

PARECER

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

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

Autora: Clara
Marques Mendes
(PSD)

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Nota Introdutória

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

3 – Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário

4 – Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

5 – Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Nota Introdutória

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) com o seguinte título: *“Repõe o princípio do tratamento mais favorável”*.

O presente Projeto de Lei deu entrada no dia 13 de abril de 2016, foi admitido a 14 e anunciado a 15, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), que, na sua reunião de 20 de abril, designou autora do parecer a signatária.

Por tratar de legislação do trabalho, esteve em apreciação pública de 23 de abril a 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) com o seguinte título: ” *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*”.

A presente iniciativa deu entrada no dia 15 de abril de 2016, foi admitido a 19 de abril, tendo baixado nessa data à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Em 27 de abril foi designada autora do parecer a signatária.

Por tratar de legislação do trabalho, esteve em apreciação pública de 23 de abril a 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

As iniciativas em apreciação estão agendadas para discussão na generalidade em sessão plenária no dia 4 de maio.

Os contributos das várias entidades que se pronunciaram, alguns dos quais coincidentes, podem ser consultados na íntegra nas seguintes ligações: [projeto de lei n.º 163/XIII](#) e [projeto de lei n.º 169/XIII](#).

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

De acordo com a exposição de motivos, **o BE pretende corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, parte mais fraca na relação de trabalho, alterando para o efeito os artigos 3.º (Relações entre fontes de regulação), 139.º (Regime do termo resolutivo), 476.º (Princípio do tratamento mais favorável), 478.º (Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva), 482.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais) e 483.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e promovendo a revogação do artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.**

O PCP entende, tal como vem referido na exposição de motivos, que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.

Neste projeto de lei propõe a reposição do 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 outros livremente negociados entre as partes, mediante a alteração dos artigos 3.º (Relações entre fontes de regulação), 476.º

(Princípio do tratamento mais favorável), 500.º (Denúncia de convenção colectiva) e 502.º (Cessação da vigência de convenção colectiva) do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a revogação dos artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e dos artigos 497.º (Escolha de convenção aplicável), 501.º (Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva) e os números 2 e 3 do artigo 502.º (Cessação da vigência de convenção colectiva) do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 - Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por dezanove Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º do Regimento.

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 e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

A presente iniciativa pretende alterar vários artigos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e, bem assim, o artigo 5.º desta lei que *“Aprova a revisão do Código do Trabalho”*. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dez alterações, a saber: Lei n.º 105/2009, 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e Lei n.º 8/2016, de 1 de abril e Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

Assim, em caso de aprovação, sugere-se para efeitos de ponderação em sede de especialidade o seguinte título:

“Décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no sentido de repor o princípio do tratamento mais favorável.”

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por treze Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

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 e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

A presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o referido Código sofreu, até à data, dez alterações, a saber: Lei n.º 105/2009, 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e Lei n.º 8/2016, de 1 abril e Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

Assim, em caso de aprovação, esta constituirá a sua décima segunda 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 primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

4 – Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes das duas iniciativas em apreço, remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes iniciativas ou petições sobre matéria idêntica.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do presente Parecer reserva a sua opinião para a discussão da iniciativa legislativa em Plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º

- 163/XIII (1.^a) com o seguinte título: ***“Repõe o princípio do tratamento mais favorável”***;
2. O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.^a) com o seguinte título: ***” 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”***;
3. As presentes iniciativas visam proceder à alteração de diversos artigos do Código do Trabalho;
4. Os projetos de lei em apreciação cumprem todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
5. Quanto à lei formulário, dispõe o n.º 1 do artigo 6.º 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 antecederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*;

6. Assim, propõe-se que, sendo estas iniciativas legislativas aprovadas 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;
7. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se:

- (i) Nota técnica elaborada pelos serviços.

Palácio de S. Bento, 26 de abril de 2017.

A Deputada Autora do Parecer



Clara Marques Mendes

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável

Data de admissão: 14 de abril de 2016

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

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

Data de admissão: 19 de abril de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (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), Paula Granada (BIB), António Almeida Santos e Isabel Pereira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e José Pinto (DILP).

Data: 17 de abril de 2017.

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

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

O projeto de lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE) deu entrada no dia 13 de abril de 2016, foi admitido a 14 e anunciado a 15, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), que, na sua reunião de 20 de abril, designou autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD).

