

Projeto de Lei n.º 168/XV/1.ª (BE)

Título: Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 21 de junho de 2022

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

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

I. A INICIATIVA

O Projeto de lei *sub judice* anuncia três grandes propósitos: a revitalização da contratação coletiva, a recuperação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a eliminação do desvirtuamento do princípio da filiação sindical, propondo, para o efeito, alterações ao Código do Trabalho (CT).

No que concerne à contratação coletiva, os proponentes criticam a regra da caducidade, denunciando a existência de «uma dinâmica de chantagem nas negociações», que, segundo alegam, contribui para degradar o conteúdo das novas convenções coletivas e reduzir o número de trabalhadores abrangidos por estes instrumentos. A este propósito, afirmam que «o próprio Governo reconheceu, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que a lei é tão desequilibrada que propôs que se acordasse uma moratória para a utilização da figura da caducidade para evitar que fosse utilizada de forma abusiva pelas entidades patronais. O prolongamento dessa moratória até 2024, que chegou a constar da “Agenda do Trabalho Digno”, foi entretanto abandonada pelo Governo na proposta de lei entregue em junho de 2022».

Relativamente ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, recordam que a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, veio consagrar a possibilidade de afastamento de normas legais por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultasse o contrário, quer desse afastamento decorresse um tratamento mais ou menos favorável ao trabalhador, o que não acontecia anteriormente, prevendo-se que esses instrumentos não podiam incluir qualquer disposição que importasse para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei.¹

Entendem os proponentes que na versão atual do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), em que esta matéria se encontra regulada no [artigo](#)

¹ Cfr artigo 13.º do [Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro](#) e alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro](#).

[3.º](#), o princípio do tratamento mais favorável não foi inteiramente recuperado, limitando-se o referido artigo 3.º a indicar quais as disposições que, não sendo imperativas, só podem ser afastadas por convenção coletiva quando disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores. Não sendo, portanto, uma regra geral, mas sim um princípio que se aplica apenas às normas que disponham sobre aquele elenco de matérias.

Com estes fundamentos, o Projeto de lei vertente propõe alterar a redação dos artigos [3.º](#), [139.º](#), [476.º](#), [478.º](#), [482.º](#), [483.º](#), [486.º](#), [491.º](#), [492.º](#), [493.º](#), [498.º](#), [499.º](#), [500.º](#), [501.º](#), [502.º](#) e [505.º](#) do CT, bem como revogar os artigos [5.º](#), [10.º](#), [501.º-A](#) e [508.º](#), [509.º](#), [510.º](#), [511.º](#), [512.º](#) e [513.º](#), e ainda a alínea c) do n.º 2, do artigo [486.º](#), os n.ºs 3 e 4 do artigo [491.º](#) e a alínea h) do n.º 2 do artigo [492.º](#), todos igualmente do CT.

Quanto ao princípio da filiação sindical, é proposta a revogação do [artigo 497.º](#) do CT, uma vez que esta norma determina que, «caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável», e os proponentes consideram que essa possibilidade constituiu um desincentivo à filiação.

A iniciativa legislativa em apreço contém quatro artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo e o terceiro que promovem a alteração e a revogação de disposições do CT; e o último que determina o início de vigência da lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

² Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)³ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)⁴ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

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

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

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 21 de junho foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária do dia 22 do mesmo mês. A discussão da iniciativa encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 7 de julho.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 25 de junho e 25 de julho de 2022.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁴ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)⁵ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» - traduz o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A presente iniciativa procede à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho. Através da consulta do Diário da República Eletrónico verifica-se que esta poderá constituir a sua décima nona alteração, e não a vigésima segunda alteração, tal como previsto no título da iniciativa.

A iniciativa, ao indicar no título e no seu artigo 1.º, respetivamente, o número de ordem de alteração e o elenco de alterações anteriores, cumpre o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante, pelo que se sugere que se retire a referência ao número de ordem de alteração do Código do Trabalho, constante do título

⁵ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

da iniciativa, e a referência ao elenco de alterações deste Código, constante do seu artigo 1.º.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «30 dias após a sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto 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 de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição da República Portuguesa](#)⁶ (CRP) 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](#)).

