

Arbitragem

N.º Processo: ARB/01/2026

Conflito: Denúncia de Convenção Coletiva de Trabalho

ANTRAM – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTADORES PÚBLICOS RODOVIÁRIOS DE MERCADORIAS E ANTP – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS TRANSPORTADORAS PORTUGUESAS

Vs.

SIMM – SINDICATO INDEPENDENTE DE MOTORISTAS DE MERCADORIAS, SNMOT – SINDICATO NACIONAL DOS MOTORISTAS E OUTROS TRABALHADORES, SIMMPER – SINDICATO INDEPENDENTE DE MOTORISTAS DE MATÉRIAS PERIGOSAS E MERCADORIAS E STRUN – SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS DO NORTE

Acórdão

1. Introdução

No dia 11 de fevereiro de 2026, deu entrada nos serviços do Conselho Económico e Social (CES), por correio eletrónico, um requerimento do SIMM, SNMOT, SIMMPER e STRUN, para **apreciação da fundamentação invocada pela ANTRAM e pela ANTP na denúncia dos contratos coletivos de trabalho, enviadas, respetivamente, a 3 e 9 de fevereiro de 2026.**

Este requerimento foi completado com dois documentos adicionais, remetidos pelos requerentes ao CES, por correio eletrónico, a 16 de fevereiro de 2026.

Na mesma data, o Presidente do CES proferiu o Despacho n.º 01/GP/2026, através do qual i) deferiu o pedido, admitindo o pedido de arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia das convenções coletivas de trabalho em questão e ii) notificou as Partes para a designação dos árbitros.

As Partes designaram o Dr. Filipe Lamelas, como árbitro da parte dos trabalhadores e o Professor Alberto de Sá e Mello, como árbitro da parte dos empregadores que, mediante consenso entre ambos, escolheram o Professor João Tiago da Silveira para árbitro presidente.

O Tribunal Arbitral foi constituído em 8 de abril de 2026, após a assinatura das declarações de aceitação e de independência pelos árbitros.

2. Contexto jurídico e sequência processual

O Presidente do CES, através do seu Despacho n.º 01/GP/2026, resumiu o contexto jurídico em se insere o pedido de apreciação da fundamentação invocada pela ANTRAM e pela ANTP na denúncia das convenções coletivas de trabalho datadas de 9 de fevereiro de 2026 em termos que mereceram a adesão do Tribunal. São os seguintes:

3. O artigo 500.º-A do Código do Trabalho instituiu um novo processo para arbitragem, que prevê que a parte destinatária da denúncia pode, no prazo de 10 dias a contar da data da respetiva receção, requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação

invocada pela parte autora, suspendendo por essa via os efeitos da denúncia e impedindo a convenção coletiva de entrar em regime de sobrevivência.

4. Resulta do requerimento apresentado que as denúncias foram comunicadas por carta de 3 de fevereiro de 2026 no caso da ANTRAM e por mensagem de correio eletrónico de 9 de fevereiro de 2026 no caso da ANTP, acompanhada da respetiva fundamentação e de proposta negocial global.
5. O requerimento apresentado incide sobre duas denúncias distintas (uma apresentada pela ANTRAM e outra pela ANTP) respeitantes a convenções coletivas diferentes (os previamente identificados Contratos Coletivos de Trabalho (CCTV) publicados no BTE n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023), mas inseridas no mesmo enquadramento setorial e suportadas em fundamentação materialmente idêntica, pelo que nada obsta à sua apreciação conjunta para efeitos de desencadeamento do procedimento arbitral previsto no artigo 500.º-A do Código do Trabalho.



6. Se verifica a legitimidade das entidades requerentes e a tempestividade do requerimento, apresentado dentro do prazo previsto no n.º 2 do artigo 500.º-A do Código do Trabalho, de 10 dias a contar da data da receção da denúncia.
7. O n.º 3 do artigo 500.º-A dispõe que a arbitragem nele prevista se rege *“pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica”*.
8. O artigo 513.º do Código do Trabalho estabelece que *“O regime da arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevigência, a arbitragem obrigatória ou a arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica”*.
9. Por sua vez, o n.º 6 do artigo 32.º da Lei n.º 13/2023, de 23 de abril, dispunha que *“No prazo de 60 dias, o Governo procede às adaptações necessárias referidas no artigo 513.º do Código do Trabalho”*.
10. Tais *“adaptações necessárias”* não foram, contudo, adotadas até ao momento, mantendo-se inalterado o teor do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro,

que regula o regime jurídico da arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar, de acordo com o artigo 513.º e a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

11. Nos termos do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 13/2023, de 23 de abril, o diploma entrou em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, mas de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, *“Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.”*
12. Tal como consta de despachos por mim proferidos em 2025 (Despachos n.º 4/GP/2025, n.º 6/GP/2025 e n.º 7/GP/2025), relativamente a situações em muito idênticas, resulta do que precede que os artigos 500.º-A e 513.º do Código do Trabalho, na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 13/2023, de 23 de abril, se encontram plenamente em vigor e que, por conseguinte, o presidente do Conselho Económico e Social se encontra obrigado a dar sequência ao requerimento de arbitragem que lhe foi apresentado nos termos legais, dando início ao procedimento tendente à nomeação dos árbitros e subsequente constituição do tribunal arbitral.
13. Inexistindo disposições específicas relativamente ao procedimento a adotar, importa proceder à integração da lacuna através do recurso à analogia, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º do Código Civil, fazendo apelo a legislação que regule situação análoga, em razão da identidade apresentada face à situação não regulada.
14. Tal é o caso do disposto no artigo 509.º (determinação de arbitragem obrigatória) e 511.º (determinação de arbitragem necessária), ambos do Código do Trabalho, no que se refere à determinação por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral (sendo aqui essa determinação do presidente do Conselho Económico e Social, por força do disposto no artigo 500.º A do Código do Trabalho), bem como dos artigos 6.º a 23.º (Capítulo III –

Constituição e funcionamento do tribunal arbitral em arbitragem obrigatória e arbitragem necessária) do Decreto- Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, mediante interpretação extensiva e sistemática.

