

Exmo. Senhor  
Dr. Feliciano Barreiras Duarte  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Por indicação do Senhor Presidente da Confederação Empresarial de Portugal, junto se envia, em anexo, Nota Crítica da CIP à *“Proposta de Lei 136/XIII - Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social”*, da autoria do Governo, no âmbito da apreciação pública em que se encontra este projeto de diploma na Assembleia da República.

Com os melhores cumprimentos.

Gregório Rocha Novo  
Diretor

***DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais***



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

**Proposta de Lei 136/XIII [Governo]**  
**Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos**  
**Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social**

**– Nota Crítica da CIP –**

**I – O Acordo tripartido de Concertação Social: «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva»**

A Proposta de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a alterações ao Código de Trabalho e respetiva regulamentação, e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Tal como se refere já no final da respetiva “*Exposição de Motivos*”, a PL em análise “*reflete as medidas constantes do Acordo tripartido para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva»*”, alcançado em sede de Concertação Social a 30 de maio de 2018.”.

O citado “*Acordo tripartido*” foi subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (doravante CPCS), em 18 de junho de 2018, tendo como base as propostas, no domínio sócio-laboral, constantes do Programa do Governo, que, como é consabido, incidem, essencialmente, na alteração dos regimes jurídicos que, no Código do Trabalho e legislação conexa, regulam a contratação a termo, a organização do tempo de trabalho e a contratação coletiva.

A celebração deste Acordo consubstanciou e resultou de um grande e responsável empenho por parte dos Parceiros Sociais e do Governo em sede de Concertação Social, dado que o mesmo contém medidas que alteram profundamente algumas figuras e institutos marcantes do nosso quadro *jus* laboral.

Ora, a Concertação Social pressupõe, antes de mais e sobremaneira, autonomia coletiva e independência dos Parceiros Sociais, a credibilidade das suas instituições e confiança mútua não só entre eles mas também com os Governos, por forma a criar condições propícias à negociação e à assunção de compromissos.

E é assim que tem sido em sede de Concertação Social, num clima de compromisso mútuo e de confiança, que muitas das soluções propostas para os mais diversos problemas da nossa sociedade foram concebidas e levadas à prática com sucesso.

**Este Acordo tripartido, ao qual a PL em apreço intenta conferir tradução legislativa, não pode ser exceção.**

A Concertação Social é – tem sido e dispõe de potencialidades para ser ainda mais – um pólo de entendimento onde grandes vetores de temas bem gerais podem obter equação e alguma definição.

Pode dizer-se que, ao nível nacional, de um modo geral, embora com assinaláveis e muito relevantes exceções, as soluções consensualizadas na Concertação Social têm sido respeitadas pelos sucessivos governos e pelos Partidos Políticos com assento parlamentar, na concretização legislativa que têm obtido.

Assim é, também, ao nível da maioria dos Estados-Membros da União Europeia, onde nos inserimos. O Modelo Social Europeu confere especial destaque e relevo ao pilar do Diálogo Social, honrando as tradições mais enraizadas dos Estados, que se fundam na regulação de inúmeros aspetos da vida social no respeito pela autonomia dos Parceiros Sociais. Aliás, como se sabe, os artigos 137º e 138º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, conferem aos Parceiros Sociais Europeus o estatuto de co-legisladores.

O realismo que os Parceiros Sociais, representantes dos verdadeiros destinatários e, assim, melhores conhecedores dos contornos e reflexos das orientações e soluções a implementar, encontrando equilíbrios que, responsabilmente, valoram na sua plenitude, potencia não só a eficácia daquelas soluções como a paz social, indispensável à competitividade das empresas e à preservação dos empregos existentes e criação de mais e melhores empregos.

## II – Aspetos que, na PL, desvirtuam ou violam o Acordo tripartido

Como se disse, a PL em análise intenta conferir tradução legislativa às medidas constantes do Acordo tripartido para «*Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*», alcançado em sede de Concertação Social a 30 de maio de 2018 e subscrito em 18 de junho do mesmo ano.

