

## Relatório

**Projeto de Lei n.º 11/XVII/1.ª (PCP)**

**Relator:** Deputada  
Catarina Salgueiro  
(CH)

---

**Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva**

## **ÍNDICE**

### **PARTE I - CONSIDERANDOS**

- I.1. Apresentação sumária da iniciativa
- I.2. Análise jurídica complementar à nota técnica
- I.3. Avaliação dos pareceres solicitados

### **PARTE II - OPINIÕES DOS DEPUTADOS e GP (facultativo)**

- II.1. Opinião da Deputada Relatora

### **PARTE III – CONCLUSÕES**

## **PARTE I – CONSIDERANDOS**

### **I.1. Apresentação sumária da iniciativa**

#### **1. Nota Preliminar**

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n. 911/XVII/1.ª (PCP) – “Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva”

O Projeto de Lei em análise deu entrada na Assembleia da República no dia 6 de junho de 2025, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. Foi admitida a 12 de junho de 2025 e baixado na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

#### **2. Objeto, conteúdo e motivação da iniciativa**

Mais se informa que a presente iniciativa é subscrita por três Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) com o propósito de eliminar a caducidade enquanto causa de cessação de uma convenção coletiva.

Realçando importância da contratação coletiva enquanto instrumento de negociação, o Grupo Parlamentar proponente afirma que a caducidade das convenções coletivas veio permitir às associações patronais recusarem-se a negociar, possibilitando a «chantagem sobre os trabalhadores e os seus sindicatos, colocando-os perante a falsa alternativa entre a caducidade ou o acordo para a redução de direitos».

Em particular, contestam a possibilidade, atualmente prevista no Código do Trabalho, de uma convenção coletiva caducar por «extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes» (artigo 502.º). Embora reconheçam a exceção que determina que a caducidade não procede quando a extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores é promovida de forma voluntária e com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, consideram que essa a salvaguarda é de difícil aplicação, por ser complexa a prova do referido objetivo.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.<sup>a</sup>)

---

Criticam igualmente a arbitragem obrigatória, que dizem deixar os direitos dos trabalhadores à mercê da «discricionariedade da decisão de colégios arbitrais».

Nestes termos, as propostas que integram o presente projeto de lei vão no sentido de eliminar as disposições que regulam a caducidade das convenções coletivas, garantindo que estas só cessam mediante revogação por acordo das partes e com a entrada em vigor de convenção que as substitua. São igualmente afastadas as normas que dispõem sobre a arbitragem e a mediação neste contexto.

Em concreto, à semelhança das iniciativas anteriores, propõe-se a revogação dos n.ºs 3 a 10 do artigo 502.º e do n.º 2 do artigo 512.º do Código do Trabalho, e ainda dos artigos 497.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 510.º, 511.º e 513.º do mesmo diploma. Às revogações soma-se a alteração da redação dos artigos 500.º, 502.º e 512.º.

3. Apreciação dos requisitos constitucionais, regimentais, formais e cumprimento da lei formulário

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (Regimento)<sup>1</sup>, 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 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

---

<sup>1</sup> Textos consolidados da Constituição e do Regimento disponíveis no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.<sup>a</sup>)

---

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 a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho<sup>2</sup>, de ora em diante designada como 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.

A iniciativa procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indicando-o apenas no articulado, mas não no título.

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República* em formato 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, como é o caso.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário*

---

<sup>2</sup> Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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

---

da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia imediato ao da 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 análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do Guia de legística para a elaboração de atos normativos,<sup>3</sup> por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas. Assim, sugere-se o seguinte título para a presente iniciativa: «Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva, alterando o Código do Trabalho».

Nesse sentido, as regras de legística formal recomendam que o título dos atos normativos que alteram outros identifiquem os diplomas alterados, por questões informativas.

A iniciativa em apreço não suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

## **1.2 Análise jurídica complementar à nota técnica**

### **4. Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição<sup>4</sup> confere competência às associações sindicais para exercerem o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Por sua vez, a lei estabelece

---

<sup>3</sup> Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>4</sup> Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Parlamento.

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

---

as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas (n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que embora a Constituição atribua às associações sindicais a competência para o exercício do direito de contratação coletiva, ela devolve ao legislador a tarefa de delimitação do mesmo direito, aqui lhe reconhecendo uma ampla liberdade constitutiva (Ac. n.º 94/92<sup>5</sup> – cfr. ainda Acs n.º 581/95 e 391/04). A norma que consagra o direito de contratação coletiva é, pois, uma norma aberta, incompleta. O direito de contratação coletiva não impede o estabelecimento de normas legais imperativas, tanto mais que a inderrogabilidade dos regimes legais – que visa frequentemente proteger os próprios interesses dos trabalhadores – pode estar também associada a razões de ordem pública que ultrapassam os interesses particulares do trabalhador (Ac. n.º 94/92)»<sup>6</sup>.