Em suma, a resolução de litígios relativos à apreciação da fundamentação utilizada em denúncias de convenções coletivas de trabalho encontra-se prevista na lei e em vigor mas, apesar de a lei o prever, não foi publicada regulação específica quanto aos termos do processo a seguir.

Nestes termos, o Tribunal Arbitral definiu a sequência processual definida no Despacho Inicial que proferiu a 8 de abril de 2026, a qual consta deste processo e que, resumidamente, foi a seguinte:

- a) Definição do objeto do litígio, após audição das Partes;
- b) Apresentação por escrito da posição das Partes, com resposta à posição apresentada pela Contraparte, as quais constam do processo;
- c) Tentativa de acordo e audiência de julgamento, com alegações de facto e de direito na parte final da sessão, tendo sido realizada uma segunda sessão de audiência de julgamento, com nova possibilidade de apresentação de alegações de facto e de direito (realizada online, com o acordo das Partes), uma vez que uma das testemunhas não tinha possibilidade de estar presente na data da primeira sessão de audiência de julgamento; e
- d) Decisão arbitral.

3. Objeto do litígio

O objeto do processo é o seguinte: **“Aferir da validade e eficácia das denúncias realizadas pela ANTRAM e pela ANTP em face dos pressupostos do artigo 500.º, n.º 2, do Código do Trabalho.”**

4. Factos assentes relevantes

O Tribunal Arbitral considera assentes os seguintes factos com relevância para a decisão do litígio:

- a) A ANTRAM e a ANTP assinaram com a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), no dia 29 de janeiro de 2026, um novo Contrato Coletivo de Trabalho, depositado em 20 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 30/2026, publicado no BTE n.º 9, de 08 de março de 2026;
- b) A ANTRAM e a ANTP enviaram a 3 e 9 de fevereiro de 2026, respetivamente, denúncias relativamente aos contratos coletivos de trabalho celebrados com os Sindicatos que são Partes no presente processo;
- c) Os contratos coletivos que foram objeto da denúncia referida foram os seguintes:
 - i. Contrato coletivo entre Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias – ANTRAM, Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas – ANTP, SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, e Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas – SIMMPER, outorgado em 10 de janeiro de 2023, depositado em 26 de janeiro de 2023 com o n.º 24/2023 (fl. 13 do livro n.º 14) e publicado no BTE n.º 5, de 08 de fevereiro de 2023; e
 - ii. Contrato coletivo entre Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias – ANTRAM, Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas – ANTP e Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN), outorgado em 11 de janeiro de 2023, depositado em 26 de janeiro de 2023 com o n.º 22/2023 (fl. 13 do livro n.º 13) e publicado no BTE n.º 5, de 08 de fevereiro de 2023.
- d) As denúncias enviadas a 3 e 9 de fevereiro de 2026, tiveram o seguinte conteúdo:

“Ex.mos. Senhores,

Na qualidade de Presidente de Direção Nacional e Vice-Presidente, vimos por este meio comunicar, nos termos do disposto no artigo 500.º do Código do Trabalho e da cláusula terceira n.º 1 e 2 em conjugação com o n.º 2 da cláusula 2.ª do CCTV, a denúncia do Contrato Coletivo de Trabalho,

publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, a qual produzirá efeitos a partir da data de receção da presente comunicação.

A presente denúncia funda-se na circunstância de o atual CCTV apresentar, face ao que têm sido alguns entendimentos recentes, um potencial desajustamento face ao regime legal em vigor, designadamente face ao regime especial de contrato de trabalho que vigora para os trabalhadores móveis.

Com efeito, a existência de uma cláusula 61ª, que obriga ao pagamento de valores superiores a € 500,00 mensais para as empresas não poderá, de forma alguma, ser restringida na sua aplicação e nos seus efeitos, pela atual redação da cláusula 26ª porquanto tal resulta num profundo desequilíbrio entre valores pagos e o trabalho máximo recebido ao longo do ano.

Acresce que, a redação atual do CCTV, por não ser tão esclarecedor como poderá ser, permitiu interpretações que procuram tornar inaplicáveis a própria cláusula 21ª e, dessa forma, o próprio regime especial de trabalho dos trabalhadores móveis.

Ora, não só nunca tal foi pretendido pelas partes contratantes, como, a suceder, tal consubstancia um profundo desajustamento económico, onerando, sobremaneira, as empresas, para além de colocar em causa as condições de concorrência entre empresas portuguesas e empresas de outros estados—membros que atuam no mercado único comunitário o que, em si mesmo, sempre consubstancia um desajustamento da convenção face à realidade e à atividade das empresas e trabalhadores.

