



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª (PCP)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Autora:

Wanda Guimarães (PS)

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.^a - Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP). Deu entrada na Assembleia da República a 21 de dezembro de 2017, foi admitido e baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social em 29 de dezembro de 2017, tendo sido anunciado na sessão plenária de 4 de janeiro de 2018.

A Comissão de Trabalho e Segurança Social nomeou a Deputada Wanda Guimarães para elaboração do respetivo parecer.

Uma vez que a iniciativa versa sobre matéria de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código de Trabalho), para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa. Com esse propósito foi publicado na [Separata n.º 80/XIII/3.^a, DAR, de 18 de janeiro de 2018](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Os contributos das entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados no [Site da Assembleia da República](#) ou na Parte IV – Anexos deste parecer.

A iniciativa em apreço será debatida, na generalidade, na sessão plenária de 14 de março de 2018.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.^a, o Partido Comunista Português considera que *“a publicação do código do trabalho em 2003, resultou na admissão da caducidade das convenções, bem como a eliminação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador”,* que levou a uma *“queda significativa do número de contratos acordados e, sobretudo, numa brutal diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva, agravando a sua desproteção.”*

Assim os preponentes consideram que *“A contratação coletiva continua a ser fortemente bloqueada por grande parte das associações patronais”,* que *“usam a caducidade como elemento de chantagem sobre os sindicatos e os trabalhadores para a retirada de direito”,* e que a *“situação é insustentável e exige a revogação da caducidade e a reintrodução na sua plenitude do princípio do tratamento mais favorável”.*

Deste modo, o Partido Comunista Português pretende alterar o Código do Trabalho com o intuito de repor o princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até à sua substituição por outro livremente negociado entre as partes.

3 – Enquadramento Legal

Em relação ao enquadramento legal nacional, internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do Projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

Esta iniciativa legislativa é apresentada por doze Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tendo uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo a iniciativa sobre matéria de trabalho, o projeto de lei em referência foi colocado em apreciação pública, como já referido.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estipulado que *“os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*, bem como o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma supra referido. *“Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”*.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Nesse sentido, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a 14.^a alteração ao Código do Trabalho, pelo que se propõe que, em sede de especialidade, o título da mesma passe a ser o seguinte:

“Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, caso seja aprovada, terá lugar no dia seguinte ao da sua publicação, cumprindo assim a lei formulário.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), identificaram-se diversas iniciativas que visam alterar o Código do Trabalho, das quais se destacam, por serem conexas com esta, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 792/XIII/3.^a \(BE\)](#) - Promove a contratação coletiva, procedendo à 14.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- [Projeto de Lei n.º 793/XIII/3.^a \(BE\)](#) - Repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, procedendo à 14.^a alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

- 1. A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.**
- 2. Propõe-se que, sendo a iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida, por forma a cumprir a lei formulário, bem como a clarificação da norma da entrada em vigor da iniciativa;**
- 3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.**

Palácio de S. Bento, 14 de março de 2018

A Deputada Autora do Parecer



(Wanda Guimarães)

01 **O Presidente da Comissão**



(Feliciano Barreiras Duarte)

PARTE IV - ANEXOS

- ***Nota Técnica***
- ***Apreciação pública – Contributos***

Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª (PCP)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 29 de dezembro de 2017

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Lurdes Sauane (DAPLEN), Maria Paula Faria (BIB), Filomena Romano de Castro e José Pinto (DILP).

Data: 6 de março de 2018.

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O [Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª \(PCP\)](#), que repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, deu entrada a 21 de dezembro de 2017. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 29 de dezembro. Foi anunciado na sessão plenária de dia 4 de janeiro do corrente ano. Foi designada autora do parecer a Deputada Wanda Guimarães (PS).

A discussão na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária de dia 14 de março de 2018 – cfr. Súmula da Conferência de Líderes n.º 59, de 7 de março de 2018.

Na respetiva exposição de motivos, lembram os proponentes que “se, em 2003, antes da alteração ao Código do Trabalho, a renovação da contratação coletiva abrangia 1 milhão e 500 mil trabalhadores, em 2013 o número de trabalhadores abrangidos pela renovação dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho era de apenas 241 mil.”

Em ordem a repor o princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até à sua substituição por outro livremente negociado entre as partes, o Grupo Parlamentar do PCP propõe uma nova redação para os artigos 3.º, 476.º, 500.º, 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como a revogação dos artigos 5.º (Regime do tempo de trabalho) e 10.º (Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e dos artigos 497.º, 501.º e os números 2 e 3 do artigo 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Para uma melhor apreensão das alterações propostas, apresenta-se o quadro comparativo infra das normas alteradas:

