

[Projeto de Lei n.º 965/XV/2.ª \(PCP\)](#)

Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva

Data de admissão: 30 de outubro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Vanessa Louro (DAC), Carolina Caldeira (DAPLEN), João Carlos Oliveira (BIB), Filomena Romano de Castro e Cristina Ferreira (DILP).

Data: 22.11.2023

I. A INICIATIVA

Com a presente iniciativa legislativa, os proponentes defendem a eliminação da caducidade da contratação coletiva, por entenderem que uma convenção coletiva só deve cessar por acordo das partes que a outorgaram ou ser substituída por outra livremente negociada.

A propósito deste entendimento, sublinham a importância da contratação coletiva enquanto instrumento «de consagração de direitos», com um «papel estruturante na regulação do trabalho», e criticam duramente as alterações legislativas ocorridas em 2003 e 2009, e outras subsequentes, que introduziram e densificaram o regime de caducidade. Afirmam os proponentes que a «caducidade dos instrumentos de regulação coletiva significa a possibilidade dada às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho pondo em causa os direitos que estes consagram».

Em particular, contestam a possibilidade, atualmente prevista no Código do Trabalho, de uma convenção coletiva caducar por «extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes» (artigo 502.º). Embora reconheçam a exceção que determina que a caducidade não procede quando a extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores é promovida de forma voluntária e com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, consideram que essa a salvaguarda é de difícil aplicação, por ser complexa a prova do referido objetivo. Criticam igualmente a arbitragem obrigatória, que dizem deixar os direitos dos trabalhadores à mercê da «discricionariedade da decisão de colégios arbitrais».

Com efeito, propõem a revogação de vários artigos do Código do Trabalho que versam sobre o regime da caducidade, designadamente os artigos [497.º](#), [500.º-A](#), [501.º](#), [501.º-A](#), [510.º](#), [511.º](#) e [513.º](#), e ainda a alteração dos artigos [500.º](#), [502.º](#) e [512.º](#) do mesmo.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram 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 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.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º.

A iniciativa deu entrada a 27 de outubro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 30 de outubro de 2023, foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no dia 30 de outubro de 2023.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

¹ As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

A [lei formulário](#)² contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Através da consulta do [Diário da República](#) confirma-se que esta poderá constituir a vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme consta do artigo 1.º da iniciativa em apreço.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante, não só no articulado, como no título.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, a iniciativa estabelece, no seu artigo 4.º, que a sua entrada em vigor ocorrerá «no dia imediato ao da sua publicação», estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)³ 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](#)).

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](#)⁴ – 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](#))»⁵.

Em matéria de convenções coletivas, os citados autores afirmam 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

³Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁴ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

⁵ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1119. p.

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 sobrevigência»⁶.

Em sentido contrário, entendeu Fernanda Palma, no voto de vencido por si proferido relativamente ao suprarreferido Acórdão n.º 306/2003, que «a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.^{o7}, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho⁸”, 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](#)⁹, que fixava, em matéria de

⁶ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1122. p.

⁷ Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸ Cfr. [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁹ 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).

Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário..

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](#)¹⁰ complementava aquele preceito do regime jurídico do contrato individual de trabalho (regulado pelo supra 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)].

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

No atual [Código do Trabalho](#) - (texto consolidado), aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), 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](#), [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](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 01 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#), [93/2019, de 4 de setembro](#), [18/2021, de 8 de abril](#), [83/2021, de 6 de dezembro](#), [1/2022, de 3 de janeiro](#), e [13/2023, de 3 de abril](#), 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,

¹⁰ Estabelece o regime jurídico das relações coletivas de trabalho (LRCT), tendo sido revogado com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#).

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 trabalho»¹¹.

As disposições sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho encontram-se inseridas no Subtítulo II (*Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*), do Título III (*Direito coletivo*), do Livro I (*Parte geral*) - artigos 476.º a 521.º - do Código do Trabalho. O aludido artigo 476.º¹², 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 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).

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

¹¹ Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), **Código do Trabalho Anotado**, 8.ª edição, Almedina, 100. p.

¹² Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto.

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»¹³.

Em matéria de vigência e renovação da convenção coletiva, o artigo 499.º dispõe que «a convenção coletiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos» (n.º 1). «Considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano¹⁴ 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 Código do Trabalho, 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.

