



Comissão Segurança Social e Trabalho

**PARECER DA COMISSÃO DE SEGURANÇA SOCIAL E
TRABALHO**

Proposta de Lei n.º 230/XII (3.ª)

Autor: Deputado

Nuno Sá (PS)

Procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e 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 e 27/2014 de 8 de maio.



Comissão Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

PARTE II – CONSIDERANDOS

1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa
2. Enquadramento constitucional e legal
3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
4. Contributos de entidades que se pronunciaram

PARTE III -OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE IV - CONCLUSÕES

PARTE V- ANEXOS

PARTE I – NOTA INTRODUTÓRIA

O Governo tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª, que «PROCEDE À SÉTIMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO».

Esta iniciativa é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º, alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Admitida a 05 de junho de 2014, baixou à Comissão Parlamentar da Segurança Social e Trabalho em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 205.º do Regimento da Assembleia da República.

A Comissão da Segurança Social e Trabalho é competente para a elaboração do respetivo parecer.

Esta iniciativa respeita os requisitos formais presentes no n.º 1 do artigo 119.º, no artigo 120.º, no n.º 2 do artigo 123.º e nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 124.º.

PARTE II – CONSIDERANDOS

1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa

A Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª, da iniciativa do Governo, visa proceder à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e 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, e 27/2014, de 8 de maio.



Comissão Segurança Social e Trabalho

Segundo consta da respetiva exposição de motivos, no âmbito da 12.ª, e última, Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, o Governo apresentou, como alternativa, um conjunto de medidas que visam a dinamização da contratação coletiva, indo ao encontro quer das preocupações dos parceiros sociais, quer dos interesses dos trabalhadores e empregadores.

Pela presente proposta de lei, procede-se à conjugação da possibilidade de suspensão do período de negociação, com a redução dos prazos de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas, tentando atribuir-se 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 trabalho.

A proposta de lei, que altera a redação dos artigos 501.º e 502.º do Código do Trabalho, determina 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, definindo o que se entende por avaliação positiva. Por outro lado, clarifica que o artigo 501.º do Código do Trabalho, com a redação da presente lei, não se aplica às convenções coletivas denunciadas até 31 de maio de 2014.

2. Enquadramento constitucional e legal

O atual Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª, dando origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho. De acordo com esta proposta de lei, o Governo defende que com a presente revisão revela-se primordial para proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades. Concomitantemente, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam. As soluções consagradas resultam de um amplo entendimento obtido em sede de Concertação Social, sede na qual se procuraram os equilíbrios essenciais à tutela dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas. (...) O Governo envidou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direcionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, garantindo, concomitantemente, a coesão social necessária à respetiva concretização.

A modificação do mesmo Código apresentava-se como medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos:

- a) Melhorar a legislação laboral quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;
- b) Promover a flexibilidade interna das empresas;
- c) Promover a contratação coletiva.

Com a publicação da aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de 24 Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 281.º, n.º 2, alínea f), da

Comissão Segurança Social e Trabalho

Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 que declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição; a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição; a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.

O regime relativo às convenções coletivas está inserido na Secção II (Celebração e conteúdo), do Capítulo II (Convenção coletiva), do Título III (Direito coletivo), do Livro I (Parte geral) do Código do Trabalho – CT 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro², 53/2011, de 14 de outubro³, 23/2012, de 25 de junho⁴, 47/2012, de 29 de agosto⁵, Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro⁶, 69/2013, de 30 de agosto⁷ e 27/2014, de 8 de maio⁸.

¹ Teve origem na [Proposta de Lei nº 216//X/3.ª](#).

² Teve origem na [Proposta de Lei nº 285/X/4.ª](#).

³ Teve origem na [Proposta de Lei nº 2/XII/1.ª](#).

⁴ Teve origem na [Proposta de lei nº 46/XII/1.ª](#).

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei nº 68/XII/1.ª](#).

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei nº 110/XII/2.ª](#).

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei nº 120/XII/2.ª](#).

Comissão Segurança Social e Trabalho

A convenção coletiva de trabalho⁹ pode ser definida como um acordo celebrado entre instituições 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 hão-de vigorar para as categorias abrangidas. As convenções coletivas 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).

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.¹⁰

As convenções coletivas tal como os demais instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho entram em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos da lei¹¹ (n.º 1 do artigo 519.º).

No que diz respeito à 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 ano¹² e se renova sucessivamente

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei nº 207/XII/3ª](#).

⁹ A convenção coletiva encontra-se regulada no artigo 485.º e segs. do CT2009.

¹⁰ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

¹¹ A lei que regula a publicação, identificação e formulário dos diplomas é a Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada pelas Leis n.ºs 2/205, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho e 42/2007, de 24 de agosto ([diploma consolidado](#)).