Artigo 3.º Relações entre fontes de regulação	Artigo 3.º (...)
1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário. 2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho. 3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:	1 - Aos contratos de trabalho aplicam-se: As normas legais sobre regulamentação de trabalho; Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho; Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho; O princípio da boa-fé. 2 - As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o

a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; b) Protecção na parentalidade; c) Trabalho de menores; d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; e) Trabalhador-estudante; f) Dever de informação do empregador; g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição; l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; m) Transmissão de empresa ou estabelecimento; n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores. 4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário. 5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.	trabalhador. 3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, salvo quando delas resultar o contrário. 4 - As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário. 5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho. 6 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.
Artigo 476.º Princípio do tratamento mais favorável As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.	Artigo 476.º (...) As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam um tratamento mais favorável para o trabalhador.
Artigo 500.º Denúncia de convenção colectiva 1 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global. 2 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.	Artigo 500.º Denúncia de convenção coletiva Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva com efeitos no termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.
Artigo 502.º Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva	Artigo 502.º Cessação da vigência de convenção coletiva 1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante

1 - A convenção colectiva pode cessar: a) Mediante revogação por acordo das partes; b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior. 2 - A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação. 3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma. 4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva. 5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes. 6 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.	revogação por acordo das partes. 2 – Revogado. 3 – Revogado. 4 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva. 5 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando todavia o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações. 6 – Revogado.
---	---

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

• **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O projeto de lei em apreço é apresentado por 12 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com previsto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigido sob a forma de artigos, é precedido de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, dando cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo são respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei não parece infringir princípios constitucionais e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa propõe a alteração e revogação de artigos do Código do Trabalho. Estando em causa matéria laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Para o efeito foi publicada na [Separata n.º 80/XIII, DAR, de 18 de janeiro de 2018](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do Regimento.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Este projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto. Pode, no entanto, ser aperfeiçoado em sede de apreciação na especialidade ou redação final.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida”* – preferencialmente no título – *“e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Por razões informativas as regras de legística aconselham a que o título faça menção ao número de ordem da alteração introduzida.

O projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª (PCP) pretende alterar e revogar artigos do Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#). Através da consulta da base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico), verificou-se que o referido Código sofreu, até à data, doze alterações, a saber: foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto, encontrando-se já aprovada e enviada para

promulgação nova alteração que constituirá a 13.^a alteração ([Decreto da Assembleia da República n.º 191/XIII](#)), pelo que esta será em caso de aprovação a décima quarta alteração¹.

Assim, em caso de aprovação, esta constituirá a décima quarta alteração pelo que se propõe que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título:

“Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Acresce que, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam a forma de lei, em anexo, sempre que *“existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos”* pelo que esta alteração ao Código do Trabalho se enquadra na exceção prevista, não carecendo de republicação.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, caso seja aprovada, terá lugar no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 4.º, o que está em conformidade com o disposto n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual *“Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”*.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

6

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

A Constituição confere competência às associações sindicais para exercerem o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Por sua vez, a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas (n.ºs 3 e 4 do [artigo 56.º](#)).

Os Profs. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam *que embora a Constituição atribua às associações sindicais a competência para o exercício do direito de contratação coletiva, ela “devolve ao legislador a tarefa de delimitação do mesmo direito, aqui lhe reconhecendo uma ampla liberdade constitutiva”* ([Acórdão n.º 94/92](#) – cfr. ainda [Acórdãos n.ºs 581/95 e 391/04](#)). A norma que consagra o direito de contratação coletiva é, pois, *“uma norma aberta, incompleta”*. O direito de contratação coletiva não impede o estabelecimento de normas legais imperativas, tanto mais que a inderrogabilidade dos regimes

¹Encontrando-se pendentes diversas iniciativas que alteram o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração ao mesmo deve ser conferido no momento da publicação.

legais – que visa frequentemente proteger os próprios interesses dos trabalhadores – pode estar também “associada a razões de ordem pública que ultrapassam os interesses particulares do trabalhador” (Acórdão n.º 94/92)².

Em matéria de convenções coletivas, os citados autores afirmam que a lei pode impor limites à vigência de uma convenção coletiva. Em particular, no [Acórdão n.º 306/03](#), a maioria dos juizes do Tribunal Constitucional considerou que a autonomia das partes, fundamento da contratação coletiva, legitima um regime legal que repudie a imposição ao empregador, por vontade unilateral das associações sindicais, da perpetuação de uma vinculação não desejada a uma convenção coletiva cuja vigência normal já terminou, desde que os limites à sobrevivência da convenção se mostrem conformes ao princípio da proporcionalidade. Naturalmente, se se pensasse apenas numa perspetiva unilateral de otimização do direito de contratação coletiva, impor-se-ia uma “atuação positiva do legislador no sentido de fomentar a contratação coletiva, alargar ao máximo o seu âmbito de proteção, manter a contratação vigente e evitar o alastramento de vazios de regulamentação”. Todavia, na ponderação de outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, designadamente da liberdade de empresa e da autonomia privada do empregador, pode a lei introduzir limites à sobrevivência³.

No que diz respeito à caducidade das convenções coletivas, a Prof. Doutora Fernanda Palma⁴, no citado Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional, entende que a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.^{o5}, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho⁶”, permite um vazio de regulamentação que atinge sobretudo as medidas protetoras dos trabalhadores e desequilibra a posição destes perante os empregadores na negociação de convenções de trabalho.