É certo que, como se refere na respetiva “*Exposição de Motivos*”, a PL aproveita, também, para proceder a “*algumas alterações pontuais ao Código do Trabalho destinadas apenas a clarificar e aperfeiçoar algumas normas legais, nomeadamente no regime da parentalidade e da proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes*”.

Mas é sobremaneira necessário, com foros de absoluta essencialidade, que, relativamente às medidas que constam do citado Acordo tripartido, o projeto de diploma em análise se atenha aos seus exatos termos, sentido e alcance.

Só assim se manterá e alicerçará a confiança que a Concertação Social pressupõe como condição *sine qua non*.

Verifica-se, porém, que nem sempre a PL respeita o Acordo.

Nalguns casos, a PL viola frontalmente o Acordo tripartido, acrescentando que, noutros, também lhes confere deficiente e distorcedora tradução legislativa.

Vejamos:

- **Artigo 208º-B (Banco de horas grupal), na redação do artigo 2º da PL**

### n.º 2

A redação do preceito em referência constante da PL é não só de difícil compreensão, evidenciando uma deficiente tradução legislativa, como não absorve o que o Acordo claramente expressa.

Nos termos do Acordo, “*O banco de horas grupal com origem em acordos de grupo pode ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de determinada equipa, secção ou unidade económica se, após consulta por voto secreto dos trabalhadores a abranger*” (sublinhado nosso) – cfr. segunda frase da 1ª marca da pág. 5.

A eliminação da expressão “*e aplicado*”, como se regista no dispositivo em apreço, deixa um verdadeiro vazio de sentido para a redação utilizada.

A expressão “*e aplicado*” tem, assim, de ser inserida.

Neste contexto, e espelhando o que emerge do Acordo, o n.º 2 do artigo 208º-B deve adotar a seguinte redação:

“2 – O regime de banco de horas pode ainda ser instituído **e aplicado** ao conjunto os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, no termos dos números seguintes.”.

#### **n.º 7**

O n.º 7 do artigo 208º-B, na redação do artigo 2º da PL, viola frontalmente o previsto no Acordo tripartido.

Tal como se refere na última frase da já citada 1ª marca da pág. 5 do dito Acordo, “*Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica em que resulte um total inferior a 65% da totalidade dos trabalhadores consultados, é realizada uma nova consulta.*” (sublinhado nosso).

Da redação assim transcrita, resulta meridianamente expresso que a base de cálculo sobre a qual vão ser aplicados os 65%, é “*a totalidade dos trabalhadores consultados*”.

E é isso mesmo que a PL tem de refletir.

Ao inovar, mediante a expressão “*65% do total dos atualmente existentes*”, a PL claramente viola aquela previsão acordada.

Qual a compreensão do termo “*atualmente*” ? Neste momento ? No momento da aprovação da Lei ? No momento da entrada em vigor da Lei ? Em cada segundo que passa ? Algo disso ou outra coisa qualquer ? Sem conexão direta com o momento do referendo ?

Independentemente do que, no contexto, se pudesse, aleatoriamente, entender por “*atualmente*”, certo é que a compreensão deste conceito não tem correspondência forçosa com “*totalidade dos trabalhadores consultados*”.

Ora, tem de ter.

Daí que, para o n.º 7 do artigo 208º-B, deva ser adotada a seguinte redação:

*“7 – Havendo alteração na composição da equipa, seção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do número total dos **trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo atualmente existentes.**”*

- **Artigo 497º (Escolha de convenção aplicável), na redação do artigo 2º da PL**

**n.º 4**

No Acordo tripartido, ficou consensualizado “*Fixar um prazo razoável para efeitos de adesão individual dos trabalhadores a convenções coletivas de trabalho e estabelecer uma duração máxima para a vigência dessa adesão.*” – cfr. 6ª marca da pág. 6.