Como já vos foi transmitido, tem esta associação, também, a preocupação de melhor redigir a convenção coletiva no sentido de tornar mais claras diversas matérias, desde logo os direitos dos trabalhadores e respetivas obrigações das empresas, não apenas ao nível de manuseamento de tacógrafos, discriminação de atividades, mas também consequências no caso de se verificar a ultrapassagem dos tempos máximos de trabalho previstos na cláusula 21ª, sendo intenção desta associação tornar mais claro, na futura convenção, aquilo que dela não consta de forma evidente, pois também aqui estamos perante obrigações de pagamento, oneradas, que visam proteger, não apenas os trabalhadores, mas também as empresas que procuram suportar a sua atividade em cargas laborais equilibradas e não em práticas mais agressivas, normalmente traduzidas em maior volume de horas semanais prestadas pelos seus trabalhadores.

Para além disso, entendemos, também, ser importante corrigir a tabela salarial que atualmente prevê cinco grupos cuja retribuição base corresponde ao salário mínimo nacional pois acreditamos que só dessa forma vamos trazer para o nosso setor pessoas mais válidas e que o engrandecem.

A este propósito, subsiste, também, a necessidade de atualizar as diversas categorias profissionais, algumas delas inexistentes nas empresas – como é o caso do técnico de correspondência em língua estrangeira – e outras que, face à evolução social e empresarial, não constam do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Sucedede que, apesar de estarmos crentes que V. Exas. partilham destas mesmas preocupações e comungam da necessidade de evoluirmos o texto da convenção, não foi, no tempo útil que foi dedicado a este processo, alcançado um acordo quanto a novas redações de cláusulas, categorias, grupos salariais, que visem clarificar estes temas e repor o equilíbrio que é base da convenção.

Chegados à presente data e em defesa dos interesses das empresas nossas associadas temos, portanto, de proceder à presente denúncia.

Manifestamos a nossa abertura em continuar com o processo negocial e esperamos que se consiga chegar a acordo o mais brevemente possível pelo que, remetemos em anexo a nossa proposta negocial global, visando a celebração de um novo instrumento que regule as relações de trabalho no setor.

Nos termos da Lei, o presente CCTV entrará, entretanto, em regime de sobrevivência.

Com os melhores cumprimentos,”

- e) Nos últimos tempos, trabalhadores de empresas do setor do transporte de mercadorias têm vindo a invocar a impossibilidade de ser ultrapassado o limite das 200 horas de trabalho anual previsto na cláusula 26.^a, n.º 4, o qual constituiria assim um limite adicional face ao regime resultantes das cláusulas 61.^a e 21.^a dos contratos coletivos, destinadas a regular e remunerar o trabalho suplementar;
- f) Daqui resultaria que, a partir das 200 horas de trabalho anual seriam devidas horas pelo trabalho suplementar, independentemente dos limites resultantes das cláusulas 61.^a e 21.^a, o que se revela uma novidade face à situação que antes se vivia no contexto da aplicação dos contratos coletivos;
- g) Não é possível qualificar atualmente as invocações referidas na alínea e) como generalizadas ou muito numerosas;

- h) Existem algumas ações judiciais sobre o assunto referido na alínea e), tendo várias sido objeto de decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores, ou seja, no sentido de que a referida cláusula 26.^a, n.º 4, dos contratos coletivos constituía um limite anual de 200 horas anuais de trabalho suplementar e que o mesmo se aplicava ao regime resultante das cláusulas 61.º e 21.^a, assim constituindo um novo limite adicional;
- i) Não é possível afirmar, no tempo presente, que existe um número especialmente numeroso de decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores na matéria;
- j) A consolidação da interpretação segundo a qual existe um limite de 200 horas de trabalho anuais aplicável aos trabalhadores do transporte rodoviário poderá levar à necessidade de contratação de mais trabalhadores pelas empresas;
- k) A consolidação da interpretação segundo a qual existe um limite de 200 horas de trabalho anuais sem renegociação dos contratos coletivos em causa no presente processo ou novos contratos coletivos, poderá levar à existência de um maior número de trabalhadores nas empresas do setor do transporte rodoviário com regimes de trabalho diferenciados;
- l) Existem categorias profissionais que os sindicatos reportam como devendo ser criadas (ex: operadores de frio), que não existem.

5. Fundamentação

a) Questão prévia: o pedido de reenvio prejudicial

Os Sindicatos solicitaram o reenvio prejudicial de três questões ao Tribunal de Justiça da União Europeia, por estar em causa “...uma verdadeira questão de interpretação do direito da União, porquanto importa apurar se os instrumentos europeus em causa podem ser lidos no sentido de permitirem que a organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis seja estruturada, por via legal ou convencional, de modo a reduzir materialmente a determinabilidade dos limites do trabalho normal e suplementar, a enfraquecer a delimitação efetiva dos períodos de descanso e a

tornar a disponibilidade laboral do trabalhador predominantemente dependente do interesse organizativo do empregador.”.

As três questões seriam as seguintes:

“Primeira questão — interpretação do direito da União

“Devem o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o artigo 1.º da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, e o Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma interpretação do direito nacional e de cláusulas de convenção coletiva aplicáveis a trabalhadores móveis do transporte rodoviário que permita, na prática, subordinar a duração do trabalho e a prestação de trabalho para além do período normal a necessidades organizativas do empregador sem delimitação suficientemente clara, previsível e controlável dos limites entre trabalho normal, trabalho suplementar e períodos mínimos de descanso, e sem garantia efetiva do direito do trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e ao repouso diário e semanal?”