Na verdade, os trabalhadores são constrangidos a negociar novas convenções e a aceitar, eventualmente, cláusulas menos favoráveis, na medida em que se perfila como alternativa a caducidade das convenções anteriores e um eventual vazio de regulamentação ou as condições mínimas previstas na lei.

Por outro lado, creio que é contraditório invocar a autonomia privada para pôr fim a um princípio com a relevância do favor laboratoris e, simultaneamente, desconsiderar aquela autonomia e não admitir sequer que as partes que negoceiam uma convenção coletiva de trabalho pretendam fazê-la valer por um período alargado de anos ou mesmo sem limitação temporal.

O sentido do direito à contratação coletiva como direito fundamental fica, assim, desvirtuado, operando-se uma mutação funcional de conceitos valorativos que pressupõe, aqui como no ponto anterior, uma revisão pela lei ordinária da “Constituição laboral”.

² MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1119.

³ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1122.

⁴ Voto de vencida no Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional.

⁵ Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁶ Cfr. [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador várias vezes designado pela nossa doutrina como «*princípio do favor laboratoris*», consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do [Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969](#)⁷, que fixava, em matéria de relacionamento e coordenação entre a lei e a convenção coletiva, ao prescrever que *as fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável ao trabalhador*. E o artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro](#)⁸ complementava aquele preceito do regime jurídico do contrato individual de trabalho (regulado pelo [Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969](#)), ao determinar que as convenções coletivas não poderiam *contrariar normas legais imperativas* [n.º 1 da alínea b)], *elou incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei* [n.º 1 da alínea c)].

Posteriormente, foi aprovado o [Código do Trabalho \(CT 2003\)](#), através da [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁹. O seu artigo 4.º, sob a epígrafe, *princípio do tratamento mais favorável*, previa que *as normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário* (n.º 1); *as normas deste Código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas* (n.º 2); *as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário* (n.º 3).

8

No atual [Código do Trabalho \(CT 2009\)](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)¹¹, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹², [23/2012, de 25 de junho](#)¹³, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁴, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁵ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁶, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁷, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁸, [120/2015, de 01 de setembro](#)¹⁹, [8/2016, de 1 de abril](#)²⁰, [28/2016, de 23 de agosto](#)²¹, e [73/2017, de 16 de agosto](#)²², o seu [artigo 3.º](#), sob a epígrafe *Relações entre fontes de regulação*, estabelece - nos primeiros quatro números - *a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as disposições*

⁷ Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho (LCT), posteriormente revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho (CT2003).

⁸ Estabelece o regime jurídico das relações coletivas de trabalho (LRCT), tendo sido revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#).

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#).

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª](#).

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª](#).

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª](#).

¹⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

¹⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

¹⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

¹⁸ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª \(PS\)](#).

¹⁹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª \(PCP\), 867/XII/4.ª \(PSD e CDS-PP\), e 814/XII/4.ª \(BE\)](#).

²⁰ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª \(PS\), 8/XIII/1.ª \(PCP\), 20/XIII/1.ª \(PEV\), e 33/XIII/1.ª \(BE\)](#).

²¹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII \(BE\) e 146/XIII \(PS\)](#).

²² Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 307/XIII \(BE\), 371/XIII \(PS\), 375/XIII \(PCP\) e 378/XIII \(PAN\)](#).

dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (n.ºs 1 a 3) e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho (n.º 4). O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e, por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho²³.

Ainda quanto ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, o Dr. Diogo Vaz Marecos²⁴ defende que os n.ºs 3 e 4 do citado [artigo 3.º](#) do atual [Código do Trabalho – CT 2009](#), estabelecem o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou favor laboratoris. Trata-se de um princípio vigente no Direito do Trabalho que pretende equilibrar a desigualdade substancial que se verifica, em regra, entre partes num contrato de trabalho, encontrando-se em posição mais débil o contraente trabalhador, e que foi acolhido pelo legislador. Em ordem a este princípio, permite-se que o trabalhador possa, em determinadas matérias, beneficiar de uma maior proteção face às soluções que resultariam da mera aplicação das normas legais previstas neste Código do Trabalho [Código do Trabalho de 2009], como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2) [do artigo 3.º], ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3 [do artigo 3.º], estabelece-se um elenco de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1.

9

As disposições sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho encontram-se inseridas no Subtítulo II (*Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*), do Título III (*Direito coletivo*), do Livro I (*Parte geral*) - [artigos 476.º a 521.º](#) - do [Código do Trabalho – CT 2009](#). O aludido artigo 476.º²⁵, sob a epígrafe *Princípio do tratamento mais favorável*, prevê expressamente que as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

A convenção coletiva de trabalho pode ser definida como um acordo celebrado entre organizações patronais (empregadores e suas associações), por um lado, e, por outro, associações representativas de trabalhadores, com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc) que não-de vigorar para as categorias abrangidas. As convenções coletivas

²³ Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), Código do Trabalho Anotado, 8.ª edição, Almedina, pág. 100.

²⁴ In: Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 83 e 84.

²⁵ Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

de trabalho criam verdadeiras normas jurídicas, já que fixam condições que se impõem aos contratos individuais de trabalho. Nessa medida, funcionam como fonte de Direito do Trabalho (artigos 1.º e 476.º).

