------|---|---|---|
|                  | Número de CAs                        | Remoções: não   | Mudanças: sim                                   | Explicação  |
| Áustria          | 9                                    | Sem remoções/sem remoções significativas em 8 CAs                                       | Remoções de texto em 1 CA (CA-AT-2305)          | Capítulo sobre 'Remuneração dos órgãos de supervisão' excluídas, mas atividades de supervisão integradas ao salário acordo de outras maneiras   |
| Bélgica          | 6                                    | Sem remoções/sem remoções significativas em 5 CAs                                       | Remoções de texto em 1 CA (CA-BE-2627)(a)       | Algumas informações explicativas foram removidas em 2022. versão, mas o conteúdo da CA permanece o mesmo  |
| Croácia          | 3                                    | Sem remoções/sem remoções significativas em 2 CAs                                       | Remoções de texto em 1 CA (CA-HR-1146)          | Capítulos sobre a redução da jornada de trabalho em locais de trabalho com condições perigosas (regulamentadas por lei) e sem remuneração Licença (regulamentada por lei) removida. Outro capítulo excluído. mas integradas ao texto principal, sem implicações para direitos ou obrigações resultantes dessa alteração       |
| República Tcheca | 2                                    | Nenhuma remoção significativa em 1 CA   | Pequenas remoções de texto em 1 CA (CA-CZ-1981) | Artigo excluído na seção sobre salários referente ao compromisso. do empregador 'esforçar-se por um aumento salarial que 'Sua diminuição real não ocorre'. Um conjunto diferente de regras. já está incluído na versão mais recente.  |
| Finlândia        | 8                                    | Nenhuma remoção significativa em 7 CAs (b)  |   |   |
| França           | 10                                   | Nenhuma remoção significativa em todas as 10 CAs  |   |   |
| Itália           | 7                                    | Nenhuma remoção significativa em todos os 7 CAs   |   |   |
| Holanda          | 12                                   |   | Remoções e exclusões em todas as 12 CAs         | <b>Remoções significativas</b> de alguns tópicos e exclusões de melhorar a estrutura e a linguagem do CA (CA-NL-1090, CA-NL-1091, CA-NL-1092, CA-NL-1118, CA-NL-1119, CA-NL-1120, CA-NL-1210, CA-NL-1211, CA-NL-1213)<br><b>Mudanças de pequeno porte</b> ( CA-NL-1105, CA-NL-1117, CA-NL-1212)                               |
| Noruega          | 10                                   | Nenhuma remoção significativa em todas as 10 CAs  |   |   |
| Portugal         | 10                                   | Nenhuma remoção significativa em todas as 10 CAs  |   |   |
| Eslováquia       | 5                                    | Nenhuma remoção significativa em 4 CAs  | Remoções de texto em 1 CA (CA-SK-2028)          | Anexo 2 sobre empregos por nível individual de demanda (relevante para os cálculos dos níveis de salário mínimo) não fazem parte do acordo. O artigo sobre um aumento salarial de pelo menos 1,5%. foi excluída e, em vez disso, nenhum aumento salarial foi acordado para 2019. Três outros artigos menores foram excluídos. |
| Espanha          | 12                                   | Nenhuma remoção significativa em 4 CAs (CA-ES-1209, CA-ES-1215, CA-ES-1324, CA-ES-1326) | Remoções e exclusões em 8 CAs                   | £ <b>Remoções significativas</b> (CA-ES-1259, CA-ES-1328)<br>£ <b>Pequenas remoções</b> (CA-ES-1207, CA-ES-1208, CA-ES-1258, CA-ES-1260, CA-ES-1261, CA-ES-1323(c))   |
| Total            | 94                                   | 68  | 25  |   |

(a) Na Bélgica, o acordo CA-BE-2627 é o único texto diretamente comparável à sua versão anterior (ou seja, ambas as versões estavam no mesmo formato). Para mais detalhes sobre o caso específico da amostra de acordos da Bélgica, consulte Eurofound (2025).

(b) Para 1 CA (CA-FI-2010), a comparação não está disponível devido à inexistência de uma única versão anterior.

(c) O CA-ES-1323 não revoga as cláusulas do acordo de 2015, mas limita-se a uma atualização parcial.

Nota: CA, acordo coletivo.

Fonte: Rede de Correspondentes da Eurofound para a Base de Dados CBBP 2025.



## 4. Conteúdo dos acordos coletivos:

### Questões-chave em acordos coletivos para trabalhadores de baixa renda

Este capítulo resume os resultados da terceira fase do projeto e apresenta uma análise das principais conclusões. Diversos estudos sintetizam medidas preventivas que visam reduzir os baixos salários e aumentar a probabilidade de trabalhadores com baixos salários ascenderem a empregos com salários mais elevados. A Comissão Europeia destaca a relevância da educação e formação, de políticas ativas para o mercado de trabalho, de salários mínimos legais, de sistemas fiscais e de benefícios especificamente concebidos e da redução das restrições à oferta de mão de obra (Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, etc., 2016).

Este capítulo, portanto, se concentrará nos aspectos mencionados acima. Em particular, serão discutidas as seguintes vias para reduzir a probabilidade de permanecer em empregos de baixa remuneração:

- £ recebendo bônus e benefícios adicionais a salários, incluindo, por exemplo, bônus monetários por assumir responsabilidades adicionais; aumento

salarial por trabalhar horas extras ou fazer horas extras  
trabalhar;

- £ Adquirir novas competências ou certificações e procurar formação e treinamento adicionais.

Esses aspectos coincidem com os três principais tópicos mais frequentes identificados durante o processo de codificação (ou seja, subsídios e bônus, jornada de trabalho e relações trabalhistas) (ver novamente a Figura 8). Devido à importância do desenvolvimento de competências para os setores de baixa remuneração, este capítulo também aborda a formação e o desenvolvimento de competências. Além disso, como condições de trabalho saudáveis e seguras são um fator essencial para o desempenho no trabalho, as cláusulas de SST (Saúde e Segurança no Trabalho) são analisadas. O foco temático é complementado por uma seção sobre o diálogo social como condição fundamental para qualquer tópico em convenções coletivas (ver a subseção "Diálogo social eficaz e relações de trabalho no ambiente laboral"). O capítulo termina com uma seção sobre disposições inovadoras em convenções coletivas (ver a subseção "Entendendo a mudança e a inovação em convenções coletivas").

#### Por que as palavras importam: um acordo coletivo que se dirige a VOCÊ

*Pegue o preâmbulo do seu acordo coletivo de trabalho. Leia-o sob a perspectiva de um novo funcionário ou de um novo supervisor de linha de frente. Sua primeira impressão é de que as palavras transmitem uma atmosfera de segurança e inclusão? Será que isso cria uma atmosfera acolhedora para uma relação de trabalho de confiança? Se não, participe de uma sessão envolvente que analisará a linguagem dos nossos contratos sob uma nova perspectiva. Vamos considerar a ciência por trás das nossas palavras, o impacto de priorizar o leitor em vez de possíveis litígios e maneiras fáceis de construir uma base de confiança sólida por meio das nossas palavras e contratos.*

(Muir et al., 2024)

Os acordos coletivos são acessíveis, fáceis de ler e inclusivos para todos os trabalhadores? Por serem documentos legais, isso nem sempre acontece. Um estudo comparativo de acordos coletivos em diferentes países sugere um nível semelhante de linguagem formal. No entanto, vários exemplos ilustrativos indicam que os parceiros sociais entendem que "as palavras importam".

Alguns artigos do **acordo coletivo** do setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa distância na **Holanda** (CA-NL-1092) foram reformulados para se dirigirem diretamente aos trabalhadores:

Você trabalha em turnos com **horários** variáveis? Então você receberá um adicional por horas extras... O adicional é de uma porcentagem sobre o seu salário por hora, incluindo o bônus de turno...

Você tem 55 anos ou mais e gostaria de trabalhar em um horário ou função menos estressante? Então, seu empregador tem a obrigação de se esforçar para tornar isso possível. Isso não significa que você tenha direito a isso, mas seu empregador tem a obrigação de investigar a possibilidade. Você pode considerar uma mudança para um horário de trabalho diferente.

Um **acordo coletivo na Áustria** (CA-AT-1866) **no setor varejista** alterou sua linguagem, passando de exclusivamente voltada para o público masculino para uma linguagem mais inclusiva, e na nova versão utiliza termos como:

£ *Die Lenkerin/ Der Lenker* (condutor feminino/condutor masculino); £ *Die Fahrerin/ Der Fahrer* (operador feminino/operador masculino); £ *Vorarbeiterinnen/ Vorarbeiter* (supervisor feminino/supervisor masculino); £ *Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer* (funcionária/funcionário masculino).

Da mesma forma, um **acordo no setor residencial e de assistência social na Espanha** (CA-ES-1328) inclui um artigo sobre "linguagem não sexista", no qual:

Os parceiros sociais devem garantir que seja utilizada linguagem não sexista na comunicação interna e externa.

local de trabalho;

São feitas tentativas de se referir aos trabalhadores sem especificar o seu sexo, embora por vezes tenham sido utilizados termos genéricos para proporcionar clareza e facilidade de leitura, "sem que isso implique um menor compromisso por parte das partes com as políticas de igualdade e contra a discriminação com base no sexo".

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Olhando além dos salários: Remuneração por meio de auxílios e bônus

Os dados apresentados na seção de visão geral anterior mostram que todos os contratos da amostra (94) incluem algum tipo de cláusula sobre salários e remuneração, sendo o código "salário base" o mais frequente. Cláusulas sobre indenização por rescisão contratual são encontradas em apenas cerca de 50% de todos os contratos. Cláusulas sobre pagamento por peça produzida são encontradas predominantemente nos contratos do setor de fabricação de equipamentos de construção flexíveis (FLTC), com uma minoria no setor varejista e muito poucas no setor residencial e de assistência social. Cláusulas específicas sobre remuneração por desempenho em grupo e participação financeira são menos comuns (ver novamente a Tabela 13). Os salários, especialmente as taxas de remuneração acordadas coletivamente(22), foram amplamente abordados no projeto piloto sobre salários mínimos e estão resumidos no relatório final do projeto (Eurofound, 2024). Esta subseção não se concentrará, portanto, numa descrição detalhada dos salários e da remuneração, mas sim abordará diretamente, como o nome do projeto sugere, aspetos que vão além dos salários.

### Abonos e bônus: Disposições substanciais para trabalhadores de baixa renda melhorarem seus rendimentos.

Quase todos os acordos (92 de 94, ou 97,9%)

incluem referências a abonos e bônus, prêmios, reembolsos e outras formas de compensação financeira. As cláusulas agrupadas nesta categoria definem o tipo de abono e o beneficiário – quem tem direito a ele.

essas concessões – as condições sob as quais essas bônus são pagos ou reembolsados, o conteúdo (monetário em vez de em espécie(23)) e os termos e condições e regras para pagamento/ reembolso.

A Tabela 25 apresenta uma visão geral abrangente do número de referências codificadas como "subsídios e bônus" em 94 convenções coletivas de trabalho em três setores, em 11 Estados-Membros e na Noruega. As três principais categorias de bônus podem ser observadas: bônus individuais, que recompensam o funcionário e seu desempenho; bônus por função, vinculados ao cargo/função; e bônus em grupo, aplicáveis a todo o local de trabalho/ grupo de trabalhadores.

**Os bônus individuais** são distribuídos igualmente entre os três setores e a maioria dos países, mas os abonos por antiguidade são mais comuns, especialmente em acordos na área de cuidados residenciais e sociais. Enquanto os abonos por antiguidade aumentam progressivamente com os anos de experiência, os bônus de desempenho são frequentemente temporários e baseados em avaliações (na maioria das vezes) formais. Bônus por desempenho foram encontrados em acordos em cinco Estados-Membros e na Noruega.

A forma mais frequente de **gratificações relacionadas ao trabalho** (na verdade, a mais frequente das três categorias de gratificações) são os adicionais por horas extras, amplamente estabelecidos em todos os países e setores, com um número excepcionalmente alto (um total de 267 referências em 83% dos acordos coletivos), o que reflete sua importância na compensação de jornadas de trabalho irregulares e prolongadas. Os adicionais por trabalho noturno, trabalho em feriados e trabalho aos fins de semana também são amplamente negociados.

(22) A maioria dos acordos coletivos em nossa amostra tem taxas de pagamento fixadas nos próprios acordos (67 de 94), com exceção de todos os acordos coletivos na República Tcheca (2) e na Croácia (3) e alguns na Eslováquia (3 de 5), na França (2 de 10) e na Áustria (1 de 9). Os acordos coletivos da Bélgica (6) e da Noruega (10) não foram incluídos no projeto piloto. Consulte Eurofound (2025) para obter mais detalhes.

(23) As únicas formas de benefícios em espécie encontradas são os auxílios-moradia para os funcionários e o vestuário ou ferramentas de trabalho fornecidos pelos empregadores, que são condições necessárias para a execução do trabalho, e não uma forma de bônus.

Em todos os países e setores, os adicionais por turno são comuns, mas predominam nos acordos dos setores de fabricação de equipamentos de transporte de longa duração (52,4%) e de cuidados (52%). A remuneração pelo trabalho em turnos costuma ser cumulativa e combina diversos adicionais diferentes.

Por exemplo, um acordo no setor de fabricação de equipamentos de transporte de carga fracionada (FLTC) em Portugal (CA-PT-2167) apresenta um cálculo detalhado baseado nos tipos de turno, que concede acréscimos entre 15% e 30%, dependendo do regime de turnos (dois ou três turnos) e se o trabalho é realizado total ou parcialmente à noite. Nos Países Baixos, uma nova cláusula sobre turnos noturnos em um acordo no setor de residências e assistência social (CA-NL-1211) estipula que as horas trabalhadas em turnos noturnos serão consideradas como meia hora de trabalho e compensadas em horas extras. Os adicionais por trabalho de sobreaviso são mais frequentes em acordos no setor de residências e assistência social. Todos esses acréscimos variam em sua definição.

Os modelos de elegibilidade e compensação (por exemplo, fixo, percentual, folga compensatória) frequentemente permitem a aplicação cumulativa ou diferenciada. Os prêmios por condições perigosas ou difíceis são específicos do setor, sendo encontrados principalmente em convenções coletivas no setor de manufatura de equipamentos de construção de baixa e média capacidade (50%), destacando a natureza fisicamente exigente do setor, enquanto o setor de cuidados apresenta menos referências e em menos convenções (12%).

Por fim, **subsídios coletivos ou baseados em grupo**, como auxílios-alimentação e auxílios-transporte, estão incluídos em mais da metade dos acordos em cada setor. Estes são frequentemente isentos de impostos e podem assumir diversas formas (por exemplo, vales ou reembolsos). A ausência de menção a eles nos demais acordos sugere que os subsídios coletivos poderiam ser especificados com mais detalhes em contratos de empresa, definidos por lei ou não regulamentados.

Tabela 25: Subsídios e bônus em convenções coletivas nos três setores de baixa remuneração.

| Tipo   | Subsídio/<br>bônus   | Principais questões   | Fabricação de<br>FLTC<br>(42 CAs)                              | Varejo<br>(27 CAs)  | Assistência<br>residencial<br>e social (25 CAs)               | Países  |
|--|--|---|--|---|---|---|
| subsídio individual  | adicional de antiguidade   | A elegibilidade é baseada na duração de serviço<br><br>Aumento progressivo do subsídio<br><br>Inclusão no cálculo do salário (por exemplo, para bônus ou aposentadoria)   | Sim<br><br>46 referências em 24 análises comparativas (57,1%)  | Sim<br><br>70 referências em 15 análises comparativas (55,6%) | Sim<br><br>33 referências em 18 análises comparativas (72,0%) | Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Espanha                               |
|  | Bônus relacionados ao desempenho para indivíduos                                 | £ Ligação entre desempenho e pagar<br><br>£ Natureza temporária £ Com base em avaliação formal  | Sim<br><br>16 referências em 8 análises comparativas (19,0%)   | Sim<br><br>10 referências em 8 análises comparativas (29,6%)  | Sim<br><br>20 referências em 6 análises comparativas (24,0%)  | Áustria, Finlândia, a Holanda, Noruega, Eslováquia, Espanha   |
| subsídio baseado no emprego                                  |  |   |  |   |   |   |
| Compensação por horários de trabalho irregulares e atípicos. | Adicional por horas extras   | Definição de trabalho em horas extras (sobreposição; ver Tabela 31), incluindo limites máximos para trabalho extraordinário.<br><br>£ Períodos de referência cumulativos versus não cumulativos £ Método de compensação opcional: monetário versus tempo de folga | Sim<br><br>134 referências em 36 análises comparativas (85,7%) | Sim<br><br>67 referências em 24 análises comparativas (88,9%) | Sim<br><br>66 referências em 18 análises comparativas (72,0%) | Áustria, Bélgica, Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|  | adicional por turno  | Critérios de qualificação, valor e método de compensação<br><br>Condições de pagamento ;<br><br>Diferenciação por categoria de trabalhador (ex.: tempo integral, tempo parcial) ;<br><br>Aplicação cumulativa de diferentes subsídios (ex: adicional noturno)     | Sim<br><br>51 referências em 22 análises (52,4%)               | Sim<br><br>12 referências em 6 análises comparativas (22,2%)  | Sim<br><br>23 referências em 13 análises comparativas (52,0%) | Áustria, Bélgica, Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|  | Remuneração adicional para trabalho sob demanda/trabalho com pouco aviso prévio. | Definição e âmbito do serviço de sobreaviso ;<br><br>Modelos de remuneração (taxa fixa versus percentual); Pagamento por disponibilidade versus Trabalho efetivo durante o regime de plantão<br><br>Restrições e duração dos plantões                             | Sim<br><br>8 referências em 8 análises comparativas (19,0%)    | Sim<br><br>10 referências em 7 análises de confronto (25,9%)  | Sim<br><br>29 referências em 10 análises críticas (40,0%)     | Áustria, Croácia, República Tcheca, Finlândia, Itália, Países Baixos, Noruega, Eslováquia, Espanha                            |

| Tipo  | Subsídio/<br>bônus  | Principais questões  | Fabricação de<br>FLTC<br>(42 CAs)                                | Varejo<br>(27 CAs)   | Assistência<br>residencial<br>e social (25 CAs)                  | Países   |
|---|---|--|--|--|--|--|
| subsídio<br>baseado no emprego                                      |   |  |  |  |  |  |
| Compensação por<br>trabalho aos<br>fins de semana e<br>feriados     | Adicional por<br>trabalho realizado<br>durante<br>feriados    | Âmbito de aplicação £ Base de<br>cálculo (ex.: percentagem do salário<br>base) £ Compensação de tempo de<br>folga (descanso compensatório) £ Voluntário<br><br>(recusa com alguma<br>limites), obrigatório, mas baseado em<br>consentimento ou acordo (ou lei)                                       | Sim<br><br>65 referências em 28<br>análises competitivas (66,7%) | Sim<br><br>39 referências em 17<br>análises comparativas (63,0%) | Sim<br><br>43 referências em 17<br>análises comparativas (68,0%) | Áustria,<br>Croácia,<br>República Tcheca,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha             |
|   | Prêmio adicional para<br>quem trabalha<br>nos fins de semana. | Definição de trabalho aos fins de semana e<br>respetivas<br><br>remunerações ; Condições e<br>elegibilidade ; Variações específicas do setor ou da<br>função ; Interação com outras remunerações ;<br><br>Compensação de horas extras (descanso<br>compensatório) .                                  | Sim<br><br>52 referências em 24<br>análises comparativas (57,1%) | Sim<br><br>48 referências em 21<br>análises comparativas (77,8%) | Sim<br><br>36 referências em 15<br>análises competitivas (60,0%) | Áustria,<br>Bélgica,<br>Croácia,<br>República Tcheca,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha |
| Premium para<br>trabalho em<br>condições<br>de trabalho<br>difíceis | Adicional por<br>trabalho<br>perigoso/dificuldades extremas   | Compensação baseada na exposição ao risco ;<br>variações específicas para tarefas ou funções ;<br>modelos de compensação (fixos ou percentuais,<br>concedidos apenas pelo tempo trabalhado<br>em condições adversas).  | Sim<br><br>30 referências em 21<br>análises críticas (50,0%)     | Sim<br><br>12 referências em 8 análises<br>comparativas (29,6%)  | Sim<br><br>5 referências em 3<br>análises (12,0%)                | Áustria,<br>Bélgica,<br>Croácia,<br>República Tcheca,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha |
|   | Prêmio adicional<br>para trabalho noturno                     | Definição de trabalho noturno ;<br><br>Condições ou critérios de elegibilidade ; Prêmios<br>percentuais (de 10% a 60%); Prêmios mais<br>altos para horários<br>noturnos ; Ligação com saúde e segurança  | Sim<br><br>65 referências em 28<br>análises competitivas (66,7%) | Sim<br><br>51 referências em 21<br>análises comparativas (77,8%) | Sim<br><br>51 referências em 19<br>análises comparativas (76,0%) | Áustria,<br>Bélgica,<br>Croácia,<br>República Tcheca,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha |
| Subsídio<br>baseado em<br>grupo/<br>subsídio coletivo               | Subsídio de<br>transporte                                     | A elegibilidade depende da distância ou das<br>condições de deslocamento .<br><br>£ Pode variar conforme o meio de transporte<br>£ Modelos de<br>subsídio fixo versus reembolsável<br><br>Condições de subsídio durante<br>ausência ou circunstâncias especiais £ Muitas<br>vezes isento de impostos | Sim<br><br>74 referências em 27<br>análises críticas (64,3%)     | Sim<br><br>74 referências em 16<br>análises comparativas (59,3%) | Sim<br><br>42 referências em 16<br>análises comparativas (64,0%) | Áustria,<br>Bélgica,<br>Croácia,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha                      |
|   | Auxílio-<br>alimentação                                       | Crítérios de elegibilidade ;<br><br>Valor monetário ou vales-refeição, ou<br>cantina ; Muitas vezes ,<br><br>isenções de impostos e<br>contribuição social<br><br>£ Proporcionalidade com base na<br>duração do trabalho   | Sim<br><br>62 referências em 27<br>análises comparativas (64,3%) | Sim<br><br>32 referências em 19<br>análises comparativas (70,4%) | Sim<br><br>20 referências em 14<br>análises comparativas (56,0%) | Áustria,<br>Bélgica,<br>República Tcheca,<br>Finlândia,<br>França, Itália,<br>Países Baixos,<br>Noruega,<br>Portugal,<br>Eslováquia, Espanha             |

*Nota:* Não existem entidades certificadoras (CAs) no setor de cuidados residenciais e sociais na Croácia e na República Checa na amostra do CBBP. Número total de referências = 13.347.

Número total de ACs = 94, dos quais 42 são do setor de fabricação de FLTC, 27 do setor varejista e 25 do setor residencial e de assistência social. As porcentagens entre parênteses mostram quantos acordos coletivos, em relação ao total do setor, incluem uma determinada referência.

CA, acordo coletivo; refs, referências; WT, horário de trabalho.

*Fonte:* Banco de Dados CBBP 2025.

### Uma infinidade de outras gratificações encontradas em convenções coletivas.

Além disso,

um número significativo de outras gratificações e bônus foram encontrados nas convenções coletivas analisadas. A Tabela 26 resume todas as outras gratificações encontradas em todas as convenções. Entre os bônus adicionais não contemplados pelo esquema de codificação predefinido, os acordos coletivos estipulam com maior frequência disposições sobre o subsídio de férias (pelo menos 71 referências, presentes nos três setores em acordos da Áustria, Bélgica, Finlândia, Países Baixos, Portugal e Eslováquia(24)). O subsídio de férias é calculado de forma diferente nos Estados-Membros e na Noruega. Por exemplo, no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa duração (FLTC), o subsídio de férias é calculado como 8% do salário anual (ex.: CA-NL-1090(25)), um mês de salário (ex.: CA-AT-1936), 50% do pagamento de férias (ex.: CA-FI-2026)(26) ou subsídio de férias equivalente à remuneração do período de férias (ex.: CA-PT-2165). Na Eslováquia, o acordo no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa duração refere-se ao subsídio de férias em dinheiro ou em vales-férias, conforme definido por lei (ex.: CA-SK-2122). No entanto, no setor de varejo, por exemplo, o subsídio de férias é calculado como 100% do salário bruto mensal (ex.: CA-AT-1865). Esses cálculos parecem ser específicos de cada país, e não de cada setor (ou seja, os países utilizam cálculos semelhantes independentemente do setor). A segunda categoria mais frequente são os acordos que regem bônus e diárias relacionados a viagens a trabalho (com pelo menos 58 referências), incluindo diárias associadas a essas viagens.

A terceira categoria mais frequente são os bônus pagos além do salário mensal, geralmente no final do ano (com pelo menos 54 referências). As convenções coletivas em diferentes países se referem a esses bônus como bônus de Natal (referências na Áustria, Portugal e Espanha(27)), bônus de fim de ano (Bélgica e Holanda(28)), prêmio anual (Bélgica(29)) ou 13º e 14º salário (Áustria e Eslováquia(30)). Conceitualmente, os cálculos desses bônus diferem, assim como aqueles

para subsídios de férias. Enquanto um bônus de fim de ano é calculado como uma porcentagem da renda anual, por exemplo, no setor de fabricação de FLTC na Holanda (CA-NL-1091) (4%), outros acordos se referem ao salário mensal (por exemplo, 100% no setor varejista na Bélgica).

Além das três gratificações mais frequentes, foram encontradas diversas outras categorias de bônus nos acordos coletivos, as quais estão resumidas na Tabela 26. Algumas gratificações são específicas do setor, como a gratificação de congelamento/gratificação de câmara fria no setor varejista ou a gratificação de feira comercial(31) nos setores de fabricação de FLTC e varejo. Os acordos no setor de fabricação de FLTC também incluem prêmios sindicais, auxílios-moradia e bônus de realocação.

Os subsídios funcionais e baseados em funções (por exemplo, para socorristas, representantes sindicais ou responsabilidades especiais) surgem de forma consistente em todos os setores, especialmente na Finlândia, nos Países Baixos e em Espanha.

A variedade desses bônus significa que alguns aparecem em acordos apenas em alguns países e os bônus podem apresentar características nacionais distintas ou refletir desafios setoriais. Por exemplo, os trabalhadores abrangidos pelo acordo do setor de cuidados da Finlândia costumavam receber um adicional por trabalho em áreas remotas, regiões frias ou no arquipélago (CA-FI-2009)(32). Os funcionários do setor varejista (e atacadista) na Finlândia recebem um suplemento linguístico por usarem mais de um idioma diariamente (CA-FI-2006)(33). No acordo do setor varejista espanhol, isso pode representar um aumento adicional de 10% do salário-base para cada idioma falado (CA-ES-1260).

Dois acordos na Bélgica, com o objetivo de promover comportamentos ambientalmente sustentáveis, incluem o direito a vales ecológicos no valor de 250 euros. Estes são atribuídos uma vez por ano a todos os trabalhadores a tempo inteiro com pelo menos 12 meses de serviço, com um montante proporcional para os trabalhadores a tempo parcial (CA-BE-2626)(34). Outro exemplo é um subsídio para o manuseamento de numerário para os trabalhadores que lidam com dinheiro, previsto em acordos em Itália e Portugal, que prevê possíveis erros ou perdas financeiras(35).

(24) O subsídio de férias é uma forma de bônus anual. Vários idiomas nacionais podem usar nomes diferentes para subsídios de férias.

(25) Nos Países Baixos, o subsídio de férias é um requisito legal obrigatório para todos os trabalhadores.

(26) Na Finlândia, os trabalhadores têm direito a pagamento de férias (pagamento adicional quando usufruem de férias) e a subsídios/bônus de férias. O acordo no fabrico de O setor FLTC possui uma seção separada intitulada "Acordo de pagamento de férias"; no entanto, ela copia em grande parte as disposições legais estabelecidas na Lei de Férias Anuais.

(27) *Weihnachtsremuneration* na Áustria (por exemplo, CA-AT-1936), *Presente navideño* em Espanha (por exemplo, CA-ES-1328) e *Subsídio de Natal* em Portugal (por exemplo, CA-PT-2165).

(28) *Eindejaarsuitkering* nos Países Baixos (por exemplo, CA-NL-1211) e *Eindejaarspremie* na Bélgica (por exemplo, CA-BE-2625).

(29) *Jaarlijkse premie* na Bélgica (por exemplo, CA-BE-2625).

(30) No acordo setorial eslovaco do setor varejista, o pagamento de um salário adicional não é obrigatório e pode ser acordado em assembleias coletivas da empresa. acordos.

(31) Subsídio recebido quando os empregados prestam serviços em feiras ou exposições comerciais.

(32) Atualmente, estas gratificações fazem parte do salário individual e regular do trabalhador.

(33) Se as competências linguísticas forem utilizadas apenas durante parte do ano (por exemplo, durante a época turística), o suplemento linguístico será pago apenas durante esse período.

(34) Os vales ecológicos podem ser utilizados pelos funcionários para adquirir produtos ou serviços ecologicamente corretos, como bilhetes de transporte público, equipamentos para bicicletas, eletrodomésticos com baixo consumo de energia, produtos de limpeza ecológicos e alimentos orgânicos locais (Eurofound, 2009).

(35) Encontrado em CA-PT-2255, CA-IT-1884, CA-IT-1890, CA-IT-1894 e CA-IT-2055.



Tabela 26: Outras concessões mais frequentes encontradas em acordos coletivos

| Tipo                        | Subsídio/bônus  | Classificação (frequência) | Fabricação da FLTC | Varejo | residencial e social cuidados | Países  |
|-----------------------------|---|----------------------------|--------------------|--------|-------------------------------|---|
| Coletivo mesada             | Abono de férias   | 1                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Bélgica, Finlândia, Países Baixos, Portugal, Eslováquia          |
|                             | Bônus de Natal, fim de ano bônus, prêmio anual, 13º e 14º salário                 | 3                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Bélgica, Finlândia, Países Baixos, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|                             | Prêmio Corona (COVID-19)  | 6                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Bélgica  |
|                             | Auxílio-creche, bônus para crianças   | 7                          |                    | Sim    | Sim                           | Áustria, Bélgica, o Holanda   |
|                             | Vales ecológicos  | 8                          |                    | Sim    |                               | Bélgica (dois acordos)  |
|                             | Auxílio para educação/estudo  | 9                          | Sim                | Sim    |                               | Áustria, Países Baixos  |
|                             | Auxílio-moradia   | 12                         | Sim                |        |                               | Finlândia (dois acordos)  |
| Baseado em emprego mesada   | Subsídio de viagem de negócios e diária   | 2                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Croácia, Finlândia, Países Baixos, Portugal, Eslováquia          |
|                             | Subsídio para uma função específica (subsídio para delegado sindical, socorrista) | 5                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Finlândia (representante sindical), Holanda (socorrista)                  |
|                             | Bônus únicos  | 5                          | Sim                |        | Sim                           | Áustria, Bélgica, Finlândia, Holanda                                      |
|                             | Permissão de congelamento, frio diária de quarto                                  | 6                          |                    | Sim    |                               | Finlândia, Países Baixos  |
|                             | Subsídio funcional (bônus) para tarefas adicionais e responsabilidades)           | 7                          | Sim                | Sim    | Sim (predominantemente)       | Finlândia, Noruega, Espanha   |
|                             | Subsídio de aprendizagem  | 7                          | Sim                | Sim    |                               | Áustria, Noruega  |
|                             | Manuseio de dinheiro/numerário subsídio (subsídio para falhas)                    | 8                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Itália, Portugal(b)   |
|                             | Indenização por demissão (bônus de realocação)                                    | 9                          | Sim                | Sim    |                               | Áustria, Croácia  |
|                             | Irregularidade subsídio/trabalho irregular (exceto os já especificados)           | 9                          |                    |        | Sim                           | Os Países Baixos (três acordos)   |
|                             | subsídio funcional  | 9                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Bélgica, Itália, Espanha   |
|                             | Trabalho remoto e trabalho em casa. auxílio-moradia                               | 10                         | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Países Baixos  |
|                             | subsídio para feiras comerciais   | 11                         | Sim                | Sim    |                               | Áustria (três acordos)  |
| Baseado no indivíduo mesada | Bônus de Jubileu/Aniversário  | 4                          | Sim                | Sim    | Sim                           | Áustria, Chéquia, a Países Baixos, Eslováquia                             |
|                             | Bônus de idioma   | 8                          |                    | Sim    | Sim                           | Finlândia, Espanha  |

(a) A permissão BHV-toeslag.
(b) Em italiano, Indennità di cassa e maneggio denaro (subsídio de movimentação de dinheiro); em português, Abono para falha (provisão para falhas).
Observações: As classificações são frequências ordenadas dos códigos. Como esses códigos não foram predefinidos, mas são resultados de agrupamento analítico, não os incluímos. Apresentam seus números absolutos devido a problemas de precisão e comparabilidade com outros códigos que foram codificados por falantes nativos. Apenas setores. Os países que possuem esse tipo de subsídios e bônus em acordos coletivos estão indicados na tabela (ou seja, sinalizados com "Sim").
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Complemento para trabalho atípico** Cláusulas sobre

subsídios e bônus **podem ajudar trabalhadores de baixa renda a complementar seus salários, especialmente se também trabalharem em contratos atípicos.** Por exemplo, na Itália, trabalhadores envolvidos em trabalhos sazonais relacionados ao processamento e transformação de tomates e ervilhas frescas recebem um bônus da empresa em valor fixo (CA-IT-1885 no setor de manufatura FLTC).