O [artigo 502.º](#) prevê que a convenção coletiva possa cessar (total ou parcial) mediante revogação, por acordo das partes, ou por caducidade.

¹³ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

¹⁴ 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.

Nesta última hipótese, a caducidade pode operar como decorrência da extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes ou nos termos previstos no artigo 501.º.

De acordo com o n.º 1 desta última norma, «a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: a) Última publicação integral da convenção; b) Denúncia da convenção; e, c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

Os n.ºs 3 a 11 preveem o regime de sobrevivência aplicável à convenção, nos seguintes casos:

1. No caso de denúncia da convenção (nos termos previstos no [artigo 500.º](#)), esta mantém-se em vigor durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses (n.º 3), podendo este prazo suspender-se caso a negociação seja interrompida (n.º 4), não podendo, contudo, o período de negociação exceder o prazo de 18 meses (n.º 5);
2. Após o período de negociação, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias posteriores à comunicação, por qualquer das partes, ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos:
 - a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
 - b) Decorridos 90 dia daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicação (n.º 6);
3. Caducada a convenção, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos

assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho (n.º 8);

- c) Por fim, as partes podem ainda acordar, durante o período de sobrevigência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado (n.º 10).

Compete ao Conselho Económico e Social «proceder, em caso de necessidade, ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevigência, a arbitragem obrigatória ou necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 501.º-A, 508.º e 510.º», conforme determina o n.º 2 do artigo 512.º do Código.

O [Acórdão](#) do Supremo Tribunal de Justiça, de 11 de dezembro de 2019 (Processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S)¹⁵, sustenta que «A convenção coletiva é uma das criações mais idiossincráticas do direito do trabalho e não é por acaso que tem sido por vezes apresentada como um híbrido de lei e de contrato, na sugestiva expressão de um autor como um centauro jurídico. Com efeito, mesmo que se lhe atribua a natureza de um contrato – o que, de resto, não é pacífico – trata-se em muitos sistemas e designadamente no nosso, de um contrato que é também fonte de direito, instrumento de criação de verdadeiras normas jurídicas. (...) Decorre, com efeito, do nosso Código do Trabalho que a caducidade não opera automaticamente pelo mero decurso do prazo de vigência da convenção, a qual, de resto, pode ter vários prazos de vigência (n.º 1 do artigo 499.º). Na realidade a caducidade só ocorre após um período de negociações, durante o qual a convenção se mantém em sobrevigência (n.º 6 do artigo 501.º do CT). (...) Este regime que garante que uma convenção coletiva não desapareça “da noite para o dia” é coerente quer com a importância da contratação coletiva, capaz hoje de gerar normas que prevalecem sobre a lei, em muitas matérias mesmo que a lei seja mais favorável para o trabalhador, quer com o dever do Estado de promover a contratação coletiva (artigo 485.º do CT). No entanto, importa igualmente ter presente que com o Código do Trabalho de 2003, o legislador optou clara e inequivocamente por permitir a caducidade das convenções coletivas, ainda que tenha posteriormente optado

¹⁵ Texto do acórdão disponível na íntegra no [portal](#) das Bases Jurídico-Documentais do Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP.

por manter, mesmo em caso de caducidade da convenção, alguns dos efeitos já produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho – em primeira linha os que tiverem sido acordados pelas partes da convenção e na ausência de acordo os efeitos previstos no atual n.º 8 do artigo 501.º. O legislador vai ao ponto, inclusive, de não permitir à autonomia negocial coletiva que determine a “perpetuidade” da convenção, isto é que estabeleça que uma convenção vigorará até ser substituída por outra. Uma tal cláusula não será nula, mas está por lei sujeita a caducidade nos termos previstos no n.º 1 do artigo 501.º do CT.»

