

Projecto de Lei nº 2/X

**Revoga as disposições do Código do Trabalho
e da sua Regulamentação, respeitantes à hierarquia das Fontes de Direito,
e à negociação colectiva.**

**Repõe no Direito do Trabalho o princípio do tratamento
mais favorável ao trabalhador; garante o direito à negociação colectiva,
e impede a caducidade dos instrumentos de regulamentação
colectiva do Trabalho**

O Código do Trabalho e a sua regulamentação, aprovados na anterior legislatura pretenderam ser um verdadeiro atestado de óbito de um “direito com uma vocação tutelar relativamente às condições de trabalho, imbuído do princípio da norma social mínima”, para usar as palavras de João Leal Amado, professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, in A Reforma do Código do Trabalho, Encontro realizado pelo Centro de Estudos Judiciários e Inspeção Geral do Trabalho.

Torna-se pois necessário proceder à revogação de um Código que só falsamente é neutro, pois na relação laboral, decididamente desequilibrada em favor das entidades patronais, o legislador toma partido a favor destas.

É necessário devolver ao Direito do Trabalho, as características e contornos de um Direito Social.

E isso não pode deixar de passar pela revogação de escopos fundamentais da Reforma aprovada pela Coligação PSD/ CDS-PP.

A revogação é urgente, mas mais urgente se torna no Capítulo relativo à Negociação Colectiva e no que tange aos dispositivos legais através dos quais se destruiu o princípio do *favor laboratoris*.

Na verdade, através do mecanismo da sobrevigência das convenções, corre-se o risco de se perderem direitos consagrados em convenções que venham a ser feridas de morte pela caducidade.

Com a negociação colectiva está intrinsecamente ligado o princípio do tratamento mais

favorável.

Segundo a expressão feliz do Professor Leal Amado, a epígrafe do artigo 4º do Código do Trabalho contém publicidade enganosa.

Com efeito, o artigo 4º do Código, destruiu o princípio do *favor laboratoris*.

É possível com essa disposição legal, que as convenções colectivas contenham regimes menos favoráveis para o trabalhador.

E decorre do artigo 4º e do artigo 531º do Código que até nos contratos individuais do trabalho se podem estabelecer cláusulas com regimes menos favoráveis para o trabalhador do que os constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Vide, por exemplo, o que consta do Código quanto à mobilidade geográfica e à mobilidade funcional do trabalhador.

Segundo Monteiro Fernandes, o tratamento mais favorável ao trabalhador “deixa de constituir referencial interpretativo”; “o ponto de partida da operação interpretativa - qualificativa incidente sobre a norma legal (para saber se pode aplicar-se a fonte inferior de conteúdo diferente) já não é a presunção de que essa norma admite variação mais favorável ao trabalhador, mas a de que admite variação em qualquer dos sentidos. Tal presunção só é afastada se da norma legal resultar inequivocamente que nenhuma variação é legítima, ou que só o será num dos sentidos possíveis”(in Direito do Trabalho, 12ª edição, página 121).

Assim, com este primeiro projecto de lei (a que se seguirão outros) o PCP revoga várias disposições do Código e também da regulamentação, respeitantes ao princípio do tratamento mais favorável, à hierarquia das fontes de Direito do Trabalho, e o regime da contratação colectiva.

Retoma-se assim, o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, o que quer dizer que a lei geral constitui uma norma mínima e que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só poderão conter normas mais favoráveis, o mesmo acontecendo com os contratos individuais de trabalho.

Também se estabelece que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só caducam quando forem substituídos por outros.

Projecto de Lei nº

Revoga as disposições do Código do Trabalho e da sua Regulamentação, respeitantes à hierarquia das Fontes de Direito, e à negociação colectiva.

Repõe no Direito do Trabalho o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ; garante o direito à negociação colectiva, e impede a caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva do Trabalho.

Artigo 1º

(Âmbito)

A presente lei revoga disposições constantes do Código do Trabalho, da sua lei preambular e da sua regulamentação, respeitantes à hierarquia das Fontes do Direito do Trabalho e aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aprovando novas normas destinadas a repor no Direito do Trabalho o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a garantir o direito à negociação colectiva.

