

Parecer

Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE)

Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)

Promove a contratação coletiva no setor público empresarial

Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Autor: Deputado
António Carlos Monteiro



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III - CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (GP do BE) apresentou o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.^a, «*Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*».

O referido Projeto de Lei, que deu entrada em 15 de outubro de 2018, foi admitido, anunciado e baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social em 17 de outubro de 2018.

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

É subscrita por 19 Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (GP do BE) apresentou o Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.^a, «*Promove a contratação coletiva no setor público empresarial*».

O referido Projeto de Lei, que deu entrada em 15 de outubro de 2018, foi admitido, anunciado e baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social em 17 de outubro de 2018.

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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

É subscrita por 19 Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (GP do PCP) apresentou o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª, «*Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*».

O referido Projeto de Lei, que deu entrada em 26 de outubro de 2018, foi admitido, anunciado e baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social em 29 de outubro de 2018.

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

É subscrita por 14 Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

- **Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) e 1025/XIII/4.ª (PCP)**

De acordo com os respetivos proponentes, o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) visa «*reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva*», considerando-se «*prioritário corrigir estes aspetos conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador, ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho (CCT) e à promoção da filiação sindical*».

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Posto isto, os proponentes traçam uma excursão cronológica da evolução do tratamento do princípio *do favor laboratoris* no ordenamento jurídico-laboral português nos últimos 50 anos, concluindo com uma referência ao princípio da filiação, plasmado nos artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, propugnando de resto a revogação deste último normativo, que consideram *«anti-sindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados»*.

O projeto de lei em apreço é composto por quatro artigos, delimitando o artigo primeiro o respetivo objeto, integrando os artigos segundo e terceiro as normas do Código do Trabalho a alterar e a revogar, e determinando o quarto e último artigo a entrada em vigor da lei a aprovar 30 dias após a sua publicação. A propósito do n.º 1 do artigo 3.º, depreende-se que os proponentes visam a revogação dos artigos 5.º («Regime do tempo de trabalho») e 10.º («Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva») da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho - por regra designados de artigos preambulares - e os artigos 497.º e 508.º a 513.º do Código do Trabalho propriamente dito, pelo que se sugere a modificação da redação desta disposição em conformidade, em sede de especialidade ou de nova apreciação na generalidade.

Noutro âmbito, com o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP) o Grupo Parlamentar do PCP propõe *«a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até a sua substituição por outro livremente negociado entre as partes»*, *«pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico»*.

Os proponentes começam por recordar que *«desde 2003, o PCP trouxe por diversas vezes à Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador»*, na medida em que consideram *«inaceitável que se tenha introduzido a norma da caducidade das convenções coletivas e se tenha permitido o estabelecimento de condições laborais piores que as previstas na lei, pondo em causa o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador»*, acrescentando que, decorridos 15 anos, a contratação coletiva não voltou a atingir os níveis existentes antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

A parte isto, invocam o surgimento de outros problemas que assolam o universo laboral, designadamente as tentativas de eliminação de feriados municipais e das pausas de 10 minutos essenciais à saúde dos trabalhadores, assim como fazem menção à figura da arbitragem obrigatória, insita no Código do Trabalho em vigor, não deixando de realçar que o direito de negociação e contratação coletiva é reconhecido aos trabalhadores na Constituição (no artigo 56.º), integrando ainda o elenco de direitos fundamentais consagrados em convenções internacionais.

Esta iniciativa é igualmente composta por quatro artigos, definindo o artigo 1.º o seu objeto e reunindo o artigo 2.º o conjunto de alterações a promover no Código do Trabalho, sugerindo-se para o efeito que a epígrafe desta disposição se intitule tão-só «*Alteração ao Código do Trabalho*». Já o artigo 3.º comporta uma verdadeira norma revogatória, enquanto o artigo 4.º fixa a entrada em vigor do diploma no dia seguinte ao da sua publicação.

- **Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)**

Com a presente iniciativa, o Grupo Parlamentar do BE propõe-se «*eliminar as normas existentes no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro - Novo regime jurídico do sector público empresarial, relativas à regulamentação do trabalho, bem como todas as cláusulas de exceção que permitiram a reversão de direitos e benefícios que não os que resultem dos processos normais de negociação coletiva*», promovendo a sua conciliação com o «*respeito pelas condições de trabalho dignas e pelo empenho na qualidade da atividade das empresas públicas*».

A este respeito, critica-se na exposição de motivos a formulação adotada para o artigo 29.º do Decreto-Lei («*Endividamento das empresas públicas não financeiras do sector empresarial do Estado*»), e bem assim para os artigos 14.º («*Regime jurídico geral*»), 17.º («*Regime laboral*»), 18.º («*Subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno*») e 19.º («*Cedência de interesse público*»), intentando-se mais concretamente a revogação do n.º 2 do artigo 14.º e do artigo 18.º, que os proponentes correlacionam com uma «*lógica austeritária*», que no seu ponto de vista presidiu a todo o diploma.

Em termos concretos, o projeto de lei em análise é constituído por três artigos: enquanto o artigo 1.º estabelece o seu objeto, o artigo 2.º indica as aludidas disposições do Decreto-Lei

Comissão de Trabalho e Segurança Social

n.º 133/2013, de 3 de outubro cuja revogação se propõe, e o artigo 3.º estipula que a lei a aprovar entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

a) Antecedentes

• **Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) e 1025/XIII/4.ª (PCP)**

A Constituição confere competência às associações sindicais para exercerem o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Por sua vez, a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas (n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

Com o Código de 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).

No atual Código do Trabalho (CT 2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, o seu artigo 3.º, sob a epígrafe *«Relações entre fontes de regulação»*, estabelece - nos primeiros quatro números - *«a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (n.os 1 a 3) e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho (n.º 4). O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e, por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho»*.

Posteriormente, foi acordado, no âmbito do *«Compromisso para um Acordo de Médio Prazo»*, celebrado em janeiro de 2017, entre o atual Governo e a maioria dos parceiros sociais, apreciar, com base numa proposta do Governo, mudanças no enquadramento das portarias de extensão e o estabelecimento de prazos legais de emissão dos avisos e das portarias, no primeiro trimestre de 2017.

Neste sentido, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, que define os critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva, e determina a revogação da aludida Resolução de Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, com a redação que lhe foi dada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho.

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 – CT 2009. O aludido artigo 476.º, 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*».

Relativamente à concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais (artigo 482.º) e não negociais (artigo 483.º), a lei estabelece um critério de prevalência, neste caso «*a entrada em vigor de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial (artigo 484.º)*».

Conforme estatui o atual Código do Trabalho, «*o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores (artigo 485.º)*». As convenções coletivas «*têm-se assumido, ao longo dos anos, como fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e mesmo para a melhoria das condições de vida dos próprios trabalhadores*».

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 ano e se renova sucessivamente por igual período (n.º 2)*». O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar o prazo de vigência da convenção coletiva, bem como os termos em que a renovação se deve efetuar.

Nos termos do n.º 1 do artigo 500.º do CT2009, a denúncia da convenção coletiva pode ser feita a todo o tempo. Não se fixa nesta norma qualquer prazo mínimo que a parte que

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 Código prevê disposições comuns sobre o regime da arbitragem, nos termos dos artigos 505.º a 513.º. A arbitragem é um procedimento decisório que se caracteriza pela submissão a um terceiro, um ou mais árbitros, de uma ou mais questões laborais, incumbindo àquele terceiro proferir uma decisão que vincula as partes. É distinta da negociação (artigos 486.º e segs), da conciliação (artigos 523.º e segs), e da mediação (artigos 526.º e segs). A arbitragem comporta três modalidades: a arbitragem voluntária (artigos 506.º e 507.º), a arbitragem obrigatória (artigos 508.º, 509.º, 512.º e 513.º), e a arbitragem necessária (artigos 510.º a 513.º).