O Código consagra igualmente a admissibilidade de extensão de convenção coletiva através de portaria de extensão, mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere (*cf.* n.º 2 do [artigo 514.º](#)). A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho](#) define atualmente os critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

Cumprir ainda referir que a [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) veio proceder a uma revisão profunda do Código do Trabalho, com o intuito de: 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; e, c) promover a contratação coletiva. Neste âmbito, a organização do tempo de trabalho foi uma das quatro matérias fundamentais objeto de revisão, com a adoção de um conjunto de medidas em diversas áreas «com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial»¹⁶. A Lei n.º 23/2012 foi aprovada na sequência da celebração, a 18 de janeiro de 2012, do [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)¹⁷, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, o qual incluía um capítulo específico dedicado à «legislação laboral, subsídio de desemprego e relações de trabalho», onde se encontravam previstas diversas medidas destinadas a prosseguir o movimento de «reformas na área laboral».

¹⁶ Conforme Exposição de Motivos da [Proposta de Lei 46/XII/1](#), que originou a revisão do regime laboral aqui em causa. Disponível no portal do Parlamento. Consulta efetuada a 27/06/2022.

¹⁷ Texto disponível no portal do Conselho Económico e Social.

Na sequência da publicação desta lei, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República requereu, 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. Nessa sequência, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), no qual se declara pela:

I. 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;

II. 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;

III. 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.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional decidiu não declarar a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do artigo 9.º, n.º 2, da supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação do [artigo 229.º](#), n.ºs 1, 2 e 6, do Código do Trabalho, bem como dos artigos [268.º](#), n.ºs 1 e 3, e [269.º](#), n.º 2, ambos do mesmo Código, na redação dada por aquela lei.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

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

BÉLGICA

A liberdade sindical na Bélgica está garantida na [Constituição](#)¹⁸. Efetivamente, os *articles* 23 e 27 garantem o direito ao trabalho e o direito de associação.

Em 1951, a Bélgica aprovou a [Loi 13 juillet 1951](#)¹⁹ - *Loi portant approbation de la Convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, par la conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa trente et unième session.*

Através da [Loi 10 mai 2007](#) - *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, é garantido ao trabalhador o direito de aderir livremente ao sindicato da sua escolha, sendo proibida a discriminação sindical. Todos podem defender os seus direitos e interesses através da ação sindical.

De acordo com a [Loi 5 décembre 1968](#) - *Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires*, 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 [Conseil National du Travail](#) (CNT) e por comissões paritárias, criadas por essa lei, em relação a cada setor de atividade.

Segundo o [Art. 15.](#), da *Loi 5 décembre 1968*, as convenções coletivas de trabalho podem ser criadas por um determinado período temporal, por um período indeterminado ou por um período determinado com cláusulas de renovação. As convenções têm obrigatoriamente de conter diversos elementos, previstos no [Art. 16.](#), como a identidade das pessoas que a negociaram, a data de entrada em vigor ou a data e o número de registo de convenções anteriores que foram modificadas, revogadas ou prorrogadas.

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 do [Art. 51.](#) da mesma lei, relativamente às fontes das obrigações laborais, que as convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre as disposições supletivas da lei

¹⁸ Texto obtido no sítio da internet da [Câmara de Representantes](#) belga.

¹⁹ Texto consolidado retirado do portal oficial [ejustice.just.fgov.be](#). Salvo referência em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 06/11/2023..

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 Art. 51., umas valem mais do que outras, prevalecendo as convenções coletivas celebradas com intervenção do CNT e, a seguir a estas, as celebradas pelas comissões paritárias.

O princípio geral do direito contratual, segundo o qual o que as partes concluíram pode ser livremente modificado por consentimento mútuo, tem uma série de consequências práticas. Todas as condições legais de validade devem ser respeitadas no que diz respeito a uma nova convenção coletiva de trabalho (CCT), assim como a menção das datas de conclusão e dos números de depósito das CCT a alterar, substituir, revogar ou prorrogar.

No sítio oficial do [service publique fédéral](https://www.service-public.fr) encontra-se disponível informação detalhada sobre a matéria.

ESPANHA

Um dos princípios jurídicos fundamentais subjacentes ao atual sistema de relações laborais em Espanha está contido no [Artículo 28](#), n.º 1, da [Constituição](#)²⁰ espanhola de 1978, que reconhece o direito à liberdade de associação como um direito fundamental de «todas as pessoas se organizarem livremente». O mesmo encontra desenvolvimento na [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

A liberdade de associação inclui o direito dos trabalhadores de aderirem ao sindicato da sua escolha com a única condição de observarem as regras do sindicato ou de se retirarem do sindicato da sua escolha, e ninguém pode ser forçado a aderir a um sindicato.