Na Áustria, os trabalhadores temporários do setor de manufatura de ciclo de vida flexível recebem um adicional de 20% sobre seus salários para trabalhos com duração inferior a uma semana (CA-AT-1935). Nos Países Baixos, os empregadores devem consultar os conselhos de trabalhadores ao utilizar uma agência de trabalho temporário. Além disso, uma condição estipula que os trabalhadores temporários não podem trabalhar mais do que, em média, 25% do número de horas por período de pagamento trabalhadas por funcionários com contrato de trabalho (CA-NL-1090, manufatura de

Além disso, um acordo setorial na indústria de transformação (que também abrange a indústria têxtil) na Noruega inclui um anexo que especifica um "regime de garantia" (*Garantiordningen*). Este estipula que, em empresas onde o salário médio dos trabalhadores adultos nos grupos salariais 1 e 2 (os níveis mais baixos) seja inferior a 85% da média do setor, estes têm direito a um suplemento salarial garantido, diferenciado para trabalhadores com salários abaixo de 80% (recebendo o suplemento mais alto), entre 80% e 82,5% e entre 82,5% e 85%. As empresas não devem fornecer um suplemento garantido superior ao necessário para atingir um nível salarial médio de 85% da média do setor (CA-NO-2612).

**Escapando da armadilha dos baixos salários**

Os trabalhadores também podem melhorar seus salários e remuneração ao mudar para cargos mais bem remunerados (Quadro 2).

## Quadro 2: Mobilidade funcional e alterações na classificação profissional dos trabalhadores – exemplos da Bélgica, França, Itália, Países Baixos e Portugal

Os acordos coletivos geralmente especificam como os funcionários progredem na carreira, como alteram suas classificações de trabalho e o que acontece se, temporariamente, desempenharem tarefas diferentes das descritas em sua função.

Diversas cláusulas relacionadas à mobilidade funcional (alteração das tarefas dos trabalhadores) e à mudança na classificação profissional foram encontradas nos acordos coletivos analisados. Estas estão, em sua maioria, codificadas sob o título "condições de emprego" e frequentemente se sobrepõem a cláusulas sobre salários e remuneração, bem como sobre gratificações e bônus (por exemplo, ao especificar uma gratificação funcional).

Por exemplo, de acordo com um acordo setorial na indústria de laticínios na **Holanda**, **se um trabalhador**

**A transferência para um cargo superior** resulta na reclassificação para a escala salarial correspondente. Se o funcionário se transferir para um cargo inferior a seu pedido, o seu salário será reduzido para metade da diferença entre as duas escalas salariais, considerando zero anos de experiência. O empregador tem o direito de colocar um funcionário numa escala salarial inferior à do seu cargo por um máximo de dois anos consecutivos, no início da sua atividade na indústria de laticínios, devido a conhecimentos e experiência insuficientes (CA-NL-1091).

Um acordo coletivo no **setor de fabricação de equipamentos de transporte de carga fracionada na França** regulamenta a **redução de cargos para empregos**.

**A reclassificação** proposta pelo empregador e aceita pelo trabalhador pode ocorrer por razões econômicas, cíclicas, estruturais ou outras. No primeiro caso, os funcionários com pelo menos seis meses de antiguidade mantêm seu salário-hora efetivo anterior (excluindo bônus), com ajuste gradual à nova escala salarial da função. No segundo caso, os funcionários podem manter seu salário anterior por três meses, excluindo bônus e gratificações, e também podem ter direito a uma indenização por reclassificação. Os trabalhadores com mais de 55 anos e com mais de 10 anos de serviço que aceitarem uma reclassificação mantêm seu salário anterior, excluindo bônus (CA-FR-2016).

A reclassificação também pode ser temporária, por exemplo, uma designação temporária do trabalhador para desempenhar outras funções.

Um acordo no **setor de fabricação de bens de consumo de curta duração na Bélgica**, por exemplo, inclui um bônus para operários que, por ordem do empregador, desempenham temporariamente uma função superior à sua; esse bônus corresponde à diferença entre os dois salários por hora (CA-BE-2623). Cláusulas **sobre mobilidade funcional em acordos setoriais em Portugal**

especificam que o empregador pode, no interesse da empresa, atribuir temporariamente ao trabalhador funções diferentes, desde que isso não implique uma alteração substancial na posição do trabalhador. Essa alteração, contudo, não pode implicar uma redução da remuneração, sendo que o trabalhador tem direito a receber as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada (CA-PT-2165 no setor de fabricação de bens de consumo de curta duração e CA-PT-2257 no setor residencial e de assistência social).

Algumas categorias de trabalhadores, no entanto, não possuem uma classificação profissional clara. É o caso de uma categoria específica de trabalhadores na **Itália**, conhecidos como trabalhadores alegres.

O acordo no **setor de fabricação FLTC** define um 'jolly' como um trabalhador que não recebe uma tarefa ou função específica da empresa, mas é sistematicamente alocado para executar várias tarefas tecnicamente diversas em múltiplas fases do ciclo de produção dentro da empresa (CA-IT-1884).

Temas emergentes em novas cláusulas sobre subsídios e bônus

Todos os três setores de baixos salários compartilham algumas semelhanças em termos de temas emergentes abordados por novas cláusulas(36). Em primeiro lugar, observa-se o surgimento contínuo de novas cláusulas que compensam a irregularidade, o trabalho aos fins de semana e feriados e o trabalho extraordinário nos três setores. No setor de varejo, isso inclui o surgimento de cláusulas que também compensam condições de trabalho frias, insalubres ou difíceis. Em segundo lugar, as novas cláusulas nos três setores premiam funções e tarefas adicionais (adicional funcional; ver também o Quadro 2). Os setores diferem a partir daí, no entanto. No setor de manufatura FLTC, algumas novas cláusulas abordam adicionais relacionados ao transporte de trabalhadores e ao treinamento pessoal. No setor de varejo

No setor de cuidados, novas cláusulas abordam diversas compensações flexíveis para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ou os rendimentos dos funcionários, por exemplo, por meio de um programa de licença remunerada ou oferecendo a oportunidade de converter bônus financeiros em tempo adicional de folga. No setor de cuidados, acordos que anteriormente não previam o trabalho com pouco aviso prévio agora incluem esses benefícios. Além disso, os acordos também incluem cláusulas que concedem complementos salariais para trabalhadores de renda média. Evidências limitadas também sugerem que alguns acordos premiam a qualidade do trabalho em cuidados, como é o caso de um acordo setorial na Finlândia (Tabela 27). Esses desenvolvimentos sugerem que os acordos coletivos premiam cada vez mais o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a mobilidade funcional e física e novas formas de flexibilidade, o que pode ser especialmente importante para trabalhadores em setores de baixa remuneração.

Tabela 27: Novos temas emergentes em cláusulas sobre subsídios e bônus

| Setor                               | Tema principal   | Exemplos selecionados  | País   |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Fabricação de FLTC (44 referências) | Continuam surgindo novas cláusulas que compensam a irregularidade e o trabalho em fins de semana e feriados. | Um novo artigo sobre um subsídio de domingo que concede aos trabalhadores de padarias artesanais um adicional de 50% do seu salário-hora durante as primeiras quatro horas e um adicional de 100% a partir daí, sendo que os trabalhadores anteriores a 2014 mantêm o direito a subsídios mais elevados se tiverem trabalhado consistentemente aos domingos desde então (CA-NL-1090).<br><br>Cláusula relativa à compensação por trabalho por turnos em feriados nacionais Com um bônus de 100% do salário por hora. Um adicional de 100% é concedido para horas extras trabalhadas em feriados. Os funcionários também podem ser compensados com folgas (CA-NL-1092) £. Um adicional de 10% do salário por hora para cada hora trabalhada durante a noite inteira (CA-ES-1208)<br><br>Cláusulas relativas à compensação por horas extras em trabalho por turnos (incluindo uma proteção especial para trabalhadores mais velhos (≥ 55 anos), que não são obrigados a fazer horas extras (CA-NL-1092)) | Áustria, Bélgica, Finlândia, a Holanda, Noruega, Eslováquia, Espanha |
|                                     | £ Remuneração por funções e tarefas adicionais (gratificação funcional)                                      | Um bônus para um trabalhador braçal que, por ordem de seu Empregador, desempenha temporariamente uma função superior à sua, equivalente à diferença entre os dois salários por hora. (CA-BE-2623)<br><br>£ Compensação ou bônus pela função adicional de treinar ou orientar outros funcionários (CA-FI-2026)  |  |
|                                     | Abordagem de questões relacionadas ao transporte de/para o local de trabalho (auxílio-transporte )           | £ O programa de subsídio para bicicletas é estendido por tempo indeterminado e inclui a contribuição do empregador para o preço do passe de transporte público (CA-BE-2622). £ O subsídio para custos de transporte particular é aumentado para uma média de até 70% do preço de uma passagem de trem, reconhecendo que opções sustentáveis nem sempre estão disponíveis (CA-BE-2624).   |  |
|                                     | Bônus em libras para apoiar o treinamento de funcionários.   | Vale -presente de 200 euros para treinamento pessoal de funcionários de padaria (CA-NL-1090)   |  |

(36) O "novo" neste relatório baseia-se numa comparação do mesmo acordo em dois momentos. A versão mais antiga é, na maioria dos casos, a versão de 2015.

| Setor   | Tema principal  | Exemplos selecionados   | País   |
|---|---|---|--|
| Varejo (75 referências)                           | Continuam surgindo novas cláusulas que compensam irregularidades, trabalho em fins de semana e feriados, trabalho em condições difíceis e horas extras. | <p>£ Um subsídio de 100% do salário por hora para trabalho em feriados nacionais e 50% para trabalho em um domingo se não for feriado nacional (CA-NL-1117)</p> <p>£ Adicional noturno de 20% do salário base (CA-ES-1261) £</p> <p>Um adicional de 50% para entregadores que trabalham Aos sábados (CA-AT-1865 e CA-AT-1866) £ Adicional</p> <p>por trabalho noturno para funcionários em Suporte ao cliente (entre 20:00 e 22:00 = EUR 3,73 por hora; entre 22:00 e 06:00 = EUR 4,93 por hora) (CA-AT-1865) £ Um subsídio de sujidade de valores variáveis (10–20%) com base no local de trabalho e no ano de início do emprego; um subsídio de condições adversas de 10% para trabalhadores no comércio por grosso de ferro e ferragens, metais e artigos de metal, tubos e acessórios e no comércio de sucata e sucata metálica, para além do salário mínimo acordado coletivamente. Este subsídio é aumentado especificamente para trabalhadores em Salzburgo para 15%. Existe também um subsídio para condições de frio (abaixo de 8 °C) de EUR 0,76 por hora ou uma taxa fixa de EUR 127,04 por mês (CA-AT-1866)</p> <p>Adicional de horas extras de 100% após o horário normal de trabalho (12 horas) de um trabalhador de armazém (CA-FI-2006)</p> | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Países Baixos, Espanha          |
|   | £ Remuneração por funções e tarefas adicionais (gratificação funcional)   | <p>Remuneração em libras esterlinas pela função de socorrista/emergência. respondente (em holandês, <i>bedrijfs hulpverlener</i> ou <i>BHV-er</i>) de 75 euros brutos por ano ao obter ou renovar o certificado (CA-NL-1118) £</p> <p>Um subsídio de 10% para líderes de equipe em empresas que vendem ferro e ferragens por atacado, metal e produtos de metal, e tubos e conexões (CA-AT-1866)</p>  |  |
|   | £ Diversas alternativas flexíveis para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ou os rendimentos  | <p>Cláusula que permite a conversão de férias anuais em pagamento em dinheiro (CA-FI-2006)</p> <p>Cláusula que permite a conversão de um bônus de aniversário em dias adicionais de folga, se solicitado pelo funcionário (CA-AT-1865 e CA-AT-1866)</p>   |  |
| Assistência residencial e social (65 referências) | Continuam surgindo novas cláusulas que compensam irregularidades, trabalho em fins de semana e feriados, trabalho em condições difíceis e horas extras. | <p>Subsídio de £ para trabalho aos sábados equivalente a 20% do salário bruto por hora (CA-BE-2627)</p> <p>Bônus de horas extras de 30% para até 40 horas semanais trabalhadas e 50% para mais de 40 horas semanais trabalhadas (CA-AT-2315)</p> <p>Adicional noturno de NOK 28 (EUR 2,40 em [valor omitido]). 5 de novembro de 2025) por hora para trabalho noturno (17:00–06:00); NOK 56 (EUR 4,80) por hora para trabalho em turnos entre 17:00 e 21:00, e pelo menos NOK 65 (EUR 5,50) por hora ou 25% do salário-hora normal para trabalho em turnos entre 21:00 e 06:00 (CA-NO-2617) £ Um adicional por trabalho aos fins de semana de</p> <p>20% do salário-hora salário (CA-NO-2617)</p> <p>Subsídio de £ para trabalho em feriados nacionais equivalente a 100% do salário por hora (CA-NO-2617)</p> <p>Subsídio por hora (de valores variáveis dependendo do horário) para trabalho noturno e vespertino (CA-NO-2617)</p>   | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Países Baixos, Noruega, Espanha |
|   | Remuneração contínua por trabalho realizado com pouco aviso prévio .  | <p>Adicional fixo por turno por hora. Adicional por disponibilidade ou plantão de segunda a sexta-feira, entre 06:00 e 00:00, de EUR 3,50 por hora. Adicional por trabalho com pouco aviso prévio, aos sábados, domingos e feriados, e no período noturno, de EUR 7,00 por hora. Além disso, um adicional de 25% do salário por hora e, se aplicável, um adicional por irregularidade no trabalho de plantão (CA-NL-1210) .</p> <p>As horas passadas durante um turno de sono são contabilizadas como meia hora de trabalho e são compensadas em tempo (CA-NL-1211). Um suplemento de sobreaviso (<i>Complemento por Guardia</i>) é adicionado. Compensa os funcionários que, fora do horário normal de expediente, se mantêm voluntariamente contactáveis por telefone e disponíveis para trabalhar em caso de urgência no prazo de três horas, com regras específicas sobre horários, exceções, participação voluntária e limites de tempo de trabalho. Faz-se uma distinção entre o tempo de disponibilidade e o tempo de ativação efetivo como horas de trabalho efetivas (CA-ES-1326).</p> <p>Aumento de 2,7 % no subsídio de sobreaviso desde 2022 (CA-AT-2315)</p>   |  |

| Setor   | Tema principal  | Exemplos selecionados  | País   |
|---|---|--|--|
| Assistência residencial e social (65 referências) | Remuneração contínua por trabalho realizado com pouco aviso prévio .    | Uma verba de flexibilidade de 20,54 euros se um funcionário concordar em trabalhar num dia não normal com três dias de antecedência, e mais 10,27 euros se um segundo bloco de turno não planeado for adicionado a um turno planeado (com pelo menos 1,5 horas de intervalo) em condições semelhantes de aviso prévio reduzido (CA-AT-1871).<br><br>Direito a pelo menos um salário básico caso o empregador altere ou cancele o turno de trabalho de uma determinada categoria de trabalhadores (auxiliares). (CA-FI-2009)  | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Países Baixos, Noruega, Espanha |
|   | £ Remuneração por funções e tarefas adicionais (gratificação funcional) | Compensação por trabalho adicional como profissional de resposta a emergências (BHV-er) (CA-NL-1210) £ Cláusula sobre suplementos salariais para diversas funções relacionadas à responsabilidade (valor não especificado), coordenação (entre EUR 500 e EUR 2 000) e tarefas relacionadas ao projeto (não especificadas), mas apenas o suplemento aplicável mais alto é pago se várias funções se sobrepõem (CA-ES-1326)<br><br>£ Um subsídio por trabalho adicional a uma taxa fixa de EUR 66,03, além da remuneração normal por 10 horas por dia, e um subsídio de turno noturno, se aplicável (CA-AT-1871) |  |
|   | Complemento salarial em libras esterlinas para pessoas de renda média   | Suplemento do mercado de trabalho para rendimentos médios : a partir de 1 de janeiro de 2022, os funcionários em funções principais nas faixas salariais 4 a 9 recebem um subsídio do mercado de trabalho de 1,13% para apoiar os rendimentos médios, que é contabilizado para o pagamento de férias, bônus de fim de ano, pensões e outros direitos baseados no salário.<br><br>Exceções exigem aprovação e justificativa formais caso a implementação completa não seja financeiramente viável (CA-NL-1213)  |  |
|   | £ Poucas evidências para recompensar o trabalho de qualidade            | Opção de pagamento de bônus de qualidade para trabalhos de qualidade particularmente elevada (CA-FI-2009 )   |  |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

O Quadro 3 apresenta um exemplo de como os salários são calculados para diferentes perfis de trabalhadores.

É também um exemplo do tipo de informação resumida que pode ser apresentada quando os acordos coletivos são sistematicamente codificados e comparados.

Quadro 3: Exemplo de uma calculadora salarial para diferentes perfis de trabalhado

A categorização e codificação de cláusulas em convenções coletivas permitem a análise de dados e a criação de diferentes cenários e perfis para os trabalhadores – por exemplo, o trabalhador A, que deseja maximizar seus ganhos na categoria salarial mais baixa; o trabalhador B, que prefere o equilíbrio entre vida profissional e pessoal; ou o trabalhador C, que deseja progredir e ascender rapidamente na carreira. Esse tipo de análise poderia potencialmente ajudar a criar uma calculadora salarial para trabalhadores abrangidos pela mesma convenção coletiva e contribuir para condições de trabalho transparentes e previsibilidade de salários e remuneração, o que é especialmente importante para trabalhadores em setores de baixa remuneração. Para ilustrar isso, dois exemplos são apresentados a seguir. O primeiro é de um trabalhador da indústria de carnes que está no nível salarial mais alto; o segundo é de um trabalhador do setor varejista que está no nível salarial mais baixo.

Exemplo 1: Perfil de um trabalhador na indústria de carne (setor de fabricação de FLTC) na Finlândia, com base em um acordo coletivo na Finlândia (CA-FI-2029)

Este trabalhador tem o potencial máximo de ganhos previsto neste acordo, pertence a uma categoria profissional de trabalho no quarto nível salarial (zelador e técnico de aquecimento, trabalhador profissional capaz de trabalhar de forma independente), trabalha em turnos noturnos (22:00–06:00), trabalha regularmente aos sábados e domingos, aceita horas extras (especialmente aos fins de semana), trabalha em câmaras frigoríficas, participa em formações obrigatórias, cumpre jornadas de trabalho mais longas para ter direito a subsídio de alimentação e goza todos os feriados legais, recebendo um subsídio de férias. Este trabalhador pode esperar receber os bônus e subsídios detalhados na Tabela 28.

**Tabela 28: Perfil do trabalhador de alta renda no grupo salarial mais elevado – indústria da carne (Finlândia)**

| Componente de ganhos   | Doença  | Bônus/adicional  |
|--|---|--|
| <b>Salário base (quarto mais alto) grupo salarial)</b>             | Zelador e técnico de aquecimento que realiza diversas manutenções. tarefas, com mais de cinco anos de experiência na profissão<br><br>Profissional qualificado, capaz de trabalhar de forma independente, com mais de quatro anos de experiência. de experiência na profissão | ~ 15–18 euros por hora (dependendo de classificação)           |
| <b>bônus por tempo de serviço</b>                                  | Mais de 30 anos de serviço contínuo.  | + 0,64 euros por hora  |
| <b>Multitarefa e trabalho requisito de subsídio</b>                | Instalações, reparos, ajustes e manutenção de sistemas complexos. máquinas e equipamentos e funções operacionais que exigem especialidade familiaridade e habilidades profissionais ou treinamento especializado  | + pelo menos 5–20% do quarto grupo salarial mais alto          |
| <b>Trabalho em turno noturno</b>                                   | Trabalhar entre as 23:00 e as 06:00   | + 4,21 euros por hora  |
| <b>Trabalho no turno da noite</b>                                  | Trabalhar entre as 16:00 e as 23:00   | + 2,11 euros por hora  |
| <b>Trabalho de sábado</b>  | Trabalho regular realizado aos sábados  | + 50–100% do salário por hora                                  |
| <b>Domingo ou feriado trabalhar</b>                                | Trabalhar aos domingos ou feriados  | + 100% do salário por hora (pagamento em dobro)                |
| <b>Horas extras (diárias/semanais)</b>                             | Primeiras duas horas/oito horas extras  | + 50% do salário por hora                                      |
|  | Após duas horas/oito horas extras   | + 100% do salário por hora                                     |
| <b>Horas extras em feriados</b>                                    | Qualquer trabalho extraordinário em feriados  | + 100% do salário por hora                                     |
| <b>Bônus de trabalho em freezer</b>                                | Trabalhar a temperaturas de -18°C ou inferiores.  | + 0,22 euros por hora  |
| Disponibilidade para trabalhar em regime de sobreaviso ou plantão. | Programado e remunerado   | Mínimo de 20% do salário por hora. salário ou taxa fixa        |
| <b>Treinar novos funcionários. Atuar como mentor ou instrutor.</b> |   | + EUR 0,56   |
| <b>pagamento de férias</b>   | Salário regular de feriado legal  | 100% do salário  |
| <b>Bônus de férias (Lomarahä)</b>                                  | Pagamento no verão, equivalente a 50% do salário de férias.   | + 50% dos dias de férias acumulados pagar                      |
| <b>Tempo de treinamento compensação</b>                            |   | Dias de treinamento com remuneração integral. (se obrigatório) |
| <b>Membro do sindicato (opcional)</b>                              | Representação sindical  | Pode ter melhor acesso gestão de reclamações, aconselhamento   |

**Exemplo 2: Perfil de um trabalhador de baixa renda no setor varejista na Eslováquia que ganha o máximo possível.****Salário, com base em um acordo coletivo de nível superior no varejo (CA-SK-1958)**

Este trabalhador pode maximizar seus ganhos e provavelmente trabalha em regime de turnos a tempo integral, especificamente numa função que...

Exige disponibilidade para trabalhar em turnos noturnos, fins de semana e feriados. O(a) candidato(a) ideal também deve estar disposto(a) a trabalhar em outros horários.

Este trabalhador pode esperar receber horas extras e estar disponível para turnos de sobreaviso fora do seu local de trabalho.

bônus e gratificações detalhados na Tabela 29.

**Tabela 29: Perfil do trabalhador com rendimentos elevados no grupo salarial mais baixo – setor de retalho (Eslováquia)**

| Componente de ganhos   | Doença  | Bônus/adicional  |
|--|---|--|
| <b>Salário base</b>  | Nível mais baixo de demanda (não especificado; suplemento salarial não é público)             | Sem bônus  |
| <b>Trabalho em horas extras</b>  | De segunda a sexta-feira  | + 30% do salário médio (ou adicional) (sair mediante acordo com o funcionário) |
| <b>Trabalho em feriados.</b> O trabalho em dias de descanso pode ser exigido apenas do funcionário. Excepcionalmente, após discussão com o representante sindical. |   | + 100% do salário médio  |
| <b>Trabalho de domingo</b>   |   | + 100% do salário mínimo por hora  |
| <b>Trabalho de sábado</b>  |   | + 50% do salário mínimo por hora   |
| <b>Trabalho de plantão</b>   | Para cada hora de inatividade em regime de sobreaviso fora do local de trabalho, acrescido de | pelo menos 20% do salário mínimo. direito                                      |



| Componente de ganhos                            | Doença                       | Bônus/adicional                             |
|---|------------------------------|---|
| Trabalho noturno                                | Trabalho entre 22:00 e 06:00 | + pelo menos 40% do salário mínimo por hora |
| Prêmio por trabalho perigoso                    |                              | + pelo menos 50% do salário mínimo por hora |
| Compensação por trabalho em condições difíceis. |                              | + pelo menos 20% do salário mínimo por hora |
| Auxílio-alimentação                             |                              | + pelo menos 3,83 EUR (a)                   |

(a) A contribuição do empregador para o subsídio de refeição é regida por lei (no mínimo 55% do custo da refeição). Em 2022–2023, a contribuição mínima de acordo com as normas legais foi inferior ao nível especificado neste acordo coletivo.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Papel do tempo de trabalho e das disposições sobre licenças

A duração da jornada de trabalho, embora definida pela legislação nacional e internacional, pode ser negociada individualmente, em nível empresarial ou setorial (OCDE, 2019; Eurofound, 2021; OIT, 2022). Especialmente após a implementação do modelo de trabalho híbrido durante a pandemia de COVID-19, um número crescente de convenções coletivas de trabalho passou a incluir cláusulas relativas à flexibilidade da jornada de trabalho (OIT, 2022).

Nos 'regimes de tempo de trabalho negociados', presentes principalmente nos países escandinavos e do norte da Europa, Alemanha, Itália e Espanha, são os acordos coletivos setoriais que se baseiam na legislação estatutária para definir os padrões de tempo de trabalho (Eurofound, 2016).

De acordo com estudos recentes, cerca de 90% dos acordos coletivos nos setores de varejo e comércio em todos os Estados-Membros incluem discussões sobre os dias e horários de trabalho semanais (OCDE, 2019). Consequentemente, a jornada de trabalho habitual em países com horários de trabalho obrigatórios negociados e ajustados era menor do que em regimes unilateralmente obrigatórios na Europa (Eurofound, 2016; Horecký et al., 2021). Os locais de trabalho sindicalizados também tendem a ter práticas mais favoráveis à família, incluindo licença parental, licença familiar remunerada (Eurofound, 2021) ou compartilhamento de trabalho, do que seus equivalentes não sindicalizados (Bryson et al., 2017).

Alguns autores apontam que horários atípicos são mais comuns em empregos de serviços e operários de baixa qualificação (por exemplo, Presser (2003) e Henly et al. (2006), citados em Riekhoff et al. (2019)). Portanto, é crucial analisar como os acordos coletivos regulamentam o tempo de trabalho nos setores de baixa remuneração.

Duas diretivas da UE são particularmente importantes no contexto do tempo de trabalho (Eurofound, 2023b): Diretiva A Diretiva (UE) 2019/1158 relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a familiar para pais e cuidadores estabelece que todos os trabalhadores com contrato de trabalho têm direito a licença parental, licença de paternidade ou licença para cuidar de familiares e a usufruir de regimes de trabalho flexíveis; e a Diretiva (UE) 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis garante a todos os trabalhadores o direito a informações por escrito sobre os aspetos essenciais do seu trabalho, limites à duração dos períodos de experiência, etc.

Oportunidade de aceitar trabalhos em outras empresas, informações prévias sobre quando o trabalho deverá ser realizado, prevenção do abuso de contratos de zero horas (contratos sem uma quantidade fixa de horas de trabalho) e treinamento obrigatório gratuito.

### O tempo de trabalho como fator determinante para trabalhadores de baixa renda.

O tempo de trabalho é o segundo tema mais frequente em convenções coletivas em nossa amostra, e quase todas as convenções incluem uma referência a ele (90 de 94, ou 95,7%).

As cláusulas sobre o horário de trabalho presentes nos acordos coletivos abordam quatro fatores principais: estabilidade, flexibilidade, horários de trabalho irregulares/atípicos e repouso obrigatório. A Tabela 30 apresenta uma visão geral abrangente do número de referências codificadas sob o rótulo "tempo de trabalho" em 94 convenções coletivas de três setores em 11 Estados-Membros e na Noruega.

O horário de trabalho padrão é, de longe, o aspecto mais regulamentado, presente em 90,4% dos acordos e em todos os países. Quase todos os acordos no setor varejista incluem uma referência ao horário de trabalho padrão (Tabela 30).

Para além das principais questões padrão resumidas na Tabela 30, os acordos incluem definições setoriais específicas de tempo de trabalho padrão; por exemplo, o tempo de preparação (denominado "tempo livre de crianças") conta como tempo de trabalho padrão para pedagogos no setor residencial e de assistência social na Áustria (CA-AT-1871). Cláusulas que abordam a flexibilidade e a irregularidade/horários de trabalho atípicos também são muito comuns, estando presentes em alguma forma em quase 70% de todos os acordos. Cada vez mais, as considerações de saúde e segurança são incluídas nos acordos quando se referem a trabalho por turnos, trabalho noturno ou trabalho de sobreaviso. Um exemplo é um acordo setorial no setor varejista na Finlândia sobre exames de saúde regulares às custas do empregador (CA-FI-2006). Um acordo empresarial na Croácia replica uma obrigação semelhante estipulada por lei, que determina que os empregadores devem fornecer exames de saúde regulares para trabalhadores noturnos (CA-HR-1146 no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa duração).

Vale ressaltar que as referências à flexibilidade de horário de trabalho relacionada ao teletrabalho ou ao trabalho em casa são relativamente escassas, com apenas quatro menções em quatro convenções coletivas.



Referências a períodos de descanso são encontradas em 74,5% de todos os acordos, distribuídas de forma semelhante entre os três setores. Além das definições padrão, as cláusulas sobre períodos de descanso incluem proteções especiais para alguns trabalhadores, como aqueles que trabalham aos domingos ou aqueles que estão amamentando. Frequentemente, o acordo local e/ou

A consulta e o consentimento dos representantes dos trabalhadores são necessários para o trabalho de sobreaviso ou o trabalho em feriados. Em alguns casos, os trabalhadores podem recusar-se a trabalhar em feriados, mas existe um limite para o número de vezes que o podem fazer(37).

