Parecer

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

Autora: Clara Marques Mendes (PSD)

ÍNDICE

PARTE I

1. INTRODUÇÃO

2. OBJETO, MOTIVAÇÃO E CONTEÚDO DA INICIATIVA

3. APRECIAÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO

4. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO

5. INICIATIVAS LEGISLATIVAS E PETIÇÕES PENDENTES SOBRE A MATÉRIA

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I

1 - Introdução

O presente projeto de lei deu entrada a 30 de maio de 2018 e foi admitido a 5 de junho, tendo também nessa data baixado à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Foi anunciado na sessão plenária de 5 de junho.

Refira-se ainda que, por se tratar de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública até 12 de julho do corrente ano, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do RAR.

Foi agendado para a sessão plenária de 6 de julho de 2018, juntamente com outras 18 iniciativas que baixaram à 10.ª Comissão.

2 – Objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

Com o presente projeto de lei, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda pretende, segundo refere na exposição de motivos, *reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva, considerando que, no novo ciclo político, é 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 e à promoção da filiação sindical.*

São propostas alterações aos artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a revogação dos artigos 5.º, 10.º, 497.º, 508.º a 513.º; da alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, dos n.ºs 3 e 4

do artigo 491.º, da alínea h) do n.º 2 e do n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

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

A presente iniciativa, visa, de acordo com o referido na exposição de motivos, *o reforço da negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador", procedendo à 14.ª alteração à lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

Foi subscrita e apresentada à Assembleia da República pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, no âmbito do seu poder de iniciativa, em conformidade com o disposto na alínea g) do artigo 180.º e no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa, bem como na alínea f) do artigo 8.º e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Assumindo esta iniciativa legislativa a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, apresenta-se redigida sob a forma de artigos, com uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, sendo precedida de uma breve exposição de motivos, em conformidade com os requisitos formais previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do RAR, relativamente às iniciativas em geral. De igual modo, observa os limites à admissão de iniciativas impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Refira-se que a matéria que "repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador" constante do artigo 2.º do articulado da presente iniciativa, nomeadamente relativa às alterações dos artigos 3.º,

139.º 476.º, 478.º, 482.º e 483 do Código do Trabalho foi anteriormente apreciada através da discussão e votação na generalidade do Projeto de Lei n.º 793/XIII/3.ª (BE), o qual foi rejeitado em 14 de março do corrente ano.

Do mesmo modo, a matéria relativa à "promoção da contratação coletiva", também constante do artigo 2.º do articulado, designadamente no que diz respeito às alterações aos artigos 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, e bem assim o conteúdo da norma revogatória, embora não totalmente coincidentes, retomam o Projeto de Lei n.º 792/XIII/3.ª (BE), que foi igualmente rejeitado a 14 de março do corrente ano.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, designada lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, devendo ser observadas no decurso do processo da especialidade em Comissão e, posteriormente, em sede de redação final.

Assim, em sede de especialidade ou de redação final, o título deve ser aperfeiçoado, passando a referir:

"Reforça a negociação coletiva, 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 em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e revoga a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto."

4 – Enquadramento legal e doutrinário

Remete-se, neste ponto para a Nota Técnica anexa.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes petições e, embora se encontrem pendentes várias alterações ao Código do Trabalho a seguinte iniciativa parece ser a mais conexa em razão da matéria:

- **Projeto de Lei n.º 184/XIII/1.ª (BE)** – Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das administrações regionais.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1- O Grupo Parlamentar do BE apresentou o Projeto de Lei n.º 902/XIII/3.ª que, segundo este Grupo Parlamentar, "Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhado".

2- A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.

3- Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 4 de julho de 2018.

A Deputada autora do Parecer

(Clara Marques Mendes)

O Presidente da Comissão

(Feliciano Barreiras Duarte)

PARTE IV - ANEXOS

Nota Técnica.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Nota Técnica

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 trabalhado

Data de admissão: 5 de junho de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

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

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

V. Consultas e contributos

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

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Luís Martins (DAPLEN), Maria Paula Faria (BIB), Filomena Romano de Castro e José Manuel Pinto (DILP)

Data: 2 de julho de 2018

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

Com o presente projeto de lei, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda pretende *reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva*, considerando que, *no novo ciclo político, é 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 e à promoção da filiação sindical.*

São propostas alterações aos artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a revogação dos artigos 5.º, 10.º, 497.º, 508.º a 513.º; da alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, dos n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, da alínea h) do n.º 2 e do n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a revogação da Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

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

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

A presente iniciativa, que "Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador", procedendo à 14.ª alteração à lei 7/2009, de 12 de fevereiro, foi subscrita e apresentada à Assembleia da República pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, no âmbito do seu poder de iniciativa, em conformidade com o disposto na alínea g) do artigo 180.º e no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa, bem como na alínea f) do artigo 8.º e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Assumindo esta iniciativa legislativa a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, apresenta-se redigida sob a forma de artigos, com uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, sendo precedida de uma breve exposição de motivos, em conformidade com os requisitos formais previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do RAR, relativamente às iniciativas em geral. De igual modo, observa os limites à admissão de iniciativas impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Refira-se que a matéria que "repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador" constante do artigo 2.º do articulado da presente iniciativa, nomeadamente relativa às alterações dos artigos 3.º, 139.º 476.º, 478.º,

482.º e 483 do Código do Trabalho foi anteriormente apreciada através da discussão e votação na generalidade do Projeto de Lei n.º 793/XIII/3.ª (BE), o qual foi rejeitado em 14 de março do corrente ano.