Relativamente à concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais ([artigo 482.º](#)) e não negociais ([artigo 483.º](#)), a lei estabelece o seguinte critério de prevalência: *a entrada em vigor de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial* ([artigo 484.º](#)).

Conforme estatui o atual Código do Trabalho, *o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores* ([artigo 485.º](#)). As convenções coletivas *têm-se assumido, ao longo dos anos, como fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e mesmo para a melhoria das condições de vida dos próprios trabalhadores*²⁶.

Em matéria de vigência e renovação da convenção coletiva, o artigo 499.º dispõe que *a convenção coletiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos* (n.º 1). *Considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano*²⁷ e *se renova sucessivamente por igual período* (n.º 2). O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar o prazo de vigência da convenção coletiva, bem como os termos em que a renovação se deve efetuar.

10

Nos termos do n.º 1 do [artigo 500.º](#) do CT2009, a denúncia da convenção coletiva pode ser feita a todo o tempo. Não se fixa nesta norma qualquer prazo mínimo que a parte que pretende denunciar a convenção deve respeitar, pelo que a denúncia pode ocorrer imediatamente a seguir à convenção coletiva ter entrado em vigor. A denúncia de convenção coletiva para que seja válida encontra-se sujeita a dois requisitos, um deles relativo à forma, exigindo-se a forma escrita da comunicação, e um segundo requisito, de substância, exigindo-se que seja acompanhada de proposta negocial global. Havendo uma denúncia da convenção coletiva, o n.º 3 do artigo 501.º estabelece que a convenção se mantém em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses. Ou seja, ainda que a denúncia seja válida, a convenção coletiva mantém-se em vigor.

No tocante à vigência temporal da convenção coletiva, a [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), que veio alterar a redação dos [artigos 501.º](#) e [502.º](#) do CT2009, *procede à conjugação da possibilidade de suspensão do período de negociação, com a redução dos prazos de sobrevigência e caducidade das convenções*

²⁶ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

²⁷ O Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier defende que as convenções coletivas têm necessariamente de possuir um mínimo de estabilidade, já que regem as condições de trabalho que perduram no tempo. No entanto, como autocomposição conjuntural de interesses dos parceiros numa vida económica em constante evolução, hão-de ser temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção.

coletivas, atribuindo-se desta feita nova dinâmica à contratação coletiva.

Prevê-se ainda que, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, e sem prejuízo da possibilidade de delegação, a convenção coletiva ou parte dela possa ser suspensa, temporariamente, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho²⁸.

A supracitada lei também prevê que, no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da presente lei, deve ser promovida a alteração do Código do Trabalho no sentido da redução dos prazos referidos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 501.º para, respetivamente, dois anos e seis meses, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Recorde-se que o Projeto de Lei que o Grupo Parlamentar do PCP agora apresenta, retomando o [Projeto de Lei n.º 169/XIII](#) (1.ª) - Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PCP), já apresentado na primeira sessão legislativa, e discutido conjuntamente com o [Projeto de Lei n.º 163/XIII](#) (1.ª) - Repõe o princípio do tratamento mais favorável (BE), e o [Projeto de Lei n.º 234/XIII](#) (1.ª) - Pelo incremento da contratação coletiva (BE). Estas iniciativas legislativas, foram objeto de votação na generalidade, tendo sido rejeitados, com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP, abstenção do PAN, e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.

11

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DIREITO DO TRABALHO - **Crise económica: fim ou refundação do direito do trabalho?: "Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho"**. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. Cota: 12.06.9 – 183/2017

Resumo: Neste Congresso procedeu-se a uma reflexão sobre as principais áreas problemáticas do universo laboral no contexto da crise económica, nomeadamente: "a negociação coletiva e os interlocutores laborais coletivos, procurando-se equacionar em especial o papel da lei, o tema dos direitos adquiridos, e os problemas da extensão de convenções coletivas e dos níveis de negociação coletiva" nos tempos atuais; "o emprego e os modelos de contratação laboral, em especial na perspetiva de avaliar até que ponto os

²⁸ De acordo com a exposição de motivos da [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#), que deu origem à citada Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, introduzindo alterações ao CT2009.

desenvolvimentos mais recentes nesta área põem em crise o paradigma tradicional do contrato de trabalho e a flexibilização dos despedimentos em contexto de crise e os respetivos reflexos no princípio da proteção do posto de trabalho". Estes temas foram abordados por especialistas vindos de universidades italianas, francesas, espanholas e portuguesas, tendo em vista fornecer uma perspetiva comparada sobre o modo como os diversos problemas têm sido equacionados em cada país, no ambiente de crise económica global.