Tabela 30: Tempo de trabalho em convenções coletivas nos três setores de baixa remuneração de interesse

| Tipo   | Horário de trabalho  | Principais questões   | Fabricação de FLTC (42 CAs)                         | Varejo (27 CAs)                                     | Assistência residencial e social (25 CAs)           | Países   |
|--|--|---|---|---|---|--|
| Abordando a estabilidade   | Horário de trabalho padrão   | £ Horário de trabalho semanal £ Horários e limites de trabalho diários<br><br>Período de referência para cálculos<br><br>Desvios e ajustes específicos do setor   | Sim   | Sim   | Sim   | Áustria, Bélgica, Chéquia, Croácia, Finlândia, França, Itália, a Holanda, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|  |  |   | 130 referências em 37 análises comparativas (88,1%) | 106 referências em 26 análises comparativas (96,3%) | 102 referências em 22 análises comparativas (88,0%) |  |
| Abordando a flexibilidade  | Horários de trabalho flexíveis   | £ Tempo de trabalho individual flexibilidade e personalização £ Modelos de horário flexível e horário de trabalho fixo £ Contas de tempo trabalhado e economia de férias £ Condições, aprovação processos e direitos do empregador                                    | Sim   | Sim   | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, Itália, a Holanda, Noruega, Portugal, Espanha                              |
|  |  |   | 156 referências em 32 análises comparativas (76,2%) | 81 referências em 16 análises comparativas (59,3%)  | 96 referências em 17 análises comparativas (68,0%)  |  |
|  | Horário de trabalho flexível relacionado ao teletrabalho/ trabalho em casa | £ Minoria (4 votos) das cláusulas sobre regimes de teletrabalho   | Sim   | Sim   | Sim   | Bélgica, Finlândia, Noruega, Espanha   |
|  |  |   | 1 referência em 1 CA (2,4%)                         | 1 referência em 1 CA (3,7%)                         | 2 referências em 2 análises (8,0%)                  |  |
|  | Horário de trabalho flexível, proporcional ao tipo de contrato.            | Direitos de trabalho em tempo parcial e com horário de trabalho reduzido<br><br>Contratos temporários e por prazo determinado<br><br>Acordos voluntários e individuais ; Grupos específicos (estudantes, trabalhadores mais velhos)                                   | Sim   | Sim   | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, França, o Itália, a Holanda, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha        |
|  |  |   | 45 referências em 16 análises comparativas (38,1%)  | 55 referências em 13 análises comparativas (48,2%)  | 30 referências em 10 análises críticas (40,0%)      |  |
| Abordar a questão dos horários de trabalho irregulares/atípicos. | Trabalho por turnos  | Definição e âmbito do trabalho por turnos<br><br>Compensação e subsídios em libras esterlinas<br><br>Agendamento , notificação e alterações ;<br><br>Considerações sobre saúde e segurança.<br><br>Equilíbrio entre vida profissional e pessoal e proteções especiais | Sim   | Sim   | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, a Holanda, Noruega, Portugal                      |
|  |  |   | 102 referências em 26 análises comparativas (61,9%) | 11 referências em 7 análises comparativas (25,9%)   | 37 referências em 10 análises comparativas (40,0%)  |  |
|  | Trabalho noturno   | Definição e âmbito do trabalho noturno<br><br>Considerações sobre saúde e segurança<br><br>Compensação adicional de libras esterlinas ou subsídios<br><br>Limitações e proteções £ Voluntariedade e direitos de reatribuição  | Sim   | Sim   | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia               |
|  |  |   | 53 referências em 25 CA (59,5%)                     | 34 referências em 15 análises comparativas (55,6%)  | 29 referências em 12 análises comparativas (48,0%)  |  |

(37) Um exemplo é um acordo no setor residencial e de assistência social na França que estipula que os funcionários podem se recusar a trabalhar aos domingos e feriados. férias no máximo duas vezes por ano (CA-FR-2099).

| Tipo                 | Horário de trabalho         | Principais questões   | Fabricação de FLTC (42 CAs)                         | Varejo (27 CAs)                                     | Assistência residencial e social (25 CAs)          | Países   |
|----------------------|-----------------------------|---|---|---|--|--|
| Descanso obrigatório | Períodos de descanso/pausas | £ Períodos mínimos de descanso diário e semanal<br>£ Pausas durante o dia de trabalho<br>£ Descanso compensatório em casos de trabalho irregular ou excessivo<br>£ Flexibilidade e exceções mediante acordo £ Proteções e considerações especiais | Sim   | Sim   | Sim  | Áustria, Bélgica, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, a Holanda, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|                      |                             |   | 113 referências em 30 análises comparativas (71,4%) | 113 referências em 21 análises comparativas (77,8%) | 73 referências em 19 análises comparativas (76,0%) |  |

Notas: Não existem ACs do setor residencial e de assistência social da Croácia e da República Checa na amostra do CBBP. Número total de referências = 13.347. Número total de ACs = 94. AC, acordo coletivo; refs, referências.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Outras cláusulas sobre o horário de trabalho: complexas e

sobrepostas. Durante o processo de codificação, tornou-se evidente que as categorias predefinidas para capturar cláusulas sobre o horário de trabalho não eram suficientes e que existem muitas outras opções para a categorização dessas cláusulas.

A Tabela 31 resume todas as outras cláusulas sobre tempo de trabalho que não se enquadraram nos códigos predefinidos. As referências foram agrupadas em duas categorias principais: (1) cláusulas sobre procedimentos e regras, incluindo o agendamento do tempo de trabalho, e (2) cláusulas que abordam irregularidades além das categorias de horário de trabalho flexível descritas na Tabela 30. Essas categorias se sobrepõem ao que foi observado em relação a gratificações e bônus, pois definem trabalho extraordinário, trabalho em feriados, trabalho aos fins de semana (trabalho aos domingos, trabalho aos sábados) e trabalho de sobreaviso.

Cláusulas processuais e cláusulas sobre regras (com pelo menos 174 referências) descrevem todas as cláusulas relacionadas à forma como o tempo de trabalho é definido, calculado, programado, distribuído ao longo da semana de trabalho e registrado. Cláusulas

Acordos coletivos em todos os setores abordam questões relativas a horários de trabalho irregulares ou atípicos. Na maioria dos casos, referem-se a horas extras (presentes em convenções coletivas de quase todos os países), trabalho aos fins de semana (incluindo cláusulas específicas para trabalho aos domingos e aos sábados), trabalho em feriados e trabalho de sobreaviso, totalizando pelo menos 277 referências.

O trabalho aos fins de semana, especialmente aos domingos, é um tema importante para o setor do retalho (Eurofound, 2022). Alguns parceiros sociais declaram a sua posição comum sobre o tema através da inclusão de um novo artigo no acordo; por exemplo, na Eslováquia, um desses artigos declara uma iniciativa mútua de apoio à extensão da proibição do trabalho no comércio a retalho aos domingos e a todos os feriados nacionais, na disposição relevante do Código do Trabalho (CA-SK-1958)(38). Ao contrário das cláusulas relativas a subsídios e bônus, que definem os direitos financeiros para o trabalho irregular e os horários de trabalho atípicos, as cláusulas deste código tratam da própria regulamentação do trabalho. Embora muitos acordos da Croácia, República Checa, Itália, Portugal, Eslováquia e Espanha façam referência à compensação financeira por trabalho irregular e horários de trabalho atípicos, raramente abordam as regras, as questões processuais ou as definições desse tipo de trabalho.

(38) Atualmente, o trabalho no comércio a retalho é limitado aos domingos e proibido apenas durante feriados públicos específicos na Eslováquia.

Tabela 31: Outras disposições relativas ao tempo de trabalho encontradas em acordos coletivos

| Tipo   | Horário de trabalho   | Classificação | de fabricação da FLTC | Varejo | residencial e social cuidados | Países  |
|--|---|---------------|-----------------------|--------|-------------------------------|---|
| Procedimentos de endereçamento e regras              | Horário de trabalho: regras   | 1             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Chéquia, Finlândia, Itália, Noruega, Portugal, Espanha   |
|  | Agendamento e listas  | 6             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Croácia, Chéquia, Finlândia, Itália, a Países Baixos, Eslováquia, Espanha                            |
| Abordar irregularidades no trabalho em horas extras. |   | 2             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, o Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
| Abordando o atípico horas de trabalho                | Trabalho em público feriados  | 3             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Finlândia, França, Noruega   |
|  | Trabalho de fim de semana (Trabalho de domingo, Trabalho aos sábados) | 4             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Finlândia, França, Holanda, Noruega  |
|  | Trabalho de plantão   | 5             | Sim                   | Sim    | Sim                           | Áustria, Finlândia, França, Holanda, Noruega  |

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Quadro 4: Modelo de cafeteria – cláusulas à la carte em convenções coletivas nos Países Baixos

O modelo de cafeteria (*Cafetariaregeling* ou *Cafeteriamodel*) permite que os funcionários escolham à la carte de um cardápio de determinados itens dentro de um pacote acordado de condições de trabalho, adaptando o pacote às suas necessidades pessoais. necessidades. Existem diversas opções de troca, geralmente agrupadas em quatro categorias principais. Os funcionários podem troca (1) dinheiro por tempo, (2) dinheiro por dinheiro, (3) tempo por dinheiro ou (4) tempo por tempo (Delsen et al., 2006).

Neste projeto, foram encontradas 12 cláusulas contendo uma referência direta à expressão 'à la carte' em dois coletivos. Acordos no setor de fabricação de FLTC (CA-NL-1092 e CA-NL-1105). Por exemplo, em nível setorial.

O acordo coletivo no setor da moda e têxtil (CA-NL-1092) oferece aos funcionários um conjunto de opções à la carte. onde dias de férias não obrigatórios e compensação por horas extras, em tempo ou dinheiro, podem ser trocados por pensão. contribuições ou licença adicional (para cuidar de familiares). Além disso, os funcionários podem comprar ou vender 'dias ADV' (*ADV-uren*, abreviação de *Arbeidsduurverkorting* ( redução da jornada de trabalho), sujeito à aprovação do empregador. Os dias ADV permitem trabalhadores acumularão dias de folga adicionais com base no número de horas trabalhadas(39).

Fontes: Delsen et al. (2006) e CA-NL-1092.

Temas emergentes em novas cláusulas sobre horário de trabalho

Os três setores de baixa remuneração compartilham semelhanças em temas emergentes em novas cláusulas( 40) sobre o tempo de trabalho (Tabela 32). Comum a todos os setores é uma continuidade surgimento de novas cláusulas que abordam o trabalho flexível tempo. Na Finlândia, isso inclui, por exemplo, cláusulas sobre Trabalho flexível em tempo integral (no setor varejista) e variável tempo de trabalho e bancos de horas de trabalho (no cuidado) setor; ver Quadro 5). Na Áustria, novas cláusulas sobre adicionais

horas (*Mehrarbeit*) e horas extras (*Überstunden*) aparecem na versão mais recente de um acordo coletivo em setor de cuidados. Nos Países Baixos, um nível setorial acordo no setor residencial e de assistência social Inclui uma definição de horas positivas e negativas, que reflete trabalhar menos ou mais do que o acordado em um contrato de trabalho. Além disso, novas cláusulas abordam equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o bem-estar dos funcionários, com Exemplos dos três setores. Isso inclui cláusulas. que estabelecem limites ao trabalho noturno, cláusulas sobre o direito a desconexão e cláusulas sobre a interação do trabalho

(39) Veja, por exemplo, <https://www.cnv.nl/themas/werktijden/arbeidsduurverkorting/>.

(40) O “novo” neste relatório baseia-se numa comparação do mesmo acordo em dois momentos. A versão mais antiga é, na maioria dos casos, a versão de 2015.

tempo com licença, incluindo o uso flexível de dias de licença em horas, e não apenas em dias. Outra categoria inclui cláusulas que aumentam a proteção de trabalhadores jovens ou idosos, daqueles com responsabilidades de cuidado e trabalhadoras. Tais cláusulas oferecem pausas prolongadas para amamentação ou proteção contra horas extras para trabalhadores com mais de 55 anos, por exemplo. Várias outras novas

As cláusulas apontam para algumas tendências emergentes, mas estas são menos comuns. Por exemplo, no setor de cuidados, um acordo na Espanha regulamenta o uso de um aplicativo digital para monitoramento e agendamento do trabalho. Na Áustria, uma nova cláusula de 2023 reduziu a jornada de trabalho no setor de cuidados de 38 para 37 horas semanais, o que a coloca entre as menores jornadas de trabalho do país.

Tabela 32: Novos temas emergentes em cláusulas sobre o tempo de trabalho

| Novas cláusulas: horário de trabalho (239 referências) |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Setor  | Tema principal   | Exemplos selecionados   | Países   |
| Fabricação de FLTC (33 referências)                    | £ Surgimento contínuo de novas cláusulas relacionadas ao horário de trabalho flexível  | Uma nova cláusula que estabelece um padrão flexível de trabalho em tempo integral de 36 a 40 horas por semana, permitindo que empresas ou departamentos – mediante consulta com representantes dos funcionários – o definam e ajustem (CA-NL-1092)<br><br>Cláusula relativa a um banco de horas de trabalho e às suas regras de implementação – acordos de coordenação entre trabalho e lazer introduzidos ao nível da empresa ou do local de trabalho sobre poupança/empréstimo flexível de componentes (CA-FI-2026)   | Áustria, Bélgica, Finlândia, a Países Baixos (tudo por acordo)<br>CA-NL-1092), Noruega |
|  | Cláusulas que abordam<br><br>Organização de trabalho flexível para cobrir todos os dias necessários para a produção.                   | Introdução de um 'sistema de equipe de transição' que abrange Sábados, domingos, feriados, dias de substituição para feriados e outros dias não cobertos pelas equipes padrão (CA-BE-2622)<br><br>Uma opção para estender o horário de trabalho regular por dia para 10 horas (máximo de 50 horas por semana) para lidar com 'situações de produção repentinas, imprevisíveis ou excepcionais'. (CA-FI-2026) £<br><br>Cláusula sobre 'semanas de trabalho divergentes' (trabalho variável) tempo por semana), em média, considerando a norma de tempo integral ao longo de 2 a 52 semanas. (CA-NL-1092) |  |
|  | Atenção ao bem-estar dos funcionários (intervalos para refeições mais longos; coordenação do horário de trabalho com o tempo de folga) | Intervalo para refeição em regime de turnos disponível no horário mais conveniente (CA-FI-2026)<br><br>O tempo de folga também pode ser tirado em horas, não apenas em dias. (CA-AT-2305) £<br><br>Uma cláusula sobre a introdução, procedimentos e cronogramas de 'acordo de tempo por tempo' ( <i>Tijd-voor-tijd-regeling</i> ), permitindo que o excesso de horas acima de 38 horas por semana seja compensado com tempo livre em vez de pagamento (CA-NL-1090)  |  |
|  | Algumas iniciativas de treinamento   | Cláusula que permite aos empregadores fornecer até oito horas de formação profissional ou de bem-estar por ano durante o horário de trabalho remunerado, podendo prolongar o dia de trabalho em até duas horas ou ocupar um dia inteiro, mas não podendo ocorrer em dias úteis, e devendo seguir os acordos de cooperação sindical (CA-FI-2026) .   |  |
|  | £ Maior proteção para trabalhadores mais velhos e funcionárias que amamentam   | £ Um aumento nas pausas para amamentação para três pausas de meia hora por dia para funcionários do turno de fim de semana que trabalham 12 horas por dia (CA-BE-2623), e em outro acordo um aumento para três pausas por dia (CA-BE-2624)<br><br>Cláusulas relativas à proteção especial para trabalhadores mais velhos (≥ 55 anos), que não são obrigados a fazer horas extras (CA-NL-1092)   |  |
|  |  |   |  |
| Varejo (121 referências)                               | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal para trabalhadores do varejo, incluindo pausas no trabalho e direito à desconexão.        | Cláusula sobre o direito de desconexão para trabalhadores em lojas de departamento (CA-ES-1258)<br><br>Cláusula que estabelece um limite de trabalho noturno para duas noites por semana, exceto em dezembro, e uma cláusula sobre o direito a um sábado e domingo sem escala de trabalho por mês (CA-NL-1118 )<br><br>Cláusula relativa aos dias de descanso para os funcionários que trabalham aos domingos, incluindo um período de descanso obrigatório de 48 horas consecutivas a cada 8 a 12 semanas (CA-FR-2044).  | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Países Baixos, Espanha                            |
|  | £ Surgimento contínuo de novas cláusulas relacionadas ao horário de trabalho flexível  | £ Cláusula sobre distribuição irregular de um dia de trabalho para contabilizar as épocas de pico (junho/julho e dezembro), com um limite de 9 horas por dia (CA-ES-1261) £ Cláusulas sobre 'trabalho flexível a tempo inteiro'(a) (aplicável desde 2021) segundo as quais um funcionário que trabalha menos de 37,5 horas por semana recebe um salário mensal integral em troca de horários e turnos flexíveis, que em conjunto correspondem a um trabalho a tempo inteiro (CA-FI-2006)  |  |

| Novas cláusulas: horário de trabalho (239 referências) |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Setor  | Tema principal  | Exemplos selecionados  | Países   |
| Varejo (121 referências)                               | Proteções para os trabalhadores com responsabilidades de cuidado  | <p>Uma cláusula sobre o direito de reduzir a jornada de trabalho pela metade. por hora, por até 14 dias. Este período pode ser estendido para categorias de trabalhadores com responsabilidades de cuidado, incluindo cuidados decorrentes de problemas de saúde (CA-ES-1261).</p> <p>Cláusulas que permitem aos trabalhadores mudar para empregos diurnos caso relatem riscos à sua saúde devido ao trabalho após as 20h. Para as funcionárias que trabalham no período noturno, devem ser consideradas as obrigações de cuidado com os filhos (até 12 anos de idade) (CA-AT-1865).</p>   |  |
|  | Replicação do conteúdo da legislação (ex.: comércio eletrônico na Áustria, trabalho noturno e "pacote diário" na França)        | <p>Cláusula referente às normas legais sobre o comércio eletrônico, que é permitido aos sábados entre 13h e 18h . (CA-AT-1865)</p> <p>Cláusulas sobre horas extras (em sua maioria, repetindo regulamentações legais), que são limitadas a 180 horas por ano, com consulta obrigatória ao comitê social e econômico caso o número de horas extras ultrapasse 130 horas. (CA-FR-2044) £</p> <p>Instruções detalhadas sobre a aplicação de um 'pacote diário' (<i>perda de dias</i> (b)) para executivos que têm autonomia na organização do seu tempo (estes também são definidos por uma nova cláusula), caso não exista um acordo da empresa sobre a aplicação de pacotes diários (CA-FR-2044) £ Cláusulas sobre trabalho noturno (conforme definido pela lei) e regras específicas sobre organização e duração, aplicáveis caso não exista um acordo a nível da empresa (CA-FR-2044)</p> |  |
| Residencial e assistência social (85 referências)      | £ Surgimento contínuo de novas cláusulas que abordam o horário de trabalho flexível, incluindo horas extras e horas adicionais. | <p>£ 35 novas disposições no acordo finlandês sobre regimes de trabalho flexíveis e descanso – horário de trabalho variável, banco de horas, trabalho por turnos e horas extras (CA-FI-2009; ver Quadro 5) £</p> <p>Regras sobre horas adicionais (<i>Mehrarbeit</i>) com sobretaxa de 30% e horas extraordinárias (<i>Überstunden</i>) com sobretaxa de 50% (CA-AT-2315)(c) £ Definição de horas</p> <p>'negativas' e 'positivas' (trabalhar menos/mais do que o acordado em contrato de trabalho) e 'horas adicionais' (mais do que o acordado, mas menos do que o horário normal de tempo integral), e definição de 'horas extraordinárias' (mais de 1.872 horas) (CA-NL-1210)</p>  | Áustria, Finlândia, França, a Países Baixos, Espanha |
|  | Atenção ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal   | <p>Disposições sobre horários de trabalho e escalas com limites semanais definidos (por exemplo , máximo de cinco dias por semana, 10 horas por turno) e o direito de desconexão (CA-NL-1210) £ Uma cláusula detalhada sobre o uso de folgas compensatórias, que é</p> <p>Licença remunerada além dos feriados legais. O funcionário recebe 57 horas de licença remunerada por ano civil, em regime de tempo integral, que são acumuladas mensalmente e podem ser utilizadas, guardadas (por até 10 anos) ou parcialmente pagas (CA-NL-1211).</p>  |  |
|  | Proteções para trabalhadores jovens e idosos  | <p>Proteções especiais para trabalhadores com mais de 55 anos ou menores de 18 anos (CA-NL-1210)</p> <p>Uma opção para solicitar uma redução do horário de trabalho para funcionários com mais de 55 anos e com y 15 anos de serviço (CA-FR-2099)</p>  |  |
|  | Monitoramento digital do tempo de trabalho por meio de aplicativo móvel.  | <p>Cláusula relativa à instalação e utilização de dispositivos móveis específicos . Software (ONCE) para controle de horas trabalhadas (CA-ES-1328)</p>  |  |
|  | Redução do horário de trabalho : Uma redução na jornada normal de trabalho de 38 para 37 horas semanais desde 2023 (CA-AT-2315) |  |  |

(a) O trabalho flexível em tempo integral pode ser implementado mediante acordo em cada local de trabalho. Os funcionários podem recusar o trabalho flexível em tempo integral sob certas condições, e tanto o empregador quanto o funcionário podem rescindir o contrato observando um aviso prévio de um mês (CA-FI-2006). (b) O termo "*forfeit en jours*" é definido na legislação trabalhista francesa como um regime de trabalho com dias fixos que permite que certos funcionários sejam remunerados com base no número de dias trabalhados anualmente, sem especificar uma jornada de trabalho padrão. As salvaguardas precisam ser especificadas em um acordo coletivo e em um acordo firmado no contrato individual de trabalho; consulte <https://travail-emploi.gouv.fr/les-conventions-de-forfait>. (c) "*Mehrarbeit*" refere-se ao trabalho dentro do limite legal da jornada normal de trabalho (ou seja, 37 a 40 horas por semana). "*Überstunden/horas extras*" significa trabalho que ultrapassa 40 horas por semana (CA-AT-2315).

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Quadro 5: Banco de horas de trabalho no acordo coletivo da Finlândia para o setor privado de residências e assistência social (2021)

O acordo coletivo para o setor privado de assistência social na Finlândia (CA-FI-2009) inclui **35 novas cláusulas** sobre regimes de trabalho flexíveis, em comparação com a versão anterior do mesmo acordo. Entre outras coisas, o acordo define um conjunto de regras detalhadas para um **sistema de banco de horas de trabalho**, que, na Finlândia, é regulamentado pela Lei do Tempo de Trabalho (872/2019) e complementado por acordos coletivos específicos do setor<sup>(41)</sup>.

De acordo com o acordo, um **banco de horas de trabalho** (*Työaikapankki*) é definido como um acordo voluntário em que o trabalho adicional e as horas extras, os adicionais por hora ou os adicionais de disponibilidade são convertidos em tempo livre. O funcionário deve assinar um acordo voluntário por escrito com o empregador, especificando o período durante o qual o tempo de trabalho é acumulado no banco, quais salários por hora e compensações são economizados e os valores máximos de economia. O tempo livre acumulado é totalmente remunerado e conta para benefícios como férias anuais. O sistema de banco de horas de trabalho destina-se a ser usado em conjunto com o período de equalização do tempo de trabalho acordado localmente ou com o sistema de horário de trabalho flexível, ao tentar conciliar o tempo de trabalho e o tempo de lazer. O objetivo, segundo o acordo, é encontrar a melhor coordenação possível entre o tempo de trabalho e o tempo livre, tanto para os locais de trabalho quanto para os funcionários.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

### Afastamento do trabalho: disposições sobre licenças em convenções coletivas. A possibilidade

de tirar um período de afastamento remunerado do trabalho é outro fator importante relacionado ao bem-estar e à qualidade do trabalho dos funcionários. Como demonstrado na subseção "Visão geral de todas as cláusulas codificadas em convenções coletivas", a licença é o quarto tema principal mais frequente (código de nível 1) em convenções coletivas, com 1.487 referências codificadas em 92 convenções coletivas (97,9%). O grande número de cláusulas sobre "outras disposições relativas a licenças", encontradas em 80,9% de todas as convenções, sugere que muitos outros aspectos desse tema, além de licença pessoal, licença médica, licença parental e maternidade e licença especial, podem ser regidos por negociação coletiva. Isso inclui, entre outras coisas, licença para uma variedade de eventos da vida, como emergências mais amplas (além das pessoais). Algumas disposições relativas a licenças podem ser muito generosas: as convenções no setor de fabricação de FLTC na Eslováquia concedem licença especial de trabalho (no máximo meio dia) durante o período de aviso prévio do funcionário para permitir que ele procure um novo emprego antes do término do contrato de trabalho (42).

As disposições relativas às licenças analisadas revelam várias tendências.

Em primeiro lugar, muitos acordos vão além dos mínimos legais e oferecem pagamentos suplementares ou remuneração integral durante a licença parental, licença por falecimento ou licença para cuidar de familiares, o que pode ser crucial para trabalhadores que não podem se dar ao luxo de uma licença não remunerada. Em segundo lugar, diversos acordos preveem dias de folga adicionais ou horários flexíveis especificamente para tarefas informais de cuidado, permitindo que os trabalhadores tirem dias parciais ou estendam a elegibilidade à família extensa. Em terceiro lugar, os acordos frequentemente reconhecem uma variedade de eventos da vida com licença remunerada, com diferenças entre países e setores (ver, por exemplo, os Quadros 4 e 6). A lista não exaustiva inclui licença por adoção, licença para acolhimento familiar, licença para adoções internacionais, licença para exames, licença para mudança de residência, licença para casamento, licença para aniversários de casamento, licença para tratamento de fertilidade, licença por falecimento de um parente/cônjuge, licença por doença grave, licença para hospitalização, licença adicional para funcionários com deficiência, licença para acompanhar os filhos no primeiro dia de aula, licença por *força maior* ou licença devido à interrupção do transporte público. Particularmente interessante é a transferência solidária de férias para outro trabalhador, concedida em vários acordos setoriais em Itália<sup>(43)</sup>, que permite que as férias acumuladas por um trabalhador sejam transferidas para outro trabalhador do mesmo empregador, caso necessitem delas para cuidar de crianças com menos de 14 anos ou por questões de saúde.

(41) Veja, por exemplo, <https://proliitto.fi/en/all-things-work/working-hours-bank>.

(42) CA-SK-2028 e CA-SK-2122, ambos no setor de fabricação FLTC.

(43) Na amostra, CA-IT-1885 no setor de fabricação de FLTC.

## Quadro 6: Disposições especiais sobre licenças em acordos de Fabricação do setor FLTC na Croácia e na Espanha

A Tabela 33 apresenta uma comparação das disposições relativas a licença remunerada presentes em dois acordos coletivos. Um deles é croata. Um deles é um acordo empresarial no setor de fabricação de FLTC e o outro é um acordo setorial espanhol. da indústria da carne (que se enquadra no setor de fabricação de FLTC). Esses dois exemplos ilustram o Tipo de disposições relativas a licenças oferecidas nos acordos. A tabela mostra que o acordo na Espanha prevê mais longo período de licença para casamento, enquanto o acordo empresarial croata prevê disposições mais claras para doação de sangue, desastres naturais e realocação. O exemplo espanhol inclui uma estrutura detalhada para prorrogações relacionadas a viagens e emergências familiares transfronteiriças, enquanto o exemplo croata inclui uma estrutura familiar bastante ampla. define e permite licença para educação apoiada pelo sindicato ou pelo empregador. Consultas médicas e casos de licença menores são Na Espanha, a regulamentação é mais rigorosa, com um limite de horas (por exemplo, 10 horas por ano).

**Tabela 33: Comparação das disposições sobre licença remunerada encontradas em dois acordos coletivos.**

| Tipo de saída   | Estado-membro   |  |
|---|---|--|
|   | Espanha   | Croácia  |
|   | Acordo setorial: CA-ES-1207 (Artigo 50)   | Acordo a nível da empresa: CA-HR-1146 (Artigo 61)  |
| <b>Casado</b>   | 15 dias corridos  | 5 dias úteis   |
| <b>Nascimento de uma criança</b>  | 3 dias apenas se o trabalhador não tiver direito a benefício financeiro padrão de nascimento                                  | 5 dias úteis   |
| <b>Morte – família imediata</b>   | 3 dias (cônjuge ou filhos) + até 4 dias com viagem ou se estiver no exterior  | 3 dias úteis   |
| <b>Morte – família extensa</b>  | 2 dias (com deslocamento de até 4 dias no total); mais tempo não remunerado   | 2 dias úteis   |
| <b>Doença grave – família imediata:</b> 2 dias; prorrogável em caso de viagem ou até 6 dias adicionais. dias não remunerados para eventos transfronteiriços |   | 4 dias úteis   |
| <b>Desastres naturais</b>   | Não foi mencionado especificamente.   | 5 dias úteis   |
| <b>Mudança de residência (mesma cidade/região)</b>  | 1 dia   | 1 dia útil   |
| <b>Mudança de residência (para outra cidade/região)</b>   | Não especificado  | 2 dias úteis   |
| <b>Casamento de filhos, irmãos</b>  | 1 dia   | Não especificado   |
| <b>Doação de sangue</b>   | Não mencionado  | 1 dia útil por doação (com regras sobre agendamento e informação ao empregador)(a)   |
| <b>Dever público</b>  | Tempo necessário para público obrigatório e obrigações pessoais   | Não especificado   |
| <b>Representação sindical/de funcionários</b>   | Direito à atividade sindical remunerada   | Direito à atividade sindical remunerada – até 9 dias de licença remunerada<br><br>Formação ou capacitação para conselho de trabalhadores/sindicato permitido (mencionado em treinamento apoiado pelo empregador) |
| <b>consultas médicas</b>  | Até 10 horas por ano (por exemplo, para especialistas) visitas ou dependentes acompanhantes)                                  | Não mencionado   |
| <b>Outras disposições notáveis</b>  | Os dias de folga começam nos dias úteis e são contínuo; esclarece a licença caso o evento ocorra enquanto estiver no exterior | Máximo de 7 dias úteis por ano para eventos pessoais, salvo acordo em contrário; definição ampla de imediato e prolongado família  |

(a) A licença para doação de sangue na Croácia é concedida por lei; o acordo simplesmente repete essa disposição.

Fontes: Acordo de nível empresarial CA-HR-1146 no setor de fabricação de FLTC e acordo de nível setorial CA-ES-1207 no setor de Fabricação do setor FLTC (indústria de carne).



## Foco na formação e no desenvolvimento de competências dos trabalhadores em setores de baixos salários.

As mudanças tecnológicas e a transição verde aumentaram a necessidade de competências e conhecimentos especializados, privilegiando os trabalhadores altamente qualificados que beneficiam de formação contínua no local de trabalho (Eurofound, 2023c).

O investimento em formação e desenvolvimento de competências continua a ser uma das principais estratégias para reduzir o risco de baixos salários para os trabalhadores (Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, 2016). Ter níveis mais elevados de competências adquiridas através da educação ou formação reduz o risco de baixos salários, mas a educação e a formação, por si só, não garantem a ascensão de um emprego mal remunerado para um emprego mais bem remunerado (Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, 2016).

Os empregadores frequentemente dependem da educação pública para o desenvolvimento de competências e tendem a investir em trabalhadores já qualificados (Bahn, 2019). No entanto, mesmo quando a formação está disponível, os trabalhadores pouco qualificados – muitas vezes fora do âmbito da negociação coletiva – demonstram menor envolvimento na formação (Wotschack, 2020). Dado que a negociação coletiva tem demonstrado levar a taxas de participação mais elevadas em formação complementar, desempenha um papel crucial no auxílio aos trabalhadores na expansão das suas competências profissionais e sociais (Kriechel et al., 2014).

### Disposições sobre formação em convenções coletivas: mecanismo fundamental para a adaptação às transições do mercado de trabalho.

A subsecção "Visão geral dos principais tópicos em convenções coletivas" mostrou que as cláusulas sobre treinamento, embora relativamente poucas em termos absolutos (702 de 13.347 referências), estão presentes em 92,6% de todas as convenções coletivas (87 de 94).

As cláusulas de treinamento não estão entre os principais códigos no nível agregado principal (ver novamente a Figura 8) nem entre os principais códigos no segundo nível do nosso esquema de codificação (ver novamente a Figura 14).

Na verdade, o treinamento como tópico está na extremidade inferior da distribuição, se contabilizado pelo número de referências.

Nenhum dos 12 países incluiu cláusulas sobre formação entre as mais frequentes, e o mesmo se verifica na perspetiva setorial. Contudo, as cláusulas de formação em cada acordo individual são frequentemente muito extensas e complexas, como é o caso do acordo coletivo espanhol (CA-ES-1326) no setor residencial e de cuidados sociais, cujo artigo 43.º, relativo à comissão setorial de formação, é composto por secções separadas, de A a F. Dado que os codificadores foram solicitados a codificar cada artigo, é importante salientar este aspeto. Além disso, como demonstrado no Capítulo 3, a formação é

quase exclusivamente<sup>(44)</sup> regulamentado por meio de negociação coletiva em todos os 12 países, e, portanto, a negociação coletiva continua sendo um mecanismo crucial para ajudar os funcionários a se adaptarem às transições do mercado de trabalho.