¹² 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.

Comissão Segurança Social e Trabalho

por igual período (n.º 2). O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar relativamente ao prazo de vigência da convenção coletiva, bem como aos termos em que a renovação se deve efetuar.

Nos termos do n.º 1 do artigo 500.º do CT, 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 relativo à forma, exigindo-se a forma escrita da comunicação, e outro 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 18 meses. Ou seja, ainda que a denúncia seja válida, a convenção coletiva mantém-se em vigor.

O artigo 501.º, sob a epígrafe *Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva*, prevê que a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a última publicação integral da convenção, a denúncia da convenção ou a proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula (n.º 1).

O artigo 502.º do CT, sob a epígrafe *Cessação da vigência de convenção coletiva*, prevê que a convenção coletiva pode cessar mediante: (i) revogação por acordo das partes; (ii) por caducidade, nos termos do artigo anterior.

A revogação é uma forma típica de cessação de relações jurídicas, com efeitos apenas para o futuro. O ordenamento jurídico admite tanto a revogação unilateral como por comum acordo, sendo que quando se trate de convenção coletiva apenas se permite esta última, ou seja, a revogação por comum acordo. Na revogação de convenção

coletiva radica a sua admissibilidade na autonomia coletiva de que beneficiam as associações sindicais e as associações de empregadores, as quais podem celebrar convenções coletivas de trabalho, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 443.º, direito este com expressa previsão constitucional relativamente às associações sindicais, cfr. n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa.

Quanto à caducidade da convenção coletiva, tem por efeito a cessação deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.¹³

3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que se encontra pendente a seguinte iniciativa legislativa sobre matéria conexas:

Proposta de Lei n.º 231/XII/3.ª - Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que também será discutida e votada em Reunião Plenária de 27 de Junho do corrente ano.

4. Contributos de entidades que se pronunciaram

Pronunciaram-se, até ao momento, a União dos Sindicatos de Viana do Castelo-C.G.T.P./IN, a Comissão Central de Trabalhadores da Petrogal, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo, no sentido de que *a proposta de lei fomenta o aparecimento de vazios contratuais, em vez de assegurar a eficácia das respetivas normas, como determina o artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, ofendendo, assim, o conteúdo essencial da garantia constitucional do direito de contratação coletiva e de regulação convencional das relações de trabalho,*

¹³ MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1091.

determinando, de uma assentada, o desaparecimento dos direitos dos trabalhadores que elas consagram.

Acrescentam, ainda, que as propostas em causa pretendem destruir a contratação coletiva, reduzir rendimentos e anular os direitos dos trabalhadores nelas consagrados, rejeitando e repudiando veementemente as propostas apresentadas.

Reiteram que o país precisa de uma política que aposte num modelo de desenvolvimento orientado para produções de elevado valor acrescentado, na qualidade do emprego, na valorização do trabalho e na dignificação dos trabalhadores. Para a concretização de tal objetivo defendem que se deve combater as alterações de legislação laboral que intensificam o empobrecimento e a exploração e, simultaneamente, exigir a revogação das normas gravosas da legislação laboral dos sectores público e privado, bem como a dinamização da contratação coletiva e uma justa distribuição do rendimento, nomeadamente da melhoria dos salários, incluindo o SMN, pois só assim será possível compatibilizar a economia com o financiamento das políticas sociais.

Há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorre (pelo período de 20 dias) de 7 a 27 de junho de 2014, período este que, à data, ainda está a decorrer.

PARTE III - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O Deputado Autor do presente Parecer reserva a sua opinião para o debate em Plenário da iniciativa em apreço, a qual é, de resto, de “elaboração facultativa” conforme o disposto no n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

PARTE IV- CONCLUSÕES

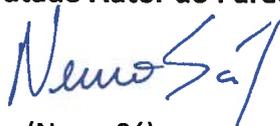
Comissão Segurança Social e Trabalho

A Comissão Segurança Social e Trabalho, em reunião realizada no dia 24 de junho de 2014, **aprova** o seguinte **parecer**:

A Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª, que «PROCEDE À SÉTIMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO», apresentada pelo Governo, reúne os requisitos constitucionais e, apesar de ainda não ter terminado o prazo para promoção da apreciação pública nos termos do n.º 2 do artigo 473.º do Código do Trabalho, por motivos de urgência, também reúne os requisitos regimentais para ser apreciada e votada pelo Plenário da Assembleia da República, reservando os grupos parlamentares as suas posições para o debate.

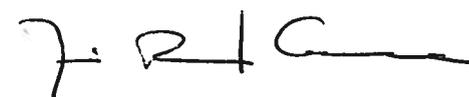
Palácio de S. Bento, 24 de junho de 2014.