Em matéria de convenções coletivas, os citados autores afirmam que «a lei pode impor limites à vigência de uma convenção coletiva. Em particular, no Ac. n.º 306/03, a maioria dos juízes do Tribunal Constitucional considerou que a autonomia das partes, fundamento da contratação coletiva, legitima um regime legal que repudie a imposição ao empregador, por vontade unilateral das associações sindicais, da perpetuação de uma vinculação não desejada a uma convenção coletiva cuja vigência normal já terminou, desde que os limites à 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

---

<sup>5</sup> Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

<sup>6</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1119. p.

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

---

constitucionalmente protegidos, designadamente da liberdade de empresa e da autonomia privada do empregador, pode a lei introduzir limites à sobrevivência»<sup>7</sup>.

Em sentido contrário, entendeu Fernanda Palma, no voto de vencido por si proferido relativamente ao suprarreferido Acórdão n.º 306/2003, que «a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.º<sup>8</sup>, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho”<sup>9</sup>, permite um vazio de regulamentação que atinge sobretudo as medidas protetoras dos trabalhadores e desequilibra a posição destes perante os empregadores na negociação de convenções de trabalho. Na verdade, os trabalhadores são constrangidos a negociar novas convenções e a aceitar, eventualmente, cláusulas menos favoráveis, na medida em que se perfila como alternativa a caducidade das convenções anteriores e um eventual vazio de regulamentação ou as condições mínimas previstas na lei. Por outro lado, creio que é contraditório invocar a autonomia privada para pôr fim a um princípio com a relevância do *favor laboratoris* e, simultaneamente, desconsiderar aquela autonomia e não admitir sequer que as partes que negociam uma convenção coletiva de trabalho pretendam fazê-la valer por um período alargado de anos ou mesmo sem limitação temporal. O sentido do direito à contratação coletiva como direito fundamental fica, assim, desvirtuado, operando-se uma mutação funcional de conceitos valorativos que pressupõe, aqui como no ponto anterior, uma revisão pela lei ordinária da “Constituição laboral”».

O princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador várias vezes designado pela nossa doutrina como *princípio do favor laboratoris*, foi consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969<sup>10</sup>, que fixava, em matéria de

---

<sup>7</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, 1122. p.

<sup>8</sup> Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>9</sup> Cfr. Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>10</sup> Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho (LCT), posteriormente revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho (CT2003).

Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

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

relacionamento e coordenação entre a lei e a convenção coletiva, que «As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador». E o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro<sup>11</sup> complementava aquele preceito do regime jurídico do contrato individual de trabalho (regulado pelo supra Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969), ao determinar que as convenções coletivas não poderiam «contrariar normas legais imperativas [n.º 1 da alínea b)], e/ou incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei» [n.º 1 da alínea c)].

Com o Código do Trabalho (CT 2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, o seu artigo 4.º, sob a epígrafe, *princípio do tratamento mais favorável*, previa que «as normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário» (n.º 1); «as normas deste Código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas» (n.º 2); «as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário» (n.º 3).

O atual Código do Trabalho (texto consolidado), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro<sup>12</sup>, no seu artigo 3.º, sob a epígrafe *Relações entre fontes de regulação*, estabelece - nos primeiros quatro números - «a relação entre as normas legais

<sup>11</sup> Estabelece o regime jurídico das relações coletivas de trabalho (LRCT), tendo sido revogado com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>12</sup> Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, 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, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, 13/2023, de 3 de abril (Retificada pela Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio), e 32/2025, de 27 de março.

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

---

reguladoras do contrato de trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» (n.ºs 1 a 3) «e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho» (n.º 4). «O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e, por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho»<sup>13</sup>.

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. O aludido artigo 476.º<sup>14</sup>, 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 vão 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

---

<sup>13</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), Código do Trabalho Anotado, 8.ª edição, Almedina, 100. p.

<sup>14</sup> Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto.

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

---

um anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial (artigo 484.º).

Conforme estatui o 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» (n.º 1 do 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»<sup>15</sup>.

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<sup>16</sup> 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, 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

---

<sup>15</sup> Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 2ª edição, Coimbra Editora, pág. 1061.