A este respeito, sustentam Jorge Miranda e Rui Medeiros 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](#)⁷). 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

⁶ Texto consolidado retirado do sítio da Internet do Parlamento. Todas as referências legislativas relativas à Constituição da República Portuguesa são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

⁷ Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs [94/92, de 16 de março de 1992](#)⁷, [581/95, de 31 de outubro de 1995](#), e [391/04, de 2 de junho de 2004](#)), cujos textos completos estão disponíveis no portal oficial do Tribunal Constitucional. Consultas efetuadas a 29/06/2022. Todas as referências a acórdãos do Tribunal Constitucional são feitas para este portal oficial.

trabalhadores – pode estar também associada a razões de ordem pública que ultrapassam os interesses particulares do trabalhador (Ac. n.º 94/92)»⁸. Mais referem os citados autores 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 sobrevigência»⁹.

Em sentido contrário, entendeu Fernanda Palma, no voto de vencido por si proferido relativamente ao suprarreferido Acórdão n.º 306/2003, que «a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.⁰¹⁰, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho”¹¹, permite um vazio de regulamentação que atinge sobretudo as medidas protetoras dos trabalhadores e desequilibra a posição destes perante os empregadores na negociação de convenções de trabalho. Na verdade, os trabalhadores são constrangidos a negociar novas convenções e a aceitar, eventualmente, cláusulas menos favoráveis, na medida em que se perfila como alternativa a caducidade das convenções anteriores e um eventual vazio de regulamentação ou as condições mínimas previstas na lei. Por outro lado, creio que é contraditório invocar a autonomia privada para pôr fim a um princípio com a relevância do *favor laboratoris* e, simultaneamente, desconsiderar aquela autonomia e não admitir sequer que as partes

⁸ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1119. p.

⁹ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1122. p.

¹⁰ Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹¹ Cfr. [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

que negociem uma convenção coletiva de trabalho pretendam fazê-la valer por um período alargado de anos ou mesmo sem limitação temporal. O sentido do direito à contratação coletiva como direito fundamental fica, assim, desvirtuado, operando-se uma mutação funcional de conceitos valorativos que pressupõe, aqui como no ponto anterior, uma revisão pela lei ordinária da “Constituição laboral” ».

Ora, na legislação ordinária, a matéria da vigência temporal das convenções coletivas vem prevista nos artigos 499.º e seguintes do [Código do Trabalho](#) (CT)¹².

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](#)).

De acordo com o [artigo 499.º](#), «a convenção coletiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos» (n.º 1), aplicando-se supletivamente o prazo de um ano, renovável sucessivamente por igual período (n.º 2).

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

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

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

¹² Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

convenção; e, c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.»

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

1. No caso de denúncia da convenção (nos termos previstos no [artigo 500.º](#)), esta mantém-se em vigor durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses (n.º 3), podendo este prazo suspender-se caso a negociação seja interrompida (n.º 4), não podendo, contudo, o período de negociação exceder o prazo de 18 meses (n.º 5);
2. Após o período de negociação, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias posteriores à comunicação, por qualquer das partes, ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca (n.º 6);
3. Caducada a convenção, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho (n.º 8);
4. Por fim, as partes podem ainda acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado (n.º 10).

A este respeito, importa atentar ao entendimento perfilhado pelo Supremo Tribunal de Justiça, no [acórdão datado de 11 de dezembro de 2019, referente ao processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S1](#) ¹³ : «A convenção coletiva é uma das criações mais idiossincráticas do direito do trabalho e não é por acaso que tem sido por vezes apresentada como um híbrido de lei e de contrato, na sugestiva expressão de um autor como um centauro jurídico. Com efeito, mesmo que se lhe atribua a natureza de um

¹³ Texto do acórdão disponível na íntegra no [portal](#) das Bases Jurídico-Documentais do Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP.

