

## Projeto de Lei n.º 2/XVI/1.º (PCP)

**Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)**

Data de admissão: 4 de abril

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:** 13.05.2024

## I. A INICIATIVA

---

A iniciativa legislativa em apreço reproduz, sem alterações, um projeto de lei apresentado pelo grupo parlamentar proponente no final da legislatura anterior [[Projeto de Lei n.º 964/XV/2.ª \(PCP\)](#) - Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (20.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)].

Nesses termos, por se considerar que se mantém atual e oportuno, remete-se para o conteúdo inicial da [nota técnica](#) do projeto de lei referido, que aqui se transcreve:

*«Os proponentes começam por evocar o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador como “um princípio fundamental do Direito do Trabalho consagrado pela Revolução de Abril”. Destarte, realçam a sua dimensão positiva (as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva ou por contratos individuais de trabalho, desde que estes estabeleçam normas mais favoráveis aos trabalhadores, enquanto as normas de instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por normas de contratos individuais de trabalho se estas forem mais favoráveis para os trabalhadores) e negativa (a aplicação do princípio exclui a natureza imperativa das normas legais regulamentadoras das relações de trabalho e ainda que estas podem ser afastadas por normas convencionais ou por contratos individuais de trabalho que estabeleçam condições mais desfavoráveis para os trabalhadores).*

*Contudo, entendem os proponentes que a partir de 2003 o Código do Trabalho removeu da lei portuguesa a aplicação deste princípio, consagrando a existência de leis laborais imperativas, e como tal não afastáveis por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e permitindo que as leis que não sejam imperativas possam ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva, mesmo que mais desfavoráveis para os trabalhadores, sendo que o Código do Trabalho de 2009 e as alterações posteriores não modificaram essa tendência, já que, apesar de se ter restabelecido a vigência deste princípio com um carácter limitado, o mesmo não voltou a ser erigido como princípio geral do Direito do Trabalho.*

*Assim sendo, visa-se com a presente iniciativa a reposição plena do princípio do tratamento mais favorável no Código do Trabalho, estipulando-se de forma expressa que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores e também que as normas legais sobre regulamentação de trabalho e as normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.*

*Desta forma, o projeto de lei em apreço é composto por três artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo à alteração a inserir no artigo 3.º do Código do Trabalho e o terceiro e último à entrada em vigor.»*

## 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](#)<sup>1</sup> (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.

---

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

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 iniciativa deu entrada a 26 de março de 2024, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 4 de abril de 2024 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 17 de abril de 2024.

#### ▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)<sup>2</sup> 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.

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, mas também no título.

---

<sup>2</sup> 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.

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 3.º, que a sua entrada em vigor ocorrerá «no dia imediato à 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».

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<sup>3</sup> 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](#)<sup>4</sup> – 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

---

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

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

trabalhadores – pode estar também associada a razões de ordem pública que ultrapassam os interesses particulares do trabalhador (Ac. n.º 94/92)»<sup>5</sup>.

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 sobre vigência da convenção se mostrem conformes ao princípio da proporcionalidade. Naturalmente, se se pensasse apenas, numa perspetiva unilateral de otimização do direito de contratação coletiva, impor-se-ia uma atuação positiva do legislador no sentido de fomentar a contratação coletiva, alargar ao máximo o seu âmbito de proteção, manter a contratação vigente e evitar o alastramento de vazios de regulamentação. Todavia, na ponderação de outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, designadamente da liberdade de empresa e da autonomia privada do empregador, pode a lei introduzir limites à sobre vigência»<sup>6</sup>.

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.<sup>07</sup>, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho<sup>8</sup>”, 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

---

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

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

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

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



que negociem 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](#)<sup>9</sup>, que fixava, em matéria de relacionamento e coordenação entre a lei e a convenção coletiva, ao «prescrever que as fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador». E o artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro](#)<sup>10</sup> 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 \(CT 2003\)](#), 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).

---

<sup>9</sup> 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. Consultas efetuadas a 05/05/2022.

<sup>10</sup> 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](#).

No atual [Código do Trabalho](#)<sup>11</sup>, 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 [artigo 3.º](#), sob a epígrafe *Relações entre fontes de regulação*, estabelece - nos primeiros quatro números - «a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» (n.ºs 1 a 3) «e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho» (n.º 4). «O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e, por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho»<sup>12</sup>.

Ainda quanto ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, Diogo Vaz Marecos<sup>13</sup> defende que os n.ºs 3 e 4 do citado [artigo 3.º](#) do atual Código do Trabalho «estabelecem o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou *favor laboratoris*. Trata-se de um princípio vigente no Direito do Trabalho que pretende equilibrar a desigualdade substancial que se verifica, em regra, entre partes num contrato de trabalho, encontrando-se em posição mais débil o contraente trabalhador, e que foi acolhido pelo legislador. Em ordem a este princípio, permite-se que o trabalhador possa, em determinadas matérias, beneficiar de uma maior proteção face às soluções que resultariam da mera aplicação das normas legais reguladoras de contrato de trabalho. Com efeito, permite-se que as normas legais prevista neste Código do Trabalho, como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2), ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o

---

<sup>11</sup> Texto consolidado.

<sup>12</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), **Código do Trabalho Anotado**, 8.ª edição, Almedina, 100. p.

<sup>13</sup> *In*: Código do Trabalho Anotado, 3.ª edição, Edições Almedina, pág. 93.



trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3, estabelece-se um elenco de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1 ».