Artigo 2º

(Norma revogatória)

Sem prejuízo da revogação tácita de outras disposições legais, ficam expressamente revogados os seguintes normativos:

- a) Artigo 15º da lei de Aprovação do Código do Trabalho
- b) Artigos 1º, 4º, 531º a 581º, 686º e 687º da Lei nº 99/2003- Código do Trabalho
- c) Artigo 492º da lei 35/2004 de 29 de Julho

Artigo 3º

(Aplicação no tempo)

1-Ficam sujeitos ao regime da presente lei os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e os contratos de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2-Para os efeitos previstos na parte final do número, o cômputo dos prazos constantes do artigo 557º (que ora se revoga) do Código do Trabalho apenas se iniciará na data da entrada em vigor da Regulamentação do Código do Trabalho.

3-Por não se tratar de efeitos de factos ou de situações totalmente passados, aos instrumentos de regulamentação colectiva e quanto à sua renovação, pendentes de negociação, ou de conciliação e mediação, aplica-se o regime constante do presente diploma.

Artigo 4º

(Redacção do artigo 1º do Código do Trabalho)

O artigo 1º do Código do Trabalho tem a seguinte redacção:

“Artigo 1º

(Hierarquia das Fontes do Direito do Trabalho)

1-Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Os usos laborais que não contrariem a lei, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e o princípio da boa fé.

2- As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.”

Artigo 5º

(Redacção do artigo 4º do Código do Trabalho)

O artigo 4º do Código do Trabalho tem a seguinte redacção:

“Artigo 4º

(Princípio do tratamento mais favorável)

1-Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem conter disposições menos favoráveis para o trabalhador.

2-As normas deste Código e as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.”

Artigo 6º

(Novo regime relativo aos instrumentos de regulamentação
colectiva de trabalho)

Os artigos 531º a 581º da lei 99/2003 de 27 de Agosto, com a sistemática que se mantém, do Código do Trabalho, passam a ter a seguinte redacção:

“Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 531º

(Forma)

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho revestem a forma escrita, sob pena de nulidade.

Artigo 532º

(Limites)

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

a) Contrariar a imperatividade de normas legais, salvo a imperatividade de que resulte a proibição de regime mais favorável para os trabalhadores,

b) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;

c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem instituir regimes complementares contratuais que atribuam prestações complementares dos sistemas de segurança social.

Artigo 533º
(Publicidade)

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

SECÇÃO II

Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 534º
(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
negociais verticais)

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial de um sector de actividade afasta a aplicação de um instrumento da mesma natureza cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele sector de actividade.

Artigo 535º
(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais)

1 — Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo e do contrato colectivo;

b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.

2 — Os critérios de preferência previstos nas alíneas a) e b) do número anterior podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através da previsão de cláusulas de articulação entre convenções colectivas de diferente nível.

3 - Em todos os outros casos prevalece o instrumento que, no seu conjunto, for considerado mais favorável pelo Sindicato representativo do maior número de trabalhadores, relativamente aos quais se verifique a concorrência.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, o Sindicato competente, no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, deverá comunicar por escrito às Associações Patronais subscritoras daqueles instrumentos de regulamentação, e aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, qual o que considera mais favorável.

5 - Nos casos em que o Sindicato não tenha usado do direito previsto no número anterior, compete aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique a concorrência, escolher, por maioria e no prazo de sessenta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, o instrumento aplicável, cumprindo as formalidades previstas na última parte do número anterior.

6 — A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.

7— Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o instrumento de publicação mais recente.

8— No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da empresa.

Artigo 536º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais)

1 — Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, são observados os seguintes critérios de preferência:

- a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação dos outros instrumentos;
- b) O regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições mínimas.

2 — Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão aplica-se o previsto nos nºs 3 a 8 do artigo anterior.

Artigo 537º

(Publicidade da concorrência de instrumentos)

Publicado o instrumento de regulamentação colectiva que com outro concorra, a entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, nos 5 dias seguintes à publicação, a informação sobre a existência da concorrência entre os instrumentos de regulamentação e sobre a data da entrada em vigor do mais recente.

Artigo 538º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
negociais e não negociais)

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

CAPÍTULO II

Convenção colectiva

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 539º.

(Promoção da contratação colectiva)

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que os regimes previstos em convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

SECÇÃO II

Representação, objecto e conteúdo

Artigo 540º

(Representantes)

1 — As convenções colectivas são assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações de empregadores ou pelos próprios empregadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

a) Os membros das direcções das associações sindicais e de empregadores com poderes para contratar;

b) As pessoas mandatadas pelas direcções das associações acima referidas;

c) Os gerentes, administradores, directores, desde que com poderes para contratar;

d) No caso das empresas do sector público, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, desde que com poderes para contratar;

e) Quaisquer pessoas, desde que titulares de mandato escrito com poderes para contratar.

3 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura da convenção colectiva.