ENCONTRO Ibérico da Secção Europeia de Jovens da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social, 1, Lisboa, 2016 – **Contratação colectiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2017. ISBN 978-972-629-102-2: Cota: 44 - 213/2017

Resumo: Neste encontro foram debatidos os temas atuais e candentes da contratação coletiva em Portugal e Espanha, tais como: o problema da convenção coletiva enquanto fonte laboral e a sua articulação com a lei e com o contrato de trabalho; as questões da legitimidade e da representatividade na negociação coletiva; os problemas dos níveis de contratação coletiva e da eficácia das convenções coletivas; os problemas da validade e sobrevivência da convenção coletiva; a matéria do conteúdo das convenções num contexto económico de crise e precariedade; e as questões particulares da contratação coletiva no setor público. Procedeu-se ainda à troca de experiências e à comparação da evolução legislativa nesta matéria nos dois países.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago – Crisis económica y negociación colectiva en España. In **Crise económica: fim ou refundação do direito do trabalho?: "Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho"**. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. p. 61-89. Cota: 12.06.9 – 183/2017

Resumo: O impacto da crise económica atual fez-se sentir na negociação coletiva, não só de uma forma conjuntural, mas de uma forma estrutural e conduziu à revisão dos elementos centrais de todo o sistema de negociação laboral: estrutura da negociação, relação entre os níveis de negociação, papel que desempenham, determinação dos sujeitos negociadores, capacidade para fixar as condições de trabalho aplicáveis, função das convenções coletivas e regime aplicável à sua vigência e duração. No presente artigo, a autora dedica-se a analisar a natureza e o alcance das transformações legais introduzidas em Espanha, relativamente a esta matéria sem esquecer a questão transcendental da relação entre a lei e a convenção coletiva que também experimentou importantes alterações.

REIS, João - Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima. In **Para Jorge Leite**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 855-884. Cota 12.06 – 47/2015

Resumo: Neste artigo o autor debruça-se sobre o princípio do tratamento favorável e da norma mínima, afirmando que este princípio tem vindo a perder fulgor jurídico em Portugal, sendo posta em causa a sua elevação à categoria dos princípios gerais específicos do Direito do Trabalho, de tal forma que o seu futuro se apresenta incerto. O Código do Trabalho de 2009 deixou de prever uma norma geral a consagrar o

princípio do tratamento mais favorável, entendido no sentido de que “entre duas ou mais normas laborais vigentes, de qualquer nível, prevalece a que conceda mais direitos aos trabalhadores”. Contrariando o direito anterior, o artigo 3.º, n.º 1 é agora indiferente a qualquer ideia de maior ou menor favorabilidade. Diz o autor que “embora intocado ao nível das relações individuais de trabalho, no plano nuclear do relacionamento entre a lei e a convenção coletiva, vulnerou-se ingloriamente um princípio que, a todos os títulos, merece historicamente fazer parte da galeria dos instrumentos jurídicos usados com êxito na marcha para o progresso social”. Relativamente a esta matéria é apresentada jurisprudência do Tribunal Constitucional.

O autor termina afirmando que, ontem como hoje, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e o da norma mínima continuam a ter perfeito cabimento.

- **Enquadramento internacional**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Bélgica, Espanha e França.²⁹

BÉLGICA

De acordo com a [Lei de 5 de Dezembro de 1968](#),³⁰ as convenções coletivas de trabalho, definidas no seu artigo 5.º, constituem fonte de direito do trabalho, com a natureza de instrumentos contratuais negociados entre as organizações representativas dos trabalhadores e as representativas dos empregadores, podendo ainda sê-lo pelo Conselho Nacional do Trabalho e por comissões paritárias, criadas por essa lei, em relação a cada setor de atividade.

Nos termos do artigo 11.º, são nulas as cláusulas constantes de regulamentos e contratos individuais de trabalho que contrariem disposições de uma convenção coletiva de trabalho que vincule os empregadores e trabalhadores interessados.

As convenções coletivas de trabalho ocupam uma posição hierárquica inferior à dos tratados internacionais e atos legislativos, sendo nulas se os contrariarem. No entanto, resulta claro do artigo 51.º, relativamente às fontes das obrigações laborais, que as convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre as disposições supletivas da lei e quaisquer atos regulamentares, assim como sobre convenções individuais verbais e sobre os usos e costumes, pelo que, na ordem jurídica interna, só as disposições imperativas da lei se situam acima delas.

²⁹ Esta parte da nota técnica corresponde, com aperfeiçoamentos, à nota técnica elaborada a propósito dos Projetos de Lei n.ºs 163/XIII e 169/XIII, entretanto rejeitados na votação na generalidade.

³⁰ Texto bilingue consolidado, com as alterações introduzidas nos sítios próprios.

Convém ainda salientar que, dentro das categorias de convenções coletivas enumeradas no mencionado artigo 51.º, umas valem mais do que outras, prevalecendo as convenções coletivas celebradas com intervenção do Conselho Nacional do Trabalho e, a seguir a estas, as celebradas pelas comissões paritárias.

Por sua vez, a [Lei de 23 de abril de 2008](#), que completa a transposição da Diretiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de março de 2002, estabelecendo um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, contém normas relativas à participação dos trabalhadores na concertação coletiva.

ESPANHA

O direito à negociação coletiva está reconhecido no [artigo 37.º](#) da Constituição Espanhola, que prevê que a lei garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e os empresários e confere força vinculativa às convenções.