contrato – o que, de resto, não é pacífico – trata-se em muitos sistemas e designadamente no nosso, de um contrato que é também fonte de direito, instrumento de criação de verdadeiras normas jurídicas. (...) Decorre, com efeito, do nosso Código do Trabalho que a caducidade não opera automaticamente pelo mero decurso do prazo de vigência da convenção, a qual, de resto, pode ter vários prazos de vigência (n.º 1 do artigo 499.º). Na realidade a caducidade só ocorre após um período de negociações, durante o qual a convenção se mantém em sobrevigência (n.º 6 do artigo 501.º do CT). (...) Este regime que garante que uma convenção coletiva não desapareça “da noite para o dia” é coerente quer com a importância da contratação coletiva, capaz hoje de gerar normas que prevalecem sobre a lei, em muitas matérias mesmo que a lei seja mais favorável para o trabalhador, quer com o dever do Estado de promover a contratação coletiva (artigo 485.º do CT). No entanto, importa igualmente ter presente que com o Código do Trabalho de 2003, o legislador optou clara e inequivocamente por permitir a caducidade das convenções coletivas, ainda que tenha posteriormente optado por manter, mesmo em caso de caducidade da convenção, alguns dos efeitos já produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho – em primeira linha os que tiverem sido acordados pelas partes da convenção e na ausência de acordo os efeitos previstos no atual n.º 8 do artigo 501.º. O legislador vai ao ponto, inclusive, de não permitir à autonomia negocial coletiva que determine a “perpetuidade” da convenção, isto é que estabeleça que uma convenção vigorará até ser substituída por outra. Uma tal cláusula não será nula, mas está por lei sujeita a caducidade nos termos previstos no n.º 1 do artigo 501.º do CT.»

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

O [artigo 476.º](#) do CT consagra o princípio do tratamento mais favorável, determinando 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». Ao que acresce prevê-se no n.º 1 do artigo 3.º que «as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário». Acrescenta-se no n.º 3 da norma que «as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores», sempre que incidam sobre as matérias previstas na norma, e onde se incluem, entre outros, a proteção na parentalidade [alínea b)], o trabalho de menores [alínea c)] ou os direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores [alínea n)].

Como bem se sintetiza no [acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de setembro 2021, referente ao processo n.º 2739/19.8T8VFX.L1-4](#)¹⁴, «a relação entre as fontes de direito do trabalho - e o chamado princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, o *favor laboratoris*, resultavam do disposto no art.º 13.º da LCT. (...) o que se traduzia na prevalência do regime jurídico mais favorável ao trabalhador estabelecido em fontes de direito, embora de grau hierárquico inferior, como sucedia com as convenções coletivas (art.º 12.º, n.º 1 do mesmo diploma), relativamente ao fixado no regime jurídico menos favorável contido em fonte superior. Para além disso, no que se refere às realidades a comparar, era comum o apelo à teoria da conglobação na sua modalidade moderada, por via do qual o regime mais favorável devia ser aferido não em função de normas ou de cláusulas individualizadas, mas antes através de um cúmulo tendente favorecer “soluções adequadas e proporcionais, comparando-se a favorabilidade dos regimes por conjuntos suficientemente homogéneos de normas”. Sendo que para se aferir a maior favorabilidade, se deveria considerar mais favorável o preceito que em concreto e de uma perspetiva objetiva, maximizasse a tutela garantida ao trabalhador. (...) A apontada realidade viria, porém, a sofrer profunda alteração com a publicação do Código do Trabalho de 2003 (...) passou claramente a permitir a intervenção dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável. Apontando-se como justificação para tal mudança o facto de nesta situação os trabalhadores se encontrarem representados – instrumentos de natureza negocial – pelos sindicatos, razão pela qual se encontram em pé de igualdade (formal e material) com os empregadores. (...) O Código do Trabalho de 2009,

¹⁴ Texto do acórdão disponível na íntegra no [portal](#) das Bases Jurídico-Documentais do Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP.

a propósito das fontes de regulação, veio a manter a referida posição no seu art.º 3.º, n.º 1 (...) atenuando, porém, os seus efeitos ao consagrar no n.º 3, um conjunto de matérias cujas respetivas normas legais só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha mais favoravelmente para os trabalhadores (...)).».