Por tratar de legislação do trabalho, esteve em apreciação pública de 23 de abril a 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

O BE pretende *corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, parte mais fraca na relação de trabalho*, alterando para o efeito os artigos 3.º (Relações entre fontes de regulação), 139.º (Regime do termo resolutivo), 476.º (Princípio do tratamento mais favorável), 478.º (Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva), 482.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais) e 483.º (Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e promovendo a revogação do artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

O projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP) deu entrada no dia 15 de abril de 2016, foi admitido a 19 de abril, tendo baixado nessa data à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Foi anunciado em Plenário no dia seguinte. Em 27 de abril foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD).

Por tratar de legislação do trabalho, esteve em apreciação pública de 23 de abril a 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

O PCP entende que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.

Neste projeto de lei propõe a reposição do 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

Projetos de Lei n.ºs 163/XIII/1.ª (BE) e 169/XIII/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

por outros livremente negociados entre as partes, mediante a alteração dos artigos 3.º (Relações entre fontes de regulação), 476.º (Princípio do tratamento mais favorável), 500.º (Denúncia de convenção colectiva) e 502.º (Cessação da vigência de convenção colectiva) do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a revogação dos artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e dos artigos 497.º (Escolha de convenção aplicável), 501.º (Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva) e os números 2 e 3 do artigo 502.º (Cessação da vigência de convenção colectiva) do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

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

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por dezanove Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º do Regimento.

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por treze Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os

Projetos de Lei n.ºs 163/XIII/1.ª (BE) e 169/XIII/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Projeto de Lei n.º 163/XIII (1.ª) (BE)

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

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 e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*”. Assim, as regras de legística aconselham a que, por razões informativas, o título faça menção ao diploma alterado, bem como ao número de ordem da alteração introduzida, prática que tem vindo a ser seguida.

A presente iniciativa pretende alterar vários artigos do [Código do Trabalho](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e, bem assim, o artigo 5.º desta lei que “*Aprova a revisão do Código de Trabalho*”. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, onze alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#) e [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#).

Assim, em caso de aprovação, sugere-se para efeitos de ponderação em sede de especialidade o seguinte título:

“Décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no sentido de repor o princípio do tratamento mais favorável.”

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar 30 dias após a data da sua publicação, nos termos do artigo 4.º, o que está em conformidade com o disposto no 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.

Projeto de Lei n.º 169/XIII (1.ª) (PCP)

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

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 e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*. Assim, as regras de legística aconselham a que, por razões informativas, o título faça menção ao diploma alterado, bem como ao número de ordem da alteração introduzida, prática que tem vindo a ser seguida.

Como atrás se refere, a presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro](#). Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o referido Código sofreu, até à data, onze alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#) e [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#).

Assim, em caso de aprovação, esta constituirá a sua décima segunda 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 segunda alteração¹ ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 3.º, o que está em conformidade com o disposto no 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

¹ Esta menção carece de verificação posterior uma vez que pode dar-se o caso de existirem outras alterações ao mesmo Código entretanto aprovadas.

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 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 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 sobrevivência³.*

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

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

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.º, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho”⁵, 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 princípio do tratamento mais favorável para o 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 para o 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)] e/ou *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*

⁴ Voto de vencida.

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.

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/1.ª](#).

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).

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, e [28/2016, de 23 de agosto](#)²¹, 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 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 trabalho²².

Ainda quanto ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, o Dr. Diogo Vaz Marecos²³ 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

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

²³ In: Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 83 e 84.

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.

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 atual [Código do Trabalho – CT 2009](#). O aludido artigo 476.º²⁴, 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 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).

Relativamente à concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais ([artigo 482.º](#)) e não negociais ([artigo 483.º](#)), a lei estabelece um critério de prevalência, neste caso *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*²⁵.

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*

²⁴ Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

²⁵ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano²⁶ 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.

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 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 trabalho²⁷.

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.*

²⁶ 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.

²⁷ 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.

Recorde-se que, na passada legislatura, o Grupo Parlamentar do PCP apresentou o [Projeto de Lei n.º 973/XII/4.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), que caducou a 22 de novembro de 2015.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

CORREIA, António Damasceno - Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial. [Questões laborais](#). Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 26, n.º 33 (jan.- jun. 2009), p. 61-115
Cota: RP-577

Resumo: O autor considera que o ponto central das regras atinentes ao contrato a termo é a problemática dos motivos justificativos para a admissibilidade deste género contratual. Independentemente desse aspeto nuclear, analisa dezasseis princípios estruturantes da contratação a termo. Também é dado relevo às questões atinentes às formalidades, à duração máxima destes contratos e à sua caducidade. Comenta e, por vezes, critica o tratamento jurisprudencial dado por alguns tribunais de instâncias superiores.