Do assim transcrito, com a redação precisa que consta do Acordo, transparece que duas, e só duas, coisas foram, a este propósito, consensualizadas para serem objeto de fixação: i) um prazo razoável para a adesão; ii) uma duração máxima para a vigência dessa adesão.

Nada mais.

Ao disciplinar, como o faz no dispositivo ora em apreço, a revogação da escolha, a PL extravasou o acordado.

Dir-se-á: mas, ao disciplinar adicionalmente, intervindo unilateralmente em aspetos que o Acordo não contempla, a PL não o fez no exercício de um espaço de liberdade que lhe era consentido ?

A boa fé é um requisito absolutamente essencial no domínio da negociação, celebração e implementação de Acordos.

Construir, de modo unilateral, soluções do maior impacto sobre aspetos não contemplados, na esfera dos domínios acordados, claramente contende com a boa fé que, em todo o *iter* negocial e concretização do consensualizado, deve imperar.

A revogação da escolha, com o efeito: “*cessando **de imediato** a aplicação da convenção*”, revela-se tão impactante que sempre determinaria a sua frontal e absoluta rejeição.

Em que situação ficariam as empresas que, perante opções de trabalhadores pela aplicação de convenção donde conste o regime de banco de horas e que, nesse quadro, tivessem contratualizado encomendas com prazos e *timings* de entrega assentes no ritmo produtivo que esse instrumento lhe proporcionaria ao nível da organização do tempo de trabalho, se, de um momento para o outro, todos esses trabalhadores ou uma parte decisiva à operacionalização da equipa em que se integram, pura e simplesmente, inviabilizassem um tal ritmo ?

Uma ordem jurídica normal compadece-se com parâmetros de tamanha, extrema e drástica volubilidade e incerteza ?

Impõe o n.º 3 deste mesmo artigo 497º, na redação da PL, algum reajuste ao quadro atualmente vigente da revogação da escolha ?

Caso se mostre absolutamente imperioso algum reajuste, então, pelo menos, que se faça *jus* ao apelo à razoabilidade que, a outro propósito, mas neste mesmo âmbito, o Acordo expressa conforme supratranscrito.

Daí que o n.º 4 do artigo 497º ora em análise, deva assumir a seguinte redação:

*“4 – O trabalhador pode revogar a escolha, cessando **de imediato** a aplicação da convenção **seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.**”*

- **Artigo 501º (Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva), na redação do artigo 2º da PL**

**n.º 8**

A propósito dos efeitos da caducidade de convenção coletiva, prevê-se, na 5ª marca da página 6 do Acordo: *“Alargar o núcleo de matérias que se mantém em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva de trabalho, através da inclusão dos regimes da parentalidade e segurança e saúde no trabalho.”*

O assim transcrito evidencia que **a única alteração consensualizada**, relativamente à redação vigente para este domínio, foi a referida inclusão.

Nada mais.

Em lugar de se ater a espelhar o compromisso assim assumido, a PL, na redação que propôs para o n.º 8 do artigo 501º do CT, optou, também, por substituir, na redação vigente, a expressão ***“pela convenção”*** por ***“por aquela”***.

E de modo tão infeliz o fez que deixou o normativo sem interpretação possível.

Ao proceder a uma tal substituição e ao prevalecer-se do demonstrativo *“aquela”*, a PL a que realidade intenta reportar-se ?

Ao termo *“convenção”* que, no mesmo dispositivo, continua a manter, não pode ser, já que, conforme linearmente resulta do texto, o termo *“convenção”* que mantém, é, inequivocamente, uma convenção futura.



A expressão “até à entrada em vigor de outra convenção” é inequívoca a esse respeito.

Gramaticalmente analisada, a expressão “por aquela”, que a PL passou a utilizar, só poderia reportar-se ao termo “caducidade”, inserto no início do dispositivo.

Mas o que se intenta disciplinar não são precisamente os efeitos determinados pela ocorrência da caducidade ? Tem algum sentido dizer que sem mantêm os efeitos que ela – a caducidade – já produziu ? Não estaríamos nas raiais do contrassenso ?