Do mesmo modo, a matéria relativa à "promoção da contratação coletiva", também constante do artigo 2.º do articulado, designadamente no que diz respeito às alterações aos artigos 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, e bem assim o conteúdo da norma revogatória, embora não totalmente coincidentes, retomam o Projeto de Lei n.º 792/XIII/3.ª (BE), que foi igualmente rejeitado a 14 de março do corrente ano.

O presente projeto de lei deu entrada a 30 de maio de 2018, foi admitido a 5 de junho, tendo também nessa data baixado à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Foi anunciado na sessão plenária de 5 de junho. Dele foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD).
Refira-se ainda que, por se tratar de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública até 12 de julho do corrente ano, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do RAR. Foi agendado para a sessão plenária de 6 de julho de 2018, juntamente com outras 18 iniciativas que baixaram à 10.ª Comissão.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, designada *lei formulário*, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, devendo ser observadas no decurso do processo da especialidade em Comissão e, posteriormente, em sede de redação final.

Altera o Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e revoga a 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.

Assim, a presente iniciativa encontra-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que contém um título que traduz sinteticamente o seu objeto, devendo incluir, todavia, a indicação do número de ordem de alteração ao Código do Trabalho já que 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*", bem como a indicação da revogação referida, tratando-se de uma vicissitude que afeta totalmente esse diploma.

Com efeito, poderá o mesmo, em sede de especialidade ou de redação final, ser aperfeiçoado, passando a referir:

> "*Reforça a negociação coletiva, 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 em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[1], e revoga a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto

Por estar em causa a alteração a um código, não se mostra necessária a respetiva republicação para efeitos da lei formulário, enquadrando-se na exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, que determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a códigos.
A iniciativa dispõe que entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei suprarreferida, que determina que "*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.*"

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

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*

[1] O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sofreu, até à data, treze alterações: 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, e 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março. Em caso de aprovação desta iniciativa, encontrando-se pendentes outras alterações ao Código do Trabalho, e sendo também alteradas, deverá a Comissão ponderar a possibilidade de promover uma única alteração ao Código do Trabalho, como décima quarta alteração.

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 sobrevigência*[3].

No que diz respeito à caducidade das convenções coletivas, a Prof. Doutora Fernanda Palma[4], no citado Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional, entende que *a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.º*[5]*, n.ºs 2, 3 e 4 do "Código do Trabalho*[6]*", 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 que negoceiam 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".

---

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

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, ao prescrever que *as fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador.* E o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro[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 do Trabalho (CT 2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto[9], 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[10], 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[11], 53/2011, de 14 de outubro[12], 23/2012, de 25 de junho[13], 47/2012, de 29 de agosto[14], 69/2013, de 30 de agosto[15] e 27/2014, de 8 de maio[16].55/2014, de 25 de agosto[17], 28/2015, de 14 de abril[18], 120/2015, de 01 de setembro[19], 8/2016, de 1 de abril[20], 28/2016, de 23 de agosto[21], 73/2017, de 16 de agosto[22], e 14/2018,

[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] Teve origem na Proposta de Lei n.º 29/IX.
[10] Teve origem na Proposta de Lei 216//X/3.ª.
[11] Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª.
[12] Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª.
[13] Teve origem na Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª.
[14] Teve origem na Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª.
[15] Teve origem na Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª.
[16] Teve origem na Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª.
[17] Teve origem na Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª.
[18] Teve origem no Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª (PS).
[19] Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª (PCP), 867/XII/4.ª (PSD e CDS-PP), e 814/XII/4.ª (BE).
[20] Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª (PS), 8/XIII/1.ª (PCP), 20/XIII/1.ª (PEV), e 33/XIII/1.ª (BE).
[21] Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 55/XIII (BE) e 146/XIII (PS).
[22] Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 307/XIII (BE), 371/XIII (PS), 375/XIII (PCP) e 378/XIII (PAN).

de 19 de março[23], 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*[24].

Ainda quanto ao **princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador**, o Dr. Diogo Vaz Marecos[25] 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 previstas 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, estatuindo 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[26] propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de ser estabelecido 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*[27]*, de 22 de março de 2011, 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 consagradas nestes documentos envolvem

[23] Trabalhos preparatórios.

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

[25] *In*: Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 83 e 84.

[26] Cfr. XIX Governo Constitucional.

[27] 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.

aspetos importantes da legislação laboral, designadamente em matéria de despedimento por motivos objetivos, de flexibilização do tempo de trabalho, 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, que deu origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho[28], que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho – CT 2009, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. De acordo com a exposição de motivos desta proposta de lei, o Governo 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.*

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 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 em anexo à 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

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

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 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.