O sistema de negociação coletiva que existe em Espanha procede fundamentalmente da regulação contida nos [artigos 82.º a 92.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), que revogou o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

14

No âmbito dos princípios de aplicação das normas laborais, o atual Estatuto dos Trabalhadores consagra, nos n.ºs 1 e 2 do seu [artigo 3.º](#), o princípio da hierarquia das normas. Por sua vez, o n.º 3 do mesmo artigo prevê o princípio da norma mais favorável para o trabalhador (*principio de norma más favorable*)³¹, dispondo que “*Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables*”. Ou seja, quando existem duas ou mais normas, qualquer que seja o seu grau hierárquico, aplicável a um caso concreto, aplicar-se-á a que, apreciada no seu conjunto, seja a mais favorável para o trabalhador³².

As convenções coletivas são o resultado da negociação desenvolvida pelos representantes dos trabalhadores e dos empresários, constituindo a expressão do acordo livremente adotado em virtude da sua autonomia coletiva. Com a atual conjuntura económica e o elevado nível de desemprego, o Governo espanhol decidiu adotar medidas de forma a evitar uma evolução negativa da atividade das empresas, podendo afetar a manutenção dos postos de trabalho. Assim, no Estatuto dos Trabalhadores está prevista

³¹ Cfr. [El Derecho del trabajo](#).

³² O mesmo acontece no nosso ordenamento jurídico, em que há uma ordem de precedência nas fontes de Direito do Trabalho, já que elas não têm a mesma força, e em que as normas superiores se aplicam com preferência das normas inferiores. Simplesmente, entende-se que as fontes superiores impõem apenas mínimos de tratamento para os trabalhadores, aceitando que as fontes inferiores estabeleçam condições para estes mais favoráveis.

uma figura denominada “descuelgue”. Este mecanismo consiste num procedimento legal que permite não aplicar na empresa certas condições de trabalho previstas na convenção coletiva vigente, seja de setor ou de empresa. É o que a lei denomina uma medida de “flexissegurança” ou de “flexibilidade interna” para evitar a destruição do emprego.

As convenções coletivas vinculam todos os empresários e trabalhadores incluídos no seu âmbito de aplicação e durante todo o tempo da sua vigência. O [artigo 82.º](#) do Estatuto prevê a aplicação do supramencionado mecanismo “descuelgue”, em particular, nos salários – “descuelgue salarial”. Neste sentido, quando concorram causas económicas³³, técnicas³⁴, organizativas³⁵ ou de produção, e por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores legitimados para negociar uma convenção coletiva, conforme o previsto no [artigo 87.º-1](#), é possível, mediante um prévio período de consultas, nos termos do [artigo 41.º-4](#), não aplicar na empresa as condições de trabalho previstas na convenção coletiva vigente, que afetem as seguintes matérias:

1. Jornada de trabalho;
2. Horário e distribuição do tempo de trabalho;
3. Regime de trabalho por turnos;
4. Sistema de remuneração e quantia salarial;
5. Sistema de trabalho e rendimento;
6. Funções quando excedam os limites previstos para a mobilidade funcional no [artigo 39.º](#);
7. Benefícios da ação protetora da segurança social.

15

Terminado o período de consultas, se as partes chegarem a acordo, presume-se que concorrem as causas justificativas acima referenciadas, e só poderá ser impugnado junto à jurisdição social caso se verifique fraude, dolo, coação ou abuso de poder. O acordo deve determinar com exatidão as novas condições de trabalho aplicadas à empresa e a sua duração. Na ausência de acordo, e após o período de consultas, podem ser estabelecidos procedimentos, como a arbitragem e a mediação, para dirimir tais conflitos e solucionar as divergências de aplicação e interpretação das convenções coletivas de trabalho ([artigo 91.º](#)).

No que diz respeito às regras sobre a duração e vigência das convenções coletivas e, em geral, sobre os procedimentos de negociação, para incentivar tais processos de adaptação e substituição de condições de trabalho, o [artigo 86.º](#) do Estatuto prevê que compete às partes negociadoras estabelecer a duração das convenções coletivas, podendo eventualmente acordarem distintos períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de matérias dentro da mesma convenção, e que, durante a vigência da convenção

³³ Quando os resultados da empresa são confrontados com uma situação económica negativa, em casos como a existência de perdas atuais ou previstas ou a diminuição persistente. A diminuição é persistente se durante os trimestres consecutivos o nível de receitas ou vendas de cada trimestre é inferior ao registado no trimestre homólogo do ano anterior.

³⁴ Quando se produzam mudanças, no âmbito dos meios ou instrumentos de produção, como, por exemplo, a substituição de um processo produtivo manual por um mecânico requerendo menos mão-de-obra.

³⁵ Quando operam mudanças no âmbito dos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou no modo de organizar a produção.

coletiva, os sujeitos que reúnam os requisitos de legitimidade previstos nos [artigos 87.º e 88.º](#) do Estatuto possam negociar a sua revisão. Decorrido um ano após a denúncia da convenção coletiva e não tendo sido acordada uma nova convenção ou decisão arbitral, aquela convenção perderá a sua vigência, salvo acordo em contrário das partes negociadoras, aplicando-se então a convenção coletiva de âmbito superior.