Artigo 541º

(Conteúdo)

1-As convenções colectivas de trabalho devem, designadamente, regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do

cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) As acções de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador;

c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança, higiene e saúde;

d) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia;

e) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;

f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;

g) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

2-. No caso de sucessão de convenções colectivas, deve constar das mesmas, se as partes em tal tiverem acordado, o entendimento expresso sobre o instrumento que consideram globalmente mais favorável.

Artigo 542º

(Comissão paritária)

1 — A convenção colectiva deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2 — O funcionamento da comissão é regulado pela convenção colectiva.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

5 — A deliberação tomada por unanimidade pode ser objecto de regulamento de extensão.

Artigo 543º

(Conteúdo obrigatório)

A convenção colectiva deve referir:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Área geográfica e âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação;
- d) Data de celebração;
- e) Convenção alterada e respectiva data de publicação, caso exista;
- f) Prazo de vigência, caso exista;
- g) Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordadas;
- h) Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva.

SECÇÃO III

Negociação

Artigo 544º

(Proposta)

1 — O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.

2 — A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;

b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

Artigo 545º

(Resposta)

1 — A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo

mais longo indicado pelo proponente.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no nº 1 e nos termos do nº 2, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 546º

(Prioridade em matéria negocial)

1 — As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias da retribuição, da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 547º

(Boa fé na negociação)

1 — As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

— Os representantes legítimos das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 — Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4 — Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores, por categoria profissional, envolvidos no

processo que se situem no âmbito da aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 548º

(Apoio técnico da Administração)

1 — Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.

2 — As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

SECÇÃO IV

Depósito

Artigo 549º

(Depósito)

1 — A convenção colectiva, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.

2 — O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à recepção da convenção nos serviços referidos no número anterior.

Artigo 550º

(Recusa de depósito)

1 — O depósito das convenções colectivas é recusado:

a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 543º;

b) Se não forem acompanhadas dos títulos de representação exigidos no artigo 540º;

c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração;

d) Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor da convenção;

e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas.

2- No caso de a Convenção substituir ou alterar vários instrumentos de regulamentação colectiva, poderá ser depositada desde que, em relação a um deles, tenha decorrido o prazo de dez meses referido na alínea d) do número anterior.

3- A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvida a respectiva convenção colectiva.

Artigo 551º

(Alteração das convenções até ao depósito)

1 — Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial no conteúdo da convenção entregue para esse efeito.

2 — A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.

SECÇÃO V

Âmbito pessoal

Artigo 552º

(Princípio da filiação)

1 — A convenção colectiva de trabalho obriga os empregadores que a subscrevem e os inscritos nas associações de empregadores signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

2 — A convenção outorgada pelas uniões, federações e confederações obriga os empregadores e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações de empregadores e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o artigo 540º.

Artigo 553º
(Efeitos da filiação)

As convenções colectivas abrangem os trabalhadores e os empregadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

Artigo 554º
(Efeitos da desfiliação)

1 — Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.

2 — No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores e os empregadores, ou as respectivas associações, que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

Artigo 555º
(Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente e aos trabalhadores transferidos.

2 — O disposto no número anterior é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou de uma unidade económica.

SECÇÃO VI
Âmbito temporal
Artigo 556º

(Vigência)

1 — A convenção colectiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

2 — A convenção colectiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

Artigo 557º

(Sobrevigência)

Decorrido o prazo de vigência referido no número 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se sucessivamente por iguais períodos, só cessando os seus efeitos com a entrada em vigor de novo instrumento que o substitua.

Artigo 558º

(Denúncia)

1 - A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência não superior a três meses relativamente ao termo do prazo de vigência, podendo ser feita a todo o tempo relativamente ao termo do prazo de renovação.

Artigo 559º

(Sucessão de convenções colectivas)

No caso de sucessão de convenções colectivas, a convenção posterior revoga integralmente a convenção anterior, em qualquer das seguintes situações:

a) se as partes tiverem acordado sobre o carácter globalmente mais favorável da última convenção, constando desta tal menção.

b) se nenhuma das partes tiver ressalvado a manutenção de direitos adquiridos por força de instrumento de regulamentação colectiva anterior.

SECÇÃO VII

Cumprimento

Artigo 560º

(Execução)

1 — No cumprimento da convenção colectiva devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.

2 — Durante a execução da convenção colectiva atender-se-á às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

CAPÍTULO III

Acordo de adesão

Artigo 561º

Adesão a convenções colectivas e a decisões arbitrais:

1 — As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções colectivas ou decisões arbitrais em vigor.