A amostra de acordos mostra que as cláusulas sobre formação representam a maior parte das novas cláusulas: 21,9% de todas as cláusulas codificadas sobre formação (154 de 702 referências) são novas em comparação com a versão anterior do acordo coletivo de 2015 (ou o ano mais próximo disponível). **Juntamente com outros 16,1% de cláusulas sobre formação que sofreram alterações na forma e/ou no significado, quase metade de todas as cláusulas sobre formação são novas ou modificadas – a maior parte entre todos os principais (13) tópicos.** As cláusulas sobre formação refletem, portanto, as necessidades e preferências em constante mudança no mercado de trabalho mais do que outros tipos de cláusulas.

A Tabela 34 resume todas as cláusulas sobre formação e desenvolvimento de competências nos acordos coletivos dos três setores de baixos salários em questão, com foco nos temas de desenvolvimento de carreira inicial, formação e desenvolvimento de competências em termos de requalificação e aprimoramento profissional, e aprendizagem contínua. O aprendizado profissional e os estágios são o tema mais regulamentado, com referências encontradas em 74,5% de todos os acordos, na maioria dos acordos do setor de manufatura de bens de consumo de baixa e média renda (81%) e do setor de cuidados (72%), e em dois terços dos acordos amostrados do setor varejista (66,7%). A atenção à formação inicial desempenha um papel crucial nos três setores de baixos salários, como também demonstrado posteriormente na subsecção "Temas emergentes em novas cláusulas sobre formação". As cláusulas aqui regulamentam a formação inicial na contratação (particularmente no setor de cuidados), as condições gerais de trabalho e proteções, a formação profissional e os caminhos de transição para o emprego em tempo integral.

As cláusulas sobre formação e desenvolvimento de competências permanecem mais gerais do que específicas, focando-se, por exemplo, apenas na formação relacionada com a requalificação ou o aperfeiçoamento profissional. Frequentemente, descrevem o direito do trabalhador à formação e ao desenvolvimento pessoal (obrigatório ou voluntário), com igualdade de acesso para trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial; os tipos de formação (incluindo a formação profissional); as horas dedicadas à formação (contabilizadas ou não como tempo de trabalho); e os programas ou iniciativas de formação específicos.

Como se pode observar na Tabela 21, as referências específicas à requalificação e ao aperfeiçoamento profissional são muito raras. Em Portugal, um acordo no setor residencial e de cuidados sociais inclui uma declaração sobre a promoção da requalificação profissional e da formação de conversão devido a condições de saúde dos trabalhadores, à necessidade de reorganização dos serviços, a modificações tecnológicas ou à inviabilidade de manter determinadas qualificações profissionais.

<sup>(44)</sup> Em oito países, a formação profissional é regulamentada principalmente por meio de negociação coletiva. Em quatro países, a formação profissional é regulamentada tanto por legislação quanto por negociação coletiva.

categorias (CA-PT-2255). Na República Checa, um acordo no setor de fabricação de máquinas de ciclo combinado de longa duração (FLTC) menciona simplesmente que os funcionários com mais de 55 anos têm a oportunidade de mudar de carreira (CA-CA-1974). Na Eslováquia, uma referência à requalificação profissional sobrepõe-se às cláusulas sobre despedimentos coletivos, afirmando que uma das medidas para mitigar as consequências adversas do despedimento coletivo de funcionários é incluir a discussão das opções de requalificação profissional dos funcionários (CA-SK-2028, no setor de fabricação de máquinas de ciclo combinado de longa duração). Na Itália, a requalificação profissional, o aperfeiçoamento profissional e a formação contínua ao longo da vida são principalmente

regulamentadas por meio de negociação coletiva e adaptadas em acordos empresariais, as quais não foram analisadas neste projeto.

As cláusulas sobre "outras disposições de formação" incluem, por exemplo, um vale para formação pessoal (ver Quadro 7), várias disposições transitórias, cláusulas sobre formação para sindicatos, cláusulas sobre promoção para obtenção de qualificações para categorias de empregos não qualificados e cláusulas sobre o orçamento relacionado com a formação ("orçamento de carreira").

Tabela 34: Cláusulas sobre formação e desenvolvimento de competências em convenções coletivas nos três setores de baixa remuneração de interesse.

| Tipo   | Treinamento  | Principais questões   | Fabricação de FLTC (42 CAs)                        | Varejo (27 CAs)                                    | Assistência residencial e social (25 CAs)         | Países  |
|--|--|---|--|--|---|---|
| Formação inicial de carreira                 | Aprendizagens e estágios   | Definição e âmbito de aplicação de estágios/aprendizagens   | Sim  | Sim  | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|  |  | Duração e base contratual<br>Remuneração e benefícios<br>Condições de trabalho e proteções<br>Educação profissional<br>Transição para o emprego e avaliação   | 125 referências em 34 CAs (81,0%)                  | 94 referências em 18 CAs (66,7%)                   | 62 referências em 18 CAs (72,0%)                  |   |
| Treinamento e desenvolvimento de habilidades | Treinamento relacionado ao aprimoramento de habilidades (agregado) | Apoio e contribuição financeira do empregador<br><br>Direito a licença remunerada para formação ;<br>Formação para desenvolvimento de carreira e adaptabilidade ;<br>Supervisão ou acordo conjunto ; Formação vinculada à empresa ou necessidades setoriais | Sim  | Sim  | Sim   | Áustria, Bélgica, República Tcheca, Finlândia, França, a Holanda, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha                      |
|  | Treinamento relacionado à requalificação profissional (agregado)   | £ Apoio e financiamento do empregador £ Grupos-alvo e transições £ Implementação conjunta e diálogo<br><br>Utilização de instituições externas e Programas públicos £<br>Integração no planejamento da força de trabalho                                    | Sim  | Sim  | Sim   |   |
| Continuidade                                 | Aprendizagem contínua ao longo da vida                             | Apoio do empregador à aprendizagem ao longo da vida ;<br><br>Direito a licença para formação ou alocação de tempo para formação .<br><br>Relevância para o desenvolvimento profissional ou de carreira<br>Consulta e planejamento conjuntos                 | Sim  | Sim  | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, França, Itália, o Holanda, Noruega, Portugal   |
|  |  |   | 36 referências em 13 análises comparativas (31,0%) | 26 referências em 10 análises comparativas (37,0%) | 23 referências em 8 análises comparativas (32,0%) |   |
| Outras cláusulas sobre treinamento           |  | Acesso à formação ;   | Sim  | Sim  | Sim   | Áustria, Bélgica, Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|  |  | Obrigações do empregador ; Tempo de formação remunerado ;<br>Formação relacionada com mudanças de função ;<br>Certificação e validação.   | 44 árbitros em 21 CAs (50,0%)                      | 27 referências em 13 CAs (48,2%)                   | 47 refs em 12 CAs (48,0%)                         |   |

Nota: CA, acordo coletivo; ref., referência; refs, referências.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

### Apoio direcionado a trabalhadores pouco qualificados ou não qualificados.

Algumas convenções coletivas focam-se especificamente no desenvolvimento da formação de trabalhadores não qualificados. Por exemplo, uma convenção coletiva (CA-FR-2099) celebrada para o setor residencial e de cuidados sociais em França menciona especificamente, entre as prioridades do setor para os próximos três anos<sup>(45)</sup>, a promoção da obtenção de qualificações para determinadas categorias de empregos não qualificados. Para além de assegurar que os planos de desenvolvimento de competências nas organizações deem especial atenção à formação de trabalhadores não qualificados, a convenção destaca também a importância de elevar o nível de qualificação dos trabalhadores com mais de 10 anos de experiência que não tenham mudado de categoria profissional.

Entre outras medidas específicas mencionadas, estão a melhoria do acesso à informação sobre opções de formação, incluindo contas pessoais de formação (*compte personnel de formation*), e a exigência de que os empregadores informem esses trabalhadores sobre diplomas que permitam o acesso a qualificações superiores para empregos de referência (ou seja, empregos de categoria superior). Na Noruega, os parceiros sociais na indústria da carne (no setor de fabricação de FLTC) devem discutir anualmente se existe uma lacuna de competências com base nas necessidades da empresa e, em caso afirmativo, que medidas podem ser tomadas para que os trabalhadores não qualificados melhorem as suas competências através de um certificado profissional (CA-NO-2613). No acordo espanhol para o setor residencial e de assistência social (CA-ES-1326), a Comissão Setorial de Formação (Comisión Sectorial de Formación) determina as necessidades de formação e estabelece...

Os planos de treinamento para as empresas. Na seção sobre critérios de seleção para participação em cursos de treinamento, o acordo menciona especificamente que deve ser dada preferência a trabalhadores não qualificados, trabalhadores de pequenas e médias empresas, mulheres e homens com mais de 45 anos, aqueles que participam de cursos de treinamento apenas ocasionalmente e aqueles que ocupam cargos diretamente relacionados aos cursos (ou que os ocuparão em um futuro próximo).

#### Temas emergentes em novas cláusulas sobre formação: Novas

cláusulas sobre

formação surgem em 8 dos 12 países analisados – Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Países Baixos, Noruega, Eslováquia e Espanha – e em todos os três setores. Na Croácia, República Checa e Portugal, as cláusulas sobre formação permanecem inalteradas em comparação com as versões anteriores. Para estes três países, isto deve-se, muitas vezes, ao facto de os acordos coletivos fazerem referência à legislação (ou seja, estipularem que a lei se aplica a um tema específico). Consequentemente, se as normas jurídicas se alterarem, tal não se refletirá necessariamente em alterações ao texto dos próprios acordos.

A Tabela 35 resume os novos temas emergentes encontrados em novas cláusulas sobre treinamento (154 referências). Assim como em outros tópicos, existem semelhanças entre os três setores de baixa remuneração. Primeiro, cláusulas sobre treinamento personalizado aparecem nos três setores, na forma de vales pessoais (indústria do setor FLTC), orçamento para desenvolvimento pessoal (setor varejista) e contas de treinamento pessoal (setor de cuidados). Segundo, muitas novas

## Quadro 7: Investimento em formação para apoiar os trabalhadores – novas cláusulas em convenções coletivas nos Países Baixos

### Nova exigência de investimento em treinamento de funcionários no setor de bricolagem (varejo) da Holanda.

O novo artigo adicionado ao acordo coletivo do setor de bricolagem na Holanda (CA-NL-1120) impôs uma nova obrigação aos empregadores (desde meados de 2022), exigindo que invistam pelo menos 1% do salário bruto anual em treinamento dos funcionários, excluindo cursos obrigatórios. Em relação à versão anterior do acordo, o tempo gasto em treinamentos ou exames fora do horário normal de trabalho passa a ser considerado tempo de trabalho, o que não ocorria antes, porém sem qualquer compensação adicional.

### Vale-formação pessoal no setor de fabricação de produtos de uso misto.

Um acordo coletivo no setor de fabricação de produtos de uso misto (CA-NL-1090) na Holanda estabeleceu um novo vale-formação pessoal (*Persoonlijk opleidingsvoucher*). Trata-se de um programa temporário para funcionários de padarias, agências de trabalho temporário e empresas de folha de pagamento. Os funcionários podem utilizar um vale-formação pessoal de € 200,00 por ano (proporcionalmente para funcionários em tempo parcial) para cursos e treinamentos relevantes para o mercado de trabalho. O acordo analisado estabelece um período de validade até 31 de maio de 2021, após o qual os parceiros sociais deveriam ter avaliado o programa e decidido sobre sua continuidade. O programa permanece válido até 2025.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

(45) Note-se que o acordo coletivo foi concluído no final de 2011, mas foi posteriormente renovado e permaneceu válido até 2024.

As cláusulas regulamentam os estágios e os programas de aprendizagem, valorizando o desenvolvimento profissional inicial, a formação vocacional e a transição do estágio para o emprego formal como a melhor estratégia de recrutamento. Em terceiro lugar, os acordos também incluem mais cláusulas dedicadas a orçamentos para formação, dias de formação e licença para formação. No setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa duração (FLTC), os acordos também se concentram na formação para inovação e aumento da competitividade, bem como em planos específicos do setor sobre como...

alcançar esse objetivo. Além disso, alguns acordos também preveem treinamento para trabalhadores temporários visando cargos permanentes (Bélgica). Os acordos do setor varejista fazem referência a comitês ou grupos de treinamento, que aprovam e/ou monitoram iniciativas de capacitação para os funcionários. No setor residencial e de assistência social, novas cláusulas enfatizam a formação contínua ao longo da vida ou trajetórias de carreira estruturadas para garantir empregos em uma categoria superior (Tabela 37).

**Tabela 35: Novos temas emergentes em cláusulas sobre treinamento**

| Novas cláusulas: treinamento (154 referências) |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Setor  | Tema principal  | Exemplos selecionados   | Países  |
| Fabricação de FLTC (42 referências)            | Treinamento personalizado   | Novo voucher de € 200,00 EUR por ano para treino pessoal (pro rata para funcionários de meio período) (CA-NL-1090)<br>€ Direito do funcionário de solicitar uma consulta individual com seu gerente sobre suas opções de treinamento (CA-BE-2624)   | Áustria, Bélgica, Finlândia, a Holanda, Noruega, Eslováquia   |
|  | € Dias dedicados à formação e licença para formação                                       | Licença para formação, seja em tempo integral ou paga em dinheiro (CA-NL-1092) Exigência de que o empregador forneça, em média, cinco dias úteis para formação. Cada trabalhador tem um crédito individual de formação de, em média, dois dias (CA-BE-2623)   |   |
|  | Foco na inovação setorial e planos de competitividade e específicos do setor              | Compromisso de "desenvolver, gerir, manter e distribuir inovação, recursos de aprendizagem e formação nas indústrias da moda, design de interiores, tapetes e têxteis" (CA-NL-1092). Em empresas com 20 ou mais funcionários, um compromisso específico do setor.<br>O plano de treinamento deve ser elaborado e os representantes dos funcionários devem ser consultados sobre ele (CA-BE-2623)<br>Uma cláusula que enfatiza ainda mais o alto risco .<br>Funcionários, digitalização, robotização, formação linguística e diversidade (CA-BE-2623) € Requisito para discutir anualmente a "lacuna de competências" na indústria da carne na Noruega (CA-NO-2613) € Referência direta à competitividade futura do setor, que "depende da adaptação às novas tecnologias e do conhecimento e competências dos funcionários" e da "influência dos funcionários na criação de valor, e, portanto, na competitividade da empresa" (CA-NO-2613) |   |
|  | Foque em aprendizagens e estágios .   | € Diversas cláusulas relacionadas a estágios, programas de aprendizagem e estágios de verão na indústria têxtil e da moda (CA-FI-2026) € Uma declaração na qual as partes concordam que um<br>A combinação de um programa de estágio com a contratação de aprendizes é a melhor abordagem de recrutamento de trabalhadores qualificados para a empresa (CA-NO-2615).  |   |
|  | Evidências limitadas sobre Aumentar a segurança no emprego dos trabalhadores temporários. | Treinamento para trabalhadores temporários para transição para um cargo permanente (CA-BE-2624)   |   |
| Varejo (51 referências)                        | Treinamento personalizado   | € Uma cláusula sobre o orçamento de desenvolvimento pessoal ( <i>Persoonlijk Ontwikkelingsbudget</i> ) é de 175 euros por funcionário por ano civil e pode ser gasto em formação (CA-NL-1117 e CA-NL-1119). Existe ainda um outro acordo que menciona um orçamento inferior de 150 euros (CA-NL-1118).  | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, a Países Baixos, Espanha |
|  | € Dias dedicados à formação e licença para formação                                       | Iniciativas de formação em aprendizagem dual na Bélgica e uma nova Obrigação do empregador de fornecer uma média de cinco dias de treinamento (CA-BE-2626) € Um quadro abrangente para treinamento e desenvolvimento de habilidades dos funcionários em um acordo coletivo nacional para o varejo e atacado na França, incluindo licença remunerada para treinamento, vários formatos de treinamento, apoio à transição de carreira e programas de acesso para candidatos a emprego, garantindo ao mesmo tempo apoio gerencial, proteções legais e compensação financeira para atividades de treinamento obrigatórias e voluntárias (CA-FR-2044)  |   |

| Novas cláusulas: treinamento (154 referências) |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Setor  | Tema principal  | Exemplos selecionados   | Países  |
| Varejo (51 referências)                        | Foco em estudantes, estagiários e treinamento em serviço.   | Uma cláusula declarando que a educação profissional não é apenas uma Fator crucial para a melhoria das qualificações dos trabalhadores nas empresas, bem como para o seu direito. Estão previstos dois tipos de formação: obrigatória (remunerada e compensada) e voluntária (não remunerada) (CA-ES-1261) £ Várias novas cláusulas e anexos sobre o estágio obrigatório (CA-AT-1865) £ Nomeação de um conselheiro no local de trabalho para cada aluno que frequenta a formação no local de trabalho (CA-FI-2403)  | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, a Países Baixos, Espanha |
|  | £ Vários comitês e/ou grupos de treinamento que monitoram iniciativas de treinamento                  | Referência a um comitê bipartite de monitoramento de treinamento que se reúne a cada dois meses e monitora iniciativas em aprendizagem dual, aprendizagem ao longo da vida e diversidade e inclusão. (CA-BE-2626) £ Referência a um grupo de trabalho de treinamento que aprova o treinamento para funcionários com base em necessidades identificadas em conjunto e informa os sindicatos sobre o treinamento; os sindicatos, posteriormente, informam os funcionários com pelo menos dois meses de antecedência da data de início (CA-FI-2403)  |   |
|  | Treinamento personalizado   | Cláusula relativa a cursos de formação específicos e ao seu reembolso, por exemplo, formação em gestão da agressão; cursos de formação nas áreas da digitalização, ergonomia e diversidade; ou formação de mentores setoriais (CA-BE-2626)  |   |
| Residencial e social cuidado (61 referências)  | Foco em estágios e treinamento de funcionários no início de suas carreiras; contratos de treinamento. | Uma bolsa mensal de 495 euros para estagiários e assistentes. desde janeiro de 2023 (CA-NL-1210)<br><br>Cláusulas detalhadas que regem os contratos de formação (a) ( <i>contratos formativos</i> ) em Espanha, que combinam trabalho remunerado com educação formal ou formação profissional, incluindo os critérios de elegibilidade, duração, horário de trabalho, remuneração, planos de formação individualizados, qualidade do ensino e condições de trabalho justas. (CA-ES-1326)<br><br>Cláusulas relativas a estágios e tutores nomeados para orientar os estagiários. estagiários, bem como cláusulas no contrato de formação profissional ( <i>contrat de professionnalisation</i> ), que é um contrato de trabalho-estudo para jovens com menos de 26 anos e candidatos a emprego em geral, concebido para promover o emprego e o desenvolvimento de competências através de períodos alternados de trabalho e formação formal (CA-FR-2099) | Bélgica, França, Países Baixos, Espanha                       |
|  | Plano de desenvolvimento de treinamento pessoal £   | Empregadores ou funcionários podem iniciar avaliações periódicas de desempenho pessoal . Entrevistas de desenvolvimento realizadas com a gerência (CA-NL-1210)<br><br>Algumas novas disposições processuais sobre contas de treinamento pessoal (por exemplo, em relação à sua complementação ou certificação profissional), que na França são obrigatórias por lei (CA-FR-2099)  |   |
|  | Formação contínua e permanente, além de planos de carreira estruturados para mudança de carreira.     | Cláusula que prevê um percurso estruturado para mudanças de carreira no campo dos serviços sociais como educadores/supervisores (b) através de formação remunerada vinculada ao emprego, permitindo ao mesmo tempo flexibilidade aos empregadores caso a formação não seja concluída ou não haja vaga disponível posteriormente ( CA-BE-2627). Apelo à formação profissional contínua e permanente, que constitui uma prioridade para o setor (CA-FR-2099).   |   |
|  | £ Orçamento designado para treinamento  | Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve fornecer um relatório sobre como o orçamento de carreira é utilizado em sua empresa, mediante solicitação do conselho de trabalhadores ou dos representantes dos funcionários. (CA-NL-1213)   |   |
|  | £ Concentre-se em algo mais estruturado treinamento com um plano de treinamento definido              | £ Um plano de formação com tempo de formação designado, concluído a nível da empresa e elaborado anualmente em consulta com o empregador e os representantes dos trabalhadores (CA-BE-2627)   |   |

(a) Especificado pela legislação trabalhista espanhola no Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores (*Estatuto de los Trabajadores*). Os acordos coletivos podem especificar ainda mais a sua aplicação. (b) Aplica-se aos empregadores e empregados abrangidos pela Comissão Mista 319.01 para instituições e serviços educativos e de habitação da Comunidade Flamenga.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.



## Disposições sobre segurança e saúde ocupacional em acordos coletivos

Esta subsecção resume as conclusões sobre as cláusulas de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) nos três setores de baixos salários em 11 Estados-Membros e na Noruega. Os direitos dos trabalhadores a condições de trabalho seguras e saudáveis estão frequentemente bem definidos na legislação nacional. A nível da UE, a Diretiva-Quadro sobre SST estabelece os principais princípios para a gestão da segurança e saúde no trabalho e define as responsabilidades do empregador, os direitos e deveres dos trabalhadores e os requisitos para a representação em matéria de segurança e saúde no trabalho. Quase todos os países para os quais foram analisados acordos indicaram que a SST é regulamentada principalmente por legislação (Áustria, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia e Espanha), e apenas na Bélgica a SST é regulamentada tanto por negociação coletiva como por legislação. Consequentemente, muitos acordos coletivos nestes países fazem referência direta à legislação ou, em alguns casos, repetem-na na íntegra.

A Tabela 36 resume os principais códigos de SST nos três setores de baixa remuneração. Os códigos abordam a prevenção de riscos e a proteção da saúde, as estruturas e o apoio organizacional, a formação em SST, o bem-estar dos trabalhadores e outras questões específicas. Muitas cláusulas sobre SST exigem algum tipo de troca de informações ou aprovação por parte dos delegados sindicais ou representantes dos trabalhadores e, portanto, sobrepõem-se aos códigos sobre relações laborais. As cláusulas agrupadas sob a proteção e prevenção geral da saúde são as mais frequentes, presentes em 44,7% de todos os códigos.

Os acordos, em sua maioria provenientes dos setores de fabricação de equipamentos de cozinha de ciclo fechado (76,2%) e varejo (74,1%), e 60% do setor de cuidados, incluem referências às obrigações de empregados e empregadores na área de SST (Segurança e Saúde no Trabalho). Por exemplo, na Holanda, um acordo no setor de fabricação de equipamentos de cozinha de ciclo fechado inclui 13 novas cláusulas sobre um "programa de vitalidade" para funcionários do setor de panificação com mais de 60 anos, com medidas que apoiam o envelhecimento saudável no trabalho e a prevenção do abandono precoce da carreira (Tabela 37). O que se destaca no grupo de cláusulas sobre prevenção e proteção é o número relativamente pequeno de referências à ergonomia, que aparecem em apenas dois setores (varejo e cuidados). As cláusulas sobre eventos imprevisíveis e emergências incluem principalmente referências a um adicional por COVID-19 (sobreposição com auxílios), licença emergencial (sobreposição com disposições sobre licenças) e regulamentação do tempo de trabalho, listando as situações em que os funcionários podem ser dispensados do trabalho (sobreposição com o tempo de trabalho). O bem-estar dos funcionários, que agrupa cláusulas sobre equilíbrio entre vida profissional e pessoal e apoio psicossocial, aparece mais em acordos dos setores de varejo e de cuidados do que em acordos do setor de fabricação de FLTC. Entre as cláusulas "outras", as referências são diversas e incluem, por exemplo, satisfação no trabalho (CA-NL-1120, no setor de varejo), incapacidade temporária para o trabalho (CA-ES-1261, no setor de varejo), confidencialidade (CA-FI-2029, no setor de fabricação de FLTC), trabalho durante a gravidez (CA-NO-2616, no setor residencial e de assistência social) (sobreposição com cláusulas sobre ambiente de trabalho), questões relacionadas ao vício em drogas<sup>(46)</sup> e ao consumo de álcool<sup>(47)</sup>.

**Tabela 36: Cláusulas de SST em convenções coletivas nos três setores de baixa remuneração de interesse**

| Tipo                                    | OSH  | Fabricação de FLTC (42 CAs)                        | Varejo (27 CAs)                                    | Assistência residencial e social (25 CAs)          | Países   |
|---|--|--|--|--|--|
| Prevenção de riscos e proteção da saúde | Cláusulas gerais sobre proteção e prevenção da saúde (em conjunto) | Sim  | Sim  | Sim  | Áustria, Bélgica, Croácia, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|   |  | 192 referências em 32 CAs (76,2%)                  | 71 referências em 20 análises (74,1%)              | 63 referências em 15 análises competitivas (60,0%) |  |
|   | Segurança no local de trabalho                                     | Sim  | Sim  | Sim  | Áustria, Croácia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha                   |
|   |  | 50 referências em 21 análises competitivas (50,0%) | 22 referências em 12 análises comparativas (44,4%) | 16 referências em 5 análises críticas (20,0%)      |  |
|   | Equipamento de proteção individual                                 | Sim  | Sim  | Sim  | Áustria, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha                   |
|   |  | 39 referências em 23 análises comparativas (54,8%) | 20 referências em 15 análises comparativas (55,6%) | 10 referências em 9 análises comparativas (36,0%)  |  |

(46) Por exemplo, no CA-ES-1324 no setor residencial e de assistência social, e no CA-FI-2025 (Apêndice 4, 'Recomendação sobre a prevenção de problemas com drogas, tratamento de problemas com drogas e diretrizes de tratamento em locais de trabalho') e no CA-FI-2029 no setor de fabricação de FLTC.

(47) Por exemplo, em CA-PT-2167, CA-PT-2318 e CA-SK-2028 no setor de fabricação FLTC.

| Tipo                                 | OSH   | Fabricação de FLTC (42 CAs)      | Varejo (27 CAs)                  | Residencial e assistência social (25 CAs)         | Países   |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------------|---|--|
| Prevenção de riscos e saúde proteção | Ergonomia   | Sim                              | Sim                              |   | Áustria, França, Noruega   |
|                                      |   | 2 referências em 2 CAs (4,8%)    | 2 referências em 2 CAs (7,4%)    |   |  |
|                                      | Lesão ocupacional   | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Portugal, Eslováquia, Espanha                   |
|                                      |   | 18 referências em 11 CAs (26,2%) | 20 referências em 14 CAs (51,9%) | 8 referências em 7 análises comparativas (28,0%)  |  |
|                                      | Eventos imprevisíveis e emergências (por exemplo) COVID 19)   | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Chéquia, França, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha                             |
|                                      |   | 11 referências em 4 CAs (9,5%)   | 5 referências em 5 CAs (18,5%)   | 3 referências em 3 análises de confronto (12,0%)  |  |
| Organizacional estruturas e apoiar   | comitês de SST  | Sim                              | Sim                              | Sim   | Finlândia, França, Itália, Portugal, Eslováquia, Espanha                                     |
|                                      |   | 27 referências em 13 CA (31,0%)  | 25 referências em 4 CAs (14,8%)  | 37 referências em 7 análises comparativas (28,0%) |  |
|                                      | Serviço ocupacional/ médicos                                  | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Chéquia, Finlândia, França, a Países Baixos, Portugal, Eslováquia, Espanha          |
|                                      |   | 17 referências em 13 CAs (31,0%) | 7 referências em 6 CAs (22,2%)   | 7 referências em 5 análises críticas (20,0%)      |  |
| Treinamento                          | Treinamento relacionado à SST (Segurança e Saúde no Trabalho) | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Portugal, Eslováquia, Espanha                   |
|                                      |   | 29 referências em 13 CAs (31,0%) | 4 referências em 3 CAs (11,1%)   | 6 referências em 4 análises críticas (16,0%)      |  |
| Funcionário bem-estar                | equilíbrio entre vida profissional e pessoal                  | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Chéquia, Finlândia, França, Itália, Holanda, Portugal, Espanha                      |
|                                      |   | 12 referências em 7 CAs (16,7%)  | 24 referências em 10 CAs (37,0%) | 6 referências em 5 análises críticas (20,0%)      |  |
|                                      | Riscos psicossociais e apoiar                                 | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Noruega, Portugal, Espanha                              |
|                                      |   | 2 referências em 2 CAs (4,8%)    | 3 referências em 3 CAs (11,1%)   | 12 referências em 7 análises comparativas (28%)   |  |
| Outro                                | Outras cláusulas sobre SST (Segurança e Saúde no Trabalho)    | Sim                              | Sim                              | Sim   | Áustria, Croácia, Finlândia, França, Itália, Holanda, Noruega, Portugal, Eslováquia, Espanha |
|                                      |   | 50 referências em 16 CAs (38,1%) | 14 referências em 9 CAs (33,3%)  | 15 referências em 12 CAs (48,0%)                  |  |

Nota: Apenas os setores e países com esses tipos de cláusulas de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) em acordos coletivos são apresentados na tabela (ou seja, sinalizados com "Sim"). CA, acordo coletivo; refs, referências. Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

Além disso, os acordos coletivos incluem muitos referências que influenciam a saúde e a segurança no trabalho e sobreposição com outros tópicos principais identificados neste relatório, tais como cláusulas sobre a proteção de trabalhadores vulneráveis

sob o tópico principal 'ambiente de trabalho'. Quadro 8 ilustra tal cláusula de um acordo coletivo em Fabricação no setor de FLTC na Croácia.

Quadro 8: Proteção de trabalhadores vulneráveis – exemplo a nível empres acordo no setor de fabricação de FLTC na Croácia

Um acordo empresarial no setor de fabricação de equipamentos de transporte de carga de longa duração na Croácia proíbe o trabalho extraordinário de menores e Oferece proteção a certos grupos de funcionários. Os seguintes funcionários podem fazer horas extras somente se eles É necessário apresentar consentimento por escrito: uma mulher grávida, um pai ou mãe com uma criança de três anos de idade ou menos, um pai ou mãe solteiro(a) com uma criança de seis anos de idade ou menos, um trabalhador que trabalha em tempo parcial para vários empregadores, um trabalhador que trabalha em tempo integral para um empregador e cujo empregador aprovou a celebração de um contrato de trabalho com outro. empregador e um funcionário que trabalha em tempo integral para vários empregadores e cujo empregador aprovou o celebração de um contrato de trabalho com outro empregador. Este consentimento deve ser apresentado para cada caso. de horas extras e não é exigido em casos de *força maior* (emergências imprevisíveis). O empregador é responsável por solicitar esta declaração por escrito antes de introduzir horas extras.

Fonte: CA-HR-1146.



### Apoio à saúde mental dos trabalhadores em setores de baixa remuneração. Apenas 17

referências em 12 convenções coletivas da Espanha (6), Bélgica (4), Áustria (3), Finlândia (1), França (1), Noruega (1) e Portugal (1) foram identificadas como cláusulas sobre riscos psicossociais e apoio aos trabalhadores. Frequentemente, esses temas se sobrepõem à segurança no trabalho ou a temas codificados sob o tema principal de ambiente de trabalho, como assédio. Na Bélgica, uma convenção coletiva no setor varejista, por exemplo, aborda a "segurança e agressividade" nas lojas, reconhecendo a importância de "uma política de segurança eficaz nas lojas, para que os funcionários possam realizar seu trabalho em um ambiente tranquilo" e declara o compromisso dos parceiros sociais em focar em uma campanha de conscientização positiva para os clientes (CA-BE-2626). Outro acordo no setor residencial e de assistência social garante aos funcionários o uso dos serviços de um conselheiro confidencial, consultor de prevenção psicossocial, coach de burnout ou coach de estresse (CA-BE-2627). Na Espanha, um acordo coletivo para o setor de conservas, peixes salgados e frutos do mar inclui um protocolo bastante detalhado para prevenção e ação em casos de assédio, que não constava na versão anterior do acordo, válida em 2015 (CA-ES-1209). Na Áustria, um acordo no setor residencial e de assistência social estipula que os trabalhadores em funções emocionalmente exigentes (por exemplo, assistentes sociais, terapeutas, professores) têm direito a apoio profissional estruturado (supervisão) durante o seu horário de trabalho remunerado, com os detalhes – como limites, acesso e financiamento – negociados a nível empresarial (CA-AT-2315). Na França, um acordo no setor residencial e de assistência social inclui um artigo sobre "prevenção de riscos psicossociais". O artigo menciona que os parceiros sociais do setor pretendem privilegiar os princípios da prevenção primária, mas que também é imperativo

promover o diálogo social no âmbito empresarial. O acordo também lista diversos fatores de risco específicos do setor, como, por exemplo, carga de trabalho excessiva ou insuficiente, tarefas perigosas, horários atípicos e imprevisíveis, trabalho aos domingos e feriados, agressões por parte do público (usuários, familiares, colegas), poucas perspectivas de desenvolvimento de carreira, mobilidade imposta sem planejamento prévio e muitos outros (CA-FR-2099).