- **Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)**

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, veio, segundo o referido preâmbulo, reconhecer «o direito privado como o ramo normativo por excelência aplicável à atividade empresarial, independentemente da natureza pública ou privada do titular das participações representativas do capital social ou estatutário». Deste modo, «esta regra da aplicação preferencial do direito privado à iniciativa empresarial prosseguida por entes públicos foi posteriormente enfatizada com o Decreto-Lei n.º 300/2007, de 23 de agosto, que, na sequência das alterações introduzidas no Código das Sociedades Comerciais por via do Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março, determinou alterações relevantes ao regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, adaptando as estruturas de governo societário das empresas públicas às mais recentes alterações verificadas ao nível dos princípios de bom governo das sociedades comerciais, reconhecendo a preponderância clara do figurino societário no universo das empresas públicas».

O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, aprova o novo regime jurídico do setor empresarial. No preâmbulo deste decreto-lei enquadra-se e justifica-se a sua necessidade, realçando que, antes da sua entrada em vigor, o Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, veio estabelecer o regime jurídico do setor empresarial do Estado e as bases gerais do estatuto das empresas públicas, procedendo também à revogação do Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de abril, e tornando o conceito de empresa pública mais abrangente.

Importa referir ainda que o Decreto n.º 133/2013, de 3 de outubro, foi aprovado ao abrigo da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 18/2013, de 18 de fevereiro. Com efeito, as bases gerais do estatuto das empresas públicas constituem matéria da reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República, conforme alínea u) do n.º 1 do artigo 165.º da Constituição da República Portuguesa.

Este Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, já foi objeto de duas alterações. A primeira, através da Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, dando nova redação ao artigo 29.º. A segunda alteração concretizou-se por via da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, através da qual se revogou o n.º 4 do artigo 18.º (nos termos do artigo 21.º). Com esta alteração ao artigo 18.º prosseguem-se aparentemente os mesmos objetivos invocados pelo projeto de lei em apreciação relativamente ao mesmo artigo (cuja revogação se propõe), isto é, a eliminação da obrigatoriedade de aplicação do regime previsto para os trabalhadores em funções públicas no que diz respeito ao subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno.

b) Iniciativas Legislativas e Petições Pendentes Sobre Matéria Conexa

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), encontram-se pendentes as seguintes iniciativas legislativas, sobre matéria idêntica ou conexa:

- [Projeto de Lei n.º 184/XIII/1.ª \(BE\)](#) – «Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das administrações regionais», que baixou na generalidade a esta Comissão a 19 de abril de 2016;
- [Projeto de Lei n.º 1027/XIII/4.ª \(PEV\)](#) - «Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março)», que deu entrada na Assembleia da República a 7 de novembro de 2018.

Consultada a mesma base de dados, verifica-se que tramitaram na Comissão de Trabalho e Segurança Social as seguintes petições:

- [Petição n.º 96/XIII/1.ª](#) (Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros) - «Solicitam a revogação do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial», que foi apreciada na reunião plenária de 18 de maio de 2017;
- [Petição n.º 241/XIII/2.ª](#) (CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e outros) - «Garantir o direito à contratação coletiva. Revogar a norma da caducidade das convenções coletivas. Assegurar o direito de negociação na Administração Pública», cuja apreciação se encontra igualmente agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 5 de dezembro de 2018;

c) Consultas obrigatórias e/ou facultativas

Incidindo sobre matéria laboral, é obrigatória a apreciação pública, nos termos do artigo 473.º do Código do Trabalho e dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d) e 56.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

Foi promovida a apreciação pública das iniciativas vertentes, através da sua publicação na Separata n.º 102 (de 31 de outubro de 2018) – os Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) e 1022/XIII/4.ª (BE), e na Separata n.º 104 (de 13 de novembro de 2018) – o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP), de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 30 de novembro, e pelo período de 20 dias, até 3 de dezembro de 2018 (atenta a urgência invocada neste último caso para a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP)).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Os contributos enviados até esta data foram objeto de disponibilização na página das iniciativas em apreciação pública da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Com efeito, para o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) foram recebidos 11 contributos, para o Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE) foram recebidos 10 contributos e para o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP), foram recebidos 13 contributos.

d) Verificação do cumprimento da lei formulário

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

O artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE), bem como o artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP), alteram o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª revoga o n.º 2 do artigo 14.º e o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «*Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*». Consultado o Diário da República Eletrónico, verifica-se que o Código do Trabalho sofreu até esta data treze alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a décima quarta, tal como é referido nos títulos dos dois projetos.

Todos os projetos em análise contêm normas revogatórias parciais, mas o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) tem ainda uma norma que revoga a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, na sua totalidade. Ora, por razões de caráter informativo entende-se ainda que «*as vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo, devem também ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo em revogações expressas de todo um outro ato*». Nesses termos, o título deve mencionar a referida revogação.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Pelo exposto, os títulos das iniciativas seguintes podem ser ligeiramente melhorados, sugerindo-se o seguinte:

- Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) - «*Reforça a negociação coletiva e o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e revogando a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto*»;
- Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP) - «*Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*»;
- Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE) - «*Promove a contratação coletiva no setor público empresarial (terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas pública)*»;

Quanto à entrada em vigor das iniciativas, em caso de aprovação, esta terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos dos artigos 3.º e 4.º dos projetos apresentados pelo GP do BE, e no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 4.º do projeto da autoria do GP do PCP, o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «*Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*», sem prejuízo do mencionado na página 24 da Nota Técnica a propósito da entrada em vigor do Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE).

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

Tendo presente a informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.

f) Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento, pelos proponentes, das fichas de avaliação prévia de impacto de género dos Projetos de Lei n.ºs 1021/XIII/4.ª (BE), 1022/XIII/4.ª (BE) e 1025/XIII/4.ª (PCP), em

Comissão de Trabalho e Segurança Social

cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado uma valoração neutra do impacto de género.

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O autor do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre o Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª, que é de «elaboração facultativa» [cf. n.º 3 do artigo 137.º do RAR], para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

PARTE III - CONCLUSÕES

O GP do BE apresentou o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª, “*Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

O GP do BE apresentou o Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª, “*Promove a contratação coletiva no setor público empresarial*”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

O GP do PCP apresentou o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª, “*Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Nestes termos, a Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social é de

PARECER

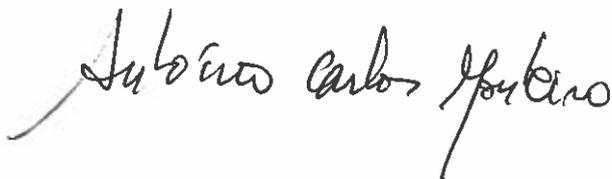
Que o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE), “*Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*”, o

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.^a (BE), “*Promove a contratação coletiva no setor público empresarial*” e o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a (PCP), “*Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 14.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*”, encontram-se todos em condições constitucionais e regimentais para serem debatidos na generalidade em Plenário.

Palácio de S. Bento, 5 de dezembro de 2018.

O Deputado autor do Parecer



(António Carlos Monteiro)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)

PARTE IV – ANEXOS

- Nota Técnica

Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE)

Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 17 de outubro de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)

Promove a contratação coletiva no setor público empresarial

Data de admissão: 17 de outubro de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª (PCP)

Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 29 de outubro de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise da iniciativa

II. Enquadramento parlamentar

III. Apreciação dos requisitos formais

IV. Análise de direito comparado

V. Consultas e contributos

VI. Avaliação prévia de impacto

VII. Enquadramento bibliográfico

Elaborado por António Almeida Santos (DAPLEN), Filomena Romano de Castro, José Pinto e Tiago Tibúrcio (DILP), Paula Faria (BIB) e Pedro Miguel Pacheco (DAC).

Data: 3 de dezembro de 2018

I. Análise das iniciativas

- As iniciativas

Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) e 1025/XIII/4.ª (PCP)

De acordo com os respetivos proponentes, o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) visa «reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva», considerando-se «prioritário corrigir estes aspetos conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador, ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho (CCT) e à promoção da filiação sindical».