O Deputado Autor do Parecer



(Nuno Sá)

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)

PARTE V- ANEXOS

Nota técnica da Proposta de Lei n.º 230/XII (3.ª).



Proposta de Lei n.º 230/XII (3.ª)

Procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (GOV)

Data de admissão: 5 de junho de 2014

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

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), Laura Costa (DAPLEN), Luís Correia da Silva (BIB), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 23 de junho de 2014

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

A iniciativa legislativa em apreço, que procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi apresentada pelo Governo, deu entrada, foi admitida e anunciada na sessão plenária de 05 de junho de 2014. Nessa mesma data, a proposta de lei baixou, na generalidade, à Comissão de Segurança Social e Trabalho, que, em reunião de 6 de junho de 2014, promoveu a sua apreciação pública, pelo prazo de 20 dias¹, a qual decorre de 07 a 27/06/2014, razão pela qual no momento da conclusão desta Nota Técnica não serão contabilizados todos os contributos remetidos. Em reunião de 11 de junho da 10.ª Comissão, foi designado autor do parecer o Senhor Deputado Nuno Sá (PS). A sua discussão na generalidade encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 27 de junho².

De acordo com a respetiva exposição de motivos, pela presente proposta de lei, procede-se à conjugação da possibilidade de suspensão do período de negociação, com a redução dos prazos de sobrevivência e caducidade das convenções 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 trabalho.

A proposta de lei, que altera a redação dos artigos 501.º e 502.º do Código do Trabalho, determina 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, definindo o que se entende por avaliação positiva. Por outro lado, clarifica que o artigo 501.º do Código do Trabalho, com a redação da presente lei, não se aplica às convenções coletivas denunciadas até 31 de maio de 2014.

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

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

¹ Com votos a favor do PSD e do CDS-PP, votos contra do PS e do PCP, registando-se a ausência do BE.

² Cfr. Súmula n.º 86 da Conferência de Líderes realizada em 11/06/2014.

A iniciativa legislativa *sub judice* é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição da República e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

A presente iniciativa toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, tendo sido subscrita pelo Primeiro-Ministro e pelo Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares e aprovada em Conselho de Ministros de 5 de junho de 2014.

Respeitando os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, a iniciativa não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Cumprindo os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR, a proposta de lei mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos.

O artigo 124.º do RAR dispõe ainda, no seu n.º 3, que *“as propostas devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado”*. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro, que regula o procedimento de consulta de entidades, públicas e privadas, realizado pelo Governo, prevê no seu artigo 6.º, n.º 1, que *“Os atos e diplomas aprovados pelo Governo cujos projetos tenham sido objeto de consulta direta contêm, na parte final do respetivo preâmbulo ou da exposição de motivos, referência às entidades consultadas e ao carácter obrigatório ou facultativo das mesmas”* e no n.º 2 do mesmo artigo que *“No caso de propostas de lei, deve ser enviada cópia à Assembleia da República dos pareceres ou contributos resultantes da consulta direta às entidades cuja consulta seja constitucional ou legalmente obrigatória e que tenham sido emitidos no decurso do procedimento legislativo do Governo”*.

Na exposição de motivos não há qualquer referência a estudos ou pareceres solicitados, nem a audições realizadas.

A iniciativa legislativa em apreço deu entrada, foi admitida e foi anunciada na sessão plenária em 05/06/2014. Nessa mesma data, a proposta de lei baixou, na generalidade, à Comissão de Segurança Social e Trabalho, tendo sido promovida a audição pública em 07/06/2014, por 20 dias. A sua discussão na generalidade encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 27 de junho³.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto](#), comumente designada por “lei formulário”, possui um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação

³ Cfr. Súmula n.º 86 da Conferência de Líderes realizada em 11/06/2014.

e o formulário dos diplomas, as quais são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que, como tal, importa fazer referência.

Assim, cumpre assinalar que, em observância do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da “lei formulário”, a proposta de lei em apreço tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, indicando que visa proceder à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

Deste modo, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da referida lei formulário, que determina 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”, o título identifica o diploma que altera e o número dessa alteração.

Com efeito, a [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterada 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](#) e [27/2014, de 8 de maio](#), pelo que a alteração introduzida pela presente iniciativa, sendo aprovada, será a sétima.

No que concerne à vigência, o artigo 5.º da proposta de lei determina que a lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, observando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, nos termos do qual “os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

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” (Ac. N.º 94/92 – cfr. ainda Acs. N.º 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 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” (Ac. N.º 94/92)⁴.

Em matéria de convenção coletiva os citados autores referem que a lei pode impor limites à vigência de uma convenção coletiva. Em particular, no Ac. N.º 306/03, a maioria dos juízes 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 sobrevivência⁵.