A única expressão que faz sentido e que, assim, nunca deveria ter sido posta em causa é a constante da redação vigente, ou seja, “**pela convenção**”, já que é da convenção caducada que fazem objeto os efeitos mantidos pela disposição em apreço.

Daí que o n.º 8 do artigo 501º deva ter a seguinte redação:

*“8 – Após a caducidade 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 ~~por aquela~~ **pela convenção** nos contratos de trabalho no que respeita a 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.”.*

- **Artigo 502º (Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva), na redação do artigo 2º da PL**

#### **n.ºs 7 e 8**

Também no âmbito da contratação coletiva, os subscritores do Acordo, tal como espelhado na 4ª marca da pág. 6 deste, consensualizaram “Evitar a utilização indevida de mecanismos de extinção voluntária da capacidade negocial das partes para promover por essa via a caducidade das convenções coletivas de trabalho;”.

A hipótese consubstanciadora desta previsão, como emerge do assim transcrito, integra dois elementos fulcrais, nucleares, essenciais à sua verificação: i) que a utilização seja indevida; ii) que seja para promover por essa via a caducidade das convenções coletivas de trabalho.

Tratando-se, assim, como se trata, de dois elementos não só fulcrais como absolutamente essenciais, não podem os mesmos deixar de ficar, clara e inequivocamente, espelhados e, assim, bem expressos nos dispositivos legais materializadores do compromisso a tal respeito assumido.

Ora, o n.º 7 do artigo 502º, na redação constante da PL, afronta, de modo incontornável, o que o quadro acordado impunha como exigências, deixando, conseqüentemente, o Acordo, também de forma incontornável, como abertamente violado.

Ao colocar, como único pressuposto à consumação da hipótese, o caráter **voluntário** da extinção, dando, sem mais, como integralmente preenchida essa mesma hipótese, a PL, pura e simplesmente omite, num desprezo a todos os títulos criticável, os dois referidos elementos que constituem o fulcro do acordado: i) caráter indevido da utilização; ii) a finalidade de promover por essa via a caducidade das convenções coletivas de trabalho.

A violação e desvirtuação do acordado são, pois, totais.

Na previsão legal, tal como se encontra desenhada na PL, cabem situações que de indevido nada têm e a que o objetivo de obter a caducidade das convenções é total e absolutamente alheio.

Uma Associação que, fruto das vicissitudes em que o quotidiano é fértil, vir a sua situação económico-financeira a degenerar-se de modo acelerado, pela quebra de quotizações dos associados, diminuição ou desaparecimento do mercado para os serviços que presta, incumprimento de devedores relativamente a créditos a que tenha direito ou outra razão determinante daquela acelerada degeneração, terá que esperar pela situação de total insolvência para, depois, obter a declaração judicial desta e, conseqüentemente, a sua extinção?

Uma gestão responsável, procurando precaver e garantir, na medida do que ainda for possível, todas as responsabilidades que lhe cabem, sejam as advindas de obrigações laborais ou as existentes perante outros seus credores, não impõe, precisamente e ao invés, que delibere a sua própria extinção antes de atingir o total descalabro ?

Empurrá-la para o inverso, ou seja, para a agonia até à insolvência e declaração judicial desta, imputando drásticas consequências à deliberação que assim viesse a tomar, e que não deixaria de ser qualificada como **voluntariamente** assumida, não assume foros de irracionalidade ?

A um outro nível, ou seja, como aspeto diferente do acabado de analisar e que se traduzia nos dois pressupostos absolutamente essenciais ao preenchimento da hipótese, importa atentar no posicionamento que o Acordo assumiu perante o espectro de uma eventual ocorrência que integrasse todos esses ingredientes erigidos como necessários à verificação da hipótese em causa.

E quanto a esse particular bem específico, os subscritores deixaram expresso de modo linear: ***“Evitar”***.