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

²⁰ Versão consolidada do diploma retirada do portal oficial <https://www.boe.es/>. Salvo referência em contrário, todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 06/11/2023.

Por sua vez, o sistema de negociação coletiva previsto na lei ordinária procede fundamentalmente da regulação contida nos [Artículos 82 a 92](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No âmbito dos princípios de aplicação das normas laborais, esse Estatuto dos Trabalhadores consagra, nos n.ºs 1 e 2 do seu [Artículo 3](#) (*Fuentes de la relación laboral*) o princípio da hierarquia das normas. Por sua vez, o n.º 3 do mesmo artigo prevê o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (*principio de norma más favorable*), 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 ao trabalhador.

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 [Artículo 86](#) (*Vigencia*) do referido Estatuto dos Trabalhadores prevê que compete às partes negociadoras estabelecer a duração das convenções coletivas, podendo eventualmente acordar 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 [Artículos 87](#) (*Legitimación*) e [88](#) (*Comisión negociadora*) podem negociar a sua revisão. Em caso de denúncia, tendo decorrido um ano 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 (n.º 4 do [Artículo 86](#)).

Na ausência de acordo, a regra legal é a de 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), as partes podem estabelecer regras próprias sobre a vigência prorrogada da convenção coletiva, na ausência de denúncia. O n.º 3 do [Artículo 86](#) do Estatuto dos Trabalhadores

prevê a figura da *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 matéria de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o [Ministerio del Trabajo y Economía Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre a matéria.

FRANÇA

O [Code du Travail](#)²¹ regula a negociação e a contratação coletivas, de entre as fontes de direito laboral, no [Livre II](#) (*La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail*) da [Deuxième partie](#) do código (*Les relations collectives de travail*) que comporta os [Articles L2211-1 ao L2283-2](#), prevendo a existência de uma comissão nacional para a negociação coletiva, de matérias obrigatoriamente objeto de negociação coletiva e de formas de negociação coletiva obrigatórias, como as que se descrevem nos [Articles L2242-1 ao L2242-21](#).

As formas de contratação coletiva contempladas desdobram-se nas seguintes duas categorias de instrumentos contratuais escritos, objeto de minucioso tratamento no código:

- Convenções coletivas de trabalho (gerais e setoriais²²);
- Acordos coletivos de trabalho (acordos de empresa, acordos de estabelecimento, acordos de grupos de empresas, acordos entre empresas, acordos profissionais, acordos interprofissionais).

A relação de hierarquia que se estabelece entre as diversidades modalidades de acordos, do mais abrangente para o mais setorial, é a seguinte:

- Acordo profissional ou profissional;
- Acordo entre empresas ou de grupo de empresas;
- Acordo de empresa ou de estabelecimento.

²¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Salvo referência em contrários todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 06/11/2023..

²² A expressão «*convention de branche*» foi considerada com o sentido de «convenção setorial».

Privilegia-se o diálogo social, que merece destaque nos [Articles L1 ao L3](#), na definição das relações individuais e coletivas de trabalho, sendo detalhadamente regulados os assuntos, a periodicidade, os métodos e modalidades de negociação, a duração, as condições de forma, validade e vinculação, a denúncia, a publicidade e a entrada em vigor dos instrumentos de contratação coletiva do trabalho.

No que toca à relação entre convenções e acordos coletivos, por um lado, e leis e regulamentos, por outro, vigora o princípio, consagrado no [Article L2251-1](#), de que a convenção ou acordo pode conter cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores do que as contidas nas leis em vigor, embora não possa derrogar disposições que tenham caráter de ordem pública.

Uma convenção setorial ou um acordo profissional ou interprofissional, por seu turno, pode conter cláusulas menos favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que se mostrem aplicáveis em virtude de uma convenção ou acordo cobrindo um campo territorial ou profissional mais abrangente, salvo se esta convenção ou acordo estipular expressamente que não pode ser revogada no todo ou em parte. As partes adotam as cláusulas menos favoráveis aos trabalhadores da convenção ou acordo anterior se uma disposição da convenção ou acordo de nível superior o determinar ([Article L2252-1](#)).