Com efeito, os autores desta iniciativa começam por constatar que, enquanto em 2011 o número de trabalhadores em Portugal abrangidos por CCT se cifrava em 1 milhão e 200 mil, em 2014 esse conjunto era já tão-só de 250 mil, identificando como causas para este acentuado decréscimo quer a caducidade das CCT, quer as alterações introduzidas em 2012 às regras das portarias de extensão, reportando-se ainda à atual redação do [n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho](#).

Deste modo, e sem prejuízo de registarem um relevante progresso quantitativo ao nível do emprego, bem como um aumento do número de convenções coletivas publicadas em 2017, sublinham que o acréscimo mais significativo se verificou ao nível dos acordos de empresa, estando o número de trabalhadores abrangidos ainda longe da realidade de outrora.

Por outro lado, alude-se de igual modo na exposição de motivos deste projeto de lei não só ao [artigo 56.º da Constituição](#), mas também às alterações introduzidas no Código do Trabalho pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)¹ e pela [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), esta última precisamente o diploma que a iniciativa se propõe revogar, às quais os proponentes imputam a responsabilidade de «minar (...) a confiança entre as partes das relações de trabalho», reconduzindo os direitos coletivos para a esfera individual, e colocando em crise o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

¹ E ao [Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional](#), que declarou a inconstitucionalidade de várias das suas normas.

Posto isto, os proponentes traçam uma excursão cronológica da evolução do tratamento do princípio do *favor laboratoris* no ordenamento jurídico-laboral português nos últimos 50 anos, concluindo com uma referência ao princípio da filiação, plasmado nos artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, propugnando de resto a revogação deste último normativo, que consideram «anti-sindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados».

O projeto de lei em apreço é composto por quatro artigos, delimitando o artigo primeiro o respetivo objeto, integrando os artigos segundo e terceiro as normas do Código do Trabalho a alterar e a revogar, e determinando o quarto e último artigo a entrada em vigor da lei a aprovar 30 dias após a sua publicação. A propósito do n.º 1 do artigo 3.º, depreende-se que os proponentes visam a revogação dos [artigos 5.º](#) («Regime do tempo de trabalho») e [10.º](#) («Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva») da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho - por regra designados de artigos preambulares - e os artigos 497.º e 508.º a 513.º do Código do Trabalho propriamente dito, pelo que se sugere a modificação da redação desta disposição em conformidade, em sede de especialidade ou de nova apreciação na generalidade.

Noutro âmbito, com o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a (PCP) o Grupo Parlamentar do PCP propõe «a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até a sua substituição por outro livremente negociado entre as partes», «pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico».

Na verdade, os proponentes começam por recordar que «desde 2003, o PCP trouxe por diversas vezes à Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador», na medida em que consideram «inaceitável que se tenha introduzido a norma da caducidade das convenções coletivas e se tenha permitido o estabelecimento de condições laborais piores que as previstas na lei, pondo em causa o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador», acrescentando que,

decorridos 15 anos, a contratação coletiva não voltou a atingir os níveis existentes antes da entrada em vigor do [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

À parte isto, invocam o surgimento de outros problemas que assolam o universo laboral, designadamente as tentativas de eliminação de feriados municipais e das pausas de 10 minutos essenciais à saúde dos trabalhadores, assim como fazem menção à figura da arbitragem obrigatória, ínsita no Código do Trabalho em vigor, não deixando de realçar que o direito de negociação e contratação coletiva é reconhecido aos trabalhadores na Constituição (no já referenciado artigo 56.º), integrando ainda o elenco de direitos fundamentais consagrados em convenções internacionais.

Esta iniciativa é igualmente composta por quatro artigos, definindo o artigo 1.º o seu objeto e reunindo o artigo 2.º o conjunto de alterações a promover no Código do Trabalho, sugerindo-se para o efeito que a epígrafe desta disposição se intitule tão-só «Alteração ao Código do Trabalho». Já o artigo 3.º comporta uma verdadeira norma revogatória, enquanto o artigo 4.º fixa a entrada em vigor do diploma no dia seguinte ao da sua publicação.

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)

Com a presente iniciativa, o Grupo Parlamentar do BE propõe-se «eliminar as normas existentes no [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#) - «Novo regime jurídico do sector público empresarial», relativas à regulamentação do trabalho, bem como todas as cláusulas de exceção que permitiram a reversão de direitos e benefícios que não os que resultem dos processos normais de negociação coletiva», promovendo a sua conciliação com o «respeito pelas condições de trabalho dignas e pelo empenho na qualidade da atividade das empresas públicas».

De facto, e depois de lembrarem as origens do diploma que por ora pretendem modificar, associando-o ao processo de privatizações que decorreu na Legislatura anterior, concluem que este normativo legislativo redundou num novo regime jurídico do setor público empresarial, que no seu entender se encontra em linha com «um (mesmo) “modelo de negócio privado».

A este respeito, critica-se na exposição de motivos a formulação adotada para o [artigo 29.º](#) do Decreto-Lei («Endividamento das empresas públicas não financeiras do sector empresarial do Estado»), e bem assim para os [artigos 14.º](#) («Regime jurídico geral»), [17.º](#) («Regime laboral»), [18.º](#) («Subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno») e [19.º](#) («Cedência de interesse público»), intentando-se mais concretamente a revogação do n.º 2 do artigo 14.º e do artigo 18.º, que os proponentes correlacionam com uma «lógica austeritária», que no seu ponto de vista presidiu a todo o diploma.

Em termos concretos, o projeto de lei em análise é constituído por três artigos: enquanto o artigo 1.º estabelece o seu objeto, o artigo 2.º indica as aludidas disposições do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro cuja revogação se propõe, e o artigo 3.º estipula que a lei a aprovar entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.^a (BE) e 1025/XIII/4.^a (PCP)

A Constituição confere competência às associações sindicais para exercerem o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Por sua vez, a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas (n.ºs 3 e 4 do [artigo 56.º](#)).

Os Profs. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que embora a Constituição atribua às associações sindicais a competência para o exercício do direito de contratação coletiva, ela devolve ao legislador a tarefa de delimitação do mesmo direito, aqui lhe reconhecendo uma ampla liberdade constitutiva ([Ac. n.º 94/92](#) – cfr. ainda [Acs n.º 581/95](#) e [391/04](#)). A norma que consagra o direito de contratação coletiva é, pois, uma norma aberta, incompleta. O direito de contratação coletiva não impede o estabelecimento de normas legais imperativas, tanto mais que a inderrogabilidade dos regimes legais – que visa frequentemente proteger os próprios interesses dos

trabalhadores – pode estar também associada a razões de ordem pública que ultrapassam os interesses particulares do trabalhador (Ac. n.º 94/92)².»

Em matéria de convenções coletivas, os citados autores afirmam que «a lei pode impor limites à vigência de uma convenção coletiva. Em particular, no [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 sobrevigência 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 sobrevigência³.»

No que diz respeito à caducidade das convenções coletivas, a Prof. Doutora Fernanda Palma⁴, no citado Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional, entende que «a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.⁰⁵, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho⁶”, 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

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

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

⁴ Voto de vencida no Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional.

⁵ Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁶ Cfr. [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, em versão consolidada pela página eletrónica da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

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 negociam 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*», foi consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do [Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969](#)⁷, que fixava, em matéria de relacionamento e coordenação entre a lei e a convenção coletiva, prescrevendo que «as fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador». E o artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro](#)⁸ complementava aquele preceito do regime jurídico do contrato individual de trabalho (regulado pelo [Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969](#)), ao determinar que as convenções coletivas não poderiam «contrariar normas legais imperativas [n.º 1 da alínea b)], e/ou incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei [n.º 1 da alínea c)].»

Com o [Código de Trabalho \(CT 2003\)](#)⁹, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)¹⁰, 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

⁷ Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho (LCT), posteriormente revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho (CT2003).