Ainda relativamente ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, Diogo Vaz Marecos¹⁵ defende que os n.ºs 3 e 4 do citado [artigo 3.º](#) do atual CT, «estabelecem o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou *favor laboratoris*. Trata-se de um princípio vigente no Direito do Trabalho que pretende equilibrar a desigualdade substancial que se verifica, em regra, entre partes num contrato de trabalho, encontrando-se em posição mais débil o contraente trabalhador, e que foi acolhido pelo legislador. Em ordem a este princípio, permite-se que o trabalhador possa, em determinadas matérias, beneficiar de uma maior proteção face às soluções que resultariam da mera aplicação das normas legais reguladoras de contrato de trabalho. Com efeito, permite-se que as normas legais prevista neste Código do Trabalho, como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2), ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3, estabelece-se um elenco de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1».

Cumpra ainda referir que a [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) veio proceder a uma revisão profunda do CT, com o intuito de: a) melhorar a legislação laboral, quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos; b) promover a flexibilidade interna das empresas; e, c) promover a contratação coletiva. Neste âmbito, a organização do tempo de trabalho foi uma das quatro matérias

¹⁵ *In*: Código do Trabalho Anotado, 3ª edição, Edições Almedina, pág. 93.

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

Na sequência da publicação desta Lei, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República requereu, ao abrigo do disposto no [artigo 281.º](#), n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Nessa sequência, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), no qual se declara pela:

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

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

¹⁷ Texto disponível no portal do Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV).

violação das disposições conjugadas dos [artigos 56.º](#), n.ºs 3 e 4, e [18.º](#), n.º 2, da Constituição.

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

Ainda no quadro da negociação coletiva, o Governo, apresentou à Assembleia da República, a [Proposta de Lei n.º 63/XIV/2.ª](#), a qual deu origem à [Lei n.º 11/2021, de 9 de março de 2021](#) que procede à suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho, nos termos previstos no [artigo 501.º](#) do CT.

O seu artigo 2.º (*Suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho*), prevê a seguinte redação:

«1 — Durante 24 meses, contados a partir da entrada em vigor da presente lei, ficam suspensos os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, previstos nos n.ºs 3 a 7 do artigo 501.º do Código do Trabalho.

2 — Ficam sujeitos ao disposto no número anterior os prazos de sobrevivência que se apliquem na sequência de denúncia de convenção coletiva realizada após a entrada em vigor da presente lei, bem como os prazos de sobrevivência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho realizada em data anterior à da entrada em vigor da presente lei.»

O atual Governo¹⁸, no seu [Programa](#)¹⁹, compromete-se a «Reforçar o combate à precariedade e promover a dimensão coletiva das relações de trabalho», bem como a «prosseguir a implementação de uma Agenda do Trabalho Digno». Neste âmbito destaca-se, entre outras, como medida, o reforço da contratação coletiva, através do alargamento da sua cobertura a novas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores em *outsourcing* ou os trabalhadores independentes economicamente dependentes, e instituindo novos mecanismos como a arbitragem para prevenção de

¹⁸ [XXIII Governo Constitucional.](#)

¹⁹ Disponível no portal oficial do Governo.

situações de caducidade das convenções coletivas. Foi apresentada recentemente [Proposta de Lei n.º 15/XV/1](#), mediante a qual se procede à alteração de legislação laboral no âmbito da [Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho](#)²⁰.

Por fim, refira-se ainda que o CT 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](#)).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

Países analisados

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França

ESPANHA

O [Real Decreto Legislativo nº 2/2015, de 23 de outubro](#)²¹, que republica o texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores, prevê no n.º 1 do [art.º 4º](#) direitos laborais básicos como a liberdade de sindicalização e negociação colectiva. Os direitos de

²⁰ Disponível no portal oficial do Governo.

²¹ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

representação coletiva e de reunião dos trabalhadores na empresa encontram-se elencados no [Título II](#) do mesmo diploma.

A [negociação colectiva](#) e os [acordos colectivos](#) são enquadrados pelo disposto no [Título III](#). O [art.º 82º](#) estipula que a contratação coletiva realizada ao abrigo desta legislação obriga todos os empresários e trabalhadores incluídos no seu âmbito de aplicação e durante todo o tempo da sua vigência. No entanto, também prevê que quando ocorram causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção, por acordo entre a empresa e os legítimos representantes dos trabalhadores, poderão ser excluídas do acordo de empresa as seguintes matérias: a) jornada de trabalho; b) horário e distribuição do tempo de trabalho; c) regime de trabalho por turnos; d) sistema de remuneração e valor do salário; e) sistema de trabalho e desempenho; f) funções, quando ultrapassem os limites estabelecidos para mobilidade funcional no [artigo 39º](#); g) melhorias voluntárias da ação protetiva da Segurança Social.