Segunda questão — primado e proteção mínima

“Devem o princípio do primado do direito da União, o artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 53.º da mesma Carta ser interpretados no sentido de que não permitem utilizar o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e a Diretiva 2002/15/CE como fundamento para afastar ou esvaziar mecanismos convencionais nacionais que densificam a proteção do trabalhador móvel em matéria de limitação do tempo de trabalho, pagamento de trabalho suplementar e efetividade do direito ao descanso, sempre que tais mecanismos não contrariem expressamente normas imperativas de direito da União?”

Terceira questão — concorrência e proteção social

“Devem o artigo 1.º da Diretiva 2002/15/CE e o Regulamento (CE) n.º 561/2006 ser interpretados no sentido de que o objetivo de harmonização das condições de concorrência no setor do transporte rodoviário pode ser invocado para justificar, em sede de interpretação do direito nacional ou convencional, uma redução do grau de proteção conferido ao trabalhador móvel

quanto à determinabilidade dos limites do tempo de trabalho e à efetividade dos períodos de descanso, ou deve antes tal objetivo ser conciliado com a proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador, nos termos do artigo 31.º da Carta?”

Não nos parece que existam razões para efetuar qualquer reenvio prejudicial para o Tribunal de Justiça da União Europeia. Por um lado, o reenvio não é obrigatório quanto a questões de interpretação, quando existam instâncias de recurso ordinário, que é o que sucede no presente caso, pois o acórdão deste Tribunal Arbitral pode ser objeto de recurso ordinário para o Tribunal da Relação de Lisboa. Por outro lado, é manifesto que o reenvio prejudicial se torna particularmente desnecessário no presente caso, uma vez que o objeto do presente litígio se reporta à denúncia de contratos coletivos e à sua fundamentação e não a temas substantivos relacionados com o número de horas de trabalho aplicáveis aos trabalhadores do setor do transporte de mercadorias. Por outras palavras, a questão da existência (ou não) de um limite anual de horas de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelos contratos coletivos em causa é um dos temas invocados para justificar a denúncia dos mesmos e, nessa medida, faz parte do objeto deste litígio, mas o problema de saber quais são os limites dessas horas de trabalho não se encontra integrado na esfera de apreciação judicial deste Tribunal Arbitral. Ora, a questão de Direito da União Europeia levantada insere-se precisamente nesse âmbito (o de saber quais são os limites de horas de trabalho dos presentes trabalhadores), sendo externa à apreciação que compete a este Tribunal Arbitral realizar, pelo que se estaríamos perante um reenvio prejudicial particularmente desnecessário para resolver o presente conflito que – repita-se -, se reporta à suficiência da fundamentação apresentada para denunciar a convenção coletiva e não ao mérito das questões em torno dos motivos dessa fundamentação. Ora, o que estaria em causa quanto à existência de um limite anual adicional ao número de horas de trabalho do trabalhador não respeita à “fundamentação” da denúncia dos contratos coletivos.

b) Os motivos da denúncia

i. Aspetos gerais

A apreciação da fundamentação utilizada em denúncias de convenções coletivas de trabalho encontra-se prevista no artigo 500.º, n.º 2, do Código do Trabalho, com a epígrafe “*denúncia da convenção colectiva*”: “*A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada*”.

Por seu turno, o artigo 500.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho, sob a epígrafe “*Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção colectiva*” determina que “*Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior.*”.

Dos referidos artigos resulta que a denúncia de uma convenção coletiva tem de ser fundamentada e que pode ser solicitada a intervenção de um tribunal arbitral para, no âmbito dos serviços de arbitragem do Conselho Económico e Social, o litígio em torno da sua denúncia ser resolvido.

Existem, de qualquer forma, várias dúvidas que podem surgir quanto à interpretação das referidas disposições, que são importantes para a resolução do presente conflito.

A primeira questão diz respeito aos fundamentos que podem ser invocados para denunciar a convenção coletiva. **Os motivos de ordem “económica, estrutural ou desajustamentos” são de verificação cumulativa ou alternativa?** Ou seja, na denúncia de uma convenção coletiva necessitam de estar verificados motivos de ordem económica, estrutural ou desajustamentos ou, pelo contrário, basta que um desses tipos de motivos exista?

A verificação é alternativa. Por outras palavras, **é suficiente que se verifique um motivo de ordem económica ou um motivo de ordem estrutural ou um motivo fundado num desajustamento, não sendo exigível a sua verificação cumulativa.** A utilização do vocábulo “ou”, pela letra da lei, é, em nosso entender, elucidativo, tendo precisamente esse significado. Basta, portanto, que exista um desses tipos de motivos. Também neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22 de outubro de 2025 (processo 1913/25.2YRLSB).

Note-se que a lei refere como requisitos para a denúncia “*motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos*” não mencionando em parte alguma a necessidade de verificação de

“alteração substancial e duradoura das condições económicas e sociais” que presidiriam à celebração do contrato coletivo de trabalho, a *“alteração profunda da estrutura ou atividade das entidades outorgantes”* ou *“desajustamento grave e estrutural da convenção face ao regime legal ou à realidade do setor”*. Trata-se de qualificativos que não constam da lei e que, portanto, não são parâmetro de verificação da fundamentação invocada para a denúncia do contrato coletivo.

Uma **segunda questão** prende-se com o **âmbito dos poderes do tribunal arbitral**, à luz da lei. Deve o Tribunal Arbitral apreciar apenas se foram invocados fundamentos na denúncia, desinteressando-se do seu conteúdo, ou deverá antes apreciar o fundo das razões apresentadas para a denúncia da convenção coletiva, verificando se a entidade que realizou a denúncia tinha razão quanto ao fundo das questões que invocou?