⁸ Estabelece o regime jurídico das relações coletivas de trabalho (LRCT), tendo sido revogado com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#).

⁹ Versão consolidada pela Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, e disponibilizada na sua página eletrónica.

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#).

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 \(CT 2009\)](#)¹¹, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹², 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](#)¹³, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹⁴, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁵, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁶, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁷ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁸, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁹, [28/2015, de 14 de abril](#)²⁰, [120/2015, de 1 de setembro](#)²¹, [8/2016, de 1 de abril](#)²², [28/2016, de 23 de agosto](#)²³, [73/2017, de 16 de agosto](#)²⁴, e [14/2018, de 19 de março](#)²⁵, o seu [artigo 3.º](#), sob a epígrafe «Relações entre fontes de regulação», estabelece - nos primeiros quatro números – «a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (n.ºs 1 a 3) e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho (n.º 4). O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e, por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho»²⁶.

¹¹ Versão consolidada pela Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, e disponibilizada na sua página eletrónica.

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4ª](#).

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª](#)

¹⁵ Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII/1ª](#)

¹⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1ª](#)

¹⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2ª](#).

¹⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3ª](#)

¹⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3ª](#)

²⁰ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4ª](#) (PS)

²¹ Teve [origem](#) nos Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4ª (PCP), 867/XII/4ª (PSD e CDS-PP), e 814/XII/4ª (BE).

²² Teve [origem](#) nos Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1ª (PS), 8/XIII/1ª (PCP), 20/XIII/1ª (PEV), e 33/XIII/1ª (BE).

²³ Teve [origem](#) nos Projetos de Lei n.ºs 55/XIII (BE) e 146/XIII (PS).

²⁴ Teve [origem](#) nos Projetos de Lei n.ºs 307/XIII (BE), 371/XIII (PS), 375/XIII (PCP) e 378/XIII (PAN).

²⁵ Teve [origem](#) nos Projetos de Lei n.ºs 587/XIII (BE), 600/XIII (PCP), 603/XIII (PAN), e 606/XIII (PS).

²⁶ Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), Código do Trabalho Anotado, 8.ª edição, Almedina, pág. 100.

Ainda quanto ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, o Dr. Diogo Vaz Marecos²⁷ defende que os n.ºs 3 e 4 do citado [artigo 3.º](#) do atual [Código do Trabalho – CT 2009](#), «estabelecem o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou *favor laboratoris*. Trata-se de um princípio vigente no Direito do Trabalho que pretende equilibrar a desigualdade substancial que se verifica, em regra, entre partes num contrato de trabalho, encontrando-se em posição mais débil o contraente trabalhador, e que foi acolhido pelo legislador. Em ordem a este princípio, permite-se que o trabalhador possa, em determinadas matérias, beneficiar de uma maior proteção face às soluções que resultariam da mera aplicação das normas legais reguladoras de contrato de trabalho. Com efeito, permite-se que as normas legais prevista neste Código do Trabalho [Código do Trabalho de 2009], como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2) [do artigo 3.º], ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3 [do [artigo 3.º](#)], estabelece-se um elenco de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1.

No início da XII Legislatura, o Governo,²⁸ propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de um compromisso na área da competitividade, crescimento e emprego. O Governo e os Parceiros Sociais entendiam que «deviam ser prosseguidas reformas na área laboral, tendo em linha de conta o [Acordo Tripartido, de 22 de março de 2011](#)²⁹, bem como o [Memorando de Entendimento](#), celebrado em maio de 2011 entre o Estado Português e a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu.» As medidas

²⁷ In: Código do Trabalho Anotado, 3.ª edição, Edições Almedina, pág. 93.

²⁸ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

²⁹ Cfr. [Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego](#), subscrito em 22 de março de 2011 pelo [XVIII Governo Constitucional](#) e pela maioria dos Parceiros Sociais - CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores.

consagradas nestes documentos envolvem aspetos importantes da legislação laboral, designadamente em matéria de despedimento por motivos objetivos, de flexibilização do tempo de trabalho, de promoção da competitividade e ainda ao nível da contratação coletiva.

Face ao exposto, foi celebrado no dia 18 de janeiro de 2012, o [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#). Neste Compromisso, o Governo e os Parceiros Sociais comprometeram-se a dinamizar a negociação coletiva, «reconhecendo que a contratação coletiva é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulamentação económica e social, sendo de interesse mútuo para as empresas e os trabalhadores. Tem, por esse facto, um impacto muito significativo sobre a competitividade e o emprego, promovendo a concorrência leal e melhores condições para a adaptação das empresas à mudança e para a melhoria da qualidade do emprego». As Partes Subscritoras entendiam que a negociação coletiva constituía um fator essencial de desenvolvimento das relações laborais, devendo ser valorizado e promovido.

Nesta sequência, o Governo apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#), dando origem à [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)³⁰, que procede à terceira alteração ao [Código do Trabalho](#) – CT 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. De acordo com a exposição de motivos desta proposta de lei, o Governo defende que a «modificação do Código do Trabalho apresenta-se como medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos: a) Melhorar a legislação laboral quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos; b) Promover a flexibilidade interna das empresas; c) Promover a contratação coletiva».

Com a publicação da aludida [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de 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

³⁰ Alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#).

obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), que declara:

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

Por outro lado, o Tribunal Constitucional decide 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.

Decorridos dois anos sobre a entrada em vigor da reforma laboral, levada a cabo, essencialmente, pela supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o Governo apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#), dando origem à [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), que procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

«No âmbito da 12.ª, e última, Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, o Governo apresentou, como alternativa, um conjunto de medidas que visam a dinamização da contratação coletiva, indo ao encontro quer das preocupações dos

parceiros sociais, quer dos interesses dos trabalhadores e empregadores», de acordo com a exposição de motivos daquela proposta de lei.

A aludida Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, veio assim alterar os artigos 501.º e 502.º do Código. Quanto ao [artigo 501.º](#), reduziu de cinco para três anos o prazo de caducidade; reduziu igualmente o período mínimo de 18 para 12 meses previsto no n.º 3; criou a suspensão da sobrevivência, impondo o prazo mínimo de 18 meses (n.ºs 4 e 5); diminuiu de 60 para 45 dias o prazo agora previsto no n.º 6; os n.ºs 5 a 9 foram reenumerados, passando a corresponder aos n.ºs 7 a 11, respetivamente.

No domínio das alterações introduzidas ao [artigo 502.º](#), este passou a prever que, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, e sem prejuízo da possibilidade de delegação, a convenção coletiva ou parte dela possa ser suspensão, temporariamente, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (n.º 2).

O Código do Trabalho consagra a admissibilidade de extensão de convenção coletiva através de portaria de extensão³¹ 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 (cfr. [n.º 2 do artigo 514.º](#)). Na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica³², o Governo definiu um conjunto de

³¹ Nos termos do n.º 1 do [artigo 2.º](#) do CT2009, «os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais. Nestes últimos estão incluídos a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária» (n.º 4 do mesmo artigo).

³² De acordo com a pág. 23, ponto 4.7, do [Memorando de Entendimento](#), «definir critérios claros a serem seguidos para a extensão das convenções coletivas e comprometer-se com o seu cumprimento. A representatividade das partes e as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas, terá de ser um dos critérios. A representatividade das partes será avaliada com base em indicadores quantitativos e qualitativos. Para este fim, o Governo encarregará o INE de efetuar um inquérito para coligir dados sobre a representatividade dos parceiros sociais de ambos os lados. Será elaborada uma proposta de lei para definição dos critérios da extensão e modalidades de implementação até ao T2-2012».

critérios necessários para a emissão de portarias de extensão, tendo em conta o disposto no [n.º 2 do artigo 514.º](#) e no [artigo 515.º](#), ambos do Código do Trabalho, conforme prevê a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro](#), com a redação dada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho](#).