<sup>16</sup> Bernardo da Gama Lobo Xavier defende que as convenções coletivas têm necessariamente de possuir um mínimo de estabilidade, já que regem as condições de trabalho que perduram no tempo. No entanto, como autocomposição conjuntural de interesses dos parceiros numa vida económica em constante evolução, hão de ser temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção.

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

---

da convenção coletiva, o n.º 3 do artigo 501.º estabelece que a convenção se mantém em regime de sobrevivência 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 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 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, produzindo a caducidade efeitos:
  - a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou

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

---

- b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicação (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);
- c) 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).

Compete ao Conselho Económico e Social «proceder, em caso de necessidade, ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de sobrevivência, a arbitragem obrigatória ou necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 501.º-A, 508.º e 510.º», conforme determina o n.º 2 do artigo 512.º do Código.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11 de dezembro de 2019 (Processo n.º 404/17.0T8STB.E1.S)<sup>17</sup>, sustenta que «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 contrato – o que, de resto, não é pacífico – trata-se em muitos sistemas e

---

<sup>17</sup> Texto do acórdão disponível na íntegra no portal das Bases Jurídico-Documentais do Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, IP.

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

---

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 Código do Trabalho 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.

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

---

Cumpram ainda referir que a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho veio proceder a uma revisão profunda do Código do Trabalho, 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 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»<sup>18</sup>. A citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho foi aprovada na sequência da celebração, a 18 de janeiro de 2012, do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego<sup>19</sup>, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, 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;

---

<sup>18</sup> Conforme Exposição de Motivos da Proposta de Lei 46/XII/1, que originou a revisão do regime laboral aqui em causa.

<sup>19</sup> Texto disponível no portal do Conselho Económico e Social.

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

---

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 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.

5. Enquadramento jurídico nacional, europeu e internacional

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Bélgica, Espanha, França e Itália, e no âmbito das organizações internacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

6. Enquadramento Parlamentar: Iniciativas ou petições pendentes sobre a mesma matéria e antecedentes parlamentares

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição pendentes sobre a matéria objeto do projeto de lei vertente. Todavia, na legislatura anterior, com escopo similar ao presente projeto de lei, foram apreciados os seguintes projetos de lei:

- Projeto de Lei n.º 1 /XVI/1.ª (PCP) — Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva; (*iniciativa caducada a 02-06-2025*)
- Projeto de Lei n.º 283/XVI/1.ª (PS) — Regulamenta a arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva e a arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro; (*iniciativa rejeitada na generalidade na sessão plenária de 12 de dezembro de 2024*)
- Projeto de Lei n.º 355/XVI/1.ª (BE) — Reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva (24.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); (*iniciativa caducada a 02-06-2025*)
- Projeto de Lei n.º 455/XVI/1.ª (L) — Prorroga a vigência das convenções coletivas de trabalho até à sua substituição por outra convenção; (*iniciativa rejeitada na generalidade na sessão plenária de 31 de janeiro de 2025*)

### **I.3. Avaliação dos pareceres solicitados**

Nos termos do artigo 134.º do Regimento, a iniciativa legislativa *sub judice* encontra-se em consulta pública, não tendo sido recebidos contributos até à data de elaboração da presente relatório.

A par da consulta pública, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na Separata n.º 1/XVII, DAR, de 8 de julho de 2025, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 8 de julho a 7 de agosto de 2025.

Até à data de elaboração do presente relatório, foram recebidos os contributos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (CGTP-IN), igualmente subscrito pela Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e pelo Sindicato dos Trabalhadores na

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

Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul; da Comissão de Trabalhadores da Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas (CT ULSLOD); da União dos Sindicatos Independentes (USI); do SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal (também subscrito pela delegação do SINTAB na empresa ESIP); e da União dos Sindicatos do Distrito de Leiria (USDL).

Outros que venham a ser recebidos podem ser consultados aqui.

**PARTE II – OPINIÕES DOS DEPUTADOS e GP (facultativo)**

**II.1. Opinião da Deputada Relatora**


A signatária do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre a iniciativa em apreço, a qual é, de resto, de “*elaboração facultativa*” nos termos do nº 3 do artigo 137º do Regimento da Assembleia da República, reservando o seu Grupo Parlamentar a respetiva posição para o debate em Plenário.

**PARTE III – CONCLUSÕES**

A Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão é de parecer que o Projeto de Lei n.º 11/XVII/1.ª (PCP) – “Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva” reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutido e votado em plenário, reservando os grupos parlamentares o seu sentido de voto para o debate.

Palácio de S. Bento, 3 de dezembro de 2025

**A Deputada Relatora**



**(Catarina Salgueiro)**

**O Presidente da Comissão**



**(Tiago Barbosa Ribeiro)**