2 — A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivessem participado.

3 — Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção colectiva ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 — Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e a publicação das convenções colectivas.

CAPÍTULO IV

Arbitragem

Artigo 562º
(Princípio geral)

O recurso à arbitragem deve depender, regra geral, do acordo das partes, sendo a arbitragem obrigatória admitida como uma forma excepcional de determinação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO I
Arbitragem voluntária
Artigo 563º
(Admissibilidade)

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

Artigo 564º
(Funcionamento)

- 1 — A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
- 2 — O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
- 3 — Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.
- 4 — Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.
- 5-As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados em convenções colectivas de trabalho anteriores.

6- O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 565º

(Efeitos da decisão arbitral)

1 — A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva.

2 — Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para as convenções colectivas.

SECÇÃO II

Arbitragem obrigatória

Artigo 566º

(Admissibilidade)

1 — 1. As medidas tomadas com vista à promoção da arbitragem obrigatória não podem, em qualquer circunstância, ser aplicadas de modo a criarem obstáculos à liberdade de negociação colectiva.

2- Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho pode ser tornada obrigatória a realização de arbitragem, quando, depois de negociações prolongadas e infrutíferas, tendo-se frustrado a conciliação e a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daqueles procedimentos, em submeter o conflito a arbitragem voluntária.

3- A arbitragem obrigatória pode, a qualquer momento, ser suspensa mediante requerimento conjunto das partes.

4- No caso previsto no número anterior, compete ao tribunal arbitral fixar a duração da suspensão, por um período máximo de três meses, findo o qual é reiniciada a arbitragem obrigatória se não tiver havido acordo entre as partes.

5- Os encargos resultantes do recurso à arbitragem obrigatória são suportados pelo Orçamento do Estado, através do Conselho Económico e Social.

Artigo 567º
(Determinação)

1 — A arbitragem obrigatória é determinada por despacho, devidamente fundamentado, do Ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação do Conselho Permanente de Concertação Social, esta precedida de acordo prévio dos parceiros sociais que directamente representem as partes em conflito.

2 — A arbitragem obrigatória requerida por uma das partes terá exclusivamente por objecto matéria controvertida relativa a remunerações de base e cláusulas de incidência pecuniária.

3 — O despacho previsto nos números anteriores deve ser precedido de audiência das entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade em causa.

4 — O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

Artigo 568.o
(Funcionamento)

1 — Nas quarenta e oito horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

2 — No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.

3 — No caso de não ter sido feita a designação do árbitro a indicar por uma das partes, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede, no prazo de vinte e quatro horas, ao sorteio do árbitro em falta de entre os árbitros constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores, consoante o caso, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros indicados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número

anterior.

4 — No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de vinte e quatro horas.

5 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica os representantes da parte trabalhadora e empregadora do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiveram presentes.

6- Não poderão desempenhar as funções de árbitros designados por sorteio, os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores de qualquer das partes, nem seus cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao segundo grau da linha colateral, nem as pessoas que tenham interesse directo na arbitragem.

7- Verificada, oficiosamente, qualquer das situações referidas no número anterior, será também oficiosamente, determinado novo sorteio.

8- Qualquer das partes pode também apresentar reclamação junto do Presidente da Comissão Permanente de Concertação Social no prazo de 48 horas a contar da data em que teve conhecimento do resultado do sorteio, invocando qualquer das situações referidas no nº anterior.

9- Verificada relativamente a qualquer árbitro impedimento legal que impeça a sua designação, proceder-se-á a novo sorteio.

10— O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista em legislação especial.

Artigo 569º (Impedimentos)

1- Não poderão desempenhar as funções de árbitros designados por sorteio, os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores de qualquer das partes, nem seus cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao segundo grau da linha colateral, nem as pessoas que tenham interesse directo na arbitragem.

2- Verificada, oficiosamente, qualquer das situações referidas no número anterior, será

também oficiosamente, determinado novo sorteio.

3- Qualquer das partes pode também apresentar reclamação junto do Presidente da Comissão Permanente de Concertação Social no prazo de 48 horas a contar da data em que teve conhecimento do resultado do sorteio, invocando qualquer das situações referidas no nº anterior.

4- Verificada relativamente a qualquer árbitro impedimento legal que impeça a sua designação, proceder-se-á a novo sorteio.