O Governo³³ assumiu, aquando da 11.ª Avaliação do Programa de Assistência³⁴, «a importância de dinamizar a contratação coletiva, em diálogo com os parceiros sociais, redefinindo, os critérios estabelecidos para a emissão de portarias de extensão. Ora, essa redefinição deve atender à representatividade das micro, pequenas e médias empresas nos vários sectores de atividade, porquanto do Código do Trabalho também resulta a admissibilidade de extensão de convenção coletiva mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem».

Neste sentido, o Governo³⁵ aprovou a mencionada Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, aditando novo critério, alternativo, para efeitos de emissão de portaria de extensão. Este diploma determinava que, «para efeitos de emissão de portaria de extensão, deve, em alternativa, a parte empregadora subscritora da convenção coletiva ter ao seu serviço, pelo menos, 50 % dos trabalhadores do sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido, ou o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas».

Posteriormente, foi acordado, no âmbito do «[Compromisso para um Acordo de Médio Prazo](#)», celebrado em janeiro de 2017, entre o atual Governo³⁶ e a maioria dos parceiros sociais, apreciar, com base numa proposta do Governo, mudanças no enquadramento das portarias de extensão e o estabelecimento de prazos legais de emissão dos avisos e das portarias, no primeiro trimestre de 2017.

³³ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

³⁴ Vd. sítio do [Banco de Portugal](#) que disponibiliza documentação relativa ao Programa de Assistência Económica e Financeira.

³⁵ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

³⁶ Cfr. [XXI Governo Constitucional](#).

Neste sentido, foi publicada a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho](#), que define os critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva, e determina a revogação da aludida [Resolução de Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro](#), com a redação que lhe foi dada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho](#).

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 – CT 2009](#). O aludido artigo 476.⁰³⁷, 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](#) do Código).

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](#))».

³⁷ Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Conforme estatui o atual Código do Trabalho, «o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores ([artigo 485.º](#))». As convenções coletivas «têm-se assumido, ao longo dos anos, como fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e mesmo para a melhoria das condições de vida dos próprios trabalhadores»³⁸.

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 ano³⁹ e se renova sucessivamente por igual período (n.º 2)». O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar o prazo de vigência da convenção coletiva, bem como os termos em que a renovação se deve efetuar.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 500.º](#) do CT2009, a denúncia da convenção coletiva pode ser feita a todo o tempo. Não se fixa nesta norma qualquer prazo mínimo que a parte que pretende denunciar a convenção deve respeitar, pelo que a denúncia pode ocorrer imediatamente a seguir à convenção coletiva ter entrado em vigor. A denúncia de convenção coletiva, para que seja válida, encontra-se sujeita a dois requisitos, um deles relativo à forma, exigindo-se a forma escrita da comunicação, e um segundo requisito de substância, exigindo-se que seja acompanhada de proposta negocial global. Havendo uma denúncia da convenção coletiva, o n.º 3 do [artigo 501.º](#) estabelece que a convenção se mantém em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses. Ou seja, ainda que a denúncia seja válida, a convenção coletiva mantém-se em vigor.

O Código prevê disposições comuns sobre o regime da arbitragem, nos termos dos [artigos 505.º](#) a [513.º](#). A arbitragem é um procedimento decisório que se caracteriza pela

³⁸ Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

³⁹ 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.

submissão a um terceiro, um ou mais árbitros, de uma ou mais questões laborais, incumbindo àquele terceiro proferir uma decisão que vincula as partes. É distinta da negociação ([artigos 486.º e segs](#)), da conciliação ([artigos 523.º e segs](#)), e da mediação ([artigos 526.º e segs](#)). A arbitragem comporta três modalidades: a arbitragem voluntária ([artigos 506.º e 507.º](#)), a arbitragem obrigatória ([artigos 508.º, 509.º, 512.º e 513.º](#)), e a arbitragem necessária ([artigos 510.º a 513.º](#)).

Recentemente⁴⁰, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Vieira da Silva, sublinhou a recuperação da negociação coletiva, na apresentação do [Relatório Anual do Centro de Relações Laborais](#), em Lisboa.

Segundo o Relatório Anual do Centro de Relações Laborais, «o número de trabalhadores abrangidos por novas convenções coletivas em 2017, aumentou 9,5% face ao ano anterior. Em 2017, estiveram abrangidos por contratos coletivos de trabalho 820 883 trabalhadores, um número que está a crescer desde 2014.

No ano passado foram publicadas 208 convenções (acordos coletivos de trabalho, acordos de empresa e contratos coletivos), contra 146 em 2016, tendo-se verificado um crescimento superior do número de acordos de empresa.

Entre as 208 convenções publicadas, 10,6% correspondem a primeiras convenções, 17,8% a revisões globais e as restantes (71,6%) a revisões parciais.

Todavia, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenção coletiva continua abaixo do registado no período 2005-2010.»

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)

A iniciativa em apreço propõe-se alterar o [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), que aprova o novo regime jurídico do setor empresarial. No preâmbulo deste decreto-lei enquadra-se e justifica-se a sua necessidade, realçando que, antes da sua entrada

⁴⁰ Na [apresentação](#) do Relatório Anual do Centro de Relações Laborais, em maio de 2018.

em vigor, o [Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro](#)⁴¹, veio estabelecer o regime jurídico do setor empresarial do Estado e as bases gerais do estatuto das empresas públicas, procedendo também à revogação do [Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de abril](#), e tornando o conceito de empresa pública mais abrangente.

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, veio, segundo o referido preâmbulo, reconhecer «o direito privado como o ramo normativo por excelência aplicável à atividade empresarial, independentemente da natureza pública ou privada do titular das participações representativas do capital social ou estatutário». Deste modo, «esta regra da aplicação preferencial do direito privado à iniciativa empresarial prosseguida por entes públicos foi posteriormente enfatizada com o [Decreto-Lei n.º 300/2007, de 23 de agosto](#), que, na sequência das alterações introduzidas no Código das Sociedades Comerciais por via do [Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março](#), determinou alterações relevantes ao regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro, adaptando as estruturas de governo societário das empresas públicas às mais recentes alterações verificadas ao nível dos princípios de bom governo das sociedades comerciais, reconhecendo a preponderância clara do figurino societário no universo das empresas públicas».

Contudo, conforme se explica no referido preâmbulo, pretendeu-se «submeter a um mesmo regime as matérias nucleares referentes a todas as organizações empresariais direta ou indiretamente detidas por entidades públicas, de natureza administrativa ou empresarial, independentemente da forma jurídica que assumam», pelo que se procedeu ao «alargamento do âmbito subjetivo de aplicação do regime das empresas públicas, passando a abranger todas as organizações empresariais em que o Estado ou outras entidades públicas possam exercer, isolada ou conjuntamente, de forma direta ou indireta, influência dominante», e integrando no conceito de setor público empresarial tanto o setor empresarial do Estado como o setor empresarial local.

⁴¹ O Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro foi objeto de três alterações, introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 300/2007, de 23 de agosto](#), e pelas [Leis n.ºs 64-A/2009, de 31 de dezembro](#), e [55-A/2010, de 31 de dezembro](#), e revogou o [Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de abril](#), que estabelecia as bases gerais das empresas públicas.

Importa referir ainda que o Decreto n.º 133/2013, de 3 de outubro, foi aprovado ao abrigo da autorização legislativa concedida pela [Lei n.º 18/2013, de 18 de fevereiro](#). Com efeito, as bases gerais do estatuto das empresas públicas constituem matéria da reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República, conforme alínea *u*) do n.º 1 do artigo 165.º da [Constituição da República Portuguesa](#).

Este Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, já foi objeto de duas alterações. A primeira, através da [Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro](#), dando nova redação ao artigo 29.º. A segunda alteração concretizou-se por via da [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#), através da qual se revogou o n.º 4 do artigo 18.º (nos termos do artigo 21.º). Com esta alteração ao artigo 18.º prosseguem-se aparentemente os mesmos objetivos invocados pelo projeto de lei em apreciação relativamente ao mesmo artigo (cuja revogação se propõe), isto é, a eliminação da obrigatoriedade de aplicação do [regime previsto para os trabalhadores em funções públicas](#)⁴² no que diz respeito ao subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno.