A lei aponta para que o Tribunal Arbitral efetue uma verificação sobre a fundamentação invocada e não sobre o fundo das matérias subjacentes a essa fundamentação. Uma vez mais, a letra da lei aponta claramente nesse sentido, ao referir que a arbitragem se destina à *“...apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia...”*.

Este aspeto resulta de forma muito clara da lei e revela-se da maior importância sublinhá-lo.

O Tribunal Arbitral pode ser chamado a pronunciar-se sobre os motivos invocados para a denúncia, verificando se os mesmos se reportam a razões de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos. Porém, a sua pronúncia encontra-se limitada a uma verificação acerca dessa fundamentação, nos termos que a seguir identificaremos em detalhe. Não cabe ao Tribunal Arbitral tomar posição sobre eventuais controvérsias de fundo relativamente aos temas invocados para denunciar a convenção coletiva. Assim, por exemplo, não cabe ao Tribunal Arbitral emitir qualquer decisão sobre questões relacionadas com os limites de horas de trabalho dos trabalhadores face ao texto dos contratos coletivos em questão. Cabe-lhe verificar se a existência dessas controvérsias constitui motivo suficiente, de ordem económica, estrutural ou se revela um desajustamento, que justifique a denúncia dos contratos coletivos em causa.

Daqui resulta que eventuais argumentos apresentados pelas Partes quanto à interpretação dos contratos coletivos em questão e respetivos limites em matéria de horário de trabalho não são relevantes para a decisão deste conflito. Nem é relevante averiguar se o regime

remuneratório acordado entre as Partes nos contratos coletivos viola ou contraria o regime legal aplicável aos trabalhadores móveis.

As questões jurídicas de fundo poderão ser importantes enquanto elementos de facto que possam demonstrar a existência dos fundamentos de ordem económica, estrutural ou os desajustamentos que justifiquem a denúncia dos contratos coletivos, mas apenas nessa medida.

Resta decidir se a análise que o Tribunal Arbitral terá de efetuar se destina apenas a verificar a existência de uma qualquer fundamentação ou se, pelo contrário, é exigível que se realize uma análise (e respetiva decisão) acerca da *suficiência* dessa fundamentação.

Ora, parece-nos que, efetivamente, o Tribunal Arbitral não pode deixar de verificar se a fundamentação invocada se revela suficiente para que possa produzir os efeitos pretendidos de denunciar a convenção coletiva. Com efeito, não parece que a intenção do legislador tenha sido a de limitar o papel do Tribunal Arbitral fosse ao de identificar a “existência”, ou não, de uma qualquer fundamentação. Dir-se-ia que tal seria incoerente com a própria exigência de uma fundamentação para a denúncia da convenção coletiva e de que essa fundamentação assente em certos tipos de motivos. Parece que o propósito do legislador não terá sido apenas o de referir a existência de uma *qualquer* fundamentação, pois a verificação da existência de um motivo de ordem económica, estrutural ou um desajustamento exige algo mais. Aliás, é nesse sentido que aponta a letra da lei, quando afirma que cabe ao Tribunal Arbitral a “*apreciação da fundamentação*” (artigo 500.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho). Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22 de outubro de 2025 (processo 1913/25.2YRLSB).

Por outras palavras, é necessário verificar i) se existe fundamentação, ii) se essa fundamentação se relaciona com algum dos motivos exigidos pela lei (motivos económicos, estruturais ou um desajustamento) e, ainda, se as razões invocadas são *suficientes* para que se possa afirmar que existe, realmente um desses motivos. Ou seja, a sua existência não deve ser apreciadas apenas em termos de saber se foram invocados motivos que assim possam ser qualificados, mas também se as razões apresentadas são *suficientes*, na sua relação com esses motivos

Em suma, não cabe ao Tribunal Arbitral decidir sobre razões jurídicas apresentadas pelas Partes relativamente a divergência que tenham quanto aos assuntos invocados para a denúncia da

convenção coletiva, mas incumbe ao Tribunal apreciar i) a existência da fundamentação, ii) a relação da fundamentação com algum dos motivos que podem justificar a denúncia da convenção coletiva e iii) a *suficiência* da fundamentação apresentada.

Na análise da *suficiência* da fundamentação, por seu turno, parece importante verificar se a denúncia é um instrumento apto a resolver a questão de ordem económica, estrutural ou o desajustamento que tenha sido invocada, se existem outras formas eventualmente mais aptas para resolver essa questão e, finalmente, se essa denúncia é, ou não, uma forma equilibrada de resolver a questão, tendo em conta o contexto dessa denúncia.

Note-se que a lei não exige precisamente que a Parte denunciante tenha de apresentar “*dados objetivos de custos médios por trabalhador, margens de exploração, evolução de preços do mercado ou indicadores comparados com outros setores*” ou que tenha existido “*alteração superveniente relevante nas condições económicas posteriormente à outorga do contrato coletiva*”, mas parece-nos que implica a necessidade de demonstração dos motivos de ordem económica, estrutural ou o desajustamento, o que pode passar pela apresentação de uma justificação que se poderá basear em fatores dessa ordem ou de outra natureza.

No presente caso torna-se, portanto, necessário:

- a) Verificar se foi apresentada uma fundamentação;
- b) Verificar se foram apresentados motivos que assentem em circunstâncias económicas, estruturais ou em desajustamentos; e
- c) Verificar se a fundamentação é *suficiente*, à luz dos aspetos acima referidos.