Uma convenção ou um acordo de empresa ou de estabelecimento pode adaptar as disposições de convenções setoriais ou acordos profissionais ou interprofissionais aplicáveis às condições particulares da empresa ou dos estabelecimentos considerados, assim como pode comportar disposições novas e disposições mais favoráveis aos trabalhadores ([Article L2253-1](#)).

Finalmente, desde que um empregador esteja vinculado pelas cláusulas de uma convenção ou acordo, essas cláusulas aplicam-se aos contratos de trabalho celebrados por ele, salvo disposições mais favoráveis ([Article L2254-1](#)).

O sítio oficial do Governo francês, Service-Public.fr, disponibiliza informação complementar sobre a temática das convenções coletivas de trabalho.

ITÁLIA

A [Constituição](#)²³ italiana prevê expressamente a liberdade sindical, que se expressa tanto na possibilidade de os trabalhadores individuais aderirem ou não a um sindicato, como na liberdade de formar associações sindicais de trabalhadores com o objetivo de promover e melhorar as condições de trabalho.

Uma das principais atividades realizadas pelos sindicatos é a negociação coletiva, ou seja, a celebração de acordos coletivos e acordos sindicais com associações patronais que representam os interesses de empresas ou com as empresas individualmente.

A negociação coletiva em Itália tem lugar a três níveis: interconfederal, setorial nacional, e descentralizada.

A base jurídica da negociação coletiva reside, por um lado, na autonomia que o sistema jurídico reconhece às organizações sindicais ([Art. 39.](#) da Constituição) e, por outro, na relação entre o sindicato e os seus membros.

Os acordos interconfederais são celebrados pelas organizações representativas das empresas (Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Legacoop) e pelos sindicatos confederais (Cgil, Cisl, Uil). Normalmente, os acordos interconfederais dizem respeito às regras gerais das relações laborais válidas para todos os sectores.

A nível da categoria nacional, existem convenções coletivas de trabalho nacionais. Trata-se de acordos celebrados pelas organizações patronais de um sector específico (por exemplo, metalurgia, química, comércio, turismo, têxteis) e pelos sindicatos dessa categoria. Os acordos coletivos de trabalho estabelecem o salário mínimo vinculativo que deve ser pago aos trabalhadores do setor, tanto em termos de regulamentação como de remuneração.

A nível descentralizado, existem acordos coletivos territoriais e acordos coletivos de empresas. Normalmente, os acordos coletivos de empresa regulam a flexibilidade organizacional na empresa e o pagamento de benefícios adicionais aos trabalhadores para além dos mínimos previstos no acordo coletivo (por exemplo, bónus, bónus de produção) e ligados ao desempenho e à realização de objetivos.

²³ As referências à legislação italiana remetem para o sítio oficial <https://www.gazzettaufficiale.it/home>. Salvo referência em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 06/11/2023.

Os acordos interconfederais sobre negociação coletiva preveem que a convenção coletiva tenha uma duração de três anos. Normalmente, as partes signatárias não renovam o acordo coletivo imediatamente após a sua expiração, mas a renegociação é, normalmente, desencadeada com atrasos consideráveis. Isto contribui para o abrandamento do crescimento salarial precisamente porque a principal função do acordo coletivo nacional é determinar os salários mínimos e, em caso de renovação do acordo, as partes concordam em conceder aos trabalhadores aumentos nos seus salários.

Um acordo coletivo tem normalmente uma duração de três anos. No caso de uma convenção coletiva sem data de expiração, qualquer das partes pode denunciá-la com um pré-aviso razoável.

A legislação atual permite uma nova convenção coletiva para introduzir alterações prejudiciais à relação de trabalho. Os únicos limites a esta possibilidade são o princípio da inviolabilidade da remuneração e a *salvaguarda dos direitos adquiridos*. Contudo, deve considerar-se que as Convenções Coletivas Nacionais são contratos ordinários de direito comum e, portanto, só podem vincular os trabalhadores que são membros do sindicato que os «assinou». Os trabalhadores que não são membros desse sindicato ainda podem aderir ao acordo, o que também pode ser feito tacitamente. Na ausência de um *contratto collettivo nazionale di lavoro* (CCNL) de referência, o direito comum, ou seja, o Código Civil, aplica-se à regulamentação da relação de trabalho.