### Temas emergentes em novas cláusulas sobre segurança e saúde ocupacional A Tabela 37

resume os novos temas emergentes em cláusulas sobre SST. Em primeiro lugar, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional surge como um tema importante em dois setores, o varejo e o setor residencial e de assistência social, e inclui disposições sobre o direito à desconexão e à conciliação da vida familiar e profissional. Em segundo lugar, algumas cláusulas sobre comissões ou representantes de saúde e segurança foram adicionadas recentemente aos acordos dos setores de fabricação de equipamentos de transporte flexíveis e de assistência residencial e social. Em terceiro lugar, vários temas específicos do setor emergem. No setor de fabricação de equipamentos de transporte flexíveis, novas cláusulas abordam proteções relacionadas a condições de trabalho fisicamente exigentes e/ou perigosas. Alguma atenção também é dada às proteções para trabalhadores mais velhos. No setor de varejo, novas cláusulas abordam a incapacidade temporária para o trabalho e a seguridade social relacionada em acordos da Finlândia e da Espanha. No setor residencial e de assistência social, a intensidade do trabalho, a alta pressão e o trabalho estressante emergem como novos temas, com cláusulas que abordam a redução do estresse ou da síndrome de burnout, a agressão no local de trabalho e outros riscos psicossociais no trabalho. As novas cláusulas aparecem em apenas alguns acordos de países selecionados, refletindo que a SST (Segurança e Saúde no Trabalho) como tema é o segundo mais estável depois das relações trabalhistas, com a maioria das cláusulas inalteradas (71,4%), conforme mostrado na sub

**Tabela 37: Novos temas emergentes em SST**

| Novas cláusulas: OSH (124 referências) |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Setor                                  | Tema principal   | Exemplos selecionados  | Países  |
| Fabricação de FLTC (42 referências)    | Abordagem física<br>condições de trabalho exigentes ou perigosas | Direito do trabalhador de recusar o trabalho em caso de acidente iminente .<br>perigo para a vida ou saúde deles, e o compromisso da empresa em realocar trabalhadores de turnos de longo prazo em condições difíceis para empregos estáveis menos prejudiciais quando possível (CA-HR-1149)<br><br>Compromisso dos parceiros sociais em atentar para temas como pressão no trabalho, ergonomia, políticas de bem-estar e saúde, condições fisicamente exigentes e trabalho por turnos em seus acordos coletivos empresariais (CA-BE-2623)<br><br>Os contratos empresariais devem incluir cláusulas para melhorar 'capacidade de trabalho' e aplicar medidas, incluindo as da área de SST (Segurança e Saúde no Trabalho), como a adaptação da carga de trabalho (através de recrutamento adicional), ergonomia e redução das condições de trabalho fisicamente exigentes (CA-BE-2623) | Áustria, Bélgica, Croácia, a Holanda, Eslováquia, Espanha |

| Novas cláusulas: OSH (124 referências)     |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Setor                                      | Tema principal  | Exemplos selecionados  | Países   |
| <b>Fabricação de FLTC (42 referências)</b> | Novas cláusulas sobre comissões ou representantes de saúde e segurança .                                | <p>Um conjunto de novas cláusulas sobre saúde e segurança no trabalho em acordo coletivo a nível da empresa, incluindo cláusulas sobre avaliação de riscos, formação em saúde e segurança no trabalho e monitorização através do comissário dos trabalhadores para a saúde e segurança (CA-HR-1149)</p> <p>Cláusula sobre cuidados preventivos de saúde, na qual a empresa se compromete a oferecer exames médicos específicos para cada faixa etária, consultas opcionais com desconto e férias remuneradas para até 10 funcionários por ano, visando apoiar sua saúde e capacidade laboral, com base em avaliações conjuntas com representantes de segurança e saúde. (CA-HR-1149) £</p> <p>Um novo artigo exige que os empregadores nomeiem representantes de saúde e segurança dos funcionários numa proporção de 1 para cada 20 funcionários, a menos que um risco menor justifique um número menor de representantes (CA-SK-2122)</p>  | Áustria, Bélgica, Croácia, a Holanda, Eslováquia, Espanha  |
|  | Proteções para trabalhadores mais velhos e envelhecimento saudável                                      | £ 13 novas cláusulas substantivas e processuais na padaria setor no regime de vitalidade (em neerlandês <i>Vitaliteitsregeling</i> (a)), que oferece aos funcionários com 60 anos ou mais a opção de trabalhar 80% do seu tempo por 90% do salário (salário vital) e 100% de acumulação de pensão, sob uma estrutura regulamentada com garantias financeiras e processuais para apoiar o envelhecimento saudável no trabalho. O objetivo é evitar o abandono precoce da carreira por parte dos funcionários, adaptando-se ao aumento da idade de aposentadoria (CA-NL-1090).   |  |
| <b>Varejo (44 referências)</b>             | Cláusulas que declaram a importância de condições de trabalho saudáveis e locais de trabalho saudáveis. | Declarações sobre a importância de preservar e melhorar a saúde no local de trabalho (prioridade compartilhada por empregadores e funcionários), exigindo ação conjunta baseada no respeito, na transparência e no diálogo social. Busca-se a participação ativa em diversos comitês de saúde e segurança (CA-FR-2044). Declaração afirmativa de que os funcionários devem poder trabalhar de forma saudável e discutir a sobrecarga de trabalho com seu empregador (CA-NL-1120).  | Áustria, Finlândia, França, a Holanda, Eslováquia, Espanha |
|  | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal , incluindo o direito à desconexão.                        | <p>Uma cláusula sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal estipula que será realizado um estudo para investigar o regime de trabalho flexível (ajustando a margem de 35%) e também as preferências das gerações mais jovens (CA-NL-1118). Uma cláusula sobre o direito à desconexão,</p> <p>codificada em equilíbrio entre vida profissional e pessoal.</p> <p>balança, com instruções detalhadas sobre sua aplicação no trabalho diário (CA-ES-1258)</p> <p>Cláusula sobre a conciliação da vida familiar e profissional, incluindo licença para amamentação; licença relacionada a diversas emergências médicas (parto prematuro, hospitalização, doença grave); licença para cuidar de menores e dependentes; e proteção para vítimas de violência de gênero ou terrorismo (CA-ES-1261). Se o trabalho após as 20h representar um risco à saúde, os funcionários têm</p> <p>o direito de transferir-se para o horário diurno, se viável, e os empregadores devem considerar as responsabilidades essenciais de cuidado infantil para funcionárias com filhos de até 12 anos de idade (CA-AT-1865).</p> |  |
|  | Incapacidade temporária para o trabalho   | <p>Cláusula recentemente adicionada sobre segurança social relacionada com incapacidade temporária, que complementa os benefícios por doença e acidente legalmente estabelecidos (CA-ES-1261 )</p> <p>Cláusula relativa a funcionários com capacidade parcial para o trabalho devido a doença ou lesão, que podem realizar trabalho modificado ou substituto ou participar de treinamento em vez de tirar licença médica (CA-FI-2006)</p>  |  |
|  | Modificações substanciais   | Um novo acordo abrangente de cooperação em matéria de proteção ocupacional para empresas do setor comercial finlandês, que define a estrutura e as responsabilidades da cooperação em saúde e segurança no trabalho. O acordo estabelece, entre outros cargos, o de gerente de SST e o de representante de SST, ou comitês de SST, que devem elaborar um plano de ação anual (CA-FI-2006).   |  |

| Novas cláusulas: OSH (124 referências)            |  |   |   |
|---|--|---|---|
| Setor   | Tema principal   | Exemplos selecionados   | Países  |
| Assistência residencial e social (38 referências) | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal , incluindo o direito à desconexão.   | Uma cláusula sobre o orçamento equilibrado, que visa poupar tempo de licença.<br><br>programa que permite aos funcionários economizar tempo para trabalhar temporariamente menos ou não trabalhar de todo ao longo das fases de sua carreira, com o objetivo de alcançar um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (CA-NL-1210)<br><br>Cláusula sobre o direito de desconexão (CA-NL-1212)   | Áustria, Bélgica, Finlândia, a Países Baixos, Espanha |
|   | Abordagem das pressões e da intensidade do trabalho, bem como apoio psicossocial . | Uma cláusula sobre pressão no trabalho, que estipula que o empregador é obrigado a reconhecer, identificar e discutir os sinais de pressão no trabalho com os funcionários e a acordar ações mensuráveis para lidar com ela. Os funcionários também podem discutir e consultar o catálogo de saúde e segurança, que detalha os riscos ocupacionais mais comuns (CA-NL-1210).<br><br>E Um acordo-quadro intersetorial geral que fornece<br><br>Princípios para a prevenção e redução do estresse, esgotamento, agressão e outros riscos psicossociais no trabalho, e princípios para a reintegração e o retorno progressivo ao trabalho após doença ou acidente. Além disso, uma nova cláusula também estabelece que as instituições devem desenvolver uma política proativa (e adaptável) focada na prevenção nessas duas áreas (ou seja, prevenção do estresse e outros riscos psicossociais e organização da reintegração e do retorno ao trabalho após doença ou acidente) (CA-BE-2627). Os funcionários podem buscar o apoio de conselheiros<br><br>confidenciais, consultores de prevenção psicossocial e especialistas em esgotamento ou estresse, que podem ajudar a lidar com tensões ou estresse no ambiente de trabalho (CA-BE-2627). |   |
|   | Novas cláusulas sobre comissões ou representantes de saúde e segurança .           | Cláusula relativa às comissões de saúde e segurança (que são obrigatórias por lei em Espanha) (CA-ES-1328)<br><br>E 24 novas cláusulas relacionadas ao acordo sobre representantes de saúde e segurança, que complementa as normas legais sobre SST e define seus direitos, funções e condições de trabalho, incluindo sua eleição, deveres, cooperação com os empregadores e uso de tempo e recursos. Incentiva acordos locais para adaptar as práticas de SST às necessidades específicas do local de trabalho, garantindo a participação dos funcionários e salvaguardando seus direitos legais (CA-FI-2009).  |   |

(a) Outro acordo refere-se ao esquema de pacto de geração (*Generatiepactregeling*), que é semelhante.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Diálogo social saudável e relações laborais no local de trabalho

As relações laborais foram identificadas como o quarto tema principal mais frequente na amostra, estando presentes em 88 dos 94 acordos coletivos (93,6%) e representando 11,3% (1.506) de todas as cláusulas codificadas. Como demonstrado na subsecção "Visão geral de todas as cláusulas codificadas nos acordos coletivos", as relações laborais estão entre os temas mais frequentemente abordados pelos acordos coletivos em alguns Estados-Membros (República Checa, Finlândia, França, Itália, Portugal e Eslováquia). Um diálogo social sólido é especialmente importante nos setores de baixos salários, uma vez que estes tendem a ser mais vulneráveis.

ser menos sindicalizado. Por exemplo, apenas 1,8% dos trabalhadores de baixa renda no setor de serviços de alimentação são membros de um sindicato (Sorensen et al., 2019).

De um modo geral, as categorias predefinidas sobre relações laborais abrangem suficientemente os principais tópicos abordados nos acordos coletivos, ou seja, **a representação coletiva** engloba cláusulas sobre o papel dos sindicatos e a segurança sindical, o papel da representação dos trabalhadores não sindicalizados/comissões de empresa e os papéis e compromissos do empregador; **as funções conjuntas** abrangem cláusulas sobre a participação em reuniões de comissões conjuntas; e **o acompanhamento e a gestão de conflitos** abrangem cláusulas sobre a resolução de litígios, o cumprimento das normas e o acompanhamento do processo

Quase todas as cláusulas em convenções coletivas, abrangendo diversos temas, mas especialmente as cláusulas processuais, incluem uma referência à exigência de que sindicatos/ comitês de empresa/representantes dos trabalhadores consultem ou cheguem a um acordo por escrito sobre determinada questão. Por exemplo, as cláusulas substantivas sobre o tempo de trabalho na Áustria quase sempre incluem uma referência ao papel dos representantes dos trabalhadores.

*O seguinte aplica-se às empresas sem conselho de trabalhadores: [o] direito individual a horas extras [ou seja, uma hora além da jornada de trabalho integral acordada coletivamente – anteriormente 38 horas em vez das 37 horas recentemente negociadas] para funcionários em tempo integral só é possível se: a) houver um acordo entre a empresa e o sindicato que: i) em matéria de direito individual a horas extras, o sindicato supervisor assuma a função de conselho de trabalhadores (especialmente o direito à informação e aconselhamento); ii) nesse contexto, o secretário do sindicato supervisor tenha permissão para entrar na empresa; e iii) a transferência de informações e dados seja garantida; e b) o funcionário concorde em ser assistido pelo sindicato nesse contexto ao exercer seu direito individual a horas extras. Isso também requer consentimento para a divulgação do seu nome e dados de contato.*

*Os formulários são desenvolvidos em conjunto para a) e b). A união também pode delegar sua função aos conselhos de trabalho de outras organizações da Cáritas na diocese.*

(CA-AT-2315)

Outro exemplo vem de um acordo coletivo na Bélgica, que destaca a importância da consulta e do diálogo social.

*Consulta e diálogo social – uma boa política só é possível se houver apoio amplo suficiente para ela, sendo, portanto, importante que ela não seja imposta de cima para baixo, mas que haja consulta suficiente entre empregador e empregados desde o início, de forma construtiva, por meio dos órgãos existentes, como o comitê de prevenção e proteção no trabalho ou, na ausência deste, a delegação sindical juntamente com o empregador.*

(CA-BE-2627)

Muitos acordos incluem um compromisso com a paz social (cláusula de paz) durante a sua vigência, como por exemplo, nos acordos do setor de fabricação de máquinas de ciclo combinado na Croácia e na Eslováquia (CA-HR-1149, CA-SK-2028 e CA-SK-2122). Alguns acordos finlandeses proíbem especificamente todas as ações industriais (CA-FI-2006, CA-FI-2009 e CA-FI-2403), enquanto outros exigem aviso prévio de ações industriais políticas ou de solidariedade (CA-FI-2025, no setor de fabricação de máquinas de ciclo combinado). Na Itália, os trabalhadores são compensados caso os parceiros sociais não consigam negociar em segundo nível os bônus por desempenho (Quadro 9).

É importante destacar que os acordos em todos os setores integram as relações laborais em uma legislação nacional mais ampla, que garante o direito à organização sindical e à negociação coletiva. Na Itália, as relações coletivas de trabalho são regulamentadas principalmente por meio de acordos intersetoriais em nível nacional – os chamados "acordos interconfederais" – que consistem em acordos-quadro que definem o funcionamento das relações industriais. Nesse sentido, as relações coletivas de trabalho nos níveis interconfederal, setorial, territorial e empresarial são autorreguladas por seus principais atores, e essa prerrogativa decorre da liberdade sindical prevista na Constituição da República Italiana. Em Portugal, o Código do Trabalho determina que os direitos dos representantes dos trabalhadores (sindicatos e comissões de empresa) não podem ser alterados por acordos coletivos, a menos que estes estabeleçam melhores condições para os trabalhadores.

As cláusulas sobre relações laborais também incluem muitas novas referências (10,7%) – 161 novas cláusulas em termos absolutos. A maioria das novas cláusulas regulamenta a representação de trabalhadores não sindicalizados (61 referências, ou 37,8%) e o papel dos sindicatos (34 referências, ou 21,1%), seguidas pela participação em comissões mistas e pelo monitoramento do cumprimento das normas. Na Finlândia, um acordo no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa distância inclui um novo anexo com diretrizes para a aplicação de treinamentos sindicais em pequenas e médias empresas (CA-FI-2026). Na Bélgica, uma nova cláusula especifica um prêmio sindical anual para trabalhadores sindicalizados de 145 euros, que não é devido em caso de descumprimento de uma cláusula de paz (CA-BE-2622, no setor de fabricação de equipamentos de transporte de longa distância).

## Quadro 9: Compensação por falha na negociação de segundo nível – exemplo da Itália

Na Itália, um acordo coletivo na indústria de alimentos e bebidas (CA-IT-1885, no setor de fabricação de FLTC) inclui uma nova cláusula sobre pagamentos compensatórios aos funcionários caso os parceiros sociais não consigam negociar em segundo nível os bônus por desempenho. Neste exemplo, esses pagamentos variam de acordo com o nível hierárquico e o parâmetro, oscilando entre € 21,90 e € 50,37 por mês, e serão pagos durante 12 meses, a partir de 1º de janeiro de 2023. Essas disposições não foram motivadas por legislação, mas são resultado de negociações entre os parceiros sociais. Em consonância com as recentes tendências intersetoriais de descentralização da negociação coletiva na Itália, elas representam uma forma de incentivar a celebração de acordos em nível empresarial.

Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

## Entendendo a mudança e a inovação nos acordos coletivos

Os acordos coletivos analisados neste projeto demonstram tanto estabilidade quanto capacidade de adaptação à mudança, mas serão eles inovadores? Em 2022, a Eurofound concluiu que "a inovação na negociação coletiva requer maior investigação, uma vez que as abordagens e definições conceituais são, em sua maioria, inexistentes ou pouco desenvolvidas" (Eurofound, 2022). Este projeto contribui para o estudo do poder inovador dos acordos coletivos.

Os correspondentes nacionais não avaliaram os exemplos selecionados de convenções coletivas como particularmente inovadores. Apenas 15 das 13.347 cláusulas foram identificadas como inovadoras, presentes em nove convenções de seis Estados-Membros (República Checa, Finlândia, França, Itália, Países Baixos e Espanha). Essas 15 cláusulas inovadoras refletem uma mudança em direção a relações de trabalho mais flexíveis, inclusivas e socialmente responsáveis.

Seguem alguns exemplos selecionados de cláusulas inovadoras.

### £ Um contrato de trabalho direcional nos Países Baixos (*regie-arbeidsovereenkomst*).

Este contrato é introduzido como um projeto-piloto no acordo coletivo holandês do setor de cuidados, com o objetivo de reduzir a dependência de trabalhadores temporários e trabalhadores autônomos sem equipe (*zonder personeel* ou *zzp'ers*). Tem como objetivo combinar a flexibilidade do trabalho autônomo (em termos de horário e local de trabalho) com a segurança de um contrato de trabalho regular, já que o salário é pago mensalmente com base no número de horas acordado anualmente, independentemente do número de horas trabalhadas naquele mês.

**Contratos de sub-rogação em Espanha.** A principal ideia destes contratos é estabelecer um mecanismo para a transferência de trabalhadores de uma empresa para outra quando um contrato é alterado ou rescindido, garantindo a continuidade do emprego e dos direitos dos trabalhadores (CA-ES-1326 e CA-ES-1324).

**Acampamentos infantis.** Esta cláusula apoia o potencial para os empregadores criarem colônias de férias de verão e inverno para crianças em acordo com o sindicato (CA-CZ-1974).

### Dois novos protocolos foram introduzidos no acordo setorial italiano para a fabricação de máquinas de ciclo combinado de baixa e média rotatividade (FLTC).

O Protocolo nº 9, "Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa", e o Protocolo nº 10, "Participação", promovem a participação dos trabalhadores na tomada de decisões da empresa (CA-IT-1884).

### Dois novos protocolos no calçado italiano.

**Acordo setorial.** O Protocolo nº 13, "Declaração sobre comércio internacional", que destaca a importância do respeito aos direitos humanos e às normas trabalhistas nos acordos comerciais internacionais, e o Protocolo nº 18, "Responsabilidade social corporativa", foram introduzidos (CA-IT-2569). **Cláusula sobre a melhoria**

**da produtividade na indústria francesa de manufatura de ciclo de vida flexível (FLTC) foi incluída no acordo setorial.** A principal ideia dessa cláusula é melhorar a produtividade nas empresas, garantindo que essa produtividade resulte em benefícios para os funcionários, como melhores condições de trabalho e maior poder aquisitivo (CA-FR-2016).



## 5. Qualidade do trabalho de trabalhadores com baixos salários: Conectando as evidências de acordos coletivos às sete dimensões da qualidade do trabalho.

Este capítulo visa conectar as evidências dos acordos coletivos às sete dimensões da qualidade do trabalho da Eurofound. Primeiro, discute como a negociação coletiva melhora a qualidade do trabalho dos trabalhadores de baixa renda e, segundo, situa o papel da negociação coletiva no contexto de uma abordagem sistêmica para o estudo da qualidade do trabalho e da qualidade de vida no trabalho.

### Relação conceitual entre negociação coletiva e qualidade do emprego

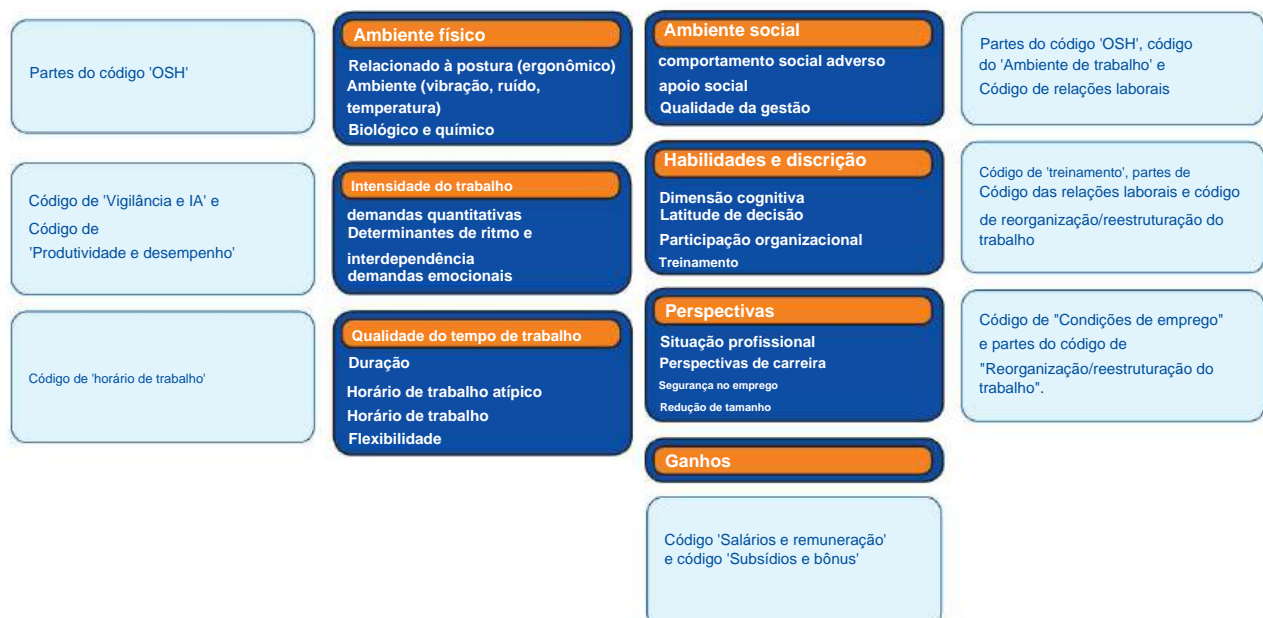
A Eurofound tem sido pioneira em estudos sobre a qualidade do trabalho. Em 2012, desenvolveu uma metodologia para estudar a qualidade do trabalho, que contribuiu para o monitoramento da melhoria das condições de trabalho na Europa através do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Eurofound, 2021). As sete dimensões da qualidade do trabalho da Eurofound são: (1) ambiente físico, (2) intensidade do trabalho, (3) qualidade do tempo de trabalho, (4) ambiente social, (5) competências e

discrição, (6) perspectivas e (7) rendimentos. Cada dimensão tem subdimensões e todas estudam a qualidade do trabalho ao nível do trabalho (Eurofound, 2021).

A negociação coletiva é um dos instrumentos regulatórios que podem influenciar as condições de trabalho no nível do emprego (Eurofound, 2021). Esta parte do relatório investiga, portanto, como o conteúdo dos acordos coletivos se relaciona com essas sete dimensões. Um dos objetivos é compreender a relação entre os aspectos regulatórios (acordos coletivos) e a qualidade do trabalho, e conectar esses dois aspectos. Outro objetivo é verificar como os resultados das negociações voluntárias entre os parceiros sociais influenciam a qualidade do trabalho.

Como ponto de partida, os códigos desenvolvidos para este projeto foram associados às dimensões correspondentes da qualidade do trabalho (Figura 34). Como pode ser observado na Figura 34, não há uma sobreposição perfeita entre os códigos criados para o projeto CBBP e essas sete dimensões, principalmente porque existem 120 códigos de nível 2. Vários códigos de nível 1 estão completamente ausentes e não podem ser associados.

**Figura 34: As sete dimensões da qualidade do trabalho da Eurofound, com os indicadores que compõem cada dimensão e os códigos correspondentes do banco de dados CBBP.**



Fontes: Eurofound (2021) e Base de Dados CBBP 2025.



às dimensões da qualidade do trabalho: termos de acordos coletivos, licenças, proteção social e segurança social, e outras cláusulas. Algumas destas são naturalmente inadequadas (por exemplo, os termos dos acordos coletivos), enquanto outras – como a proteção social e a segurança social – influenciam a qualidade de vida no trabalho<sup>(48)</sup> em vez da qualidade do trabalho. É importante salientar que o esquema de codificação desenvolvido para este projeto não foi concebido para se adequar a estas sete dimensões da qualidade do trabalho.

## Como os resultados negociados se alinham às sete dimensões da qualidade do trabalho

Esta seção oferece um exemplo de como a análise do conteúdo dos acordos coletivos pode ser fundamental para a compreensão do mecanismo regulatório que molda a qualidade do trabalho dos funcionários e como a negociação coletiva pode influenciar o bem-estar subjetivo dos empregados.

A ligação entre o quadro conceptual e o conteúdo dos acordos coletivos é a seguinte: os acordos coletivos regulamentam uma vasta gama de questões que influenciam a qualidade do trabalho dos funcionários. Se os trabalhadores apresentarem pontuações baixas em determinadas dimensões da qualidade do trabalho, por exemplo, se relatarem consistentemente insatisfação com a qualidade do seu horário de trabalho, os parceiros sociais podem analisar a forma como o horário de trabalho é regulamentado nos acordos coletivos e ajustar essas disposições para melhor refletir as necessidades dos trabalhadores. Tendo em conta os resultados deste projeto, esta questão tem estado, de facto, na agenda dos parceiros sociais, como se verifica nas secções que descrevem o surgimento de novos temas nos acordos coletivos (ver Capítulo 4).

A comparação do conteúdo dos acordos coletivos com as sete dimensões da qualidade do trabalho produz os seguintes resultados. Primeiro, apenas partes do esquema de codificação correspondem à dimensão "**ambiente físico**", que se concentra nos riscos físicos e nas condições físicas em que o trabalho é realizado. Isso inclui a ergonomia, que, como mostrado na subseção "Disposições sobre segurança e saúde ocupacional em acordos coletivos", não é muito proeminente nos acordos coletivos analisados (presente em apenas 4,3%). A segurança no local de trabalho, no entanto, é regulamentada em 40,4% de todos os acordos e os equipamentos de proteção individual em 50%.

Em segundo lugar, a "**intensidade do trabalho**" é a dimensão menos abordada pelos acordos coletivos. Algumas evidências disso provêm de dois códigos deste projeto: o código sobre "produtividade e desempenho" e o código sobre "vigilância e IA".

Em geral, os acordos coletivos raramente abordam questões relacionadas à carga de trabalho, embora haja indícios limitados da crescente importância desse tema. Por exemplo, na Holanda, os funcionários têm direito a um

A avaliação de desempenho anual com o empregador ou gerente é realizada para discutir, entre outros assuntos, as condições de trabalho e a carga de trabalho (CA-NL-1212, no setor residencial e de assistência social). Há menção à distribuição equitativa da carga de trabalho em uma cláusula sobre jornada de trabalho em um acordo do setor varejista espanhol (CA-ES-1258). Na Itália, uma cláusula sobre teletrabalho menciona a carga de trabalho ao afirmar que a carga de trabalho e os níveis de desempenho dos teletrabalhadores são equivalentes aos de trabalhadores comparáveis que exercem a atividade nas instalações da empresa (CA-IT-1884, no setor de manufatura de equipamentos de construção de longa duração). Na Bélgica, o artigo sobre melhoria da produtividade inclui, entre as medidas possíveis, o ajuste da carga de trabalho por meio de, por exemplo, contratações adicionais (CA-BE-2623, no setor de manufatura de equipamentos de construção de longa duração).

Em terceiro lugar, a dimensão "**qualidade do tempo de trabalho**" e todas as suas subdimensões são regularmente contempladas em convenções coletivas por meio de disposições sobre o tempo de trabalho. A amostra demonstra que as cláusulas sobre o tempo de trabalho constituem a segunda categoria principal de códigos mais frequente, estando presentes em 95,7% de todas as convenções.

Em quarto lugar, a dimensão "**ambiente social**" sobrepõe-se a vários códigos na base de dados do projeto. Estes incluem cláusulas sobre relações laborais, que se sobrepõem parcialmente à subdimensão "qualidade da gestão", e cláusulas sobre ambiente de trabalho, que abrangem parcialmente as subdimensões sobre comportamento social adverso e apoio social. No entanto, como esta dimensão também abrange relações e interações com colegas, os acordos coletivos afetam-na apenas marginalmente, principalmente através de cláusulas preventivas e punitivas sobre comportamento social adverso (por exemplo, antidiscriminação, prevenção do assédio no local de trabalho).

Em quinto lugar, a dimensão "**competências e autonomia**" corresponde aos códigos sobre formação, com as suas subdimensões abrangidas por uma variedade de outros códigos neste projeto. Por exemplo, como esta dimensão mede a autonomia dos trabalhadores para tomar decisões e a participação dos trabalhadores na tomada de decisões organizacionais, as cláusulas que a influenciam podem ser encontradas em cláusulas sobre relações laborais (o papel do trabalhador e dos seus representantes), organização do trabalho (particularmente em relação à reorganização e reestruturação ou à supervisão no local de trabalho) ou em cláusulas sobre transições laborais.

Sexto, a dimensão "**perspectivas**" mede as perspectivas de carreira, o status de emprego, a segurança no emprego e a redução de pessoal. Cláusulas sobre esses assuntos podem ser encontradas no tópico "condições de emprego", mas também em "reorganização e reestruturação do trabalho". Segurança no emprego como um termo

<sup>(48)</sup> Este é um termo mais amplo e inclui outros aspetos da vida laboral, não apenas a qualidade do trabalho.

Embora não seja mencionado diretamente em acordos coletivos, as evidências apresentadas mostram algumas tentativas de abordar a segurança no emprego de trabalhadores vulneráveis, como demonstra o exemplo de treinamento personalizado para trabalhadores temporários a fim de facilitar sua transição para cargos permanentes (ver novamente a Tabela 35 e o Quadro 2 sobre mobilidade funcional).

A sétima dimensão, relativa aos "**rendimentos**", é a mais comum nas negociações coletivas. Essa dimensão corresponde aos códigos sobre salários e remunerações, bem como sobre subsídios e bônus. Os acordos não apenas definem salários mínimos acordados relativamente, mas também vão além dos salários e incluem uma grande variedade de bônus (principalmente financeiros), mencionados em 97,9% de todos os acordos analisados.