Vejamos, então.

ii. A questão do limite adicional de 200 horas anuais de trabalho

O principal aspeto da denúncia resulta da nova tendência para os trabalhadores invocarem que existe um limite adicional de horas de trabalho resultante da cláusula 26.ª, n.º 4, dos contratos coletivos, correspondente a 200 horas, o qual implica a respetiva remuneração.

Não temos dúvidas em concluir que, quanto a este aspeto, **foi apresentada uma fundamentação.**

Com efeito, é muito claro que a ANTRAM e a ANTP apresentaram uma fundamentação para a denúncia dos contratos coletivos, como resulta dos factos assentes acima referidos. Essa fundamentação consta do facto assente 4.d) acima mencionado.

Também nos parece que a os motivos apresentados assentam em razões que, potencialmente, podem ser qualificadas como económicas ou estruturais. Uma aplicação generalizada do limite anual adicional de 200 horas semanais ao trabalho realizado em dias que não sejam descansado significará remunerar de forma diferente um número elevado de trabalhadores do setor, com implicações e económicas estruturais para a atividades das empresas. Na verdade, estamos perante uma questão que poderá afetar a generalidade dos trabalhadores do setor, com evidentes e importantes consequências resultantes desse potencial de afetação.

Por último, torna-se necessário verificar se a denúncia foi adequada e equilibrada, face às circunstâncias de facto que se apresentam neste momento.

Na realidade, **não parece ser possível afirmar, neste momento, face às circunstâncias de facto existentes, que se verifica uma invocação generalizada ou suficientemente intensa e um número de decisões judiciais que possa caracterizar a denúncia como adequada e equilibrada, face às circunstâncias existentes.** No quadro das circunstâncias presentes e tendo em conta que não se encontra demonstrada a invocação generalizada da limitação anual adicional quanto ao tempo de trabalho em termos que possam caracterizar a fundamentação como suficiente, existiriam outras vias alternativas à denúncia para abordar esta questão.

Note-se, contudo, que esta decisão justifica-se face às circunstâncias tal como se apresentam neste momento, as quais não revelam a quantidade e a intensidade suficientes para caracterizar uma questão potencialmente estrutural ou económica como tendo efetivamente essas características estruturais ou económicas, de tal forma que justifique a denúncia. Saber como esta questão evoluirá no futuro é um assunto que não pode nem deve, neste momento, ser verificado.

iii. Outras questões invocadas na denúncia

A ANTRAM e a ANTP invocaram ainda outros aspetos na sua denúncia que, resumidamente, são os seguintes:

- a) Melhor redigir a convenção coletiva no sentido de tornar mais claras diversas matérias, desde logo os direitos dos trabalhadores e respetivas obrigações das empresas, incluindo ao nível de manuseamento de tacógrafos, discriminação de atividades;
- b) Corrigir a tabela salarial que atualmente prevê cinco grupos cuja retribuição base corresponde ao salário mínimo nacional por forma a cativar para o setor pessoas mais válidas;
- c) Atualizar categorias profissionais, algumas delas inexistentes nas empresas – como é o caso do técnico de correspondência em língua estrangeira – e outras que, face à evolução social e empresarial, não constam do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Quanto ao primeiro aspeto, referido na alínea a), é um facto que o mesmo corresponde a uma fundamentação, mas uma demonstração com um mínimo de densidade que o mesmo visa reagir a uma circunstância de natureza estrutural, económica ou a um desajustamento. A ANTRAM e a ANTP afirmam que existem nomeadamente questões relacionadas com comportamentos não aceitáveis por parte de empresas do setor que ampliam os tempos de trabalho para além do que é aceitável, mas falta a demonstração da dimensão desse problema para que possa ser considerada uma questão estrutural, económica ou um desajustamento justificativo da denúncia e, mesmo que a mesma tivesse fornecido, sempre seria discutível que a denúncia se relevasse um meio apto e equilibrado para resolver essa questão. **Falta, portanto, um elemento essencial para que possa operar como justificação da denúncia, relativamente aos aspetos referidos em a).**

O segundo aspeto, mencionado na alínea b), revela um aspeto importante, constitui uma fundamentação, pode revelar uma justificação de natureza económica que justifique a denúncia dos contratos coletivos, mas parece que existiriam formas mais aptas e equilibradas de resolver esta questão, aos quais não implicariam uma denúncia dos contratos coletivos. Se, efetivamente, a necessidade de cativar melhores profissionais, aumentando a sua remuneração, for um aspeto de natureza económica (ou até estrutural) que necessitasse de ser resolvido, tal poderá ocorrer por iniciativa das associações empresariais ou das empresas sem necessidade de revisão dos

contratos coletivos, existindo, pois, outras formas aptas e equilibradas para endereçar o problema. **Não se verifica, por isso, uma fundamentação *suficiente*, relativamente à necessidade de aumentar as remunerações de certas categorias profissionais que ainda são remuneradas pelo salário mínimo nacional.**

Finalmente, no último aspeto, apresentado na alínea c), existe efetivamente uma fundamentação, mas não foram apresentados dados que permitam demonstrar que a justifica um problema de natureza estrutural, económico ou um desajustamento que implique a denúncia dos contratos coletivos. Ou seja, **também relativamente aos aspetos mencionados na alínea c) falta um elemento essencial: a justificação da existência de razões de natureza estrutural, económica ou um desajustamento.**

6. Decisão

Em face do exposto, o Tribunal Arbitral decide que não se verificam fundamentos de natureza estrutural, económica ou desajustamentos suficientes para as denúncias dos seguintes contratos coletivos:

- a) Contrato coletivo entre Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias – ANTRAM, Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas – ANTP, SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, e Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas – SIMMPER, outorgado em 10 de janeiro de 2023, depositado em 26 de janeiro de 2023 com o n.º 24/2023 (fl. 13 do livro n.º 14) e publicado no BTE n.º 5, de 08 de fevereiro de 2023; e
- b) Contrato coletivo entre Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias – ANTRAM, Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas – ANTP e Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN), outorgado em 11 de janeiro de 2023, depositado em

26 de janeiro de 2023 com o n.º 22/2023 (fl. 13 do livro n.º 13) e publicado no BTE
n.º 5, de 08 de fevereiro de 2023.