Também pode suceder que as partes não deixem decorrer o período de duração inicialmente fixado, ou que, tendo ocorrido, não procedam à denúncia expressa da convenção. Na ausência de acordo, a regra legal é que a convenção coletiva se prorrogará de ano para ano, até que se produza uma denúncia expressa. Neste caso, e apesar das novas regras legais para facilitar e incentivar a denúncia (mediante a incorporação da obrigação de fixar, no conteúdo mínimo da convenção coletiva, a forma e condições de denúncia da convenção e o prazo mínimo antes do fim da sua vigência - [artigo 85.º-3](#)), as partes podem estabelecer regras próprias sobre a vigência prorrogada da convenção coletiva, na ausência de denúncia.

O citado [artigo 86.º-3](#) prevê a figura denominada "*ultraactividad*" que consiste basicamente em manter em vigor uma convenção coletiva já denunciada enquanto não é assinado um novo acordo, mantendo-se as condições laborais, sociais e económicas dos trabalhadores.

Em junho de 2015, foi aprovada a [Resolución de 15 de junio de 2015](#)³⁶, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. Este Acordo aborda o tratamento de um conjunto de matérias com o objetivo de orientar a negociação das convenções coletivas durante a sua vigência.

16

Em matéria de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o Ministério do Emprego e Segurança Social editou o [Guía de la Negociación Colectiva 2016](#), que contém informação sobre as normas, conteúdo, e procedimento das convenções coletivas, bem como uma série de recomendações orientadas à nova prática da negociação.

Também no *site* do referido Ministério pode ser consultada informação sobre as [convenções coletivas de trabalho](#).

FRANÇA

O [Código do Trabalho](#) regula a matéria em questão no Livro II da Parte II da sua Parte Legislativa, sobre relações coletivas de trabalho. As disposições contidas naquele referem-se ao conteúdo e características das convenções coletivas de trabalho, comportando ainda regras sobre as formalidades a observar na sua elaboração e a forma de resolver os conflitos que possam surgir, através da sua aplicação, com outras fontes de regulação das relações de trabalho.

³⁶ Consultar [Cuadernos de acción sindical](#).

É adotada a seguinte classificação de convenções coletivas:

- Acordos interprofissionais, ao nível nacional, regional ou local;
- Acordos de ramo profissional e acordos profissionais ao nível nacional, regional ou local;
- Convenções ou acordos de empresa ou estabelecimento;
- Acordos de grupo.

No que toca à relação entre essas convenções e a lei, cabe destacar a consagração do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no [artigo L2251-1](#), segundo o qual uma convenção ou um acordo pode conter disposições mais favoráveis aos assalariados do que as disposições legais em vigor, mas não pode afastar as disposições que se revistam de caráter de ordem pública.

Entre acordos interprofissionais, de ramo e profissionais, o acordo de nível inferior pode conter disposições menos favoráveis que o acordo de nível superior, desde que este não o impeça. Quando haja uma convenção ou acordo de nível superior a uma convenção ou acordo que seja entretanto concluído, as partes adotam as disposições da convenção ou acordo anterior menos favoráveis aos assalariados se uma disposição da convenção ou acordo de nível superior o previr expressamente ([artigo L2252-1](#)).

Entre acordos interprofissionais ou de ramo e acordos de empresa, o acordo de empresa pode adaptar as disposições das convenções de ramo ou acordos profissionais ou interprofissionais aplicáveis dentro da empresa nas condições particulares desta ou dos estabelecimentos considerados. A convenção ou os acordos podem também comportar disposições novas e cláusulas mais favoráveis aos assalariados ([artigo L2253-1](#)).

O acordo de empresa ou estabelecimento não pode conter cláusulas que afastem as das convenções de ramo ou acordos profissionais ou interprofissionais em matéria de salários mínimos, classificações profissionais e garantias coletivas complementares mencionadas no [artigo L912-1 do código da segurança social](#) (garantias sociais), assim como, por exemplo, mutualização de fundos da formação profissional contínua ([artigo L2253-3 §1](#)).

Nas restantes matérias, o acordo de empresa ou estabelecimento pode conter disposições que afastem, no todo ou em parte, aquelas que lhe sejam aplicáveis em virtude de uma convenção ou acordo que cubra um campo territorial ou profissional mais vasto, salvo se esta convenção ou acordo dispuser em sentido contrário ([artigo L2253-3 §2](#)).³⁷

Em geral, em face de conflitos entre as próprias convenções, a jurisprudência tem tendido a aplicar a solução que seja mais favorável ao trabalhador. Quando há conflito entre uma convenção coletiva e um contrato de trabalho, vigora o princípio da proeminência da convenção sobre o contrato, substituindo-se

³⁷ Atente-se nas explicações que encontramos em [La négociation collective en France](#).

automaticamente às cláusulas da convenção coletiva menos favoráveis do contrato de trabalho concluído antes da entrada em vigor da convenção, sem necessidade de se modificar o contrato, sendo este um entendimento conforme com o que se estipula no referido artigo L2251-1.