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 em anexo à 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 sobrevigência, 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.

No domínio das alterações introduzidas ao artigo 502.º, é previsto 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).

O Código do Trabalho consagra a admissibilidade de extensão de convenção coletiva através de portaria de extensão[29] 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

[29] 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).

refere (*cfr.* n.º 2 do artigo 514.º). Na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica[30], o Governo definiu um conjunto de 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 Governo[31] assumiu, aquando da 11.ª Avaliação do Programa de Assistência[32], *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 Governo[33] 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 Governo[34] 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.

---

[30] 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.*

[31] *Cfr.* XIX Governo Constitucional.

[32] *Vd.* sítio do Banco de Portugal que disponibiliza documentação relativa ao Programa de Assistência Económica e Financeira.

[33] *Cfr.* XIX Governo Constitucional.

[34] *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.º[35], 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 hão-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).

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*[36].

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*[37] *e se renova*

[35] Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.
[36] *Cfr.* MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.
[37] 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

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 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).

Recentemente[38], 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.

conjuntural de interesses dos parceiros numa vida económica em constante evolução, hão-de ser temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção.

[38] Na apresentação do Relatório Anual do Centro de Relações Laborais, em maio de 2018.

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.

No âmbito da matéria em análise, na presente Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas:

Iniciativas	Estado
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 em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e 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 em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e 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 em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; abstenção do PAN; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.
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 em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; abstenção do PAN; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.
Projeto de Lei n.º 234/XIII/1.ª (BE) - Pelo incremento da contratação coletiva	Rejeitado em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; abstenção do PAN; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.
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 em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; abstenção do PAN; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.
Projeto de Lei n.º 163/XIII/1.ª (BE) – Repõe o princípio do tratamento mais favorável	Rejeitado em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; abstenção do PAN; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

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 sobrevigência 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 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 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 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.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

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

BÉLGICA

De acordo com a Lei de 5 de dezembro de 1968,[39] 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.

[39] Texto bilingue consolidado com alterações subsequentes introduzidas no texto legal.

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 claro 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 numeradas 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.

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 la norma más favorable*)[40], 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 existam 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

[40] *Cfr. El Derecho del trabajo.*

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 homogéneo 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 possam 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 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 basicamente em manter em vigor uma convenção coletiva já denunciada enquanto não é assinado um novo acordo, mantendo-se as condições laborais, sociais e económicas dos trabalhadores.

Em junho de 2015, foi aprovada a *Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.* 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 2016*, 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 sua Parte II (*Les relations collectives de travail*), 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 setoriais[41]);
- Acordos coletivos de trabalho (acordos de empresa, acordos de estabelecimento, acordos de grupos de empresas, acordos entre empresas, acordos profissionais, acordos interprofissionais).

A relação de hierarquia que se estabelece entre as diversidades modalidades de acordos, do mais abrangente para o mais setorial, é a seguinte:

- Acordo profissional ou profissional;
- Acordo entre empresas ou de grupo de empresas;
- Acordo de empresa ou de estabelecimento.

Privilegia-se o diálogo social, que merece destaque nos 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 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).

[41] A expressão "*convention de branche*" foi considerada com o sentido de "convenção setorial".

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 disposições mais favoráveis (L2254-1).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As Convenções adotadas pela Organização Internacional do Trabalho[42] (OIT) assumem relevância fundamental no Direito do Trabalho ao versarem vários aspetos, nomeadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A OIT discutiu na sua 30.ª sessão, em 1947, a questão da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, vindo a aprovar na sessão seguinte a Convenção n.º 87,[43] sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, em 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[44], 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

[42] *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.

[43] 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.

[44] 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. Pode consultar as Convenções ratificadas por Portugal aqui.

empregadores e trabalhadores, sem qualquer distinção, têm o direito de constituir organizações para defesa dos seus interesses e que estas organizações têm o direito de funcionar em total independência, funda-se na democracia política, que não pode funcionar plenamente sem que a liberdade de associação esteja garantida.

A Convenção n.º 98 determina que os trabalhadores devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego, aplicando-se tal proteção nomeadamente a atos que tenham por fim subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato, ou despedir o trabalhador, ou causar-lhe prejuízo, por motivo de filiação sindical ou de participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho.

Apesar de terem mais de sessenta anos, 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.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes petições e, embora se encontrem pendentes várias alterações ao Código do Trabalho a seguinte iniciativa parece ser a mais conexa em razão da matéria:

- Projeto de Lei n.º 184/XIII/1.ª (BE) – Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das administrações regionais.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Como referido no ponto II desta Nota Técnica, por estar em causa legislação laboral, foi este projeto de lei colocado em apreciação pública tendo para o efeito sido publicado no Diário da Assembleia da República na Separata n.º 95/XIII, de 12 de junho. À data da elaboração desta Nota Técnica (2 de julho de 2018), não foram rececionados quaisquer contributos.

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

Em caso de aprovação, a presente iniciativa não parece implicar qualquer acréscimo de encargos para o Orçamento do Estado, todavia os elementos disponíveis não permitem assegurá-lo.