O [Art. 2094.º](#) do [Codice civile](#) italiano define a «prestação de trabalho subordinado» nos seguintes termos: «Um empregado é uma pessoa que se compromete, em troca de um pagamento colaborar na empresa, fornecendo o seu próprio trabalho intelectual ou manual trabalho intelectual ou manual no emprego e sob a direção do empresário.»

A [ARAN](#) (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni*) é uma agência pública que desenvolve a atividade de representação das administrações públicas na negociação de contratos públicos (CCNL – *contratto collettivo nazionale di lavoro*).

As «administrações públicas» são legalmente representadas pela ARAN para efeitos de negociação coletiva nacional. ARAN realiza a nível nacional, com base nas orientações recebidas ao abrigo dos Art. [41](#) e Art. [47](#) do [Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#),

todas as atividades relacionadas com as relações sindicais, a negociação de convenções coletivas e a assistência das administrações públicas na aplicação uniforme das convenções coletivas. Apresenta acordos nacionais sobre serviços indispensáveis nos termos do [Art. 2.](#) da [Legge 12 giugno 1990, n. 146](#), posteriormente alterada e complementada, para avaliação pela comissão que garante a aplicação da lei.

A fim de negociar os CCNL, ARAN recebe uma diretiva específica (emitida pelo Governo e endossada pelo Serviço de Contabilidade do Estado) que deve seguir, embora com um certo grau de autonomia, a fim de encorajar a negociação dinâmica entre as partes. Nesta altura convoca os sindicatos gerais e de categoria e, através de uma série de reuniões de negociação, chega à elaboração de uma CCNL que é partilhada o mais possível entre as partes. Os sindicatos decidirão se o assinam ou não.

O ato de referência coletiva está concluído quando se obtém a negociação integradora. Os vários organismos públicos em todo o país têm de transpor o novo contrato. A nível da empresa haverá mais negociação que começa com o CCNL, mas que pode fazer melhorias (por exemplo, a empresa pode decidir aumentar um subsídio, etc.).

O arquivo das convenções coletivas de trabalho e a sua consulta derivam da aplicação da [Legge 29 luglio 1996, n. 402](#). Compete à Direção-Geral das Relações Laborais e Relações Laborais, do [Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais](#)²⁴ assegurar a preservação dos acordos ou contratos coletivos nacionais de trabalho depositados para efeitos de aplicação do regime contributivo favorável e a sua catalogação. Mantém e permite a consulta das convenções coletivas nacionais no arquivo histórico e das convenções coletivas nacionais em vigor depositadas nos termos da legislação acima referida.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

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

²⁴ Em <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx> .

A OIT discutiu na sua 30.^a sessão, em 1947, a questão da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, vindo a aprovar na sessão seguinte a [Convenção n.º 87](#),²⁵ sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948. Esta Convenção estabelece que os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer tipo de distinção, têm o direito de criar as suas organizações que considerem convenientes e de se filiarem nas organizações da sua escolha tendo em vista a promoção e a defesa dos seus respetivos interesses. Estas organizações têm o direito de elaborar os seus próprios estatutos e regulamentos, eleger os seus representantes em plena liberdade, constituir a sua direção, organizar as suas atividades e formular os seus programas. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que restrinja este direito ou impeça o seu exercício legal. As organizações não podem ser dissolvidas por decisão administrativa podendo organizar-se em federações e confederações, bem como filiar-se em organizações internacionais.

No ano seguinte, a OIT adotou a [Convenção n.º 98](#)²⁶, sobre direito de organização e de negociação coletiva, 1949, que veio complementar a referida Convenção n.º 87, sendo as duas vistas como um conjunto que estabelece, até hoje, o direito internacional fundamental sobre a matéria em questão. Preconizando que empregadores e trabalhadores, sem qualquer distinção, têm o direito de constituir organizações para defesa dos seus interesses e que estas organizações têm o direito de funcionar em total independência, funda-se na democracia política, que não pode funcionar plenamente sem que a liberdade de associação esteja garantida.

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

²⁵ A [Lei nº 45/77, de 7 de julho](#), ratifica a Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical.