Em termos de antecedentes, refira-se ainda que esta matéria encontra-se prevista no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#), celebrado em maio de 2011, entre o Governo, a Comissão Europeia, e o Fundo Monetário Internacional, que estipulou um conjunto de obrigações ao nível do Setor Empresarial do Estado. Assim, previa este documento «uma redução global dos custos operacionais propondo cortes específicos por empresa que sejam consistentes com uma avaliação económica e financeira realista. O Governo deve preparar uma avaliação abrangente da estrutura de tarifas das empresas públicas a fim de reduzir o grau de subsidiação (...), e rever o nível do serviço público prestado por todas as empresas públicas. Manda aplicar limites de endividamento mais restritos ao SEE a partir de 2012.»

O mesmo memorando acrescentava ainda que «O Governo deve elaborar um plano para reforçar a governação no SEE, de acordo com as melhores práticas internacionais. O plano incluirá uma avaliação da função acionista, dotando o Ministério das Finanças

⁴² O regime previsto para os trabalhadores em funções públicas atualmente em vigor encontra-se na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), embora o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, ainda remeta para o diploma que a antecedeu, a [Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro](#), que foi precisamente revogada pela atual LTFP.

e da Administração Pública de um papel decisivo quanto a questões de ordem financeira do setor público empresarial (...) contribuindo assim para reforçar os poderes de monitorização da administração central sobre todo o SEE. (...) O Governo submeterá à Assembleia da República uma proposta de lei para regulamentar a criação e o funcionamento de empresas públicas a nível central, local e regional.»

Estas recomendações do memorando são, aliás, expressamente invocadas pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, pretendendo por essa via dar-lhes cumprimento.

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), encontram-se pendentes as seguintes iniciativas legislativas, sobre matéria idêntica ou conexa:

- [Projeto de Lei n.º 184/XIII/1.ª \(BE\)](#) – «Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das administrações regionais», que baixou na generalidade a esta Comissão a 19 de abril de 2016;
- [Projeto de Lei n.º 1027/XIII/4.ª \(PEV\)](#) - «Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março)», que deu entrada na Assembleia da República a 7 de novembro de 2018.

Consultada a mesma base de dados, verifica-se que tramitaram na Comissão de Trabalho e Segurança Social as seguintes petições:

- [Petição n.º 96/XIII/1.ª](#) (Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros) - «Solicitam a revogação do Decreto-Lei n.º 133/2013,

Projetos de Lei n.ºs 1021/XIII/4ª (BE), 1022/XIII/4ª (BE) e 1025/XIII/4ª (PCP)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial», que foi apreciada na reunião plenária de 18 de maio de 2017;

- [Petição n.º 241/XIII/2.ª](#) (CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e outros) - «Garantir o direito à contratação coletiva. Revogar a norma da caducidade das convenções coletivas. Assegurar o direito de negociação na Administração Pública», cuja apreciação se encontra igualmente agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 5 de dezembro de 2018;

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Nas anteriores Sessões Legislativas da presente Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas sobre a mesma matéria:

- [Projeto de Lei n.º 104/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Anula a suspensão do pagamento de complementos de pensão aos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e repõe as condições de atribuição desses complementos na esfera da negociação coletiva» (aprovado na reunião plenária de 23 de fevereiro de 2016, com os votos a favor do PS, do BE, do PCP, do PEV e do PAN, e as abstenções do PSD e do CDS-PP, e que entretanto deu origem à [Lei n.º 11/2016, de 4 de abril](#));
- [Projeto de Lei n.º 163/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 4 de maio de 2017, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
- [Projeto de Lei n.º 169/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 9.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 4 de maio de 2017, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
- [Projeto de Lei n.º 234/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Pelo incremento da contratação coletiva» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 4 de maio de 2017, com votos

- contra do PSD, PS e CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
- [Projeto de Lei n.º 303/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - «Repõe direitos e rendimentos e assegura o direito à contratação coletiva no setor público empresarial revogando as normas gravosas do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 19 de maio de 2017, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
 - [Proposta de Lei n.º 46/XIII/2.ª \(GOV\)](#) - «Altera o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva e de participação do pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais» (em nova apreciação na generalidade na Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias desde 3 de fevereiro de 2017);
 - [Projeto de Lei n.º 715/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 14 de março de 2018, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
 - [Projeto de Lei n.º 792/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Promove a contratação coletiva, procedendo à 14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 14 de março de 2018, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
 - [Projeto de Lei n.º 793/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, procedendo à 14.ª alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 14 de março de 2018, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP e a favor do BE, do PCP, do PEV e do PAN);
 - [Projeto de Lei n.º 800/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto,

69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio e 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 28/2016, de 23 de agosto e 8/2016, de 1 de abril)» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 14 de março de 2018, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP e a favor do BE, do PCP, do PEV e do PAN);

- [Projeto de Lei n.º 902/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» (rejeitado na generalidade na reunião plenária de 18 de julho de 2018, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);

Deram ainda entrada na presente Legislatura os seguintes projetos de resolução sobre matéria idêntica ou conexa:

- [Projeto de Resolução n.º 865/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Recomenda uma alteração do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial que respeite o direito à contratação coletiva e uma nova orientação para a gestão do setor público empresarial» (rejeitado na reunião plenária de 19 de maio de 2017, com votos contra do PSD, do PS e do CDS-PP, a favor do BE, do PCP e do PEV e a abstenção do PAN);
- [Projeto de Resolução n.º 905/XIII/2.ª \(CDS-PP\)](#) - «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a melhorar a contratação coletiva, nomeadamente retomar o acordo de concertação de 2014 que previa a redução dos prazos de caducidade e de sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho» (rejeitado na reunião plenária de 9 de junho de 2017, com votos contra do PS, do BE, do PCP e do PEV, a favor do PSD e do CDS-PP e a abstenção do PAN);

III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

Os Projetos de Lei n.ºs 1021/XIII/4.^a e 1022/XIII/4.^a são apresentados pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, e o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a é apresentado por catorze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

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

As iniciativas em análise alteram o Código do Trabalho - reforçando a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical, e repondo o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador - bem como o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que «Estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas», promovendo a contratação coletiva no setor público empresarial.

Os Grupos Parlamentares proponentes juntaram aos projetos de lei as respetivas avaliações de impacto de género (AIG), concluindo pela sua não aplicação às iniciativas legislativas em análise.

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais consequências da aprovação destas iniciativas, embora das respetivas exposições de motivos e articulados se possa deduzir que haverá um aumento de despesas resultante da provável contratação coletiva no setor público empresarial, no caso do [Projeto de Lei](#)

[n.º 1022/XIII/4.ª \(BE\)](#), o que contende com o disposto no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, que impede a apresentação de iniciativas que «envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento», princípio igualmente consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e conhecido pela designação de «lei travão». Este limite, se estiver em causa, pode ainda ser salvaguardado se o legislador alterar a norma de vigência do referido projeto de lei por forma a fazer coincidir a sua entrada em vigor com a aprovação do OE posterior à sua publicação.

Os projetos deram entrada a 15 e 26 de outubro de 2018, foram admitidos a 17 e 29 e baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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

O artigo 2.º do [Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª \(BE\)](#), bem como o artigo 2.º do [Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª \(PCP\)](#), alteram o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª revoga o n.º 2 do artigo 14.º e o artigo 18.º do [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». Consultado o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se que o Código do Trabalho sofreu até esta data treze alterações, pelo que,

em caso de aprovação, esta será a décima quarta⁴³, tal como é referido nos títulos dos dois projetos.

Todos os projetos em análise contêm normas revogatórias parciais, mas o [Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª \(BE\)](#) tem ainda uma norma que revoga a [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), na sua totalidade. Ora, por razões de carácter informativo entende-se ainda que «as vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo, devem também ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo em revogações expressas de todo um outro ato»⁴⁴. Nesses termos, o título deve mencionar a referida revogação.