## 6. O valor acrescentado da informação comparativa sobre o conteúdo dos acordos coletivos em toda a Europa.

### Equilibrando perspectivas qualitativas e quantitativas em uma análise comparativa de acordos coletivos.

Uma análise comparativa de convenções coletivas entre diferentes Estados-Membros e setores tem um enorme valor acrescentado para trabalhadores, parceiros sociais, decisores políticos e investigadores. Este projeto analisou dados qualitativos que foram resumidos quantitativamente para permitir a comparabilidade entre países e setores. É importante salientar que, ao calcular a média destes dados, a perspetiva qualitativa e os detalhes específicos de cada país ou setor podem perder-se. Da mesma forma, analisar as convenções coletivas apenas sob uma perspetiva qualitativa não permite comparações quantitativas, que são frequentemente necessárias para uma visão mais abrangente. É importante salientar que as convenções coletivas só podem ser plenamente compreendidas quando lidas como um todo regulamentar. O significado e o contexto subjacentes aos dados qualitativos sobre as convenções coletivas devem ser sempre cuidadosamente considerados.

Diversas partes deste relatório oferecem exemplos do que é possível quando o texto é classificado e codificado em categorias comparáveis, como, por exemplo, a calculadora salarial apresentada no Quadro 3 e as informações comparativas sobre abonos de férias no Quadro 6. O escopo deste projeto limita o que pode ser apresentado no relatório, mas pesquisas futuras podem investigar tópicos específicos de interesse com mais detalhes.

### Utilização da IA na análise de conteúdo de acordos coletivos

A comparação de dados qualitativos de acordos coletivos exige recursos humanos e financeiros consideráveis, se realizada exclusivamente por humanos. Portanto, explorou-se também o uso de IA. O desenvolvimento da estrutura conceitual deste projeto teve início em 2023, quando modelos de processamento de linguagem como o ChatGPT ainda não eram amplamente utilizados por pesquisadores. Mesmo assim, a IA foi testada e utilizada em diversas partes deste projeto, em particular:

Traduções de linguagem coletivas com tecnologia de IA  
acordos em inglês; £ (alguns aspectos da) comparação de dois documentos para verificar quais partes do texto foram alteradas (ver subseção 'Cláusulas ausentes').

A IA oferece ferramentas promissoras para aprimorar a análise de conteúdo de acordos coletivos, especialmente devido à sua natureza textual complexa e frequentemente extensa. O processamento de linguagem natural com inteligência artificial pode auxiliar na identificação, classificação e extração de temas-chave, como jornada de trabalho, benefícios, treinamento e provisões de saúde, em um grande número de contratos. Os modelos de aprendizado de máquina podem ser treinados para distinguir entre cláusulas descritivas e substantivas ou detectar tópicos emergentes, ajudando os pesquisadores a se concentrarem em cláusulas com potencial regulatório ou transformador. Além disso, a IA pode apoiar a harmonização de dados multilíngues, reduzindo inconsistências em estudos comparativos entre países.

No entanto, certos fatores representam desafios para a interpretação de dados exclusivamente por meio de IA, como as particularidades dos acordos coletivos no contexto do panorama nacional das relações laborais, a complexidade textual e o formato (por exemplo, PDFs digitalizados ou texto formatado em duas colunas e em dois idiomas, como na Holanda). Portanto, a experiência humana continua sendo essencial para a interpretação precisa e correta do conteúdo dos acordos coletivos.



# 7 Conclusões

As evidências apresentadas neste relatório baseiam-se na análise de 94 convenções coletivas de três setores de baixa remuneração em 11 Estados-Membros e na Noruega. Embora algumas tendências observadas sejam provavelmente universais para convenções coletivas em todos os setores – em consonância com as conclusões de outras pesquisas sobre o conteúdo das convenções coletivas – é necessário investigar mais a fundo se o que foi observado nesses três setores de baixa remuneração reflete a realidade de outros setores.

Dado que este projeto, por si só, gerou 13.347 cláusulas codificadas, a expansão da análise para incluir outros países e setores exigiria tempo e recursos de pesquisa consideráveis.

## Salários e bônus continuam sendo uma prioridade para os acordos coletivos.

Os resultados desta pesquisa mostram claramente que os acordos coletivos continuam a priorizar salários, remuneração e recompensas financeiras adicionais na forma de

Abonos e bônus. Os salários são abordados em todos os acordos coletivos analisados, o que destaca sua importância central para trabalhadores e empresas. Ao mesmo tempo, complementar o salário-base também é muito importante, especialmente para trabalhadores de baixa renda. Os acordos coletivos preveem esse tipo de complemento por meio de uma ampla gama de abonos e bônus individuais, por função e por grupo, adaptados a setores específicos e às necessidades dos trabalhadores nesses setores. Isso evidencia o papel da negociação coletiva na melhoria da renda líquida dos trabalhadores em setores de baixa remuneração.

## A atenção ao bem-estar e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal é evidente.

O horário de trabalho e as disposições sobre relações laborais também estiveram entre os temas mais frequentemente abordados nos acordos coletivos. A flexibilidade do horário de trabalho ainda desempenha um papel importante, mas, cada vez mais, tanto empregadores quanto trabalhadores também estão atentos ao bem-estar dos funcionários e ao seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Isso está relacionado a uma crescente preocupação com a proteção de grupos vulneráveis de trabalhadores. Algumas evidências de convenções coletivas mostram a inclusão de cláusulas que protegem tanto os trabalhadores mais velhos quanto os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho.

## Existe um potencial inexplorado para a inclusão de novos tópicos em negociações não salariais.

Diversos temas além da remuneração ainda não são totalmente abordados em acordos coletivos. Questões como intensidade de trabalho, transições verde e justa, envelhecimento da força de trabalho e saúde e segurança na era digital ainda não são regulamentadas sistematicamente por meio de negociação coletiva. A inclusão desses temas poderia aumentar a relevância dos acordos coletivos, tornando-os mais adaptáveis à dinâmica em constante evolução do mercado de trabalho e às prioridades da sociedade. Ampliar o escopo da negociação coletiva que não envolve salários fortaleceria seu papel como uma ferramenta regulatória abrangente.

## A negociação coletiva é um mecanismo regulatório estável e adaptável.

A negociação coletiva permanece um mecanismo regulatório estável que, no entanto, consegue se adaptar às mudanças. A maioria das cláusulas dos acordos coletivos permanece inalterada ao longo do tempo (63%), garantindo continuidade e previsibilidade tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Ao mesmo tempo, a introdução de novas cláusulas (12%) e as revisões de cláusulas já existentes (18%) em áreas específicas demonstram que os acordos são receptivos aos desafios emergentes, particularmente aqueles ligados ao desenvolvimento de competências.

As diferenças setoriais reforçam essa adaptabilidade. O varejo é o setor com a maior proporção de novas cláusulas (quase 18%), enquanto o setor de manufatura de fibras flexíveis e de ciclo fechado (FLTC) apresenta um alto grau de estabilidade, com quase 78% de cláusulas inalteradas. Da mesma forma, alguns temas são tratados de maneira mais dinâmica do que outros, como o treinamento, que apresenta a maior proporção de novas cláusulas (22%). Isso sugere uma maior capacidade de resposta às mudanças relacionadas às necessidades de competências e desenvolvimento. Esse equilíbrio entre estabilidade e adaptabilidade reforça os acordos coletivos como um instrumento regulatório flexível e, ao mesmo tempo, confiável.

## Os acordos nos três setores de baixa remuneração refletem os modelos nacionais de relações laborais.

Existem diferenças significativas entre os países na proporção de cláusulas descritivas e substantivas em convenções coletivas, refletindo as especificidades dos sistemas nacionais de relações trabalhistas. Países com sistemas de relações trabalhistas mais desenvolvidos tendem a ter convenções coletivas mais extensas e com maior conteúdo textual, abrangendo um espectro mais amplo de questões, do que países com sistemas menos desenvolvidos. Além disso, países que utilizam a negociação coletiva como principal mecanismo de regulação para algumas áreas temáticas tendem a regulamentar esses tópicos com maior detalhe e substância. As especificidades dos sistemas nacionais de relações trabalhistas de cada país moldam o tipo e a forma do conteúdo presente nas convenções coletivas de maneira muito mais significativa do que os próprios setores que elas regulamentam.

## A negociação coletiva é fundamental para negociar empregos de qualidade.

A negociação coletiva é um mecanismo fundamental para negociar empregos de qualidade e melhorar a qualidade de vida no trabalho em geral. A vinculação dos acordos coletivos à estrutura de qualidade do trabalho destaca a natureza sistêmica da qualidade do trabalho, em que questões sob diferentes dimensões da qualidade do trabalho, como remuneração, qualidade da jornada de trabalho e perspectivas de carreira, são moldadas por mecanismos regulatórios, leis trabalhistas e acordos coletivos. Os resultados demonstram que a negociação coletiva pode melhorar significativamente a qualidade do trabalho, particularmente em setores de baixa remuneração, ao abordar questões tradicionais e emergentes. Uma abordagem sistêmica para o estudo da qualidade do trabalho e da qualidade de vida no trabalho é, portanto, essencial para compreender plenamente como a negociação coletiva contribui para melhores condições de trabalho e promove mercados de trabalho mais inclusivos e sustentáveis.

## Aceder e comparar informações sobre acordos coletivos em toda a Europa continua a ser um desafio.

Em muitos Estados-Membros, os acordos coletivos ainda não são facilmente acessíveis a todos. Os textos dos acordos coletivos também variam em termos de facilidade de leitura entre países e setores: alguns ainda estão acessíveis apenas como versões digitalizadas em PDF; alguns não são publicados em versão consolidada, e os trabalhadores só veem as alterações em comparação com a versão anterior do mesmo acordo; e alguns fazem extensas referências à legislação trabalhista, o que dificulta a consulta por parte dos trabalhadores. A falta de informações acessíveis e comparáveis sobre acordos coletivos em toda a Europa representa um desafio significativo para a obtenção de condições de trabalho transparentes e previsíveis. Para solucionar esse problema, é essencial uma base de dados de acordos coletivos em toda a UE. Essa base de dados proporcionaria uma plataforma centralizada para armazenar e compartilhar informações sobre acordos coletivos, permitindo que pesquisadores, formuladores de políticas e partes interessadas acessem e comparem dados. Isso facilitaria a identificação de boas práticas, tendências e áreas de melhoria, contribuindo, em última análise, para políticas de mercado de trabalho mais eficazes e para um diálogo social mais sólido.



## Referências

Todas as publicações da Eurofound estão disponíveis em [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Bahn, K. (2019), 'Os argumentos da "lacuna de competências" ignoram a negociação coletiva e os baixos salários mínimos', site do Washington Center for Equitable Growth, 9 de maio, <https://equitablegrowth.org/skills-gap-arguments-overlook-collective-bargaining-and-low-minimum-wages/>.

Besamusca, J. e Tijdens, K. (2015), 'Comparando acordos de negociação coletiva para países em desenvolvimento', *International Journal of Manpower*, Vol. 36, nº 1, pp. 86–102.

Bryson, A. e Forth, J. (2017), *O valor acrescentado dos sindicatos*, Congresso Sindical, Londres, <https://www.tuc.org.uk/added-value-trade-unions>.

De Spiegelaere, S. (2024), *Hora de agir! – Como as políticas podem fortalecer a negociação coletiva (multiempregadora) na Europa*, UNI Europa, Bruxelas.

Delsen, L., Benders, J. e Smits, J. (2006), 'Escolhas dentro de acordos coletivos de trabalho à la carte na Holanda', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No 1, pp. 51–72.

Eurofound (2009), *Parceiros sociais dão luz verde aos 'ecocheques'*, artigo.

Eurofound (2015), *Negociação coletiva na Europa no século XXI*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2016), *Evolução do tempo de trabalho no século XXI: duração do trabalho e sua regulamentação na UE*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2021), 'Condições de trabalho e trabalho sustentável: uma análise utilizando o quadro de qualidade do emprego', *Série Desafios e Perspectivas na UE*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2022), *Acompanhando os tempos: Práticas e disposições emergentes na negociação coletiva*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2023a), *Medindo as principais dimensões das relações industriais e da democracia industrial – atualização de 2023*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2023b), *Tempo de trabalho em 2021–2022*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2023c), *Mercados de trabalho em transformação – Como evitar a incompatibilidade entre competências e empregos em tempos de transição – Documento de referência*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2024), *Salários mínimos para trabalhadores de baixos rendimentos em acordos coletivos*, Série Salários mínimos na UE, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Eurofound (2025), *Negociação coletiva além do salário: Nota metodológica*, documento de trabalho da Eurofound, Dublin.

Comissão Europeia (2023), Proposta de recomendação do Conselho sobre o reforço do diálogo social na União Europeia, COM(2023) 38 final de 25 de janeiro de 2023.

Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, Centro de Análise da Exclusão Social, LSE Enterprise, McKnight, A., Stewart, K. et al. (2016), *Baixos salários e pobreza no trabalho: medidas e abordagens preventivas*, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

Parlamento Europeu (2025), 'Roteiro para empregos de qualidade', *Trem Legislativo*, 15 de agosto de 2025, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-supporting-people-strengthening-our-societies-and-our-social-model/file-quality-jobs-roadmap>.

Hayter, S., Fashoyin, T. e Kochan, TA (2011), 'Ensaio de revisão: Negociação coletiva para o século 21', *Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, No 2, pp. 225–247.

Henly, JR, Shaefer, HL e Waxman, E. (2006), 'Horários de trabalho não padronizados: flexibilidade impulsionada pelo empregador e pelo empregado em empregos de varejo', *Social Service Review*, Vol. 80, nº 4, pp. 609–634.

Horecký, J. e Smejkal, M. (2021), 'A importância do diálogo social e da negociação coletiva no processo de formação das condições de trabalho', *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, Vol. 4, No 1, pp. 54–63.

OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2022), *Relatório de diálogo social 2022: Negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente*, OIT, Genebra.

Jaspers, T., Mýdrzycki, B. e Pisarczyk, J. (2024), «Negociação coletiva no emprego de base tecnológica», *Białostockie Studia Prawnicze*, Vol. 29, nº 2, pp.

Kriechel, B., Muehlemann, S., Pfeifer, H. e Schütte, M. (2014), 'Conselhos de trabalhadores, negociação coletiva e formação de aprendizes – Evidências de empresas alemãs', *Relações Industriais: Uma Revista de Economia e Sociedade*, Vol. 53, nº 2, pp. 199–222.

Medas, G., Phonskaningtyas, I. e Ceccon, D. (2025), *BARSERVICE – Negociação inteligente no setor de serviços: Visão geral, desafios e oportunidades – Conjunto de dados sobre acordos coletivos de trabalho e relatórios com recursos visuais sobre as conclusões das estipulações dos acordos coletivos de trabalho*, Fundação WageIndicator, Amsterdã, e Instituto Central Europeu de Estudos do Trabalho, Bratislava, [https://www.celsi.sk/media/datasource/BARSERVICE\\_D\\_3.1\\_.pdf](https://www.celsi.sk/media/datasource/BARSERVICE_D_3.1_.pdf) (PDF).

Muir, M. e Keefe, M. (2024), 'As palavras importam', workshop, Congresso Mundial da Associação Internacional de Relações Trabalhistas e de Emprego, 27–30 de junho, Nova Iorque, <http://www.leraoffice.org/drupalinclude/program2024.html>.

O'Connor, C. e Joffe, H. (2020), 'Confiabilidade entre codificadores em pesquisa qualitativa: debates e diretrizes práticas', *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 19.

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) (2019), *Negociando nosso caminho para o sucesso: Negociação coletiva em um mundo do trabalho em transformação*, OCDE Publishing, Paris.

OCDE e AIAS (Instituto de Estudos Avançados do Trabalho de Amsterdã) (2023), 'Base de dados ICTWSS (Características Institucionais dos Sindicatos, Fixação de Salários, Intervenção Estatal e Pactos Sociais)', versão de dados 1.1, setembro, OCDE Publishing, Paris.

Presser, HB (2003), *Trabalhando em uma economia 24/7: Desafios para as famílias americanas*, Fundação Russell Sage, Nova York.

Riekhoff, A.-J., Krutova, O. e Nätti, J. (2019), 'A economia 24/7 e o trabalho em horários não sociais na Europa: examinando a influência da dualização do mercado de trabalho, da regulação e da negociação coletiva', *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, nº 4, pp. 1080–1104.

Schmidt, V. e Braga, C. (2025), *O papel da negociação coletiva na promoção de transições justas*, Documento de Trabalho da OIT, nº 145, OIT, Genebra.

Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M. et al. (2019), 'Melhorando as condições de trabalho para promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores de baixa renda: O estudo de saúde organizacional no local de trabalho', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, No 8, 1449.

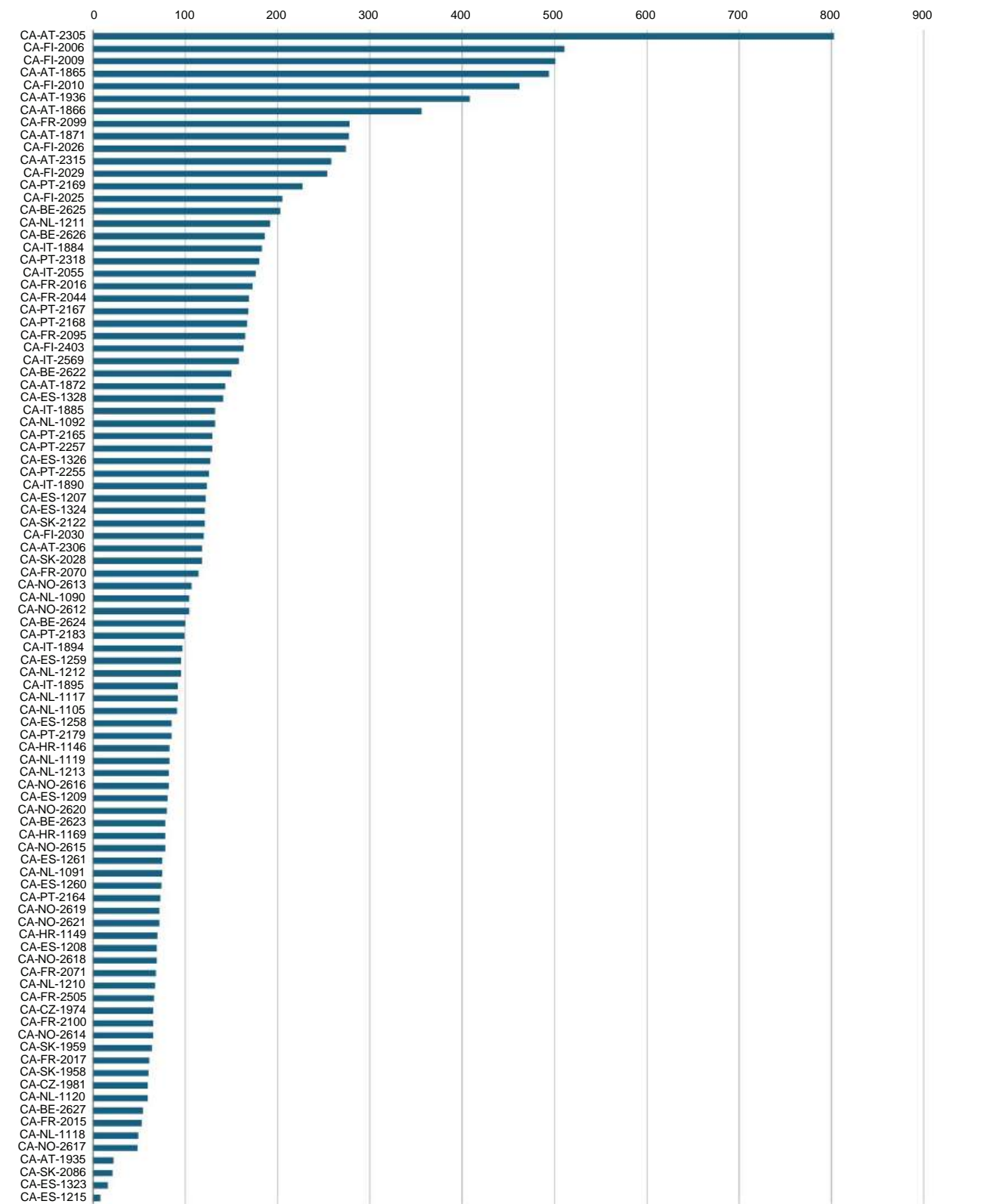
Tijdens, K., Besamusca, J., Ceccon, D., Cetrulo, A., vanKlaveren, M. et al. (2022), 'Comparando o conteúdo de acordos coletivos na União Europeia: a coleta de dados em toda a Europa é viável?', *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 11, No 2.

Wotschack, P. (2020), 'Quando as empresas treinam trabalhadores pouco qualificados? O papel dos arranjos institucionais no nível da empresa e do setor', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 58, Edição 3, pp. 587–616.

# Anexos

## Anexo 1: Características da amostra

Figura A1: Número de cláusulas por acordo coletivo



Nota: Número total de cláusulas codificadas = 13 347.  
Fonte: Banco de Dados CBBP 2025.

**Tabela A1: Número de cláusulas codificadas por acordo, setor e país, com nível de negociação e estimativa. cobertura**

| Nível de negociação                              | Coletivo<br>acordo<br>identificador | Número de<br>cláusulas | País             | Setor                            | Cobertura estimada  |
|--|-------------------------------------|------------------------|------------------|----------------------------------|---------------------|
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-AT-1872                          | 143                    | Áustria          | Fabricação de FLTC               | 12.000              |
|  | CA-AT-2305                          | 803                    | Áustria          | Fabricação de FLTC               | 20.000              |
|  | CA-AT-2306                          | 118                    | Áustria          | Fabricação de FLTC               | 20.000–21.000       |
|  | CA-AT-1866                          | 356                    | Áustria          | Varejo                           | 85.000              |
|  | CA-AT-1871                          | 277                    | Áustria          | assistência residencial e social | 80.000              |
|  | CA-AT-2315                          | 258                    | Áustria          | assistência residencial e social | 15.000              |
| Indústria regional/<br>nível setorial            | CA-AT-1935                          | 22                     | Áustria          | Fabricação de FLTC               | 3.000               |
|  | CA-AT-1936                          | 408                    | Áustria          | Fabricação de FLTC               | 4.000               |
|  | CA-AT-1865                          | 494                    | Áustria          | Varejo                           | 250.000             |
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-BE-2622                          | 150                    | Bélgica          | Fabricação de FLTC               | —                   |
|  | CA-BE-2623                          | 78                     | Bélgica          | Fabricação de FLTC               | —                   |
|  | CA-BE-2624                          | 100                    | Bélgica          | Fabricação de FLTC               | —                   |
|  | CA-BE-2625                          | 203                    | Bélgica          | Varejo                           | —                   |
|  | CA-BE-2626                          | 186                    | Bélgica          | Varejo                           | —                   |
|  | CA-BE-2627                          | 54                     | Bélgica          | assistência residencial e social | —                   |
| Empresa/companhia ou<br>nível de estabelecimento | CA-HR-1146                          | 83                     | Croácia          | Fabricação de FLTC               | 550–575             |
|  | CA-HR-1149                          | 70                     | Croácia          | Fabricação de FLTC               | 280–300             |
|  | CA-HR-1169                          | 78                     | Croácia          | Varejo                           | 2 200–2 300         |
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-CZ-1974                          | 65                     | República Tcheca | Fabricação de FLTC               | 3.500               |
|  | CA-CZ-1981                          | 59                     | República Tcheca | Varejo                           | 55.000              |
|  | CA-FI-2025                          | 205                    | Finlândia        | Fabricação de FLTC               | 7.500–9.900         |
|  | CA-FI-2026                          | 274                    | Finlândia        | Fabricação de FLTC               | 2.000               |
|  | CA-FI-2029                          | 254                    | Finlândia        | Fabricação de FLTC               | 5 200               |
|  | CA-FI-2030                          | 120                    | Finlândia        | Fabricação de FLTC               | 2 800               |
|  | CA-FI-2006                          | 511                    | Finlândia        | Varejo                           | 103 000             |
|  | CA-FI-2403                          | 163                    | Finlândia        | Varejo                           | 3 400               |
|  | CA-FI-2009                          | 501                    | Finlândia        | assistência residencial e social | 67.000              |
|  | CA-FI-2010                          | 462                    | Finlândia        | assistência residencial e social | 180.000             |
|  | CA-FR-2015                          | 53                     | França           | Fabricação de FLTC               | 30 900              |
|  | CA-FR-2016                          | 173                    | França           | Fabricação de FLTC               | 57 806              |
|  | CA-FR-2017                          | 61                     | França           | Fabricação de FLTC               | 27 606              |
|  | CA-FR-2505                          | 66                     | França           | Fabricação de FLTC               | 49 522              |
|  | CA-FR-2044                          | 169                    | França           | Varejo                           | 747 332             |
|  | CA-FR-2070                          | 114                    | França           | Varejo                           | 389 066             |
|  | CA-FR-2071                          | 68                     | França           | Varejo                           | 109 729             |
|  | CA-FR-2095                          | 165                    | França           | assistência residencial e social | 360 364             |
|  | CA-FR-2099                          | 278                    | França           | assistência residencial e social | 215 627             |
|  | CA-FR-2100                          | 65                     | França           | assistência residencial e social | 475 611             |
|  | CA-IT-1884                          | 183                    | Itália           | Fabricação de FLTC               | 150.000–155.000     |
|  | CA-IT-1885                          | 132                    | Itália           | Fabricação de FLTC               | 200.000–210.000     |
|  | CA-IT-2569                          | 158                    | Itália           | Fabricação de FLTC               | 40.000–45.000       |
|  | CA-IT-1890                          | 123                    | Itália           | Varejo                           | 2.140.000–2.150.000 |

| Nível de negociação                              | Coletivo<br>acordo<br>identificador | Número de<br>cláusulas | País       | Setor                            | Cobertura estimada |
|--|-------------------------------------|------------------------|------------|----------------------------------|--------------------|
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-IT-2055                          | 176                    | Itália     | Varejo                           | 77.000–80.000      |
|  | CA-IT-1894                          | 97                     | Itália     | assistência residencial e social | 315 000–320 000    |
|  | CA-IT-1895                          | 92                     | Itália     | assistência residencial e social | 155 000–156 000    |
|  | CA-NL-1090                          | 104                    | Holanda    | Fabricação de FLTC               | 25 245             |
|  | CA-NL-1091                          | 75                     | Holanda    | Fabricação de FLTC               | 5 997              |
|  | CA-NL-1092                          | 132                    | Holanda    | Fabricação de FLTC               | 8 777              |
|  | CA-NL-1105                          | 91                     | Holanda    | Fabricação de FLTC               | 6 545              |
|  | CA-NL-1117                          | 92                     | Holanda    | Varejo                           | 228 616            |
|  | CA-NL-1118                          | 49                     | Holanda    | Varejo                           | 114 631            |
|  | CA-NL-1119                          | 83                     | Holanda    | Varejo                           | 97 806             |
|  | CA-NL-1120                          | 59                     | Holanda    | Varejo                           | 19 375             |
|  | CA-NL-1210                          | 67                     | Holanda    | assistência residencial e social | 380 679            |
|  | CA-NL-1211                          | 192                    | Holanda    | assistência residencial e social | 151 425            |
|  | CA-NL-1212                          | 95                     | Holanda    | assistência residencial e social | 72 816             |
|  | CA-NL-1213                          | 82                     | Holanda    | assistência residencial e social | 39 476             |
| Empresa/companhia ou<br>nível de estabelecimento | CA-NO-2619                          | 72                     | Noruega    | assistência residencial e social | 49.500–51.000      |
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-NO-2612                          | 104                    | Noruega    | Fabricação de FLTC               | 1 100–1 200        |
|  | CA-NO-2613                          | 107                    | Noruega    | Fabricação de FLTC               | 6.000              |
|  | CA-NO-2614                          | 65                     | Noruega    | Fabricação de FLTC               | 6 700              |
|  | CA-NO-2615                          | 78                     | Noruega    | Fabricação de FLTC               | 3.000              |
|  | CA-NO-2620                          | 80                     | Noruega    | Varejo                           | 43 000–49 000      |
|  | CA-NO-2621                          | 72                     | Noruega    | Varejo                           | 6.000–7.000        |
|  | CA-NO-2616                          | 82                     | Noruega    | assistência residencial e social | 454 000            |
|  | CA-NO-2617                          | 48                     | Noruega    | assistência residencial e social | 2000–2300          |
|  | CA-NO-2618                          | 69                     | Noruega    | assistência residencial e social | 27 900             |
|  | CA-PT-2164                          | 73                     | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 2 737              |
|  | CA-PT-2165                          | 129                    | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 2 886              |
|  | CA-PT-2167                          | 168                    | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 15 036             |
|  | CA-PT-2168                          | 167                    | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 28 900             |
|  | CA-PT-2169                          | 227                    | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 29 722             |
|  | CA-PT-2318                          | 180                    | Portugal   | Fabricação de FLTC               | 5 122              |
|  | CA-PT-2179                          | 85                     | Portugal   | Varejo                           | 152 119            |
|  | CA-PT-2255                          | 126                    | Portugal   | assistência residencial e social | 40 176             |
|  | CA-PT-2257                          | 129                    | Portugal   | assistência residencial e social | 20 328             |
| Indústria regional/<br>nível setorial            | CA-PT-2183                          | 99                     | Portugal   | Varejo                           | 19 682             |
| Nacional intersetorial<br>nível                  | CA-SK-2086                          | 21                     | Eslováquia | assistência residencial e social | 230 000–250 000    |
| Empresa/companhia ou<br>nível de estabelecimento | CA-SK-1958                          | 60                     | Eslováquia | Varejo                           | 12.000–14.000      |
| Indústria nacional/<br>nível setorial            | CA-SK-2028                          | 118                    | Eslováquia | Fabricação de FLTC               | 308                |
|  | CA-SK-2122                          | 121                    | Eslováquia | Fabricação de FLTC               | 1 150              |
|  | CA-SK-1959                          | 64                     | Eslováquia | Varejo                           | 120.000            |

| Nível de negociação                           | Coletivo acordo identificador | Número de cláusulas | País    | Setor                            | Cobertura estimada    |
|---|-------------------------------|---------------------|---------|----------------------------------|-----------------------|
| Empresa/companhia ou nível de estabelecimento | CA-ES-1259                    | 95                  | Espanha | Varejo                           | 86 100                |
|   | CA-ES-1328                    | 11                  | Espanha | assistência residencial e social | 23 259                |
| Indústria nacional/ nível setorial            | CA-ES-1207                    | 122                 | Espanha | Fabricação de FLTC               | 44 775                |
|   | CA-ES-1209                    | 81                  | Espanha | Fabricação de FLTC               | 31 899                |
|   | CA-ES-1215                    | 8                   | Espanha | Fabricação de FLTC               | 29.800                |
|   | CA-ES-1258                    | 85                  | Espanha | Varejo                           | 233 073               |
|   | CA-ES-1323                    | 16                  | Espanha | assistência residencial e social | 200.000               |
|   | CA-ES-1324                    | 121                 | Espanha | assistência residencial e social | 180.000               |
|   | CA-ES-1326                    | 127                 | Espanha | assistência residencial e social | 150.000               |
| Indústria regional/ nível setorial            | CA-ES-1208                    | 69                  | Espanha | Fabricação de FLTC               | 40.000                |
|   | CA-ES-1260                    | 74                  | Espanha | Varejo                           | 65.000                |
|   | CA-ES-1261                    | 75                  | Espanha | Varejo                           | 51 250                |
| Total   | 94                            | 13 347              |         |                                  | 10 027 903–10 101 348 |