Conclui que se criaram regras que permitiram contribuir para uma maior harmonia do sistema jurídico: entende que o legislador terá tentado gerar um equilíbrio na gestão desta relação contratual tendo presente que ela serve de escape ou solução alternativa ao mais rígido esquema normativo do contrato individual de trabalho e do seu modo de extinção, por forma a que os empregadores fiquem melhor preparados para cenários menos favoráveis que o mercado e a economia possam vir a originar.

DRAY, Guilherme Machado - **O princípio da proteção do trabalhador**. Coimbra: Almedina, 2015. 926 p. (Teses). ISBN 978-972-40-5900-6. Cota: 12.06.9 - 148/2015

Resumo: Este documento versa sobre o princípio da proteção do trabalhador, ou seja, sobre o princípio jurídico que esteve na génese e que tem norteado a evolução do Direito do trabalho enquanto ramo do direito orientado para a proteção da parte mais fraca no contrato de trabalho: o trabalhador. Aborda assim o "princípio fundador" do Direito do trabalho, entendido como a "partícula de Deus", o "princípio unificador" ou o "norte magnético" do subsistema laboral. No capítulo II, intitulado: "O Princípio da proteção do trabalhador a nível interpretativo-aplicativo", no ponto 2, é abordado o princípio do tratamento mais favorável como "cânone de interpretação" – a ultrapassagem do princípio pro operário (pág. 436 e seguintes). Nas páginas 487 e seguintes, é ainda abordado o artigo 2.º - O princípio do tratamento mais favorável enquanto "norma de conflitos".

GOMES, Maria Irene - Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho. [Scientia iuridica: revista de direito comparado português e brasileiro](#). Braga. ISSN 0870-8185. T. 58, n.º 318 (abr.-jun. 2009), p. 281-310 Cota: RP-92

Resumo: Neste artigo, são analisadas as alterações introduzidas ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho, nomeadamente: quanto à natureza do regime jurídico, requisitos materiais, requisitos formais, contratos sucessivos, duração máxima dos contratos de trabalho a termo e renovação do contrato a termo certo.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira - **O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica: entre a eficiência e a validade**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. 196 p. ISBN 978-972-32-1932-6. Cota: 12.06.9 - 323/2011

Resumo: O autor propõe-se apresentar o contrato a termo numa perspetiva diferente, procurando determinar em que medida o regime pode satisfazer eficazmente os anseios dos empregadores, sem reduzir os direitos dos trabalhadores a mínimos incomportáveis.

O autor defende que: "Para que o contrato de trabalho a termo resolutivo possa desempenhar o seu papel como instrumento de política económica, tem de afirmar-se, sobretudo, como um bom instrumento de gestão". Assim, é abordado o trabalho temporário em sentido amplo e estrito, o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente, assim como o contrato a termo certo e incerto e, ainda, o contrato a termo resolutivo.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009: algumas notas. In **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 249-261. Cota: 12.06.9 – 340/2011

Resumo: Neste artigo, a autora analisa, por um lado, as alterações sistemáticas no tratamento da figura do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009, que têm a ver com a qualificação do contrato de trabalho a termo como um contrato de trabalho especial e com a reorganização global do seu regime em termos sistemáticos e, por outro lado, as alterações substanciais ao regime do contrato de trabalho a termo que se reportam à natureza deste regime legal, a alguns dos fundamentos objetivos do contrato, à sua duração máxima e ao limite de renovações, e ainda à consagração, como nova modalidade deste contrato, do contrato a termo de muito curta duração.

REIS, João - Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima. In **Para Jorge Leite**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 855-884. Cota: 12.06 - 47/2015 (1-2)

Resumo: Neste artigo, o autor analisa alguns dos últimos desenvolvimentos legislativos marcantes para o princípio do tratamento mais favorável, nomeadamente, as implicações do Código do Trabalho de 2003, a reforma deste Código em 2009 e a recente jurisprudência constitucional.

Considera, na página 883, que: "(...) o direito de contratação coletiva acolhido no artigo 56.º, n.º 3 da CRP, à luz da própria interpretação da jurisprudência do Tribunal Constitucional, na medida em que é considerado como um direito cujo exercício deve ser orientado para melhorar as condições de vida e de trabalho, está talhado para uma ligação indissociável ao princípio do tratamento mais favorável. É um direito predisposto para, numa consideração global, estabelecer melhores condições do que as previstas na lei. Por outro lado, a integração do direito comunitário laboral tem sido pautada pelo respeito dos regimes mais favoráveis existentes nos ordenamentos internos dos Estados-Membros".