Pelo exposto, e salvo melhor opinião, os títulos das iniciativas seguintes podem ser ligeiramente melhorados, sugerindo-se o seguinte:

[Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.ª \(BE\)](#) - «Reforça a negociação coletiva e o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e revogando a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto»;

[Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

[Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª \(BE\)](#) - «Promove a contratação coletiva no setor público empresarial (terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas pública)»;

Na verdade, existindo duas iniciativas promovendo alterações ao mesmo Código, crê-se que, em caso de aprovação, deve ser ponderada pela Comissão, em sede de apreciação na especialidade, a preparação de uma única lei.

⁴³ Encontrando-se pendentes outras propostas de alteração ao Código do Trabalho, esta informação carece de revisão e confirmação em sede de redação final, em caso de aprovação.

⁴⁴ In “LEGÍSTICA-Perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos”, de David Duarte e outros, pag.203.

Quanto à entrada em vigor das iniciativas, em caso de aprovação, esta terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos dos artigos 3.º e 4.º dos projetos apresentados pelo GP do BE, e no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 4.º do projeto da autoria do GP do PCP, o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação», sem prejuízo do que se sugeriu anteriormente a propósito da produção de efeitos do Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE).

Em caso de aprovação, as presentes iniciativas tomam a forma de lei, devendo 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.

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

As presentes iniciativas não preveem a necessidade de regulamentação posterior das suas normas, nem condicionam a sua aplicação ao cumprimento de qualquer obrigação legal.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**

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

Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.ª (BE) e 1025/XIII/4.ª (PCP)

BÉLGICA

De acordo com a [Lei de 5 de Dezembro de 1968](#),⁴⁵ as convenções coletivas de trabalho constituem fonte de Direito do Trabalho, com a natureza de instrumentos contratuais negociados entre as organizações representativas dos trabalhadores e as representativas dos empregadores, podendo ainda sê-lo pelo Conselho Nacional do Trabalho e por comissões paritárias, criadas por essa lei, em relação a cada setor de atividade.

As convenções coletivas de trabalho ocupam uma posição hierárquica inferior à dos tratados internacionais e atos legislativos, sendo nulas se os contrariarem. No entanto, resulta do artigo 51.º da referida 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 enumeradas no mencionado artigo 51.º, umas valem mais do que outras, prevalecendo as convenções coletivas celebradas com intervenção do Conselho Nacional do Trabalho e, a seguir a estas, as celebradas pelas comissões paritárias.

Por sua vez, a [Lei de 23 de abril de 2008](#), que completa a transposição da Diretiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de março de 2002, estabelecendo um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, contém normas relativas à participação dos trabalhadores na concertação coletiva.

ESPANHA

O direito à negociação coletiva está reconhecido no [artigo 37](#) da Constituição espanhola, 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.

⁴⁵ Texto bilingue consolidado com alterações subsequentes introduzidas no texto legal.

Por sua vez, o sistema de negociação coletiva previsto na lei ordinária procede fundamentalmente da regulação contida nos artigos 82 a 92 do [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de outubro, *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 [artigo 3](#), 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*)⁴⁶, 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 artigo 86 do referido Estatuto dos Trabalhadores prevê que compete às partes negociadoras estabelecer a duração das convenções coletivas, podendo eventualmente acordarem distintos períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de matérias dentro da mesma convenção, e que, durante a vigência da convenção coletiva, os sujeitos que reúnam os requisitos de legitimidade previstos nos artigos [87](#) e [88](#) podem negociar a sua revisão. Decorrido um ano após a denúncia da convenção coletiva e não tendo sido acordada uma nova convenção ou decisão arbitral, aquela convenção perderá a sua vigência, salvo acordo em contrário das partes negociadoras, aplicando-se então a convenção coletiva de âmbito superior.

Também pode suceder que as partes não deixem decorrer o período de duração inicialmente fixado, mas, ocorrido, não procedam à denúncia expressa da convenção. Na ausência de acordo, a regra legal é a de que a convenção coletiva se prorrogará de

⁴⁶ Cfr. [El Derecho del trabajo](#).

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 [artigo 86](#) do Estatuto dos Trabalhadores prevê a figura da *ultraactividad*, que consiste 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 julho do presente ano, foi publicada a [Resolución de 17 de julio de 2018](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020. Este acordo aborda o tratamento de um conjunto de matérias com o objetivo de orientar a negociação das convenções coletivas durante a sua vigência.

Em matéria de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o Ministério do Emprego e Segurança Social editou o [Guía de la Negociación Colectiva 2018](#), que contém informação sobre as normas, conteúdo e procedimento das convenções coletivas, bem como uma série de recomendações orientadas à nova prática da negociação. Também no *site* do referido Ministério pode ser consultada informação sobre as [convenções coletivas de trabalho](#).

FRANÇA

O [Código do Trabalho](#) regula a negociação e a contratação coletivas, de entre as fontes de Direito Laboral, no Livro II (*La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail*) da Parte II (*Les relations collectives de travail*) da Parte Legislativa, que comporta os artigos L2211-1 a 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 [artigos L2242-1](#) e seguintes.

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

- Convenções coletivas de trabalho (gerais e setoriais⁴⁷);
- 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 diversas 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 [artigos L1 a 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 artigo 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

⁴⁷ A expressão «*convention de branche*» foi considerada com o sentido de «convenção setorial».

cláusulas menos favoráveis aos trabalhadores da convenção ou acordo anterior se uma disposição da convenção ou acordo de nível superior o previr ([artigo 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 ([artigo L2253-1](#)).

Quanto às relações entre acordos de grupo de empresas, acordo entre empresas, acordos de empresa e acordos de estabelecimento, as cláusulas de acordo negociado ao nível de um grupo, ao nível de uma empresa ou ao nível de várias empresas, desde que expressamente previsto, substituem-se às cláusulas com o mesmo objeto das convenções ou acordos concluídos anteriormente ou posteriormente dentro das empresas ou estabelecimentos compreendidos no âmbito desse acordo ([artigos L2253-5, L2253-6 e L2253-7](#)).

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 a existência de outras disposições mais favoráveis ([artigo L2254-1](#)).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As Convenções adotadas pela [Organização Internacional do Trabalho](#)⁴⁸ (OIT) assumem relevância fundamental no Direito do Trabalho ao versarem vários aspetos, nomeadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

⁴⁸ *Vd.* Publicação [Documentos fundamentais da OIT](#): Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, Acordo entre as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.

A OIT discutiu na sua 30.^a sessão, em 1947, a questão da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, aprovando na sessão seguinte a [Convenção n.º 87](#),⁴⁹ 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](#)⁵⁰, 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

⁴⁹ A [Lei n.º 45/77, de 7 de julho](#), ratifica a Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948.

⁵⁰ Portugal pelo [Decreto-Lei n.º 45 758, de 12 de junho de 1964](#), aprovou, para ratificação, 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 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, as convenções n.ºs 87 e 98 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.

Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.ª (BE)

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

ESPANHA

O Regime Jurídico do Setor Público espanhol encontra-se regulado na [Ley 40/2015, de 1 de octubre](#), sendo a Secção 3 do Capítulo III dedicada às entidades públicas empresariais de âmbito estatal.

Em relação ao regime jurídico destas entidades, o artigo 104.º diz que se regem pelo direito privado, exceto no que diz respeito à formação da vontade dos seus órgãos, ao exercício de poderes administrativos que lhes são atribuídas e aos aspetos especificamente regulados para eles nesta lei, à lei que as cria, aos seus estatutos, à lei de Procedimento Administrativo Comum, à [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#) (*Ley de Contratos del Sector Público*), à [Ley 33/2003, de 3 de noviembre](#) (*Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas*), e a outras regras do direito administrativo geral e especial que lhes sejam aplicáveis.

