

PARECER

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)

Autor:

Deputado Fernando José
(PS)

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 3/XV/1.ª é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), 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 na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g)* do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f)* do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa deu entrada a 29 de março de 2022, foi admitida a 8 de abril, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, sendo anunciada na sessão plenária de 13 de abril.

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 RAR, foi promovida a apreciação pública da iniciativa, pelo período de 30 dias.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

Retomando uma iniciativa apresentada em legislaturas anteriores, o projeto de lei em apreço refere a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a eliminação da caducidade da contratação coletiva e a regulação da sucessão de convenções coletivas de trabalho.

Na exposição de motivos, os proponentes sublinham que é “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”. Acrescentam que a “caducidade dos instrumentos de regulação coletiva significa a possibilidade dada às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho pondo em causa os direitos que estes consagram”, realçando ainda que “passaram 19 anos e nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes destas normas gravosas do Código do Trabalho terem sido impostas”.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

O texto salienta ainda a possibilidade de a caducidade se verificar aquando da extinção de uma associação sindical ou patronal outorgante de uma convenção coletiva, excetuando-se os casos em que essa extinção seja voluntária e com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva, concluindo que, não havendo prova deste intuito, “haverá caducidade” da convenção coletiva.

Por fim, os proponentes falam ainda do “presente envenenado da arbitragem obrigatória”.

A presente iniciativa legislativa propõe então alterar a redação dos artigos 3.º, 500.º e 502.º do Código do Trabalho e revogar o n.º 9 do artigo 447.º, o n.º 3 do artigo 456.º, os artigos 497.º, 501.º, 501.º-A, os n.ºs 2, 3, 6, 7 e 8 do artigo 502.º, o n.º 2 do artigo 512.º e o artigo 513.º. Prevê ainda a revogação dos artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

O projeto de lei é composto por quatro artigos, constituindo o artigo 1.º o seu objeto, os artigos 2.º e 3.º as disposições do Código do Trabalho a alterar e a revogar, respetivamente, e o artigo 4.º a norma de entrada em vigor.

3 – Enquadramento Legal

A Constituição confere competência às associações sindicais para exercerem o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. 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).

O princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969¹, fixava 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 dezembro² complementava aquele preceito do regime jurídico do contrato individual de trabalho (regulado pelo supra Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969), ao determinar que as convenções coletivas não poderiam «contrariar normas legais imperativas [alínea b) do n.º 1], e/ou incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei» [alínea c) do n.º 1].

O Código do Trabalho (CT 2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, no artigo 4.º, sob a epígrafe *princípio do tratamento mais favorável*, previa que «as normas deste Código

¹ 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).

² 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.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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 - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto e 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro, 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»³.

No início da XII Legislatura, o Governo propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social, sendo que o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego foi celebrado no dia 18 de janeiro de 2012, assumindo o compromisso de dinamizar a negociação coletiva. 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 junho⁴, que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. A exposição de motivos desta proposta de lei defendia 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».

Publicada a aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procedeu 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

³ Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), Código do Trabalho Anotado, 8ª edição, Almedina, 100. p.

⁴ Alterada pelas Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto, e 48-A/2014, de 31 de julho.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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. Assim, foi publicado o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 que declarou:

- 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.

O Tribunal Constitucional decidiu não declarar a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do artigo 9.º, n.º 2, da 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.

Dois anos depois, o Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 230/XII/3.º, que deu origem à Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto⁵, que alterou os artigos 501.º e 502.º do Código. No âmbito do artigo 501.º, reduziu de cinco para três anos o prazo de caducidade; reduziu 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 renumerados passando a corresponder aos n.ºs 7 a 11, respetivamente.

Quanto às alterações introduzidas no artigo 502.º, este prevê 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 suspensa, 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).

⁵ Procedeu à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

O aludido [artigo 476.º](#)⁶, 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) e 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 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](#)).

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. Para que seja válida, a denúncia de convenção coletiva 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.

A presente iniciativa legislativa, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP, renova o [Projeto de Lei n.º 10/XIV/1.º](#)⁷, rejeitado, em sede de votação na generalidade⁸, e o [Projeto de Lei n.º](#)

⁶ Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto.

⁷ 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) -, tendo sido rejeitado em sede de votação na generalidade.

⁸ Com os votos contra do PS, PSD, CDS-PP, CH, IL, com a abstenção do PAN, e da Deputada Cristina Rodrigues (Ninsc), e com os votos a favor do BE, PCP, PEV, e da Deputada Joacine Katar Moreira (Ninsc).

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

941/XIV/3.ª⁹, que tendo baixado à comissão competente em razão da matéria, caducou com o termo da legislatura.

Em relação ao restante enquadramento, legal internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica da Proposta de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RAR. 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 RAR.

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

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa, através da publicação na Separata n.º 2/XV, DAR, de 27 de abril 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. Os contributos recebidos podem ser consultados na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão.

No âmbito da lei formulário¹⁰, que contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação é formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, refira-se que o título do projeto de lei em apreço traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Consultado o Diário da República Eletrónico, verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao Código do Trabalho, tal como referido no título e no artigo 1.º do projeto de lei em apreço. De facto, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário dispõe que “os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso

⁹ 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)

¹⁰ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”. No entanto, esta lei foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, que atualmente é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, refere a Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República que parece 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.

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

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

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

A consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP) revela que deu baixou à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, a 8 de junho, a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - Proceda à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão conclui que:

1. A presente iniciativa legislativa cumpre os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Em caso de aprovação, o título da presente iniciativa legislativa pode ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 15 de junho de 2022

O Deputado Relator



(Fernando José)

A Presidente da Comissão



(Isabel Meirelles)



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica da iniciativa em apreço