O [XIX Governo Constitucional](#), no seu [Programa](#), compromete-se a introduzir uma nova Política de Crescimento, do Emprego e da Competitividade, permitindo *superar mais rapidamente a crise nacional*. No quadro laboral, o Governo defende que no atual contexto de globalização exige, acima de tudo, uma legislação laboral que fomente a economia e a criação de emprego, que diminua a precariedade laboral e que esteja concentrada na proteção do trabalhador e não do posto de trabalho. Cabe, então: modernizar o mercado de trabalho e as relações laborais; dotar as empresas de instrumentos de resposta a situações de crise e condições para o aumento da produtividade e competitividade; assegurar que a política normal de rendimentos deve respeitar o princípio geral de que, a nível global da economia, os custos do trabalho deverão evoluir de acordo com a produtividade.

No início da XII Legislatura, o atual Governo propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de um compromisso na área da competitividade, crescimento e emprego. O Governo e os Parceiros Sociais entendiam que deviam ser prosseguidas reformas na área laboral, tendo em linha de conta o [Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego](#)⁶, bem como o [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)⁷. As medidas consagradas nestes documentos envolvem aspetos importantes da legislação laboral, designadamente em matéria de despedimento por motivos objetivos, de flexibilização do tempo de trabalho, promoção da competitividade e ainda ao nível da contratação coletiva.

⁴ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1119.

⁵ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1122.

⁶ Subscrito pelo [XVIII Governo Constitucional](#), CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 22 de março 2011.

⁷ Assinado em 17 de maio de 2011.

O Memorando de Entendimento incumbe o Governo de preparar um estudo independente sobre a necessidade de redução da sobrevivência dos contratos caducados, mas não substituídos por novos (artigo 501.º do Código do Trabalho).

Nesta sequência, foi celebrado no dia 18 de janeiro de 2012 o [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#). Neste Compromisso, o Governo e os Parceiros Sociais comprometem-se a dinamizar a negociação coletiva, reconhecendo que a contratação coletiva é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulamentação económica e social, sendo de interesse mútuo para as empresas e os trabalhadores. *Tem, por esse facto, um impacto muito significativo sobre a competitividade e o emprego, promovendo a concorrência leal e melhores condições para a adaptação das empresas à mudança e para a melhoria da qualidade do emprego. As Partes Subscritoras entendem que a negociação coletiva constitui um fator essencial de desenvolvimento das relações laborais, que deve ser valorizado e promovido. Com efeito, pretende-se estabelecer um nível máximo de aproximação das decisões dos seus próprios destinatários, contribuindo para a adequação do seu conteúdo ao caso concreto.*

Face ao exposto, o atual Governo apresentou à Assembleia da República a [Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª](#), dando origem à [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho. De acordo com esta proposta de lei, o Governo defende que com a presente revisão revela-se primordial para proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades. Concomitantemente, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam. As soluções consagradas resultam de um amplo entendimento obtido em sede de Concertação Social, sede na qual se procuraram os equilíbrios essenciais à tutela dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas. (...) O Governo envidou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direcionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, garantindo, concomitantemente, a coesão social necessária à respetiva concretização. A modificação do mesmo Código apresentava-se como medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos:

- a) Melhorar a legislação laboral quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;
- b) Promover a flexibilidade interna das empresas;
- c) Promover a contratação coletiva.

Com a publicação da aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de 24 Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 281.º, n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade,

com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#) que declara: a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição; a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição; a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.

O regime relativo às convenções coletivas está inserido na Secção II (Celebração e conteúdo), do Capítulo II (Convenção coletiva), do Título III (Direito coletivo), do Livro I (Parte geral) do [Código do Trabalho – CT 2009](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁸, 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](#)⁹, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹⁰, [23/2012, de 25 de junho](#)¹¹, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹², [Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro](#)¹³, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁴ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁵.

A convenção coletiva de trabalho¹⁶ pode ser definida como um acordo celebrado entre instituições 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 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).

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 trabalhadores¹⁷.

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei 216//X/3ª](#).

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei nº 285/X/4ª](#).

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei nº 2/XII/1ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de lei nº 46/XII/1ª](#).

¹² Teve origem na [Proposta de Lei nº 68/XII/1ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei nº 110/XII/2ª](#).

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei nº 120/XII/2ª](#).

¹⁵ Teve origem na [Proposta de Lei nº 207/XII/3ª](#).

¹⁶ A convenção coletiva encontra-se regulada no artigo 485.º e segs. do CT2009.

¹⁷ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

As convenções coletivas tal como os demais instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho entram em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos da lei¹⁸ (n.º 1 do artigo 519.º).

No que diz respeito à 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 ano¹⁹ e se renova sucessivamente por igual período (n.º 2). O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar relativamente ao prazo de vigência da convenção coletiva, bem como aos termos em que a renovação se deve efetuar.