## 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](#)<sup>14</sup>. 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](#)<sup>15</sup> - *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

---

<sup>14</sup> Texto obtido no sítio da internet da [Câmara de Representantes](#) belga.

<sup>15</sup> Texto consolidado retirado do portal oficial [ejustice.just.fgov.be](http://ejustice.just.fgov.be). Salvo referência em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 23/04/2024.

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 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](#) encontra-se disponível informação detalhada sobre a matéria.

## ESPAÑA

Um dos princípios jurídicos fundamentais subjacentes ao atual sistema de relações laborais em Espanha está contido no [Artículo 28](#), n.º 1, da [Constituição](#)<sup>16</sup> 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 prevê que a lei garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e os empresários e confere força vinculativa às convenções.

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

---

<sup>16</sup> 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 23/04/2024.

adaptação e substituição de condições de trabalho, o [Artículo 86](#) (*Vigencia*) do referido Estatuto dos Trabalhadores atribui às partes negociadoras a competência de 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](#)<sup>17</sup> 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

---

<sup>17</sup> 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 23/04/2024.

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 setoriais<sup>18</sup>);
- 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.

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

---

<sup>18</sup> A expressão «*convention de branche*» foi considerada com o sentido de «convenção setorial».



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 prever ([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](#)<sup>19</sup> 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<sup>20</sup>) e, por outro, na relação entre o sindicato e os seus membros.

---

<sup>19</sup> Texto consolidado retirado do portal oficial [www.normattiva.it](#) da Presidência do Conselho de Ministros. Consulta efetuada em 23/04/2024.

<sup>20</sup> 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 23/04/2024.



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.

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, habitualmente, 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 Negoziabile 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](#), (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), 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](#) (*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge*), 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<sup>21</sup>](#). Compete à Direção-Geral das Relações Laborais, do [Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais<sup>22</sup>](#) 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.

A OIT discutiu na sua 30.<sup>a</sup> 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](#),<sup>23</sup> 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

---

<sup>21</sup> *Conversione in legge, con modificazioni, del [decreto-legge 14 giugno 1996, n. 318](#), recante disposizioni urgenti in materia previdenziale e di sostegno al reddito.*

<sup>22</sup> Em <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>.

<sup>23</sup> A [Lei nº 45/77, de 7 de julho](#), ratifica a Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical.

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](#)<sup>24</sup>, 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 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 o concreto objeto do projeto de lei vertente.

---

<sup>24</sup> Portugal aprovou para ratificação, pelo [Decreto-Lei n.º 45 758, de 12 de junho de 1964](#), a Convenção da Organização Internacional do Trabalho, n.º 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](#).

## ▪ Antecedentes parlamentares

Na anterior legislatura, sobre a matéria objeto da iniciativa legislativa em apreço, foram apreciados os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 989/XV/2.ª \(BE\)](#) - Reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva (24.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); (*iniciativa caducada em 25-03-2024*).
- [Projeto de Lei n.º 964/XV/2.ª \(PCP\)](#) - Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (20.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); (*rejeitado na sessão plenária de 20-12-2023*).
- [Projeto de Lei n.º 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); (*após ter baixado à Comissão sem votação, foi objeto de nova apreciação na generalidade no Grupo de Trabalho - Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, sendo a final retirada pelos proponentes*).
- [Projeto de Lei n.º 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); (*rejeitado na sessão plenária de 08-07-2022*).

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 1/XVI, DAR, de 27 de abril de 2024](#), 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 27 de abril a 27 de maio de 2024.

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



## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

FERREIRA, Madalena Calvão Borges Antunes - **Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça** [Em linha] : **visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal**. Lisboa : [s. n.], 2023. [Consult. 22 abr. 2024]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=145547&img=33294>>.

Resumo: Nesta dissertação de mestrado em Estudos de Desenvolvimento, defendida em setembro de 2023 no ISCTE, a autora investiga a reforma laboral de 2019, e até que ponto ela funcionou como fator de rutura entre o governo socialista e os partidos de esquerda que participaram na solução governativa. Para tal, faz uma análise da trajetória recente da regulação do mercado de trabalho, com balizas cronológicas definidas entre 2003 e 2019. Utiliza como fontes documentos oficiais, notícias e debates parlamentares, complementados com entrevistas feitas a deputados, membros do governo e parceiros sociais, o que possibilita uma clara perceção das visões em confronto. O princípio do tratamento mais favorável foi uma das dimensões tidas em conta na análise, quer dos debates parlamentares, quer das entrevistas realizadas.

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

Resumo: O autor debruça-se sobre o princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima, que considera ter vindo a perder fulgor jurídico em Portugal, sendo posta em causa a sua elevação à categoria dos princípios gerais específicos do direito do trabalho. O Código do Trabalho de 2009 deixou de prever uma norma geral a consagrar o princípio do tratamento mais favorável, entendido no sentido de que «entre duas ou mais normas laborais vigentes, de qualquer nível, prevalece a que conceda mais direitos aos trabalhadores». Contrariando o direito anterior, o artigo 3º, nº 1 é agora indiferente a qualquer ideia de maior ou menor favorabilidade. Diz o autor que «embora intocado ao nível das relações individuais de trabalho, no plano nuclear do relacionamento entre a lei e a convenção coletiva, vulnerou-se ingloriamente um princípio que, a todos os títulos, merece historicamente fazer parte da galeria dos instrumentos jurídicos usados





com êxito na marcha para o progresso social». Relativamente a esta matéria é apresentada jurisprudência do Tribunal Constitucional. O autor termina afirmando que, ontem como hoje, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e o da norma mínima continuam a ter perfeito cabimento.