²⁶ Portugal aprovou para ratificação, pelo [Decreto-Lei nº 45 758, de 12 de junho de 1964](#), a Convenção da Organização Internacional do Trabalho, nº 98 sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. As Convenções da OIT ratificadas por Portugal podem ser consultadas [aqui](#).

sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho.

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

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ **Iniciativas pendentes**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição pendentes sobre a matéria objeto do projeto de lei vertente ou com ele conexas.

▪ **Antecedentes parlamentares**

Ainda na presente legislatura, com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, **foram apreciados, e rejeitados na sessão plenária do dia 8 de julho de 2022**, os Projetos de Lei n.ºs [3/XV/1.ª \(PCP\)](#) — *Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (19.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)* e [168/XV/1.ª \(BE\)](#) — *Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*;

Na legislatura anterior, sobre o mesmo tema, foram apresentados os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 10/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — *Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*; [Projeto de Lei n.º 74/XIV/1.ª \(BE\)](#) — *Promove a contratação coletiva, procedendo à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*; e [Projeto de Lei n.º 130/XIV/1.ª \(PEV\)](#) — *Consagra a*

Projeto de Lei n.º 965/XV/2.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a eliminação da caducidade da contratação coletiva (16ª Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), **todos rejeitados na generalidade na sessão plenária de 4 de dezembro de 2020;**

- [Projeto de Lei n.º 941/XIV/3.ª \(PCP\)](#) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); e [Projeto de Lei n.º 960/XIV/3.ª \(BE\)](#) — Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (21.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), **iniciativas caducadas em 28 de março de 2022.**

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 75/XV, DAR, de 7 de novembro de 2023](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 7 de novembro a 7 de dezembro de 2023.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal - Agenda do trabalho digno : da resiliência da convenção coletiva à paixão pela arbitragem. **Revista de Legislação e Jurisprudência** [Em linha]. A. 152, n.º 4039 (mar.-abr. 2023), p. 244-252. [Consult. 13 nov. 2023]. Disponível na intranet da AR:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143367&img=32323&save=true>>.

Resumo: Segundo o autor, «a convenção coletiva de trabalho afirma-se hoje como uma das mais influentes fontes de Direito do Trabalho», observando-se mesmo várias

Projeto de Lei n.º 965/XV/2.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

situações que demonstram «ser ao nível da contratação coletiva que se vão reconhecendo e difundindo direitos para os trabalhadores, os quais, mais tarde, vêm a ser consagrados pelo legislador». Enquanto figura jurídica, a convenção coletiva é de difícil caracterização: «não chega a ser uma lei, mas também não se reduz à mera condição de contrato»; é «uma síntese destas figuras, é um “contrato-lei”, é uma “lei negociada”, é um contrato criador de normas, é um contrato normativo...». Se o direito de contratação coletiva conhece respaldo no texto constitucional, e se o Código do Trabalho estabelece que «o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores», para o autor subsistem questões por definir: «até quando vigora uma convenção coletiva? Como é que a lei regula o âmbito temporal dessa “lei negociada” que é a convenção coletiva de trabalho?». A este respeito, o autor lembra que as alterações introduzidas no Código do Trabalho de 2003 (e também de 2009) alteraram o paradigma, que até aí consagrava os princípios de «perenidade» ou «continuidade»: a convenção coletiva mantinha-se indefinidamente até ser substituída por um novo instrumento de regulamentação coletiva do trabalho. O artigo 499.º do atual Código do Trabalho estabelece que a convenção, «embora tendo prazo de vigência, não se destina a caducar, mas sim a perdurar no tempo, renovando-se sucessivamente», mas o artigo 500.º introduz a possibilidade da denúncia unilateral da convenção, embora a perspetive como «desencadeamento do processo de revisão de uma convenção em vigor». O presente artigo analisa o impacto desta alteração (e as previstas na Lei n.º 13/2023), bem como o papel da arbitragem no processo.

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

Resumo: Neste Congresso procedeu-se a uma reflexão sobre as principais áreas críticas do universo laboral no contexto da crise económica, nomeadamente: a negociação coletiva e os interlocutores laborais coletivos, procurando-se equacionar em especial o papel da lei, o tema dos direitos adquiridos, e os problemas da extensão de convenções coletivas e dos níveis de negociação coletiva nos tempos atuais; o «emprego e os modelos de contratação laboral, em especial na perspetiva de avaliar até que ponto os desenvolvimentos mais recentes, nesta área, põem em crise o paradigma tradicional do contrato de trabalho e a flexibilização dos despedimentos em

contexto de crise e os respetivos reflexos no princípio da proteção do posto de trabalho». Estes temas foram abordados por especialistas de universidades italianas, francesas, espanholas e portuguesas, permitindo uma perspetiva comparada.