Nos termos do n.º 1 do artigo 500.º do CT, 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 18 meses. Ou seja, ainda que a denúncia seja válida, a convenção coletiva mantém-se em vigor.

O artigo 501.º, sob a epígrafe *Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva*, prevê que a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a última publicação integral da convenção, a denúncia da convenção ou a proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula (n.º 1).

A propósito do estabelecido no n.º 1 do citado artigo 501.º, o Dr. Diogo Vaz Marecos²⁰ defende que o n.º 1 *pretende obstar à tendencial perpetuação no tempo que as convenções coletivas foram votadas no passado, e que tem constituído um obstáculo à promoção da regulação contratual coletiva, mantendo em vigor convenções coletivas de há décadas, negociadas e celebradas em determinado contexto social, as quais não previram mecanismos de revisão, ou prevendo-o fizeram-no em termos claramente insuficientes. Na realidade*

¹⁸ A lei que regula a publicação, identificação e formulário dos diplomas é a Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada pelas Leis n.ºs 2/205, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho e 42/2007, de 24 de agosto ([diploma consolidado](#)).

¹⁹ 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, não-de ser temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção.

²⁰ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1086.

e, em termos históricos, o legislador entendeu, no passado, que as convenções coletivas deveriam manter-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva. Este entendimento levou frequentemente à inclusão de uma cláusula no texto das convenções coletivas que fazia depender a cessação dessas convenções, da substituição das convenções coletivas por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Consequentemente instaurou-se um verdadeiro marasmo da contratação coletiva, receando as partes que a possibilidade de iniciar um procedimento com vista à celebração de um novo instrumento de regulamentação coletiva tivesse que resultar imperativamente na atribuição de mais direitos a um dos seus destinatários, os trabalhadores, ou na perda desses direitos. O marasmo surgiu assim, e na falta de consenso, como um mal menor.

O regime previsto no n.º 2 e segs. do mesmo artigo, relativo à sobrevivência da convenção coletiva é supletivo, competindo às partes a adoção do regime que repute mais adequado. Neste sentido, pronunciou-se o Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 306/2003](#)) relativamente ao regime da sobrevivência previsto no [Código do Trabalho \(CT 2003\)](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, só admitindo o regime da sobrevivência como supletivo, por respeitar a autonomia coletiva.

No que diz respeito à caducidade das convenções coletivas, a Prof. Doutora Fernanda Palma²¹, no citado Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional, entende que a *caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.º²², n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho”²³*, 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”.

O artigo 502.º do CT, sob a epígrafe *Cessação da vigência de convenção coletiva*, prevê que a convenção coletiva pode cessar mediante: (i) revogação por acordo das partes; (ii) por caducidade, nos termos do artigo anterior.

²¹ Voto de vencida.

²² Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

²³ Cfr. o [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

A revogação é uma forma típica de cessação de relações jurídicas, com efeitos apenas para o futuro. O ordenamento jurídico admite tanto a revogação unilateral como por comum acordo, sendo que quando se trate de convenção coletiva apenas se permite esta última, ou seja, a revogação por comum acordo. Na revogação de convenção coletiva radica a sua admissibilidade na autonomia coletiva de que beneficiam as associações sindicais e as associações de empregadores, as quais podem celebrar convenções coletivas de trabalho, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 443.º, direito este com expressa previsão constitucional relativamente às associações sindicais, cfr. n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa. Quanto à caducidade da convenção coletiva, tem por efeito a cessação deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho²⁴.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ALMEIDA, António José – A negociação colectiva ao nível da empresa: o caso de Volkswagen/Autoeuropa. **Sociedade e trabalho**. Lisboa. ISSN 0873-8858. Nº 40 (Jan./Abr. 2010), p. 7-19. Cota: RP-435.

Resumo: Este artigo analisa a questão da contratação coletiva no seio da Autoeuropa. Partindo de um estudo de caso, os seus autores propõem-se dar conta dos resultados preliminares de um projeto de investigação em curso no qual procederam à análise de conteúdo dos acordos celebrados ao longo de uma década entre a Volkswagen/Autoeuropa e a sua Comissão de Trabalhadores. Os resultados obtidos apontam para a crescente consagração de instrumentos de flexibilidade na gestão do tempo de trabalho por parte da empresa tendo em vista a sua adaptação às variações da procura e aos ciclos de vida dos produtos.

LIMA, Marinús Pires de – Boas práticas laborais e negociação colectiva na Autoeuropa e SATA-SNPVAC. **Análise social**. Lisboa. ISSN 0003-2573. Vol 47, n.º 202 (2012), p. 147-165. Cota: RP-178.