ROUXINOL, Milena Silva - O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção colectiva de trabalho. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 13, n.º 28 (2006), p. 159-190. Cota: RP-577

Resumo: A autora formula o princípio do tratamento mais favorável como o princípio de que, de entre as várias normas aptas a regular uma relação laboral, se deverá optar pela que conceder condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que seja hierarquicamente inferior. Neste artigo, são analisadas várias perspectivas deste princípio, a saber, o princípio do tratamento mais favorável como regra de conflitos; o princípio do tratamento mais favorável como parâmetro legislativo: princípio da norma mínima e o artigo 4.º/1 do Código do Trabalho: a questão da (in) constitucionalidade.

SARÁVIA, Mariana Caldeira - Admissão de trabalhadores: novas regras e novos modelos contratuais. [Trabalho e segurança social: revista de actualidade laboral](#). Lisboa. N.º 2 (fev. 2009), p. 7-8 Cota: RP-558

Resumo: A autora analisa as principais alterações e novidades contidas no novo Código do Trabalho, em matéria de admissão de trabalhadores por conta de outrem, relativamente aos contratos de trabalho a termo, contratos de trabalho a tempo parcial, contratos de trabalho intermitente e contratos de trabalho em comissão de serviço.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

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

BÉLGICA

De acordo com a [Lei de 5 de Dezembro de 1968](#),²⁸ as convenções coletivas de trabalho 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.

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 da referida lei, relativamente às fontes das obrigações laborais, que as convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre

²⁸ Texto bilingue consolidado com alterações subsequentes introduzidas no texto legal.

Projectos de Lei n.ºs 163/XIII/1.ª (BE) e 169/XIII/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

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.

Convém ainda salientar que, dentro das categorias de convenções coletivas numeradas 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.

ESPAÑA

O direito à negociação coletiva está reconhecido na Constituição espanhola, no seu [artigo 37.º](#), que 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 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

No âmbito dos princípios de aplicação das normas laborais, o atual Estatuto dos Trabalhadores, no seu [artigo 3.º](#) (n.ºs 1 e 2), consagra 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*)²⁹ 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 trabalhador³⁰.

²⁹ Cfr. [El Derecho del trabajo](#).

³⁰ 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.

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 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 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 económicas³¹, técnicas³², organizativas³³ 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 proceder, mediante um prévio período de consultas, nos termos do [artigo 41.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, dolo, coação ou abuso de poder. O acordo deve determinar com exatidão as novas condições de

³¹ 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.

³² 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.

³³ Quando operam mudanças, no âmbito dos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou no modo de organizar a produção.

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 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 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.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](#)³⁴, 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.

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.

³⁴ Consultar [Cuadernos de acción sindical](#).

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 IV, sobre relações coletivas de trabalho, que comporta os artigos L.2211-1 a L.2283-2. Estas disposições referem-se ao conteúdo e características das convenções coletivas de trabalho, contendo 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.

Quando estejamos em face de conflitos entre as próprias convenções, a jurisprudência tende a aplicar a solução que seja mais favorável ao trabalhador.³⁵

Quando há conflito entre uma convenção coletiva e um contrato de trabalho, vigora o princípio da proeminência da convenção sobre o contrato, substituindo-se automaticamente as cláusulas da convenção coletiva às cláusulas menos favoráveis do contrato de trabalho concluído antes da entrada em vigor da convenção, sem necessidade de se modificar o contrato. 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. Estamos no âmbito do artigo L.2254-1 do Código do Trabalho. As cláusulas mais favoráveis ao trabalhador incluídas num contrato de trabalho devem mostrar-se aplicáveis em face do princípio das vantagens adquiridas. 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 carácter 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 L.2261-9, salvo cláusula que preveja um prazo de duração maior (artigo L.2261-14 do Código do Trabalho).

A evolução legislativa verificada neste domínio tem a ver 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;

³⁵ Atente-se nas explicações que encontramos em [La négociation collective en France](#).

- 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.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas e Petições**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes iniciativas ou petições sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Por estar em causa legislação sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em apreço foram colocados em apreciação pública pelo período de 30 dias, de 23 de abril a 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República. Nesse sentido, foram publicados na [Separata n.º 21/XIII](#), DAR de 23 de abril.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das várias entidades que se pronunciaram, alguns dos quais coincidentes, podem ser consultados na íntegra nas seguintes ligações: [projeto de lei n.º 163/XIII](#) e [projeto de lei n.º 169/XIII](#).

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

Em caso de aprovação, as presentes iniciativas não parecem implicar um acréscimo de encargos para o Orçamento do Estado ainda que os elementos disponíveis não permitam quantificar ou determinar eventuais encargos.

Projetos de Lei n.ºs 163/XIII/1.ª (BE) e 169/XIII/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)