O artigo 106.º determina o regime jurídico do pessoal e da contratação destas entidades públicas empresariais. Nos termos deste, o pessoal das entidades públicas empresariais rege-se pelo Direito Laboral, com as especificidades dispostas no artigo em causa e as exceções relativas aos funcionários públicos da Administração Geral do Estado, que são regidas pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#) (*Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*), bem como de outra regulamentação aplicável aos funcionários públicos.

Quanto à negociação coletiva, a Constituição espanhola prevê, no seu [artigo 37º](#), que a lei garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e empresários, e confere força vinculativa às convenções.

O atual sistema de negociação coletiva que existe em Espanha procede fundamentalmente da regulação contida no [Título III \(artigos 82.º a 92.º\)](#) do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)⁵¹, por *el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

FRANÇA

O direito resultante das convenções e dos acordos coletivos de trabalho não se aplicam na função pública, que se rege [statut général de la fonction publique](#) (*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*. Também conhecida como a *loi Le Pors*). No entanto, deve distinguir-se o caso dos funcionários das empresas públicas, que não têm o estatuto de funcionários públicos.

As empresas públicas (assim como outros «estabelecimentos públicos de carácter industrial ou comercial» - EPIC) têm a possibilidade de concluir com os sindicatos protocolos ou acordos na medida em que os seus funcionários não pertençam à função pública. Esta configura uma prática destas entidades desde há várias décadas, tendo nascido da vontade política de conferir uma maior autonomia para as empresas públicas e para as referidas EPIC.

O artigo [L. 2211-1 do Código do Trabalho](#) estabelece que as disposições do Livro II sobre a negociação coletiva são aplicáveis aos estabelecimentos públicos de carácter industrial e comercial, bem como aos estabelecimentos públicos de carácter administrativo, quando empreguem pessoal ao abrigo do direito privado.

⁵¹ Este diploma veio revogar o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), com a redação dada pelo [Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva](#), e pelo [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#).

O Livro II do Código do Trabalho organiza-se, nos seus diversos títulos, da seguinte forma: [Título I: Disposições preliminares](#); [Título II: Objeto e conteúdo das convenções e acordos coletivos de trabalho](#); [Título III: Termos de negociação e de celebração das convenções e acordos coletivos de trabalho](#); [Título IV : Domínios e periodicidade da negociação obrigatória](#); [Título V : Articulação entre das convenções e acordos](#); [Título VI : Aplicação das convenções e acordos coletivos](#); [Título VII : Comissão Nacional da negociação coletiva](#); [Título VIII : Direito de expressão direta e coletiva dos assalariados](#).

V. Consultas e contributos

Foi promovida a apreciação pública das iniciativas vertentes, através da sua publicação na [Separata n.º 102](#) (de 31 de outubro de 2018) – os Projetos de Lei n.º 1021/XIII/4.^a (BE) e 1022/XIII/4.^a (BE), e na [Separata n.º 104](#) (de 13 de novembro de 2018) – o Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a (PCP), de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 30 de novembro, e pelo período de 20 dias, até 3 de dezembro de 2018 (atenta a urgência invocada neste último caso para a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a (PCP)).

Os contributos enviados até esta data foram objeto de disponibilização na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#). Com efeito, para o Projeto de Lei n.º 1021/XIII/4.^a (BE) foram recebidos 11 (onze) contributos, endereçados pelas entidades aí melhor identificadas, sendo que a CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional «dá o seu parecer positivo ao projecto de lei do grupo parlamentar do BE, com excepção da proposta de alteração do artigo 482.º». Este parecer é subscrito ou reproduzido por outros 10 (dez) contributos de estruturas representativas de trabalhadores (Federações, Sindicatos e Uniões de Sindicatos). Por fim, o contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários apresenta propostas de alteração a cinco das disposições do Código do Trabalho que esta iniciativa pretende alterar, em especial os artigos 139.º, 478.º, 482.º, 486.º e 493.º.

Por sua vez, as 10 (dez) pronúncias escritas recebidas no âmbito da apreciação pública do Projeto de Lei n.º 1022/XIII/4.^a (BE), na sua totalidade de estruturas representativas

de trabalhadores, declaram a sua integral concordância com as propostas desta iniciativa legislativa, subscrevendo ou reproduzindo o parecer da CGTP-IN nesse sentido.

Por fim, e sem prejuízo de ainda se encontrar em curso a discussão pública do Projeto de Lei n.º 1025/XIII/4.^a (PCP), foram recebidos até esta data a este respeito 13 (treze) contributos escritos, um da CGTP-IN que «dá (...) o seu inteiro acordo ao presente projeto de lei», e os restantes doze de outras estruturas representativas de trabalhadores, que reproduzem ou subscrevem esse mesmo parecer. Os demais pareceres que possam eventualmente vir a ser remetidos a esta Comissão serão sistematizados na referida página eletrónica.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento, pelos proponentes, das fichas de avaliação prévia de impacto de género dos Projetos de Lei n.ºs [1021/XIII/4.^a \(BE\)](#), [1022/XIII/4.^a \(BE\)](#) e [1025/XIII/4.^a \(PCP\)](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado uma valoração neutra do impacto de género.

- **Linguagem não discriminatória**

Pode, eventualmente, entender-se que as redações dos Projetos de Lei n.ºs [1021/XIII/4.^a \(BE\)](#) e [1025/XIII/4.^a \(PCP\)](#) contêm linguagem discriminatória, ao referirem-se apenas ao «trabalhador». Se for esse o entendimento, pode o legislador corrigir a expressão para «trabalhador ou trabalhadora». Contudo, na Língua Portuguesa, pobre em termos neutros, o masculino tem funcionado também como masculino genérico, utilizado para designar homens e mulheres, ainda que para alguns o masculino genérico seja um falso neutro, potencialmente discriminatório. Em qualquer caso, cumpre referir que a utilização de barras constitui, do ponto de vista da leitura dos textos, um fator de diminuição da clareza e simplicidade que deve ser evitada em redação legislativa.

VII. Enquadramento bibliográfico

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 - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. Cota: 12.06.9 – 183/2017

Resumo: Neste Congresso procedeu-se a uma reflexão sobre as principais áreas problemáticas 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 vindos de universidades italianas, francesas, espanholas e portuguesas, tendo em vista fornecer uma perspetiva comparada sobre o modo como os diversos problemas têm sido equacionados em cada país, no ambiente de crise económica global.

ENCONTRO IBÉRICO DA SECÇÃO EUROPEIA DE JOVENS DA SOCIEDADE INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURANÇA SOCIAL, 1, Lisboa, 2016 – **Contratação colectiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha.** Lisboa : AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 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.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago – Crisis económica y negociación colectiva en España. In **Crise económica: fim ou refundação do direito do trabalho? : Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho**. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. p. 61-89. Cota: 12.06.9 – 183/2017
Resumo: O impacto da crise económica atual fez-se sentir na negociação coletiva, não só de uma forma conjuntural, mas de uma forma estrutural, e conduziu à revisão dos elementos centrais de todo o sistema de negociação laboral: estrutura da negociação, relação entre os níveis de negociação, papel que desempenham, determinação dos sujeitos negociadores, capacidade para fixar as condições de trabalho aplicáveis, função das convenções coletivas e regime aplicável à sua vigência e duração. No presente artigo, a autora dedica-se a analisar a natureza e o alcance das transformações legais introduzidas em Espanha, relativamente a esta matéria, sem esquecer a questão transcendental da relação entre a lei e a convenção coletiva, que também experimentou importantes alterações.

REIS, João - Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima. In **Para Jorge Leite**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 855-884. Cota 12.06 – 47/2015

Resumo: Neste artigo, o autor debruça-se sobre o princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima, afirmando que este princípio tem vindo a perder fulgor jurídico em Portugal, sendo posta em causa a sua elevação à categoria dos princípios gerais específicos do direito do trabalho, de tal forma que o seu futuro se apresenta incerto. O Código do Trabalho de 2009 deixou de consagrar uma norma geral a prever 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 3.º, n.º 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.