Aplica-se ainda a convenção, automaticamente, às situações não reguladas por contrato de trabalho anterior, desde que não preveja para o trabalhador outras obrigações que não estejam contempladas no seu contrato. As cláusulas mais favoráveis ao trabalhador incluídas num contrato de trabalho devem mostrar-se aplicáveis em face do princípio das vantagens adquiridas ([artigo L2254-1](#)).

As partes podem inserir cláusulas mais favoráveis num contrato de trabalho concluído posteriormente à intervenção da convenção coletiva, desde que não desvirtuem o sentido ou ignorem o caráter obrigatório de algumas dessas cláusulas. A renúncia do trabalhador a beneficiar da aplicação da convenção coletiva é nula e de nenhum efeito em relação aos direitos que resultem da própria convenção.

Em caso de reestruturação empresarial, por fusão, cessão, cisão ou mudança de atividade, os acordos e convenções coletivas existentes continuam a produzir efeitos até à entrada em vigor dos acordos e convenções que os substituam ou durante um ano a contar da expiração do decurso do prazo de pré-aviso previsto no artigo L2261-9, salvo cláusula que preveja um prazo de duração maior ([artigo L2261-14](#)).

A evolução legislativa verificada neste domínio tem a ver fundamentalmente com a sucessão das seguintes leis:

- A [Lei 82-957, de 13 de novembro de 1982](#), relativa à negociação coletiva e à resolução de conflitos coletivos do trabalho;
- A [Lei 2004-391, de 4 de Maio de 2004](#), relativa à formação profissional ao longo de toda a vida e ao diálogo social;
- A [Lei 2008-789, de 20 de agosto de 2008](#), sobre a renovação da democracia social e reforma do tempo de trabalho.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As Convenções adotadas pela [Organização Internacional do Trabalho](#)³⁸ (OIT) assumem relevância fundamental no Direito do Trabalho ao versarem vários aspetos, nomeadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

³⁸ Vd. Publicação [Documentos fundamentais da OIT](#): Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, Acordo entre as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.

A OIT discutiu na sua 30.^a sessão, em 1947, a questão da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, vindo a aprovar na sessão seguinte a [Convenção n.º 87](#),³⁹ sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948. Esta Convenção estabelece que os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer tipo de distinção, têm o direito de criar as suas organizações que considerem convenientes e de se filiarem nas organizações da sua escolha tendo em vista a promoção e a defesa dos seus respetivos interesses. Estas organizações têm o direito de elaborar os seus próprios estatutos e regulamentos, eleger os seus representantes em plena liberdade, constituir a sua direção, organizar as suas atividades e formular os seus programas. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que restrinja este direito ou impeça o seu exercício legal. As organizações não podem ser dissolvidas por decisão administrativa podendo organizar-se em federações e confederações, bem como filiar-se em organizações internacionais.

No ano seguinte, a OIT adotou a [Convenção n.º 98](#)⁴⁰, sobre direito de organização e de negociação coletiva, 1949, que veio complementar a referida Convenção n.º 87, sendo as duas vistas como um conjunto que estabelece, até hoje, o direito internacional fundamental sobre a matéria em questão. Preconizando que empregadores e trabalhadores, sem qualquer distinção, têm o direito de constituir organizações para defesa dos seus interesses e que estas organizações têm o direito de funcionar em total independência, funda-se na democracia política, que não pode funcionar plenamente sem que a liberdade de associação esteja garantida.

19

A Convenção n.º 98 determina que os trabalhadores devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego, aplicando-se tal proteção nomeadamente a atos que tenham por fim subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato, ou despedir o trabalhador, ou causar-lhe prejuízo, por motivo de filiação sindical ou de participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho.

Apesar de terem mais de sessenta anos, as convenções n.ºs 87 e 98 mantêm-se atuais, constituindo, com os respetivos mecanismos de controlo, importantes barreiras contra a injustiça social e influenciando de forma decisiva a legislação e as práticas da maioria dos países membros da OIT.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

³⁹ A [Lei n.º 45/77, de 7 de julho](#), ratifica a Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948.

⁴⁰ Portugal, pelo [Decreto-Lei n.º 45 758, de 12 de junho de 1964](#), aprovou, para ratificação, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 98 sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Pode consultar as Convenções ratificadas por Portugal [aqui](#).

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), identificaram-se diversas iniciativas que visam alterar o Código do Trabalho, das quais se destacam, por serem conexas com esta, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 792/XIII/3.ª \(BE\)](#) – *“Promove a contratação coletiva, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.*
- [Projeto de Lei n.º 793/XIII/3.ª \(BE\)](#) – *“Repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, procedendo à 14.ª alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;*

- **Petições**

Não há registo, no presente momento, de quaisquer petições pendentes sobre a matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Por estar em causa matéria laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho).

20

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

À semelhança da CGTP-IN, que dá o seu inteiro acordo ao presente projeto de lei, que pretende repor o princípio do tratamento mais favorável e revogar o regime da sobrevivência e caducidade da convenção coletiva, na certeza de que a sua aprovação vai contribuir para valorização do direito do trabalho e para a substancial melhoria dos direitos dos trabalhadores, pronunciaram-se massivamente no mesmo sentido as diversas entidades que remeteram contributos, os quais podem ser [aqui](#) consultados.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar os eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.