Ou seja, para ser consonante com o Acordo, a solução legal materializadora do compromisso tem de assumir, como objetivo **juridicamente** incontornável, evitar uma extinção eivada dos dois ingredientes fulcrais já supra ressaltados.

Ora, a única forma de, **juridicamente, evitar**, de modo absolutamente incontornável, uma extinção **naquelas circunstâncias**, é estatuir, de modo expresso, sem rodeios ou equívocos, que a mesma extinção, caso seja deliberada, essa deliberação é nula e de nenhum efeito.

E com a explicitação, também sem margem para equívocidades, apesar de que já resultaria implícito com a cominação da nulidade da deliberação, que a convenção coletiva que, por aquela via duplamente ínvia (a utilização indevida e o fim em vista), se tentou fazer caducar, se mantém plenamente vigente.

Ao não enveredar por essa senda, a PL não assumiu nem respeitou, com frontalidade, o compromisso e o efeito que o termo ***“evitar”*** tem ínsito.

Seguindo trilho diverso, a PL aponta para solução a todos os títulos violentadora de uma realidade que não deve ignorar, conduzindo, do mesmo passo, para um imbróglio jurídico nada fácil de desfazer.

A ordem jurídica não está impedida de reequacionar e, em consequência, readequar o quadro objetivo que intenta disciplinar. Bem pelo contrário.

Mas já escapa à racionalidade que se coloque nos antípodas do que, naquele quadro, é, ponderadamente, tido como normalmente desejável, face aos méritos que comumente lhe são reconhecidos.

A estrutura associativa nacional, à semelhança do também verificável com a estrutura empresarial, embora em grau diferente, não se revela homogénea, quer em termos de número de associados, quer no que respeita à dimensão e relevo, económico e social, de cada um destes.

Desde Associações com menos de 5 associados a outras em que o número de filiados se conta por dezenas de milhar, e desde empresas, naquelas inscritas, que apenas empregam um único trabalhador, a outras em que o respetivo quadro de pessoal ascende aos milhares, as nuances são inúmeras.

Tratando esses diversificadíssimos conjuntos da mesma forma, impondo, para todos e cada um deles, uma solução uniforme, única mesmo, sem atentar, minimamente que seja, nas especificidades que daí emergem – e é precisamente isso que a PL faz na redação que propõe para os n.ºs 7 e 8 do artigo 502º do CT -, como justificar a presunção expressa no n.º 3 do artigo 9º do Código Civil: *“que o legislador consagrou as soluções mais acertadas?”*

A convolção de um Contrato Coletivo de Trabalho (doravante CCT) – num salto em que a figura do Acordo Coletivo de Trabalho parece totalmente ignorada – em Acordos de Empresa (doravante AE), para todas as empresas associadas da Associação subscritora do CCT, mesmo para àquelas que empreguem apenas um trabalhador ou um número escasso de trabalhadores, é uma *“solução acertada”* ? Sobremaneira tendo presente que a esmagadora maioria das empresas nacionais são micro e pequenas empresas ?

Não representará, tão só, uma incontrolada obsessão pela multiplicação de instrumentos?

Caberá tal solução no modelo genericamente tido como desejável para a contratação coletiva, com a estrutura empresarial de que dispomos e as vantagens normalmente reconhecidas aos instrumentos de âmbito subjetivo alargado ?

É que, importa registá-lo, de uma verdadeira convolação se trata, feita *ope legis*, entre instrumentos de natureza puramente contratual.

Um Contrato Coletivo de Trabalho não é mera soma de AE's dos associados filiados na Associação que tenha outorgado aquele.

CCT e AE têm, desde logo, reconhecimento jurídico como figuras distintas.

Assim o espelha o artigo 2º do CT, ao proceder às respetivas definições, e o reitera o n.º 1 do artigo 482º do mesmo CT, ao disciplinar a concorrência entre ambos.

Mas também evidencia a realidade que, no universo subsumível no âmbito subjetivo de um CCT, são celebrados, ganhando autonomia, AE's que com aquele não são confundíveis.