Assinado por: **JOÃO TIAGO VALENTE ALMEIDA DA
SILVEIRA**
Num. de Identificação: 09568536
Data: 2026.06.08 14:09:18+01'00'

O Árbitro - Presidente,

João Tiago Valente Almeida da Silveira

Assinado por: **ALBERTO JOSÉ LANÇA DE SÁ E
MELO**
Num. de Identificação: 05042476
Data: 2026.06.08 16:02:50+01'00'



Árbitro,

Alberto José Lança de Sá e Mello

(que vota vencido nos termos de declaração
em anexo)

Assinado por: **Filipe Rodrigues da Costa Lamelas**
Num. de Identificação: 11484728
Data: 2026.06.08 14:34:43+01'00'



Árbitro,

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas

Arbitragem em situação de denúncia de convenção coletiva de trabalho

(*Processo: ARB/01/2026*)

– Declaração de voto de vencido –

Voto contra a decisão, por este Tribunal arbitral, de improcedência da fundamentação da denúncia que determina que a mesma não produz efeitos, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- a) A fundamentação da denúncia não é deficiente, obscura, incipiente, incompleta ou vaga. Cumpre-se, assim, o disposto no art.º 499º, n.º 2 do Código do Trabalho (*ex vi* do art.º 500º-A, n.º 1 do mesmo Código) que estatui que «A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural *ou* a desajustamentos do regime da convenção denunciada» (itálico nosso); na verdade,
- b) O requerimento de denúncia é acompanhado de fundamentação que contém um enunciado exaustivo dos motivos económicos e estruturais, cumprindo, assim, a exigência legal, qual seja a de demonstrar os “desajustamentos do regime da convenção enunciada” (*sic* no texto da lei); ora,
- c) Tal desajustamento é evidenciado na fundamentação da denúncia em apreço; demais,
- d) Não existe, ainda, doutrina ou jurisprudência abundantes na matéria, dada a recentíssima introdução da alteração ao Código do Trabalho que possibilita o requerimento da arbitragem para apreciação da denúncia da convenção. Propomos: **é fundamentação bastante da denúncia a demonstração documental (oral ou escrita) de que a convenção coletiva que se denuncia é desajustada da realidade por razão da necessidade de alteração do seu articulado nos termos que constem de proposta apresentada de novo texto**; cumpre-se, deste modo, cabalmente, a exigência constante do art.º 499º, n.º 1 do Código do Trabalho («Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida outra parte, *acompanhada de proposta negocial global.*» – itálico nosso); ora,

e) É a própria decisão do Tribunal – aqui votada contra – que admite que: «Com efeito, é muito claro que a ANTRAM e a ANTP apresentaram uma fundamentação para a denúncia dos contratos coletivos, [...]»; «Também nos parece que os motivos apresentados assentam em razões que, potencialmente, podem ser qualificadas como económicas ou estruturais.»; por outro lado,

f) Também, nos termos da fundamentação da decisão deste Tribunal contra a qual se vota, se estipula: «A ANTRAM e a ANTP afirmam que existem nomeadamente questões relacionadas com comportamentos não aceitáveis por parte de empresas do setor que ampliam os tempos de trabalho para além do que é aceitável, mas falta a demonstração da dimensão desse problema para que possa ser considerada uma questão estrutural, económica ou um desajustamento justificativo da denúncia e, mesmo que a mesma tivesse fornecido, sempre seria discutível que a denúncia se revelasse um meio apto e equilibrado para resolver essa questão. **Falta, portanto, um elemento essencial para que possa operar como justificação da denúncia, relativamente aos aspetos referidos em a).**»; ora

Nada na letra ou espírito da lei refere uma “*dimensão mínima do problema*” que motive a denúncia para que este seja estruturante e fundamento bastante dessa denúncia. Na verdade, a exigência legal é pouco mais do que formal («A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.» - art. 500º/2 CT). Concedemos que não serve à lei *qualquer* fundamentação que acompanhe a denúncia – esta deve ser *suficiente*; mas tal não equivale a que a mesma deva ser *convincente* para os juizes do tribunal arbitral, sob pena de se converter a arbitragem num *juízo de mérito* da denúncia, que manifestamente não lhe compete. Por outro lado,

g) Aduz, ainda, a fundamentação da decisão deste Tribunal contra a qual se vota: «Uma aplicação generalizada do limite anual adicional de 200 horas semanais ao trabalho realizado em dias que não sejam de descanso significará remunerar de forma diferente um número elevado de trabalhadores do setor, com implicações económicas estruturais para a atividade das empresas. Na verdade, estamos perante uma questão que poderá afetar a generalidade dos trabalhadores do setor, com evidentes e importantes consequências resultantes desse potencial de afetação. [...] parece que existiriam formas

mais aptas e equilibradas de resolver esta questão, as quais não implicariam uma denúncia dos contratos coletivos. Se, efetivamente, a necessidade de cativar melhores profissionais, aumentando a sua remuneração, for um aspeto de natureza económica (ou até estrutural) que necessitasse de ser resolvido, tal poderá ocorrer por iniciativa das associações empresariais ou das empresas sem necessidade de revisão dos contratos coletivos, existindo, pois, outras formas aptas e equilibradas para endereçar o problema. **Não se verifica, por isso, uma fundamentação *suficiente*, relativamente à necessidade de aumentar as remunerações de certas categorias profissionais que ainda são remuneradas pelo salário mínimo nacional.»**