Resumo: No presente artigo os autores analisam o tema das boas práticas laborais no âmbito da negociação coletiva em duas empresas portuguesas, a Autoeuropa e a SATA. Partindo dos acordos laborais realizados na empresa Autoeuropa e do processo de mediação do conflito laboral que envolveu a SATA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, analisam-se as etapas que possibilitaram o desenvolvimento de uma negociação e entendimento mútuos entre organizações sindicais e patronais.

²⁴ MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1091.

VAZ, António Machado – A contratação colectiva face às exigências do mercado global. **Trabalho e segurança social: revista de actualidade laboral**. Porto. N.º 1 (Jan. 2012), p 7-13 – N.º 2 (Fev. 2012), p. 7-14. Cota: RP-558.

Resumo: Neste artigo, que se encontra dividido em duas partes, o seu autor aborda a questão da contratação coletiva face às exigências do mercado global.

Com a liberalização mundial do comércio o investimento externo floresceu e as multinacionais ascenderam a principais intervenientes no palco do mercado globalizado. Segundo o autor, ao ameaçar deslocar-se para outro país as multinacionais conseguem ultrapassar o monopólio sindical da contratação coletiva negociando diretamente com os seus trabalhadores as condições que lhes são mais convenientes, desta forma violando os contratos coletivos. Este facto vai dar origem a uma concorrência desleal em relação às empresas nacionais que não podendo deitar mão do mesmo argumento têm de se conformar com as soluções dos contratos coletivos, normalmente tecnicamente desatualizadas, e atrasar a implementação de métodos flexíveis de produção, em clara desvantagem face aos seus competidores.

• Enquadramento internacional

Países europeus

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

BÉLGICA

A Bélgica é conhecida pelo seu sistema de concertação social. Este sistema institucional de negociação a diferentes níveis entre os parceiros sociais permite concluir o que podemos designar por Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

As comissões paritárias foram introduzidas para negociar o CCT em cada setor de atividade. Os resultados referem-se tanto às condições de trabalho, como ao salário ou ainda à gestão da paz social.

Um acordo (contrato) coletivo de trabalho (CCT) é um acordo entre uma ou mais organizações sindicais e uma ou mais organizações patronais ou um ou vários empregadores, estabelecendo relações individuais e coletivas de trabalho entre empregadores e trabalhadores de empresas ou ramo de atividade e regulando os direitos e obrigações das partes contratantes.

Esta definição mostra que o CCT é um acordo, o que sublinha a liberdade de negociação das partes sociais; regula os direitos e deveres, tanto dos empregadores e dos trabalhadores como das organizações patronais e sindicais.

O CCT constitui uma fonte de direito extremamente importante no Direito do Trabalho. Obteve um estatuto jurídico pleno graças à [Lei de 5 de dezembro de 1968](#) relativa aos acordos coletivos de trabalho e às comissões paritárias. Embora o conteúdo dos acordos releve da liberdade contratual das partes sociais, as disposições contrárias a fontes de direito de nível superior (tratados internacionais, decretos, leis, etc.) são consideradas como nulas.

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.

Conciliação

Uma das tarefas atribuídas às (sub) comissões paritárias é tentar prevenir ou resolver conflitos entre empregadores e trabalhadores. Para este fim, pode ser formado um ‘*gabinete de conciliação*’ no seio de cada (sub) comissão paritária.

A questão da **suspensão** da convenção coletiva não é prevista taxativamente, mas a *contrario*, resultando da suspensão do contrato de trabalho: “*Um empregador que preencha as condições para ser considerado em dificuldade e que está ligado por uma convenção coletiva de trabalho ou por um plano de empresa aprovado pode decidir a suspensão total da execução do contrato de trabalho dos seus empregados ou criar para eles um regime de trabalho de tempo reduzido. Esta suspensão ou este regime de trabalho de tempo reduzido deve ser justificado por causas económicas ligadas à crise.*”

Veja-se ainda a este propósito a seguinte ligação – “[depósito e habilitação](#)” e “[adesão e denúncia](#)” – na página relativa ao CCT.

ESPANHA

A Constituição espanhola, no seu [artigo 37.º](#), prevê que a lei garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e 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 1/1995, de 24 de marzo](#) (diploma consolidado). As reformas laborais que o Governo tem levado a cabo, recentemente, através da publicação do [Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva](#), e do [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), vêm alterar os supracitados artigos do Estatuto dos Trabalhadores, em matéria de negociação coletiva, com o objetivo de procurar que a negociação coletiva seja um instrumento e não um obstáculo, no sentido de adaptar as condições laborais às concretas circunstâncias da empresa.

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 decidiu adotar medidas de forma a evitar uma evolução negativa da atividade das empresas, podendo afetar a manutenção dos postos de trabalho. Assim, na alteração introduzida ao Estatuto dos Trabalhadores está prevista 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.