Quantas empresas, filiadas em Associação subscritora de CCT, celebram AE, passando a dispor, nos aspetos que disciplinam, de quadro normativo próprio?

Tal celebração, com enquadramento e fundamento legal no já suprarreferido artigo 2º do CT, assentou num princípio basilar em sede de contratação coletiva: autonomia.

Se, mesmo enquanto vigorar um CCT em cujo âmbito subjetivo se subsumem, por força do princípio da filiação na Associação outorgante (artigo 496º do CT), as empresas não outorgaram AE's foi porque não quiseram.

E o posicionamento (não outorga de AE) que assumiram, legitimava-se, precisamente, na autonomia que, como pedra angular, enforma o quadro em que, neste particular, se movem.

Filiando-se na Associação, e conhecendo as atribuições desta, as empresas optaram, com autonomia, por ficar sujeitas a CCT que aquela viesse a outorgar.

Com o conteúdo, mas também com a latitude subjetiva que o CCT conhecia ou viesse a conhecer.

Mas nada, absolutamente nada, consente, num completo desprezo pelo quadro em que exerceram a sua opção, passar a focalizar esse conteúdo tão só no universo restrito que cada uma delas representa.

Impor uma tal focalização, constitui, reafirma-se, um claro afrontamento, mesmo negação, do referido princípio basilar.

E se, já verificada a miríade de novos AE's, a deliberação que esteve na génese da extinção da Associação, e conseqüente multiplicação de instrumentos, for, na sequência e como resultado do consignado nos nºs 4 e 5 do artigo 456º do Código do Trabalho, questionada pelo Ministério Público e, sob promoção deste, judicialmente declarada nula?

O que sucede ao CCT já atomizado ?

E o que fazer, nessas circunstâncias, das alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 482º do mesmo Código do Trabalho, ao disciplinarem a *“concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais”*?

E como avaliar e resolver a situação advinda da existência de Portaria de Extensão (doravante PE) do CCT que caducou por força da extinção da Associação e de onde brotou a tal miríade de AE's ?

A PE desaparece com o CCT ? Fica a pairar sem conexão alguma ? Ancora-se e alberga-se na nuvem ? Multiplica-se, também *ope legis*, por milhares de outros instrumentos (AE's) ? Vai originar a emissão de tantas PE's quanto os AE's que brotaram ? Tem essa emissão de ser requerida ou é desencadeada oficiosamente ?

Quem se desvia e envereda por atalhos tortuosos, em opção aventureira, dificilmente voltará ao trilho certo.

Sem dúvida, um imbróglio que só um raciocínio labiríntico, pejado de explicações forçadas, poderá desfazer.

Em suma e em síntese: quer pela letra do Acordo (“*Evitar*”), quer pelas distorções e violações, fáticas e jurídicas, para que impelem, as soluções vertidas na PL, para os n.ºs 7 e 8 do artigo 502º do CT, não se mostram conformes a uma ordem jurídica realista, harmoniosa, equilibrada, operacional e de fácil aplicação na interpretação e conjugação sistemática dos múltiplos comandos que integra.

Daí que, ao n.º 7 do artigo 502º do CT, deva ser conferida a seguinte redação:

“7 – O disposto no número anterior não se aplica:

a) Havendo extinção **voluntária** ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, **promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito caso em que passa a existir, para cada um dos empregadores filiados na associação, um acordo de empresa com o mesmo regime daquele;**

b) Havendo extinção **voluntária** ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, **promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito caso em que as associações sindicais ou de empregadores por aquela representadas passam a ser parte da convenção;**

c) **Nas hipóteses previstas nas alíneas anteriores, manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover.”**

Consequentemente, o n.º 8 do mesmo artigo 502º do CT, tal como proposto na PL, deve ser eliminado.

O acervo de ajustamentos e correções anteriormente referidos são essenciais para o integral respeito do Acordo subscrito, em 18 de junho de 2018, em sede de CPCS, pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

12.julho.2018