Na verdade e como dissemos, concedemos que não serve à lei *qualquer* fundamentação que acompanhe a denúncia – esta deve ser *suficiente*; mas tal não equivale a que a mesma deva ser julgada *conveniente* pelos juízes do tribunal arbitral, sob pena de se converter a arbitragem num *juízo de oportunidade* da denúncia, que manifestamente não lhe compete: a definição da ocasião da denúncia de convenção coletiva de trabalho cabe às partes outorgantes e às partes apenas; é cada uma destas que, por exemplo vitimada pela recusa sistemática de revisão da convenção – que, em muitos casos, se arrasta por décadas –, vê na denúncia o único meio de provocar uma *negociação livre e aberta* que crie a oportunidade de rever. **O desajustamento da convenção a novas realidades não é um dado subjetivo que deva ser apreciado em abstrato, sujeito a escrutínio e sindicância arbitral**; se assim fosse, a negociação de convenções coletivas deixaria de ser livre, sob o soberano poder de as partes patronal e sindical envolvidas julgarem a sua oportunidade e decidirem o seu conteúdo, para passar a ser uma petição do proponente cuja procedência dependeria de avaliação arbitral por terceiros.

h) Afirmar, como na fundamentação da decisão contra a qual se vota, que – repetimo-la –: «Também nos parece que os motivos apresentados assentam em razões que, potencialmente, podem ser qualificadas como económicas ou estruturais. Uma aplicação generalizada do limite anual adicional de 200 horas semanais ao trabalho realizado em dias que não sejam de descanso significará remunerar de forma diferente um número elevado de trabalhadores do setor, com implicações económicas estruturais para a atividades das empresas. Na verdade, estamos perante uma questão que poderá afetar a generalidade dos trabalhadores do setor, com evidentes e importantes consequências resultantes desse potencial de afetação.», e de, seguida, sustentar «[...] **falta** [à

fundamentação da denúncia] **um elemento essencial: a justificação da existência de razões de natureza estrutural, económica ou um desajustamento**», é também contraditório nos seus próprios termos e revelador da tendência de, apesar de se negar que esta arbitragem aprecie *o mérito* dos fundamentos apresentados, fazer isso mesmo: sindicá-los discricionariamente e em abstrato a bondade desses fundamentos.

Finalmente,

i) Como se expôs, assevera a fundamentação da decisão deste Tribunal arbitral contra a qual se vota «[...] **falta** [à fundamentação da denúncia] **um elemento essencial: a justificação da existência de razões de natureza estrutural, económica ou um desajustamento.**»; contrapomos,

A justificação da existência de razões ou de desajustamento que fundamentem a denúncia consiste no seu enunciado circunstanciado aplicado ao caso concreto, sob pena de, se assim não for, se requerer para denunciar uma convenção coletiva a *demonstração do mérito dos fundamentos* que a motivam, o que manifestamente não corresponde ao sentido objetivo da exigência legal. A própria fundamentação da decisão do Tribunal arbitral contra a qual se vota reconhece isso mesmo: «Na verdade, estamos perante uma questão que poderá afetar a generalidade dos trabalhadores do setor, com evidentes e importantes consequências resultantes desse potencial de afetação.»; ainda,

j) Não resulta do sentido objetivo da lei que se tenha querido estatuir que cabe ao tribunal arbitral avaliar as alternativas à denúncia, ao contrário do que aduz a decisão contra a qual se vota («No quadro das circunstâncias presentes e tendo em conta que não se encontra demonstrada a invocação generalizada da limitação anual adicional quanto ao tempo de trabalho em termos que possam caracterizar a fundamentação como suficiente, existiriam outras vias alternativas à denúncia para abordar esta questão.»). **A escolha da denúncia como via hábil para provocar a negociação livre de uma revisão da convenção é faculdade discricionária de qualquer das partes outorgantes. Não é a decisão sobre a sua oportunidade, mas a coerência da sua fundamentação que a lei comete a arbitragem.**

k) Em suma, nos termos do art. 500º-A CT, a arbitragem aqui em causa («arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia») deve basear-se na

avaliação formal e substancial dos fundamentos apresentados para denunciar: uma avaliação da *suficiência formal* dos fundamentos apresentados para avaliar a oportunidade da denúncia; uma apreciação da *suficiência substancial* dos mesmos que possibilite ao tribunal arbitral aquilatar não o mérito da denúncia, mas a circunstância da mesma, a inteligibilidade da sua causa e a adequação do ato face ao seu enquadramento.

Termos em que consideramos desajustada – e votamos contra – a decisão que julga a improcedência da fundamentação da denúncia, assente na sua insuficiência.

Lisboa, 8 de junho de 2026

O Árbitro

Assinado por: **ALBERTO JOSÉ LANÇA DE SÁ E MELO**
Num. de Identificação: 05042476
Data: 2026.06.08 16:04:01+01'00'



(Alberto de Sá e Mello)