Neste contexto, foi aprovada a [Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#), que prevê o aludido mecanismo denominado “descuelgue”.

As convenções coletivas vinculam todos os empresários e trabalhadores incluídos no seu âmbito de aplicação, e durante todo o tempo de 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 económicas²⁵, técnicas²⁶, organizativas²⁷ 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, n.º 1](#), é possível proceder, mediante um prévio período de consultas, nos termos do [artigo 41.º n.º 4](#), a 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 a 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 que para a mobilidade funcional prevê o [artigo 39.º](#);
7. Benefícios da ação protetora da segurança social.

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,

²⁵ Quando os resultados da empresa são confrontados com uma situação económica negativa, em tais 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.

²⁶ 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.

²⁷ Quando operam mudanças, no âmbito dos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou no modo de organizar a produção.

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](#)).

Com a referida reforma laboral foram introduzidas novas 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. Assim, 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 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 acordado 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, mas ocorrido, e 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 seu prazo mínimo antes de finalizar a sua vigência - [artigo 85.º, n.º 3](#)), as partes podem estabelecer regras próprias sobre a vigência prorrogada da convenção coletiva, na ausência de denúncia.

O citado [artigo 86.º, n.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.

Anteriormente à reforma laboral, a "ultraactividad" operava de forma limitada, de maneira que não existia um prazo concreto.

No site do Ministério do Emprego e Segurança Social pode ser consultada informação sobre as [convenções coletivas de trabalho](#).

FRANÇA

A negociação de um acordo ou um acordo de empresa permite adaptar as regras do Código do Trabalho às necessidades específicas da empresa/organização. Em princípio, são os delegados sindicais que negociam com o empregador. Mas para favorecer a negociação nas pequenas empresas desprovidas de delegados sindicais, um acordo pode ser concluído, sob certas condições, pelos representantes eleitos pelo pessoal no conselho de administração (ou na sua falta pelos delegados do pessoal) ou, na ausência de representantes

eleitos, por um assalariado especificamente mandatado. A negociação pode ser obrigatória (com temas e um ritmo impostos) ou livre. Em todo o caso, os acordos de empresa são submetidos a certas condições de validade, e ao respeito de formalidades específicas.

O Código do Trabalho regula esta matéria no Livro II – a negociação coletiva: as convenções e acordos coletivos de trabalho. ([Artigos R2231-1 a R2231-9](#)).

A [Lei 82-957](#), de 13 de novembro de 1982 [*relative a la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*], veio modificar o estatuto da negociação coletiva e das convenções coletivas. As duas inovações maiores foram as de criar obrigações de negociar ao nível de setor e da empresa, e de permitir a assinatura de acordos derogatórios de setor e da empresa.

As Leis de [4 de maio de 2004](#) (*Lei n.º 2004-391 de 4 maio 2004, relativa à formação profissional ao longo de toda a vida e ao diálogo social*) e de [20 de agosto de 2008](#) (*Lei n.º 2008-789 de 20 de agosto de 2008, sobre a renovação da democracia social e reforma do tempo de trabalho*) modificaram profundamente o direito das convenções coletivas.

Para uma análise mais detalhada, veja-se a seguinte ficha de informação: "[La négociation collective en France](#)".

ITÁLIA

O trabalho é um dos princípios fundamentais contemplados pela Constituição da República Italiana, sendo inclusive valor fundador da própria República ([artigo 1.º](#)) e critério inspirador da emancipação social, bem como objeto de forte tutela. O [artigo 35.º](#) «tutela o trabalho em todas as suas formas e aplicações», enquanto os artigos seguintes ditam critérios precisos de determinação para matérias delicadas, tais como a retribuição, horário de trabalho e férias.

Nos artigos [40.º](#), [41.º](#) e [46.º](#) da Constituição, tal como se deduz do estatuído pelo [artigo 39.º²⁸](#), podem encontrar-se os fios da reconstrução de um modelo complexo, como aquele da concertação, que inclui nas relações entre sindicatos e governo a legitimação jurídica da ação sindical na definição das medidas de orientação política da economia.

No ordenamento jurídico italiano pós segunda guerra, as principais fontes jurídicas do direito do trabalho são o [Código Civil \(Livro V – artigos 2060.º a 2246.º\)](#), o Estatuto dos direitos dos trabalhadores ([Lei n.º 300/1970, de 20 de maio](#)) e outras leis complementares e integrativas, como o [Decreto Legislativo n.º 29/1993, de 3 de fevereiro](#), sobre a reforma do direito do trabalho público, a [Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro](#) (lei Biagi), em matéria de emprego e mercado de trabalho, e o [Decreto Legislativo n.º 276/2003, de 10 de setembro](#), sobre as formas de flexibilidade e de liberalização do mercado do trabalho privado.