Artigo 570.o

(Listas de árbitros)

1 — As listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são elaboradas, no prazo de dois meses após a entrada em vigor do Código, pelos respectivos representantes na Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — A lista de árbitros presidentes é elaborada, no prazo de dois meses após a elaboração das listas referidas no número anterior, por uma comissão composta pelo presidente do Conselho Económico e Social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

3 — Cada lista é composta por oito árbitros e vigora durante um período de cinco anos.

4 — No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos dos números anteriores, a competência para a sua elaboração é atribuída à comissão a que se refere o nº. 2, que delibera por maioria, no prazo de um mês.

5 — No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.

6 — Na elaboração das listas de árbitros a que se refere o número anterior, o presidente do Conselho Económico e Social nomeia pessoas independentes e de reconhecida competência.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 571º
(Efeitos da decisão arbitral)

A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.

Artigo 572º
(Legislação complementar)

O regime da presente secção é objecto de regulamentação em legislação especial.

CAPÍTULO V
Regulamento de extensão

Artigo 573º
(Extensão de convenções colectivas ou decisões arbitrais)

1 — O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

2 — A situação prevista no número anterior não é aplicável sempre que exista regulamentação colectiva específica.

Artigo 574º
(Competência)

1 — Compete ao ministério responsável pela área laboral a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.

2 — A competência para a emissão dos regulamentos de extensão é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade em causa quando a oposição a que se refere o nº 2 do artigo 576.o se fundamentar em motivos de ordem económica.

Artigo 575º
(Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão)

1 — O ministro responsável pela área laboral, através da emissão de um regulamento, pode determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos.

2 — O ministro responsável pela área laboral pode ainda, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3 — Em qualquer caso, a emissão do regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Artigo 576º

(Procedimento de elaboração do regulamento de extensão)

1 — O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de regulamento de extensão a emitir no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 — Nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

3 — Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectados pela emissão do regulamento de extensão.

4 — O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO VI

Regulamento de condições mínimas

Artigo 577º

(Competência)

Compete ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro da tutela ou ao ministro responsável pelo sector de actividade a emissão de regulamentos de condições mínimas, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 578º

(Admissibilidade de emissão de regulamentos de condições mínimas)

Nos casos em que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitido um regulamento de condições mínimas de trabalho.

Artigo 579º

(Procedimento de elaboração do regulamento de condições mínimas)

- 1 — A emissão de um regulamento de condições mínimas é precedida de estudos preparatórios.
- 2 — A elaboração de estudos preparatórios compete a uma comissão técnica, constituída para o efeito por despacho do ministro responsável pela área laboral.
- 3 — Na comissão técnica são incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelos trabalhadores e pelos empregadores interessados.
- 4 — O número dos assessores é fixado no despacho constitutivo da comissão.
- 5 — O regime previsto para a elaboração dos regulamentos de extensão é subsidiariamente aplicável.

Artigo 580º

(Prazo para a conclusão dos trabalhos)

1 — Entre a data do despacho estabelecido no nº 2 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não podem decorrer mais de 60 dias.

2 — O ministro responsável pela área laboral pode, em situações excepcionais e mediante requerimento devidamente fundamentado do representante do ministério responsável pela área laboral na comissão técnica, prorrogar o prazo previsto no número anterior.

CAPÍTULO VII

Publicação e entrada em vigor

Artigo 581º

(Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — Os regulamentos de extensão e de condições mínimas são também publicados no Diário da República.

3 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três alterações ou que tenham sido modificados em mais de dez cláusulas são integralmente republicados.

Artigo 7º

(Contra-ordenações e coimas)

Os artigos 686º e 687º da Lei 99/2003 de 27 de Agosto passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 686º

(Negociação Colectiva)

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos nºs 1 e 2 do artigo 546º.

Artigo 687º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1 — A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contra-ordenação muito grave.

2 — A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho constitui contra-ordenação grave por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

3 — O disposto no nº 1 não se aplica se, com base no nº 2, forem aplicáveis ao empregador coimas em que o somatório dos valores mínimos seja igual ou superior ao quantitativo mínimo da coima aplicável de acordo com o nº 1.

4 — Comete contra-ordenação grave a associação de entidades patronais ou a entidade patronal, e a associação sindical que não se fizer representar em reunião convocada nos termos do nº 1 do artigo 548.o, do nº 2 do artigo 585º ou do nº 2 do artigo 589º.

5 — A decisão que aplicar a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.

6 — Em caso de não pagamento dos quantitativos em dívida, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.o do Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de Outubro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

Artigo 8º

(Entrada em vigor)

A presente lei entra em vigor no prazo de 5 dias a contar da sua publicação.

Assembleia da República, 16 de Março de 2005

Os Deputados,