## Anexo 2: Número de cláusulas por país

Figura A2: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Áustria

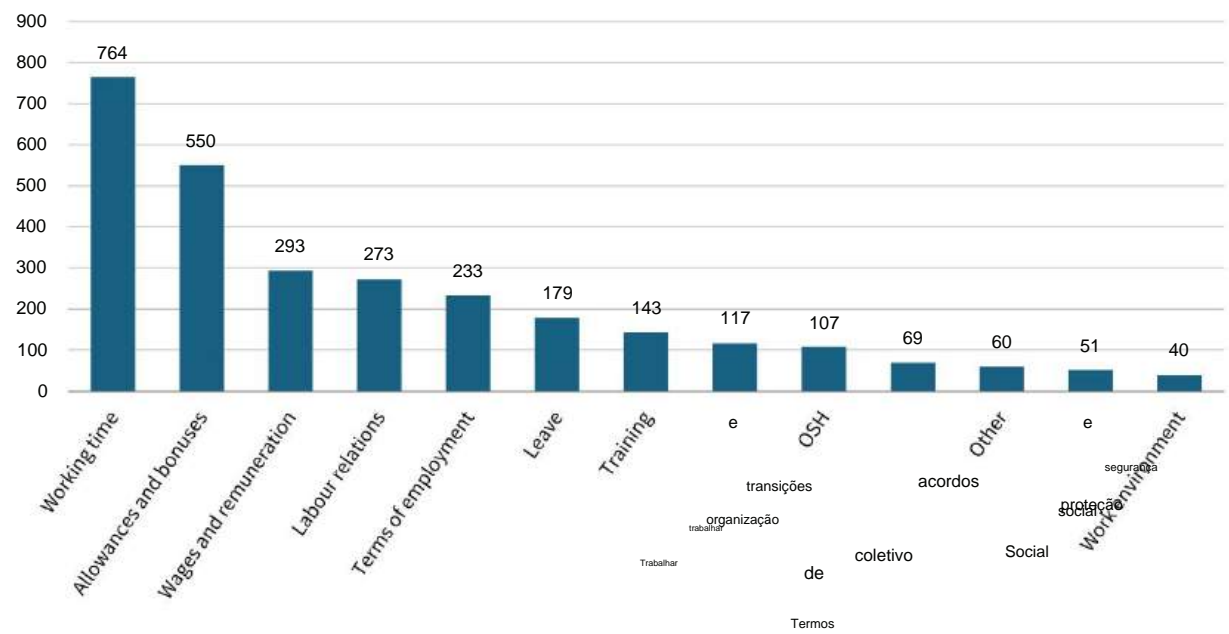


Figura A3: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Bélgica

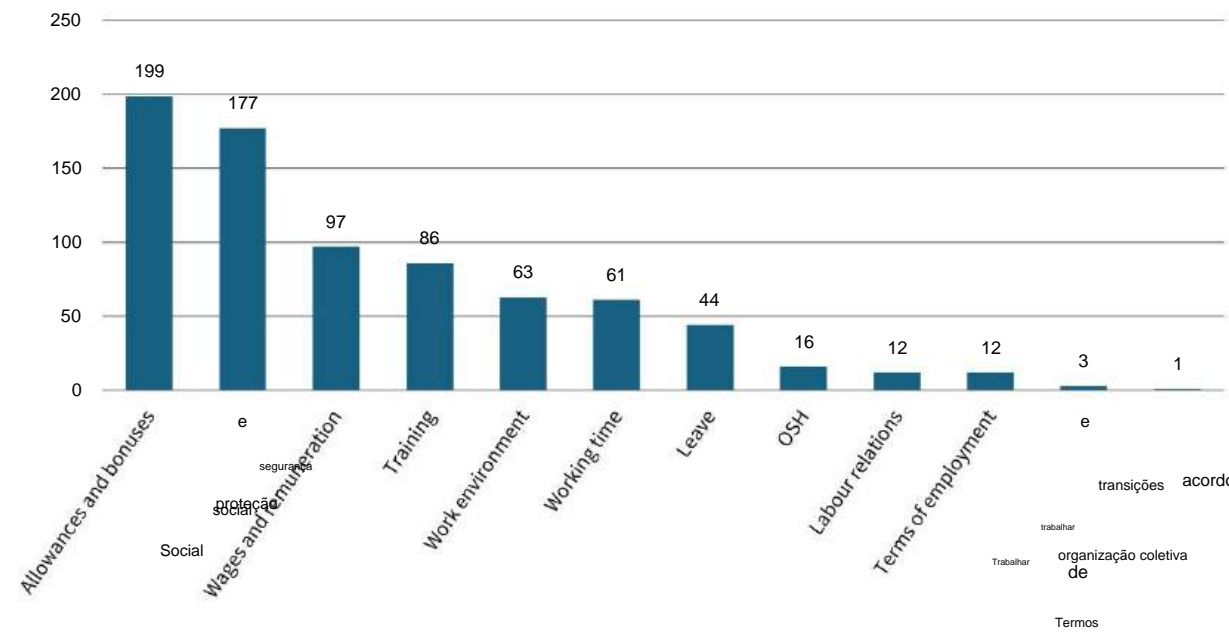




Figura A4: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Croácia

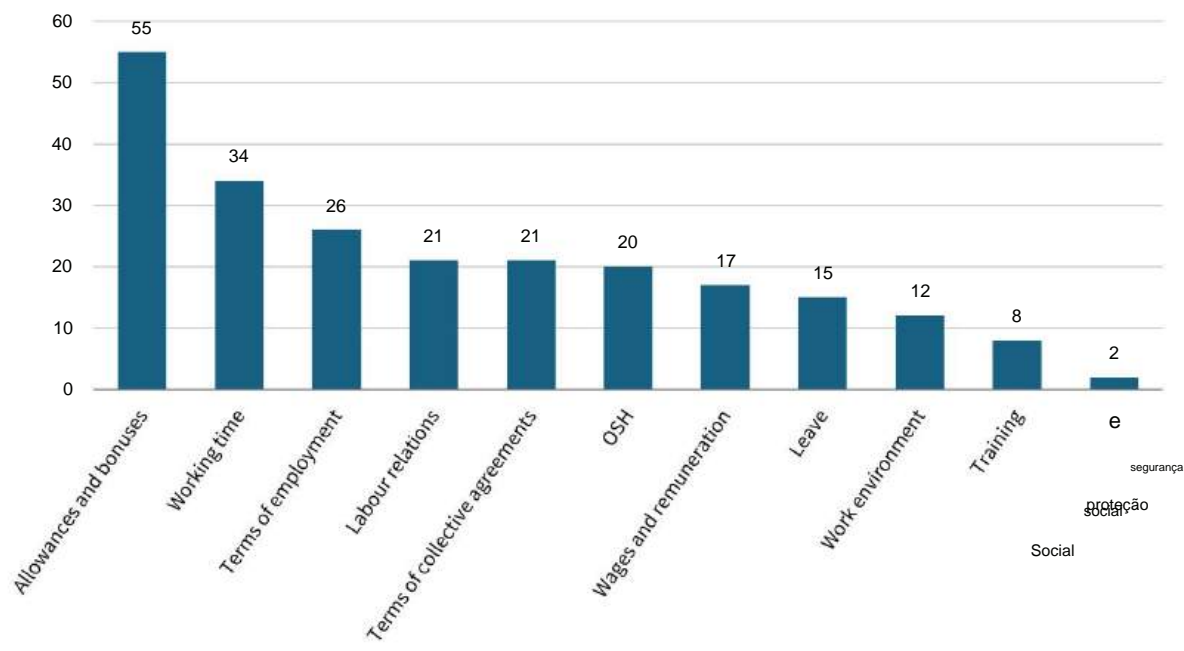


Figura A5: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na República Tcheca

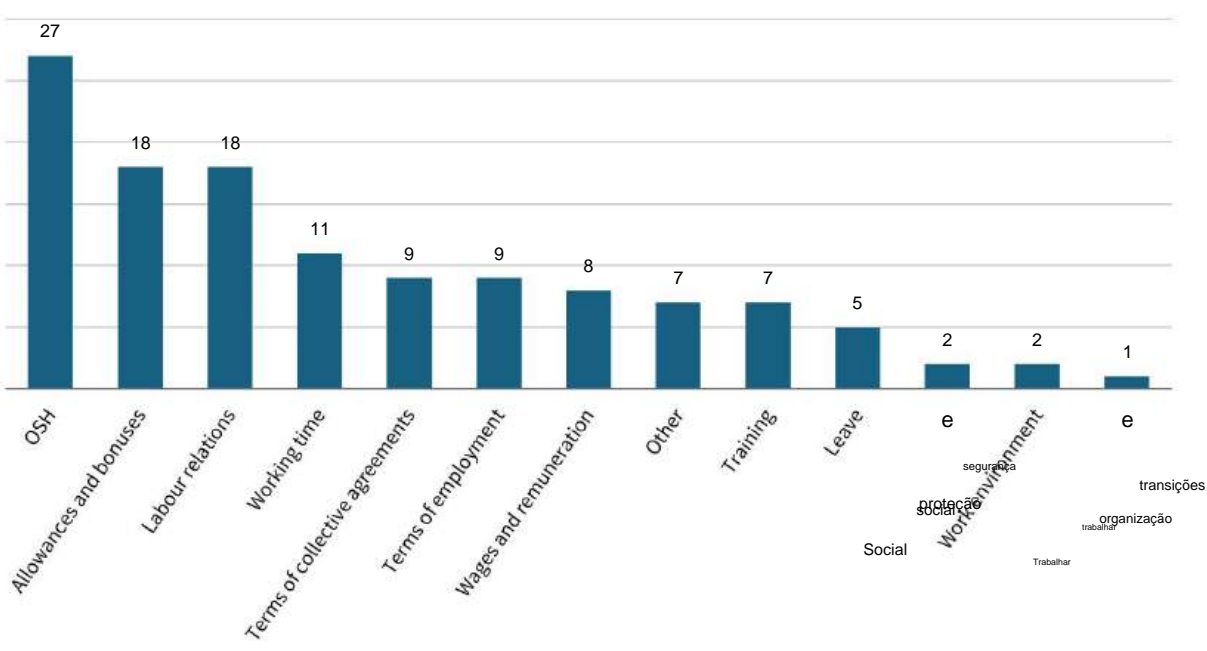


Figura A6: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Finlândia

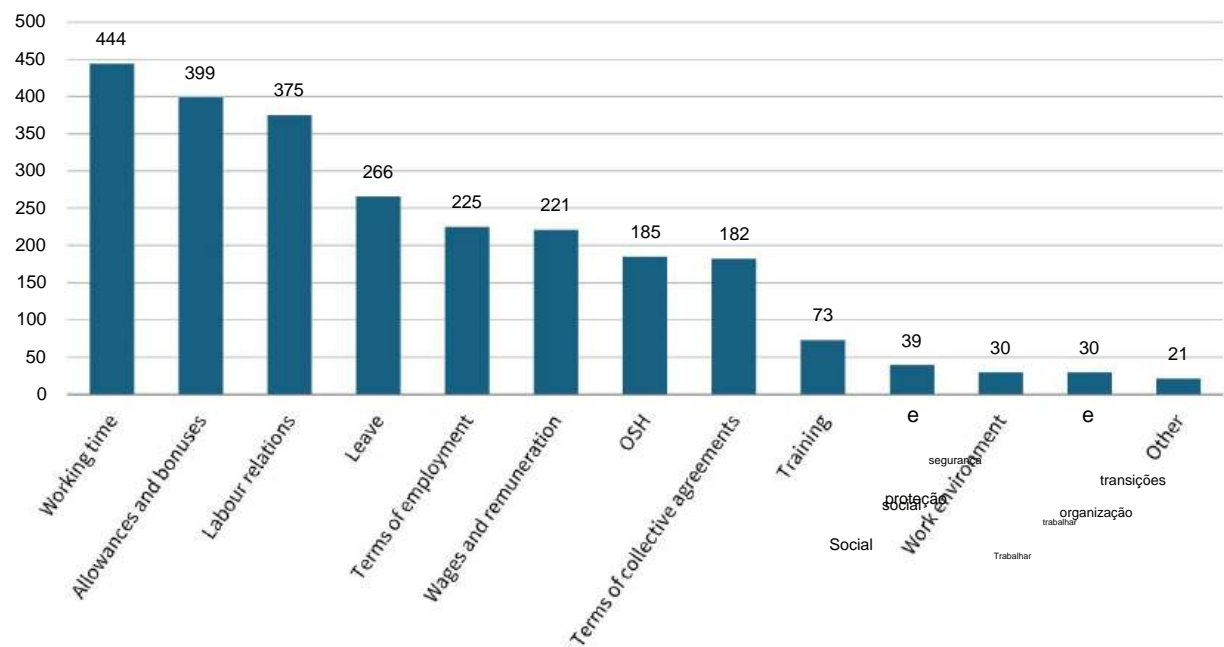


Figura A7: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na França

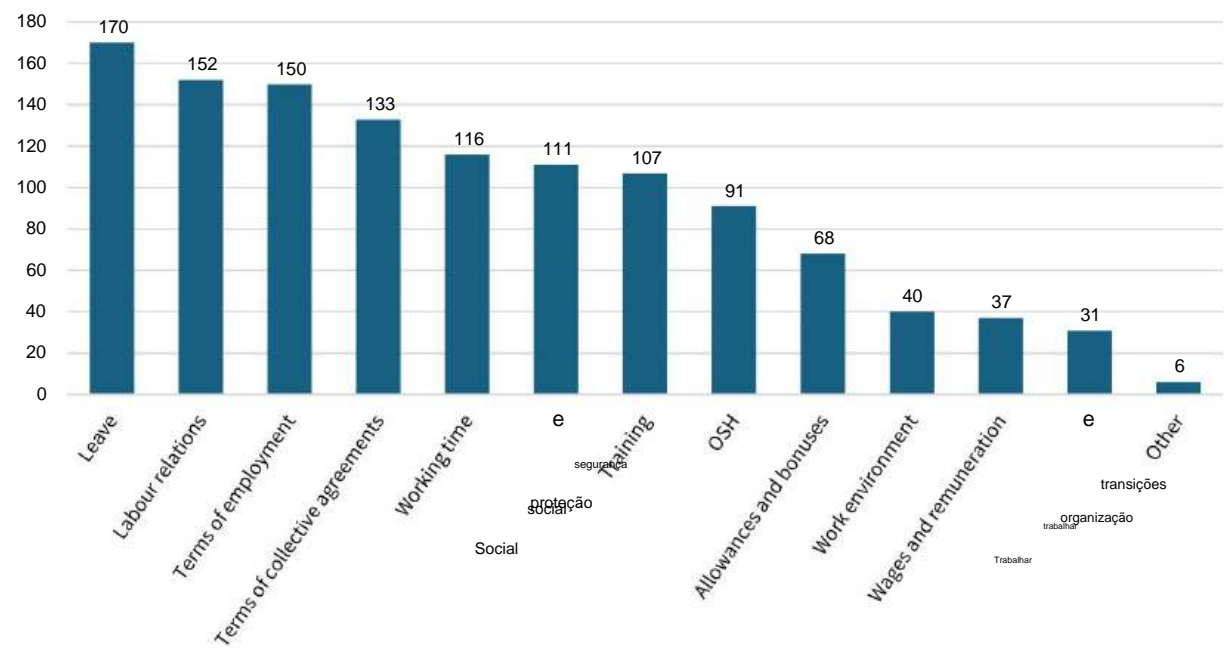


Figura A8: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Itália

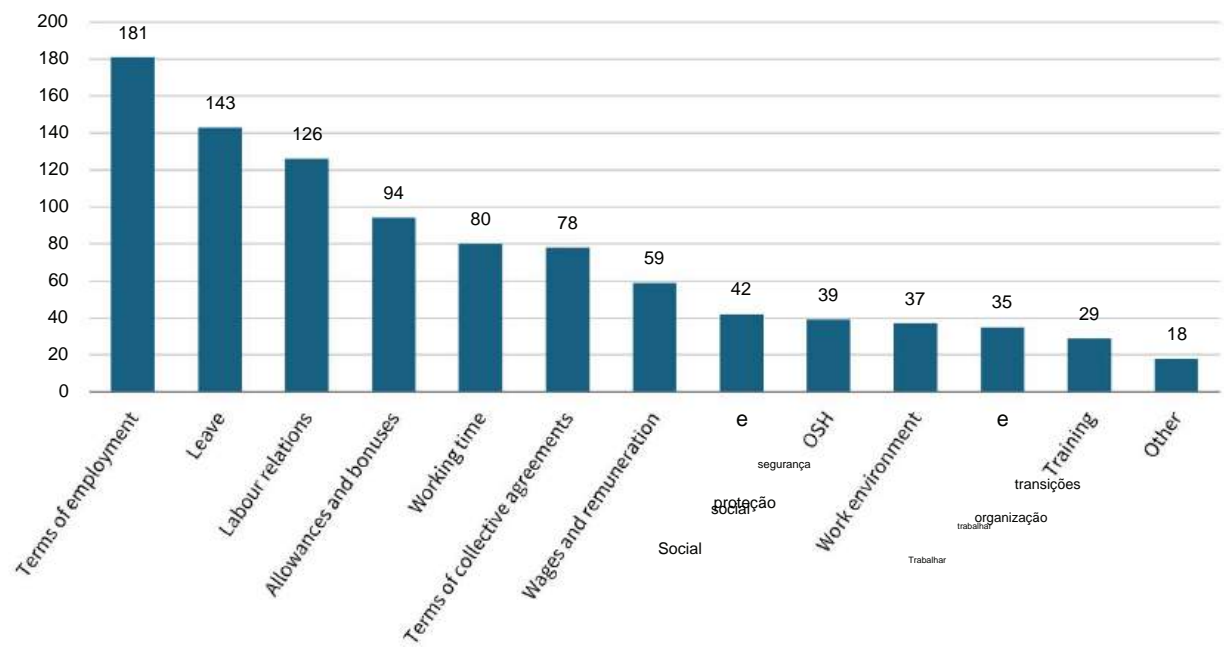


Figura A9: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 nos Países Baixos

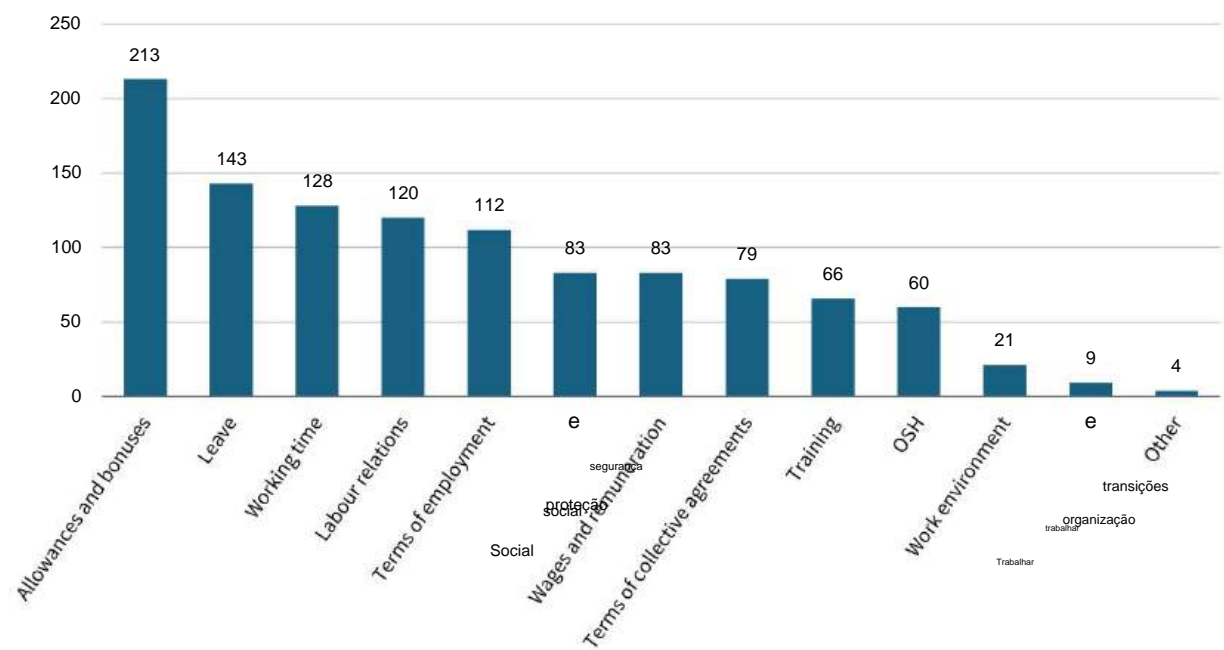


Figura A10: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Noruega

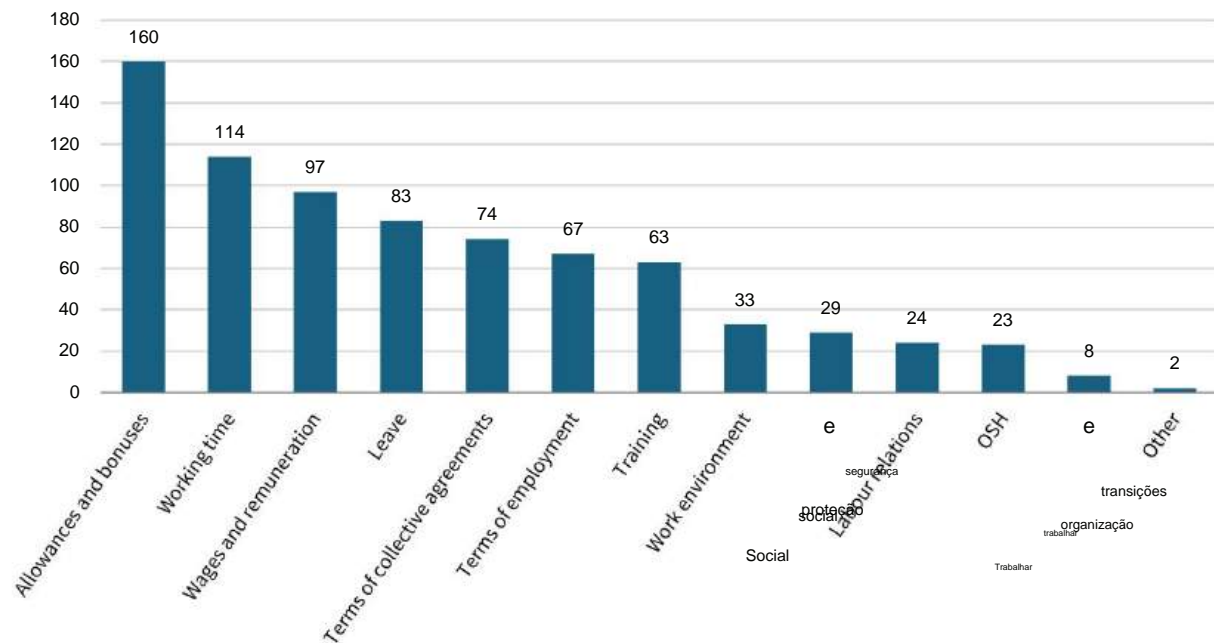


Figura A11: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 em Portugal

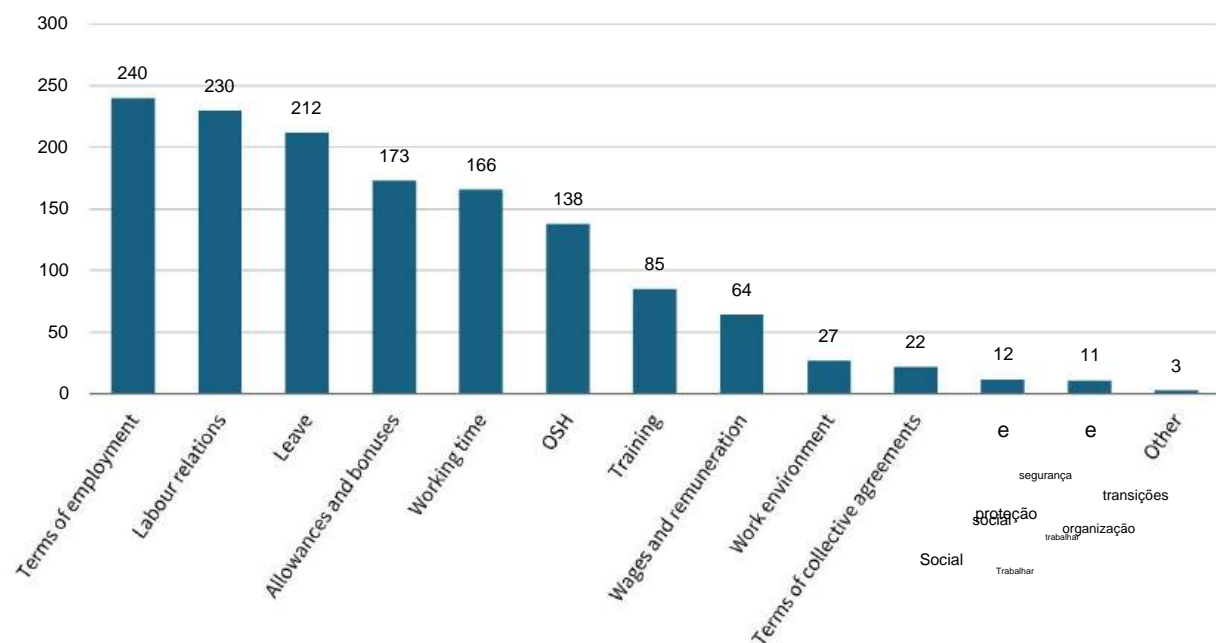


Figura A12: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Eslováquia

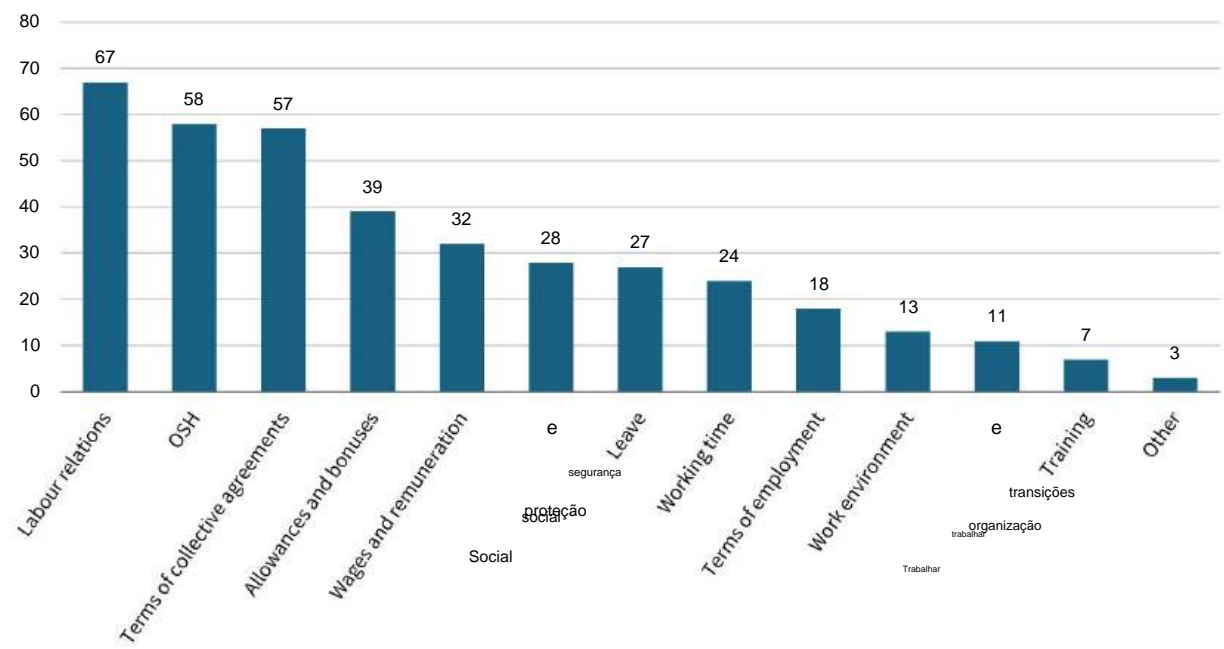
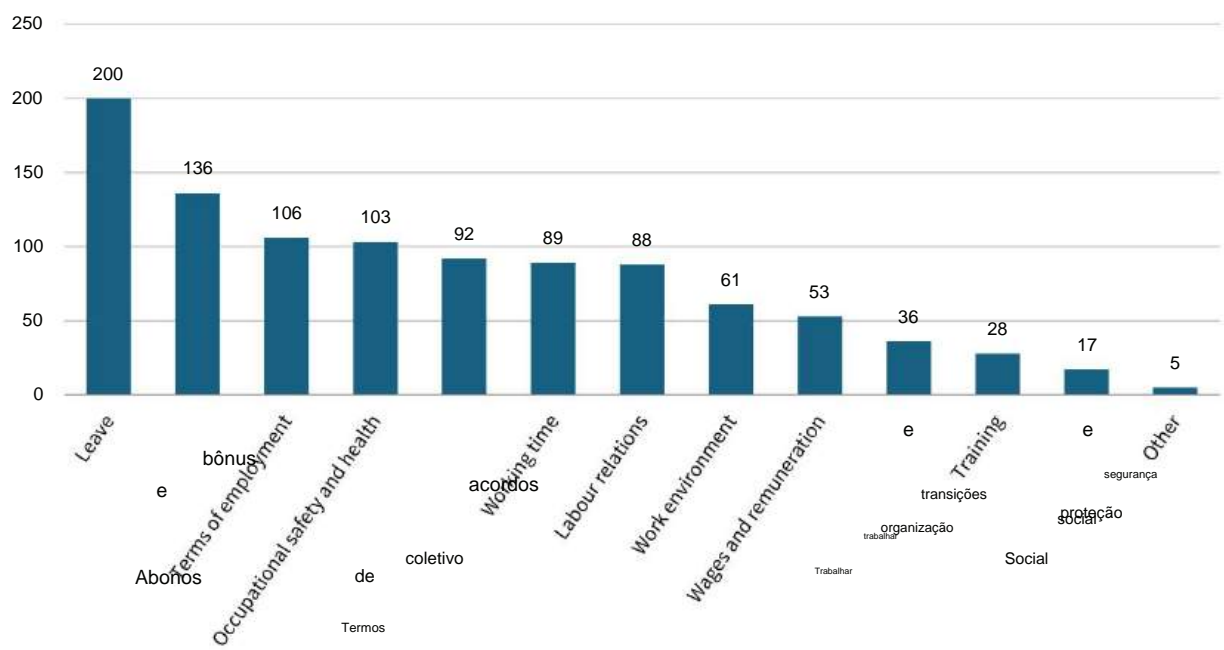
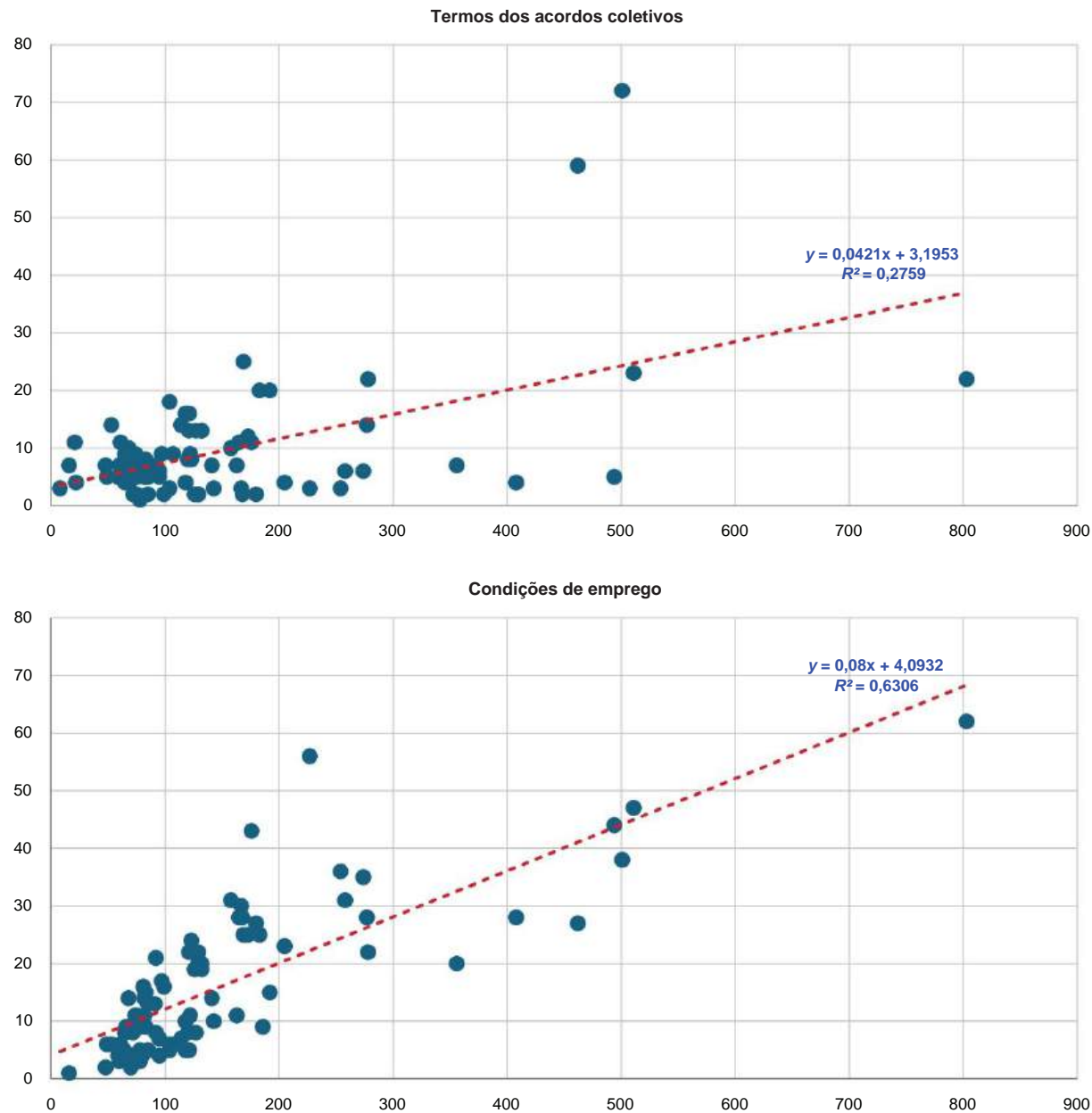