ENCONTRO IBÉRICO DA SECÇÃO EUROPEIA DE JOVENS DA SOCIEDADE INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURANÇA SOCIAL, 1, Lisboa, 2016 – **Contratação coletiva : velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa : AAFDL, 2017. ISBN 978-972-629-102-2. Cota: 44 - 213/2017

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

MORIANO, Joel Ricardo Cordeiro – **Da Convenção Coletiva de Trabalho [Em linha] : do berço até ao último suspiro**. Lisboa : [s. n.], 2019. [Consult. 13 nov. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132348&img=18085&save=true>>.

Resumo: A presente dissertação propõe-se analisar, à luz da legislação em vigor, os meandros da vigência das convenções coletivas, o seu início, as possibilidades da sua duração, a importância da autonomia coletiva das partes, mas também as condições de cessação dos seus direitos, abordando as inovações legislativas da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Termina com uma abordagem da questão da caducidade, introduzida com o Código do Trabalho de 2003, e o que considera ser a sua desconformidade com os preceitos constitucionais.

NEGOCIAÇÃO coletiva : estado e desafios em Portugal e no Brasil. Porto : Vida Económica, 2019. 282 p. ISBN 978-989-768-586-6. Cota: 12.06.9 - 240/2019

Resumo: O volume reúne contributos luso-brasileiros em torno do tema da negociação/contratação coletiva, que os coordenadores definem como forma de assegurar garantias mínimas aos trabalhadores, na procura do seu bem-estar, mas também como forma de viabilizar a adaptação do mercado de trabalho à realidade económica, tanto mais necessária nos «tempos conturbados que se vivem nas novas formas de organização do trabalho». Destaque para os artigos: «As portarias de extensão como mecanismo de (des)incentivo da negociação coletiva em Portugal», por Duarte Abrunhosa e Sousa; «Tempos conturbados no mundo do trabalho: do proletariado ao precariado», por Elísio Estanque; «Contratação coletiva: de Roma à globalização», por Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Centro de Relações Laborais – **Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva em 2022**. [Em linha]. Lisboa : MTSSS, 2023. [Consult. 13 nov. 2023]. Disponível em WWW: <URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132351&img=32313&save=true>>.

Resumo: O presente relatório inscreve-se numa série iniciada em 2016. O relatório conclui que, no plano estritamente quantitativo, o ano de 2022 revelou um crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva: 505, face aos 394 registados no ano de 2021. Esta tendência revela uma recuperação na sequência de dois marcos coincidentes com a quebra da contratação coletiva: o programa de assistência financeira (2011-2014) e a pandemia de COVID-19. Na repartição tipológica das convenções – Acordo Coletivo (AC), Acordo de Empresa (AE) e Contrato Coletivo (CC) – o ano em análise revela, no Continente, um ligeiro reequilíbrio entre a repartição de AE (47%), CC (40%) e AC (13%), face a 2021 (AE=52%; CC=38%; AC=10%).» Encontra a série completa em

catalogobib.parlamento.pt/ipac20/imqlinks.jsp?bib=132351&profile=bar%27,%27periodicos%27.

REIS, João – Reforma [laboral] de 2019 : algumas observações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 24, n.º 55 (jul./dez. 2019), p. 17-39. Cota RP-577.

Resumo: Foi objetivo do autor, neste artigo, passar em revista as principais alterações introduzidas pela última reforma laboral ocorrida em Portugal. Embora a abordagem



seja breve, o autor considera-a suficiente para «ilustrar a conceção subjacente à intervenção legislativa pretensamente reformista. Uma conceção inspirada por linhas de força contraditórias. Mas onde, em termos estratégicos, predomina a orientação de não pôr em causa a debilitação da contratação coletiva e da estabilidade no emprego iniciada, se não antes, com o Código de Trabalho de 2003.»