A legitimidade da presença dos sindicatos em representação dos trabalhadores está defendida pelo [art.º 87º](#), podendo estes intervir na negociação de acordos de empresa, quando somem a maioria dos membros do comité de empresa – definido no [art.º 63º](#) -, e nos acordos sectoriais, nos termos da representatividade definida nesse artigo.

O n.º 6 do [art.º 90º](#) prevê a assessoria do Instituto da Mulher e da Igualdade de Oportunidades, ou de organismos equivalentes dentro das Comunidades Autónomas, quando a autoridade laboral tenha identificado cláusulas discriminatórias na sua intervenção de fiscalização a este respeito – prevista no n.º 5 do mesmo artigo.

Relativamente à resolução de questões relacionadas com a aplicação e interpretação dos acordos coletivos, o [art.º 91º](#) prevê a intervenção da comissão paritária ou, em alternativa, através do recurso a mediação e arbitragem externa. A [nona disposição adicional](#) atribui à Comissão Consultiva Nacional das Convenções Colectivas, enquanto órgão colegial, - vinculado ao Ministério do Emprego e Segurança Social através da Direcção-Geral do Emprego, de natureza tripartida e igualitária, composta por representantes da Administração Geral do Estado, das organizações empresariais e sindicais mais representativas - funções de aconselhamento e consulta sobre o âmbito funcional das convenções coletivas e sobre a convenção coletiva aplicável a uma empresa, bem como a consulta em caso de prorrogação de convenção coletiva regulada no [artigo 92º](#); de estudo, informação e preparação de documentação sobre negociação coletiva, bem como a sua divulgação através do Observatório da Negociação Coletiva; de intervenção nos procedimentos de resolução de divergências em caso de desacordo

no período de consultas para a não aplicação das condições de trabalho estabelecidas nas convenções colectivas nos termos do n.º 3 do [artigo 82º](#).

Relativamente à articulação entre acordos, o [artigo 84º](#) dispõe que os acordos de empresa prevalecem sobre os sectoriais estatais ou autonómicos relativamente às seguintes matérias: o montante do salário base e complementos salariais, incluindo os relacionados com a situação e os resultados da empresa; o pagamento ou compensação de horas extras e remuneração específica por trabalho por turnos; a programação e distribuição do tempo de trabalho, o regime de trabalho por turnos e o planeamento anual de férias; a adaptação do sistema de classificação profissional dos trabalhadores ao âmbito da empresa; a adequação dos aspectos das modalidades de contratação legalmente atribuídos aos acordos de empresa; medidas para promover a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal; os demais que tenham os acordos e convenções a que se refere o n.º 2 do [artigo 83º](#) do Estatuto do Trabalhador.

Assim, verificamos que o enquadramento legal espanhol reforça a importância da negociação coletiva, remetendo as dificuldades de conciliação para as instâncias arbitrárias, nomeadamente as comissões paritárias e a Comissão Consultiva Nacional das Convenções Colectivas. As decisões emitidas por estes órgãos têm a mesma eficácia jurídica que os acordos previstos na legislação laboral.

FRANÇA

Em França, as relações coletivas de trabalho encontram-se reguladas na [Segunda Partição](#)²² da Parte Legislativa do [Código de Trabalho](#). O [Livro I](#) regula os Sindicatos Profissionais, assegurando esse direito, enfatizando a questão da representatividade de cada um dos possíveis sindicatos na mesa de negociação, definindo critérios para avaliar essa mesma representatividade no [artigo L2121-1 e seguintes](#).