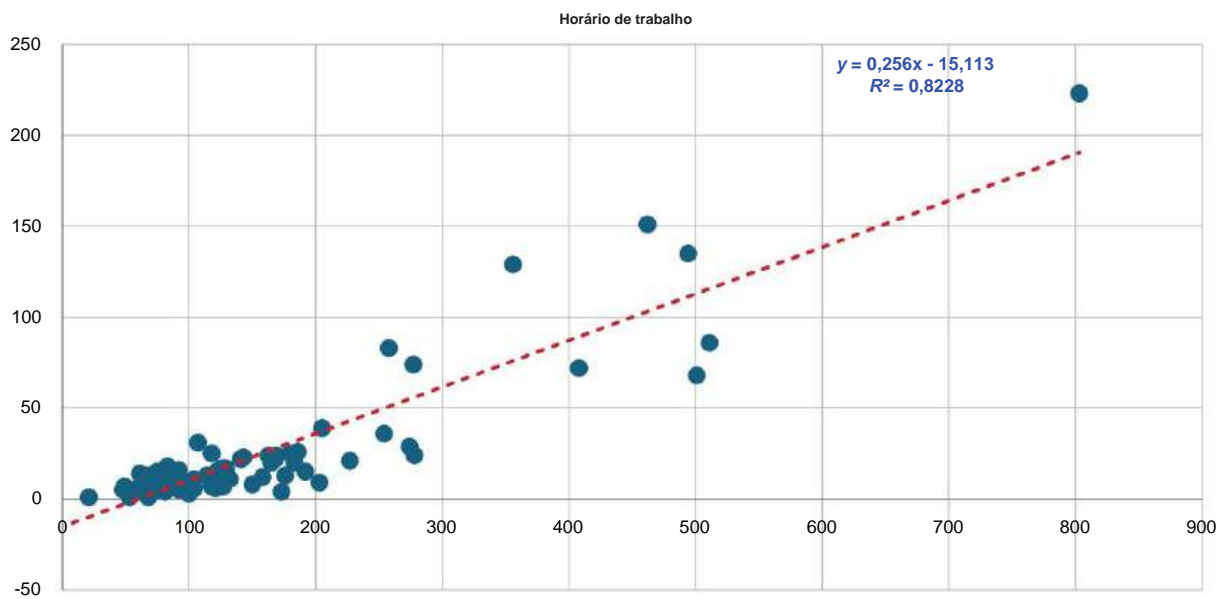
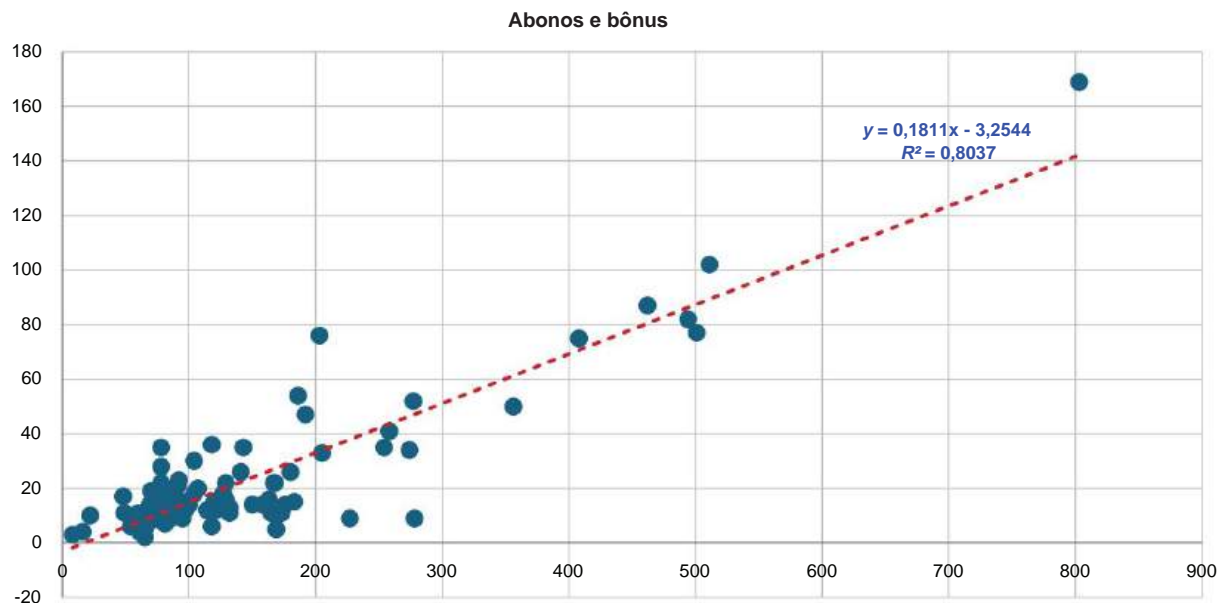
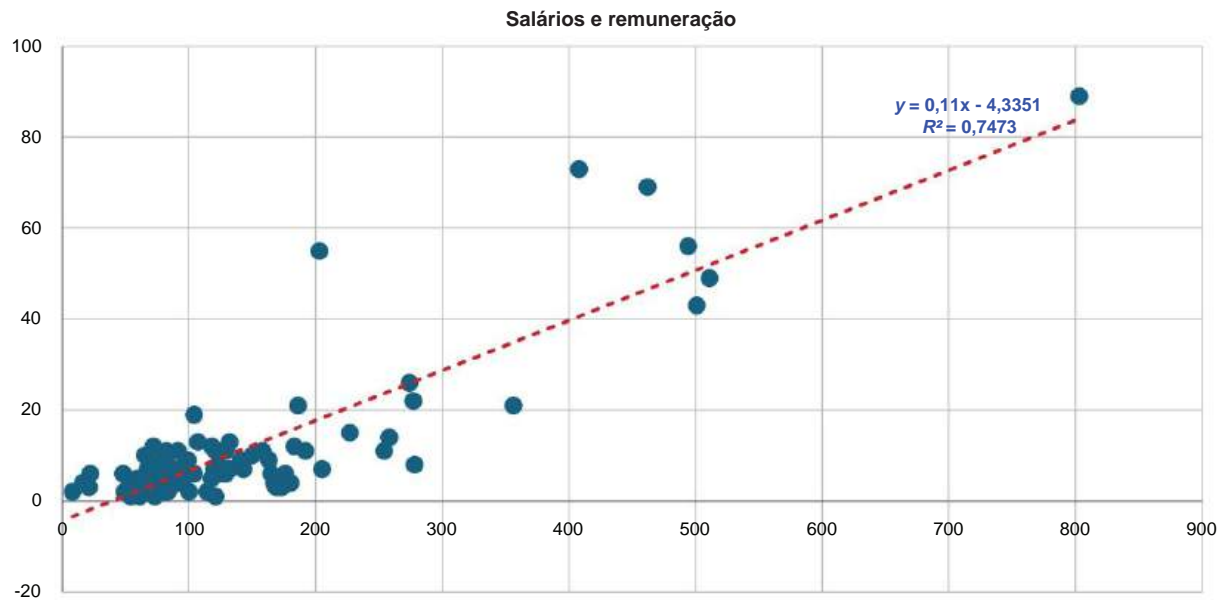
Figura A13: Número de cláusulas codificadas nos principais tópicos de nível 1 na Espanha



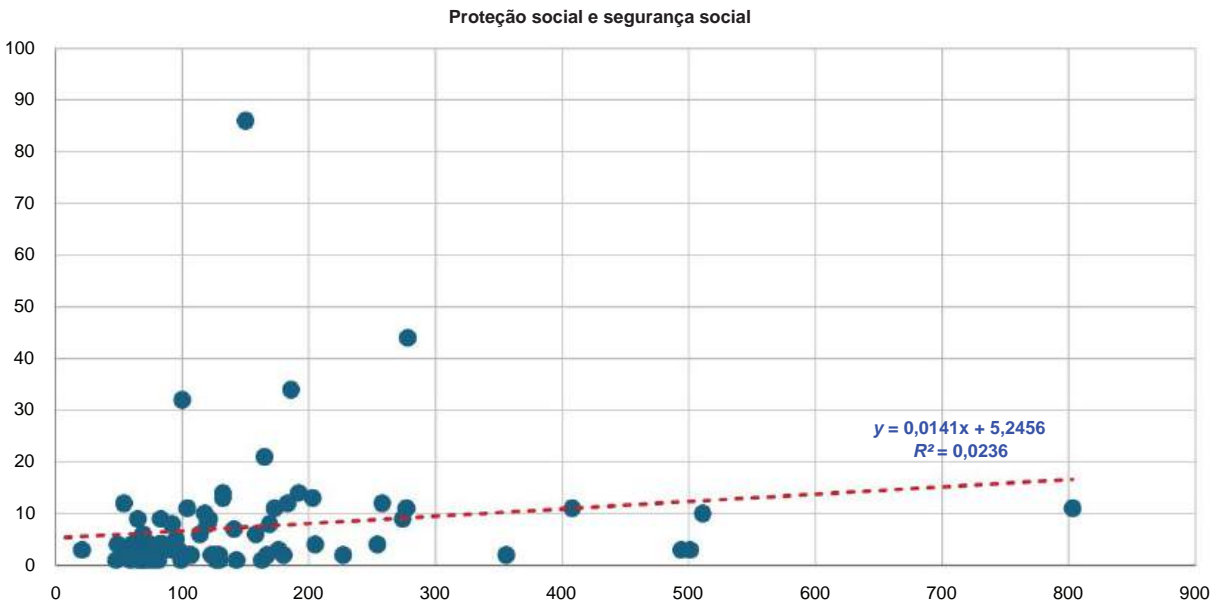
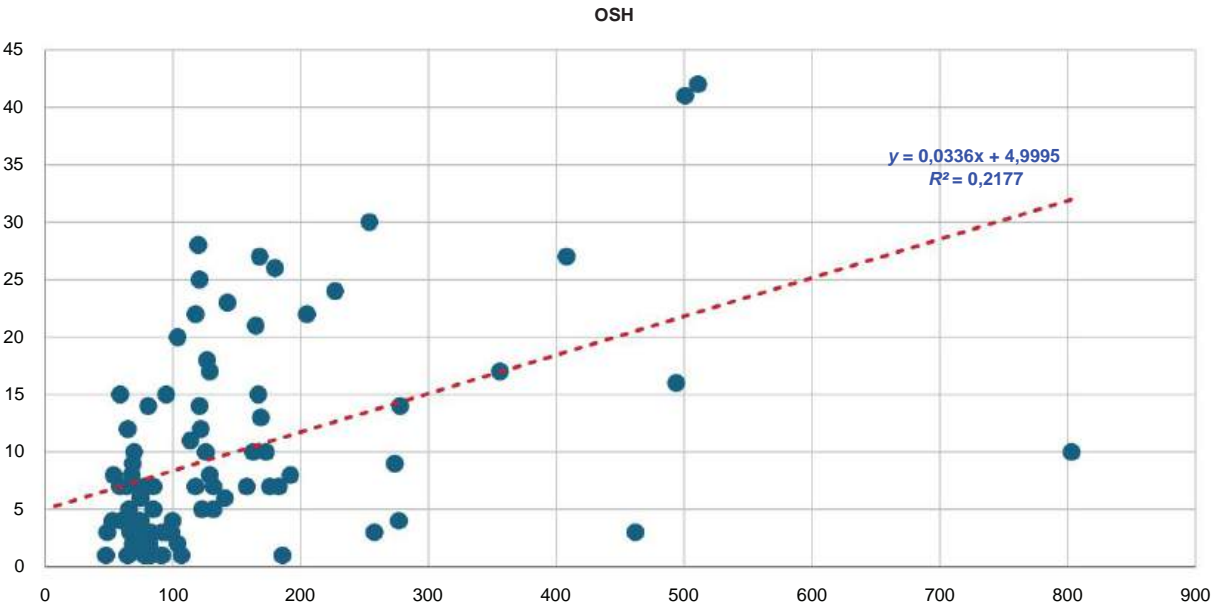
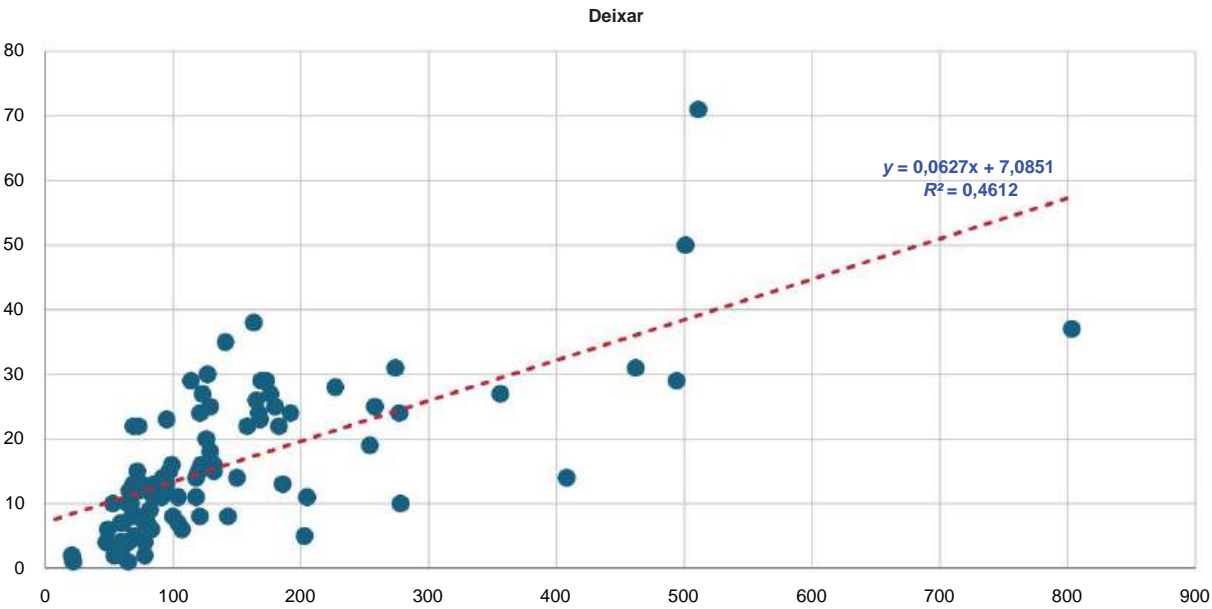
Anexo 3: Relação entre o número total de cláusulas e o número de cláusulas por código

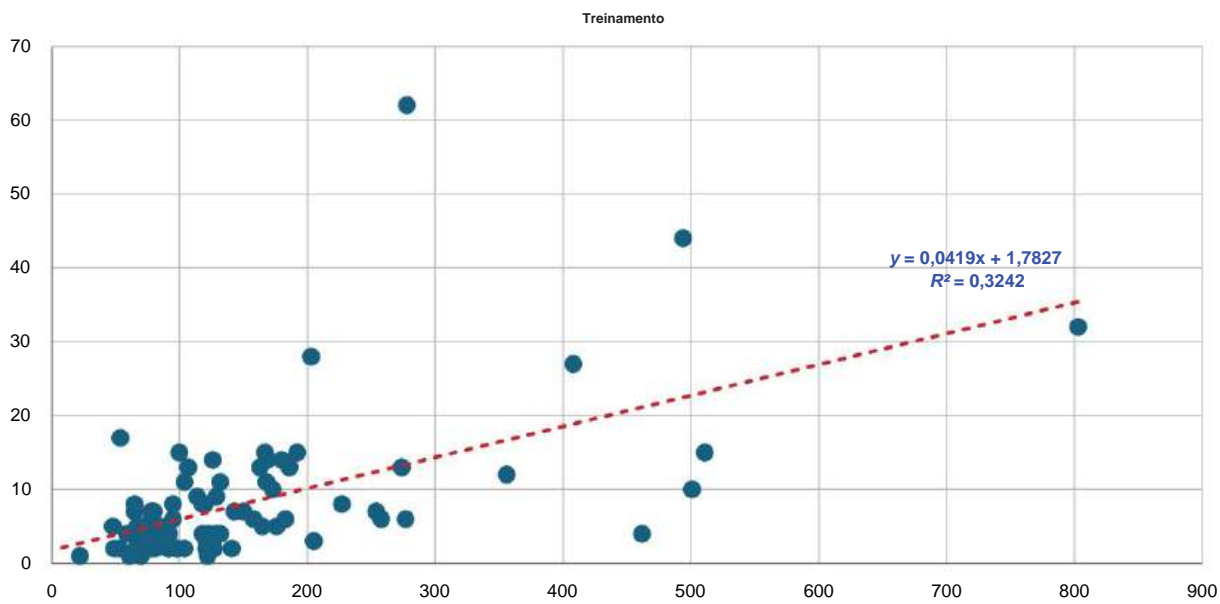
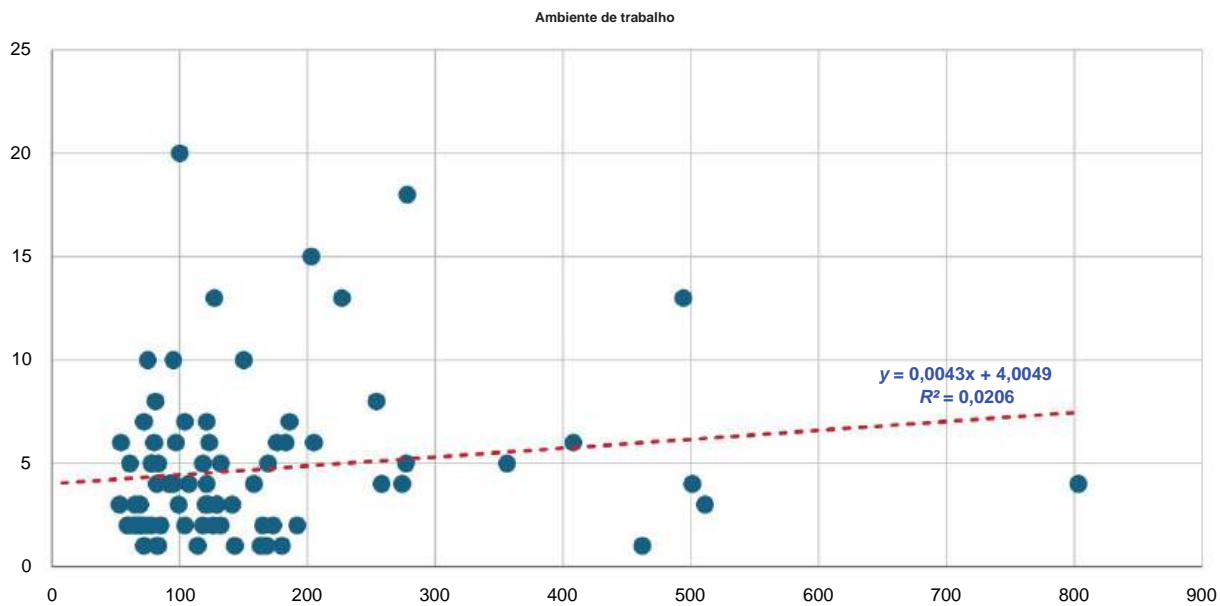
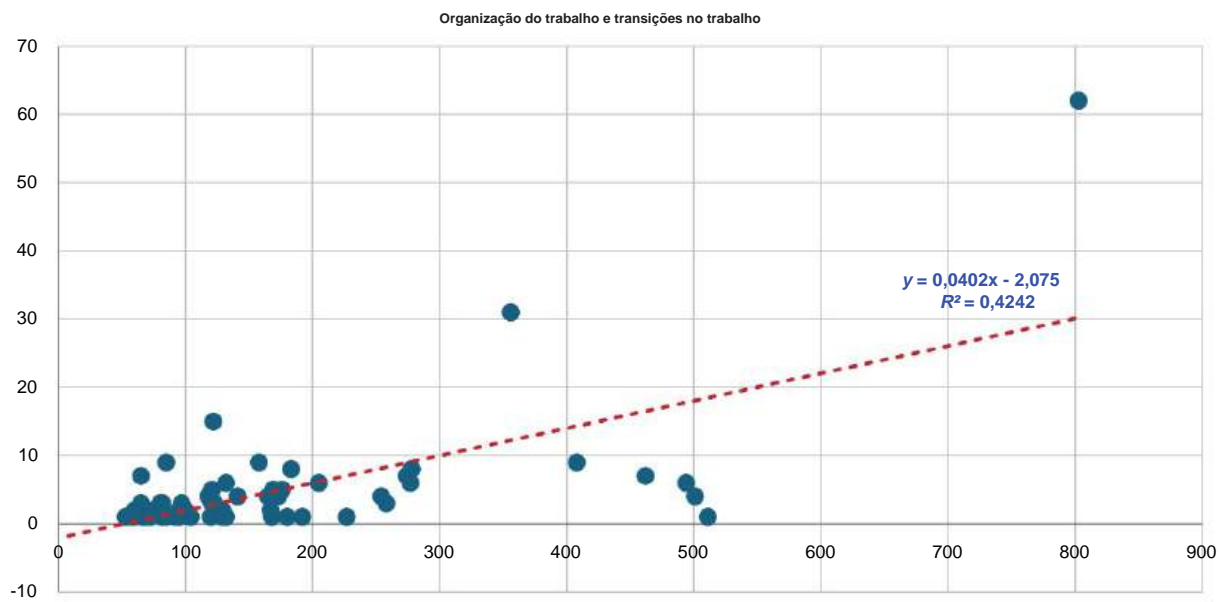
Tabela A2: Gráficos de dispersão sobre a relação entre o número total de cláusulas codificadas e o número de cláusulas por código principal

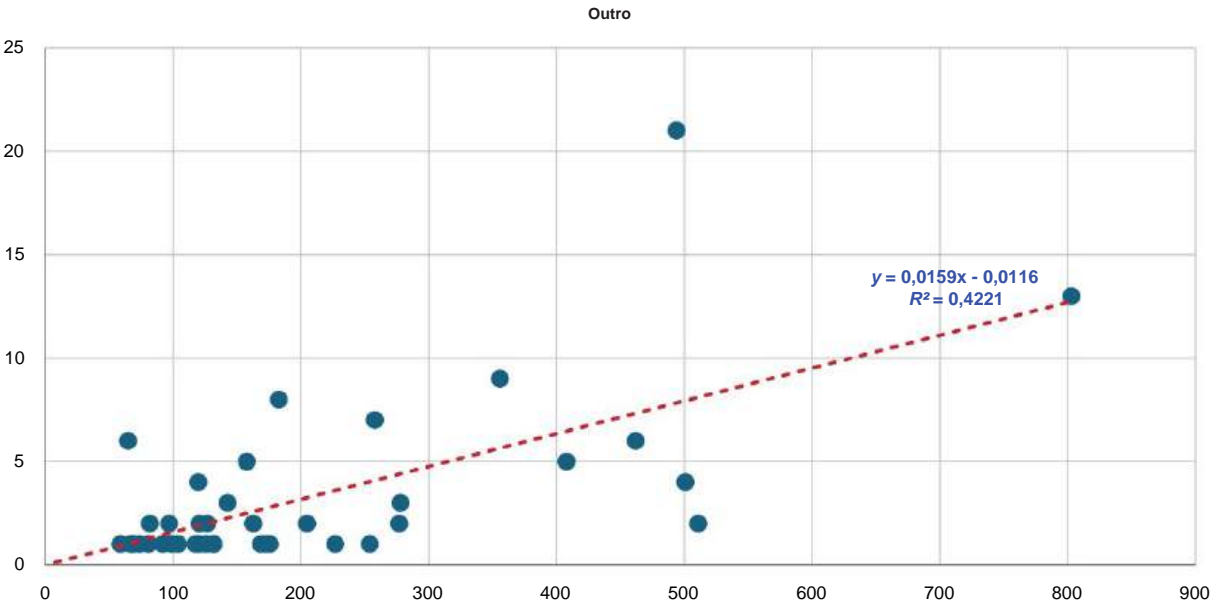
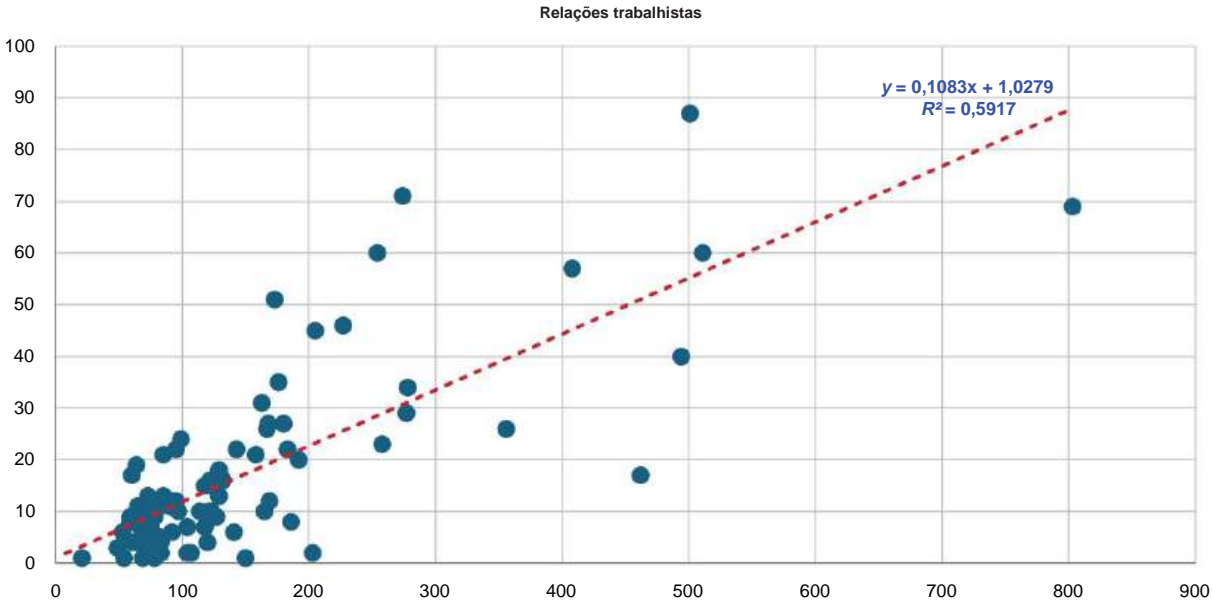












Notas: x = número total de cláusulas codificadas por acordo (94 no total); y = número de cláusulas codificadas por código principal. O ajuste foi insatisfatório (  $R^2$  baixo). Indica que a relação entre as variáveis provavelmente não é significativa em um sentido linear.

Anexo 4: Lista de contribuintes nacionais

Tabela A3: Lista de colaboradores da Rede de Correspondentes da Eurofound

| País          | Colaborador(es)                                | Instituição   |
|---------------|--|---|
| Áustria       | Bernadette Allinger                            | Centro de Pesquisa sobre a Vida Profissional (FORBA)  |
| Bélgica       | Dries Van Herreweghe                           | Instituto de Pesquisa HIVA para Trabalho e Sociedade, KU Leuven   |
| Croácia       | Željko Mrnjavac                                | Faculdade de Economia, Negócios e Turismo (FEBT), Universidade de Split   |
| Finlândia     | Elina Härmä, Mikael Lundqvist e Vera Lindström | Pesquisa de Oxford  |
| França        | Frédéric Turlan                                | Participação de RI  |
| Itália        | Marco Seghesio                                 | (Anteriormente) Eurofundada   |
| Países Baixos | Thomas de Winter                               | Panteia   |
| Noruega       | Balder Blinkenberg e Kristin Alsos             | Fafo  |
| Portugal      | Maria da Paz Campos Lima e Paula Carrilho      | Centro de Estudos para Intervenção Social (CESIS)   |
| Espanha       | Alejandro Godino                               | Centro de Pesquisa Sociológica sobre a Vida Cotidiana e o Trabalho (QUIT), Universidade Autônoma de Barcelona (UAB) |

## Entrando em contato com a UE

### Pessoalmente

Existem centenas de centros Europe Direct em toda a União Europeia. Pode encontrar online a morada do centro mais próximo ([https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### Por telefone ou por escrito.

O Europe Direct é um serviço que responde às suas perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- por telefone gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algumas operadoras podem cobrar por essas chamadas),
- pelo seguinte número padrão: +32 22999696,
- através do seguinte formulário: [https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en).

## Encontrando informações sobre a UE

### On-line

Informações sobre a União Europeia em todos os idiomas oficiais da UE estão disponíveis no site Europa (<https://europa.eu>).

### Publicações da UE

Você pode visualizar ou encomendar publicações da UE em <https://op.europa.eu/en/publications>. É possível obter vários exemplares gratuitos das publicações entrando em contato com o Europe Direct ou com o centro de documentação local ([https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### Direito da UE e documentos relacionados

Para aceder a informações jurídicas da UE, incluindo toda a legislação da UE desde 1951 em todas as versões linguísticas oficiais, consulte o EUR-Lex (<https://eur-lex.europa.eu>).

### Dados abertos da UE

O portal <https://data.europa.eu> Fornece acesso a conjuntos de dados abertos das instituições, órgãos e agências da UE. Estes podem ser descarregados e reutilizados gratuitamente, tanto para fins comerciais como não comerciais.

O portal também fornece acesso a uma vasta gama de conjuntos de dados de países europeus.

Este relatório analisa e compara o conteúdo de 94 convenções coletivas em três setores de baixa remuneração – fabricação de alimentos, couro, têxteis e vestuário; serviços residenciais e de assistência social; e varejo – em 11 Estados-Membros da UE e na Noruega. O relatório examina como a negociação coletiva regula as condições de trabalho além dos salários e como esses temas evoluíram entre 2015 e 2022. Os resultados mostram que as convenções coletivas melhoram a qualidade do trabalho dos trabalhadores em setores de baixa remuneração, além do aumento salarial. Além de garantir rendimentos mais altos, por meio de bônus e gratificações adicionais, por exemplo, as convenções também oferecem benefícios não monetários e oportunidades de progressão na carreira. O relatório constata que as convenções coletivas estão cada vez mais focadas no bem-estar dos trabalhadores, no equilíbrio entre vida profissional e pessoal e na proteção especial tanto para trabalhadores mais jovens quanto para os mais velhos.

---

**A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é uma agência tripartida da União Europeia, criada em 1975. Sua função é disseminar conhecimento na área de políticas sociais, de emprego e relacionadas ao trabalho, de acordo com o Regulamento (UE) 2019/127.**