²⁸ (...) *I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

"O envolvimento dos parceiros sociais permitiu ao Governo alcançar objetivos importantes (como a consolidação das contas públicas e o ingresso da Itália no euro), por um lado, e, pelo outro, os sindicatos participaram na preparação de algumas reformas significativas no campo social. Mas a concertação social, privada de regras não codificadas e implementada como uma prática comum e procurada por todos os seus atores, entrou numa fase de crise pela necessidade, da parte dos passados Governos de centro-direita, de aprovarem reformas no campo social sobre o qual se tinha formado uma forte oposição do lado dos sindicatos e da vontade de dar vida a uma nova metodologia nas relações entre instituições e partes sociais, inspirada no modelo comunitário do diálogo social. Tal passagem foi bem evidente por ocasião da reforma do mercado de trabalho, implementada com a Lei n.º 30/2003 e o Decreto Legislativo n.º 276/2003, precedida por um forte embate entre o Governo e os parceiros sociais sobre os conteúdos da futura reforma e da rotura da mesma unidade sindical (o Pacto pela Itália, que exprimia substancialmente o acordo sobre os aspetos base da reforma, tinha sido assinado a 5-7-2002 apenas pela C.I.S.L. e U.I.L., sem a C.G.I.L.). Uma nova fase de concertação social parece ter-se aberto com o estabelecimento de governos de centro-esquerda que, logo após as eleições políticas de abril de 2006, implementou um envolvimento significativo das três principais confederações sindicais na preparação dos seus atos legislativos (como a lei de orçamento e o DPEF).

Em Itália em matéria de concertação social, há que reter a figura do "contrato coletivo nacional de trabalho" (CCNL, *no original*).

Este, no direito público, é um tipo de contrato de trabalho estipulado a nível nacional, com o qual as organizações representativas dos trabalhadores (sindicato) e as associações dos empregadores (ou um empregador apenas) pré determinam, conjuntamente, a disciplina das relações individuais de trabalho (a designada *parte normativa*) e alguns aspetos das suas relações recíprocas (a designada *parte obrigatória*).

No setor da administração pública é celebrado entre os representantes sindicais dos trabalhadores e a "Agência para a representação negociada da administração pública (ARAN)", que representa por lei a Administração Pública na contratação coletiva. A base de dados oficial é mantida pelo "Conselho Nacional da Economia e do Trabalho (CNEL)", que gere além disso um arquivo eletrónico de todos os CCNT.

A relação de trabalho é regulada por uma multiplicidade de fontes: lei, contratos coletivos e contrato individual. Quando uma fonte é hierarquicamente superiormente a uma outra, a regra geral é no sentido de que a fonte inferior (o contrato individual relativamente ao CCNL, o CCNL relativamente à lei) possa derrogar aquela superior apenas em sentido mais favorável aos trabalhadores (a denominada derrogação *in melius*) e nunca em sentido desfavorável a esses (irrevogabilidade *in peius*).

O CCNL nunca tem eficácia ab-rogativa relativamente às leis ordinárias, salvo em caso (verificado apenas uma vez em Itália) de transposição das disposições do contrato num ato com força de lei.

Se entre as fontes não subsiste uma relação de hierarquia, o contraste resolve-se de acordo com o critério da sucessão temporal, na medida em que um contrato coletivo sucessivo pode seguramente derrogar, mesmo em

sentido pejorativo, relativamente à disciplina coletiva pré-vigente. A jurisprudência sublinhou diversas vezes que não existe um direito à estabilidade no tempo de uma regulamentação prevista pelo contrato coletivo, pelo que o CCNL sucessivo pode livremente incidir inclusive sobre situações em via de consolidação, apenas com o limite dos direitos adquiridos.

Para uma análise detalhada da evolução histórica da concertação social, pode ver-se o seguinte artigo de Michel Martone, ex-secretário de Estado na área da segurança social e trabalho do governo do Prof. Mario Monti – “[*La concertazione nell’esperienza italiana*](#)”.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que se encontra pendente a seguinte iniciativa legislativa sobre matéria conexa:

- [Proposta de Lei n.º 231/XII/3.ª - Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)

- **Petições**

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que não se encontram pendentes quaisquer petições sobre esta matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorre (pelo período de 20 dias) de 7 a 27 de junho de 2014.

- **Consultas facultativas**

Caso a Comissão assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das entidades que se pronunciaram podem ser consultados no seguinte [link](#). A respetiva lista final será posteriormente anexa à presente nota técnica.

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

Em face dos elementos disponíveis, designadamente do articulado da proposta de lei e da respetiva exposição de motivos, não é possível avaliar as consequências da aprovação da presente iniciativa legislativa e eventuais encargos resultantes da sua aplicação.