O [Livro II](#) aborda a [negociação coletiva](#), à qual o legislador atribuiu bastante importância nas reformas introduzidas pela [Lei n.º 2008-67 de 21 de janeiro de 2008](#). Nas empresas em que tenham sido constituídas uma ou mais secções sindicais de organizações representativas, e nas quais tenha sido nomeado pelo menos um representante sindical

²² Diplomas consolidados retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

(geralmente empresas com mais de 50 trabalhadores), o empregador deve tomar a iniciativa de se envolver, periodicamente (num intervalo máximo de 4 anos), em negociações sobre remuneração e igualdade profissional entre mulheres e homens, gestão de postos de trabalho e carreiras profissionais. Em empresas com um mínimo de 11 e menos de 50 trabalhadores, é obrigatória a instituição do Comité Social e Económico – [artigo L2311-1 e seguintes](#), que representará os trabalhadores nas negociações. Na ausência de iniciativa do empregador, as negociações devem ser iniciadas a pedido de uma organização sindical representativa. Enquanto a negociação estiver em curso, o empregador não pode, nas matérias tratadas, tomar decisões unilaterais relativas à comunidade dos trabalhadores, salvo se a urgência o justificar.

Se, no final da negociação, não for possível chegar a acordo, deve ser elaborado um relatório de desacordo, no qual são registadas, no seu último estado, as respectivas propostas das partes e as medidas que o empregador pretende aplicar unilateralmente. Este relatório dá origem, por iniciativa do mais diligente, ao depósito na [Direcção Regional da Economia, Emprego, Trabalho e Solidariedade](#) (DREETS-DDETS), a partir do [site de depósito](#) dos acordos colectivos de empresa e textos associados. Nas empresas em que estejam constituídas uma ou mais secções sindicais de organizações representativas, o empregador que não tiver cumprido a obrigação de negociação do salário efectivo está sujeito a sanção nas condições definidas no [artigo L2242-7](#) e nos [artigos D2242- 12 a D2242-16](#) do Código do Trabalho. Na ausência de acordo coletivo, passa a vigorar uma obrigação anual de negociação sobre os mesmo temas - [artigos L2242-15 e L2242-16](#).

A articulação das convenções e acordos encontra-se regulada no [Título IV](#) do Livro II da Segunda Partição da Parte Legislativa do Código do Trabalho. Assim, no ordenamento jurídico francês, a legislação laboral define a proteção social mínima a que os trabalhadores têm direito. Deste modo, segundo o [artigo L2251-1](#), não é possível derogar em sentido menos favorável as disposições de ordem pública contidas no Código de Trabalho, seja através de convenção, regulamento interno, costume ou mesmo contrato de trabalho do trabalhador - a menos que a lei tenha expressamente previsto uma possível derrogação. Caso contrário, todos os demais textos (contrato de trabalho, convenção coletiva, etc.) devem respeitar o mínimo estabelecido por lei ou prever disposições mais favoráveis.

A articulação entre acordos sectoriais e acordos de empresa é regulada nos [artigos L2253-5 a 7](#), e entre as convenções/acordos colectivos de trabalho e os contratos de trabalho nos [artigos L2254-1 e 2](#). A primazia do acordo de empresa passa a ser a regra, a do acordo sectorial, a exceção. No entanto a primazia do acordo de empresa não é nova. A [Lei n.º 2004-391, de 4 de maio de 2004](#), tinha, de facto, revisto a articulação anterior com base no princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Esta lei previa que o acordo da empresa poderia incluir estipulações menos favoráveis aos funcionários do que o acordo sectorial, salvo disposição em contrário deste último. Essa possibilidade era porém negada em quatro áreas reservadas: salários mínimos, classificações, garantias coletivas de proteção social adicional, agrupamento de fundos de pensão, formação profissional. Posteriormente, a [Lei n.º 2008-789, de 20 de agosto de 2008](#), fez com que os acordos de empresa prevalecessem sobre os sectoriais para determinados temas relacionados com o tempo de trabalho (volume da quota anual horas extraordinárias, organização do tempo de trabalho por um período superior a semana, implementação de pacotes anuais em horas ou dias). Por fim, a [Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016](#), abriu as negociações coletivas para todas as questões relativas a horas de trabalho, com algumas exceções onde o acordo sectorial estendido continua sendo a norma (nomeadamente para o estabelecimento de um sistema de equivalência, em termos de trabalho a tempo parcial para a possibilidade de fixar uma duração inferior à duração mínima de 24 horas ou para a implementação de horas adicionais). Atualmente, a articulação deixa de se basear numa lógica de derrogação de uma competência do sector, mas no princípio do primado do contrato de empresa – com os limites legais anteriormente aludidos.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, com objeto idêntico ao Projeto de lei em apreço, se encontra pendente o [Projeto de Lei n.º 3/XV/1.ª \(PCP\)](#) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções

coletivas de trabalho (19.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

▪ Antecedentes parlamentares

Com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, na Legislatura anterior, foram apresentados os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 10/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (16.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); [Projeto de Lei n.º 74/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Promove a contratação coletiva, procedendo à 16.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e [Projeto de Lei n.º 130/XIV/1.ª \(PEV\)](#) — Consagra a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a eliminação da caducidade da contratação coletiva (16.^a Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), todos rejeitados na generalidade na sessão plenária de 4 de dezembro de 2020;

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

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Conforme indicado anteriormente, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, designadamente de 25 de junho a 25 de julho de 2022.

Projeto de Lei n.º 168/XV/1ª (BE)

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

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

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, 2016. Cota: 12.06.9 – 183/2017

Resumo: Neste Congresso procedeu-se a uma reflexão sobre as principais áreas críticas do universo laboral no contexto da crise económica, nomeadamente: a negociação coletiva e os interlocutores laborais coletivos, procurando-se equacionar em especial o papel da lei, o tema dos direitos adquiridos, e os problemas da extensão de convenções coletivas e dos níveis de negociação coletiva nos tempos atuais; o «emprego e os modelos de contratação laboral, em especial na perspetiva de avaliar até que ponto os desenvolvimentos mais recentes, nesta área, põem em crise o paradigma tradicional do contrato de trabalho e a flexibilização dos despedimentos em contexto de crise e os respetivos reflexos no princípio da proteção do posto de trabalho». Estes temas foram abordados por especialistas de universidades italianas, francesas, espanholas e portuguesas, permitindo uma perspetiva comparada.

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

Resumo: Neste encontro foram debatidos os temas atuais e candentes da contratação coletiva em Portugal e Espanha, tais como: o problema da convenção coletiva enquanto fonte laboral e a sua articulação com a lei e com o contrato de trabalho; as questões da legitimidade e da representatividade na negociação coletiva; os problemas dos níveis de contratação coletiva e da eficácia das convenções coletivas; os problemas da validade e sobrevivência da convenção coletiva; a matéria do conteúdo das convenções num contexto económico de crise e precariedade; e as questões particulares da

contratação coletiva no setor público. Procedeu-se ainda à troca de experiências e à comparação da evolução legislativa nesta matéria nos dois países.

MORIANO, Joel Ricardo Cordeiro – **Da Convenção Coletiva de Trabalho** [Em linha] : **do berço até ao último suspiro**. Lisboa : [s. n.], 2019. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132348&img=18085&save=true>>.

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

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

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

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Centro de Relações Laborais – **Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva em 2020**. [Em linha]. Lisboa : MTSSS, 2021. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132351&img=24428&save=true>>.

Resumo: O presente relatório inscreve-se numa série iniciada em 2015. O relatório conclui que, no plano estritamente quantitativo, o ano de 2020 revelou uma inversão da tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), que se observava desde 2013 (em número de convenções e de portarias de extensão, com exceção dos acordos de adesão, que crescem em relação a 2019). Conclui ainda que, ao longo do período 2005 a 2020, na repartição tipológica das convenções – Acordo Coletivo, Acordo de Empresa e Contrato Coletivo – sobressai, no ano em análise, o peso da negociação coletiva ao nível da empresa, com valores próximos dos três anos anteriores. Encontra a série completa em catalogobib.parlamento.pt/ipac20/imqlinks.jsp?bib=132351&profile=bar%27,%27periodicos%27.

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

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

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

Resumo: «Este artigo pretende sobrevoar as alterações principais introduzidas pela última reforma laboral ocorrida em Portugal. Trata-se apenas de uma breve abordagem. Suficiente, porém, para ilustrar a conceção subjacente à intervenção legislativa pretensamente reformista. Uma conceção inspirada por linhas de força contraditórias. Mas onde, em termos estratégicos, predomina a orientação de não pôr em causa a debilitação da contratação coletiva e da estabilidade no emprego iniciada, se não antes, com o Código de Trabalho de 2003.»