

Projeto de Lei n.º 3/XV1.ª (PCP)

Título: Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (19.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 8 de abril de 2022

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

ÍNDICE

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

Elaborada por: Vanessa Louro (DAC), Carolina Caldeira (DAPLEN), João Oliveira (BIB), Filomena Romano de Castro, Cristina Ferreira e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 17.05.2022

I. A INICIATIVA

Os proponentes retomam uma iniciativa apresentada em Legislaturas anteriores¹, declarando como objetivo a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a eliminação da caducidade da contratação coletiva e a regulação da sucessão de convenções coletivas de trabalho.

Defendem que a caducidade da contratação coletiva «significa a possibilidade dada às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho pondo em causa os direitos que estes consagram». A este propósito, afirmam que, volvidos 19 anos sobre as alterações que resultaram na caducidade da contratação coletiva², os trabalhadores se encontram cada vez menos envolvidos no processo de negociação, o que implica um retrocesso em matéria de direitos laborais. Consideram igualmente inaceitável que a contratação coletiva possa estabelecer condições de trabalho piores do que as previstas na lei, preterindo o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Aludindo à alteração ao Código do Trabalho operada pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#)³, recordam a consagração da possibilidade de caducidade da convenção coletiva quando se dê a extinção de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes, executando-se os casos em que a extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores for promovida de forma voluntária, com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção. Sobre esta hipótese, alertam para a dificuldade probatória relativamente à intenção, fazendo com que, na prática, as associações patronais possam recorrer ao expediente da extinção como forma de fazer caducar as convenções *tout court*.

¹ Conforme consta do ponto V desta Nota Técnica sobre enquadramento parlamentar.

² Referência à Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código de Trabalho.

³ Ligação para o diploma retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

Por último, deixam críticas ao regime de arbitragem obrigatória, referindo que os trabalhadores «não podem ficar sujeitos à discricionariedade da decisão de colégios arbitrais».

Nestes termos, a presente iniciativa legislativa propõe alterar a redação dos artigos [3.º](#), [500.º](#) e [502.º](#) do Código do Trabalho e, em relação ao mesmo diploma, revogar os o n.º 9 do artigo [447.º](#), o n.º 3 do artigo [456.º](#), os artigos [497.º](#), [501.º](#), [501.º-A](#), os n.ºs 2, 3, 6, 7 e 8 do artigo [502.º](#), o n.º 2 do artigo [512.º](#) e o artigo [513.º](#). Prevê ainda a revogação dos artigos [5.º](#) e [10.º](#) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

O projeto de lei *sub judice* compõe-se de quatro artigos, constituindo o artigo 1.º o seu objeto, os artigos 2.º e 3.º as disposições do Código do Trabalho a alterar e a revogar, respetivamente, e o artigo 4.º a norma de entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

O Projeto de Lei n.º 3/XV/1.^a é apresentado 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](#)⁴ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida

⁴As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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

O Projeto de Lei n.º 3/XV/1.^a (PCP) deu entrada a 29/03/2022. A 08/04/2022 foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no dia 13/04/2022.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁵ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Através da consulta do [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao Código do Trabalho, tal como referido no título e no artigo 1.º do Projecto de Lei n.º 3/XV/1.^a (PCP). Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, dispõe que “os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido

⁵ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que devem ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, 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 Projeto de Lei n.º 3/XV/1.ª (PCP) estabelece no seu artigo 4.º que a sua entrada em vigor ocorrerá «no dia seguinte à sua publicação», estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A Constituição⁶ 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

⁶Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas (n.ºs 3 e 4 do [artigo 56.º](#)).

Os Professores 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 ([Acórdão. n.º 94/92](#)⁷ – cfr. ainda [Acórdãos 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 ([Acórdão. n.º 94/92](#))»⁸.

Em matéria de convenções coletivas, os citados autores afirmam que «a lei pode impor limites à vigência de uma convenção coletiva. Em particular, no [Acórdão. n.º 306/03](#), a maioria dos juízes do Tribunal Constitucional considerou que a autonomia das partes, fundamento da contratação coletiva, legitima um regime legal que repudie a imposição ao empregador, por vontade unilateral das associações sindicais, da perpetuação de uma vinculação não desejada a uma convenção coletiva cuja vigência normal já terminou, desde que os limites à sobrevigência da convenção se mostrem conformes ao princípio da proporcionalidade. Naturalmente, se se pensasse apenas, numa perspetiva unilateral de otimização do direito de contratação coletiva, impor-se-ia uma atuação positiva do legislador no sentido de fomentar a contratação coletiva, alargar ao máximo o seu âmbito de proteção, manter a contratação vigente e evitar o alastramento de vazios de regulamentação. Todavia, na ponderação de outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos, designadamente da liberdade de empresa e da autonomia privada do empregador, pode a lei introduzir limites à sobrevigência»⁹.

⁷ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

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

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

No que diz respeito à caducidade das convenções coletivas, a Prof. Doutora Fernanda Palma¹⁰, no citado Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional, entende que «a caducidade das convenções coletivas de trabalho prevista pelo artigo 557.⁰¹¹, n.ºs 2, 3 e 4 do “Código do Trabalho¹²”, 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*, consagrado no n.º 1 do artigo 13.º do [Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969](#)¹³, 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

¹⁰ Voto de vencida no Acórdão n.º 306/2003 do Tribunal Constitucional.

¹¹ Este preceito corresponde ao artigo 501.º do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹² Cfr. [Código do Trabalho de 2003](#), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

¹³ 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 Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 05/05/2022.

para o trabalhador». E o artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro](#)¹⁴ 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).

No atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#) e [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 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 dezembro](#) e [1/2022, de 3 de janeiro](#), o seu [artigo 3.º](#), sob a epígrafe *Relações entre fontes de regulação*, estabelece - nos primeiros quatro números - «a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» (n.ºs 1 a 3) «e, por outro lado, entre as normas do Código e as cláusulas do contrato de trabalho» (n.º 4). «O seu intuito é, por um lado, delimitar o espaço de intervenção dos instrumentos de regulamentação e do contrato de trabalho face à lei e,

¹⁴ 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](#).

por outro, resolver os problemas de concurso deste tipo de fontes ou entre estas e o contrato de trabalho»¹⁵.

Ainda quanto ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, Diogo Vaz Marecos¹⁶ 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 prevista neste Código do Trabalho, como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2), ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3, estabelece-se um elenco de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1».

No início da XII Legislatura, o Governo,¹⁷ propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de 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, de 22 de março de 2011](#), bem como o [Memorando de Entendimento](#), celebrado em maio de 2011 entre o Estado Português e a Comissão*

¹⁵ Cfr. Pedro Romano Martinez e outros (Anotação de Luís Gonçalves da Silva), **Código do Trabalho Anotado**, 8ª edição, Almedina, 100. p.

¹⁶ *In*: Código do Trabalho Anotado, 3ª edição, Edições Almedina, pág. 93.

¹⁷ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu. As medidas consagradas nestes documentos envolvem 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/1ª](#), dando origem à [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)¹⁸, que procedeu à terceira alteração ao [Código do Trabalho](#) 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. De acordo com a exposição de motivos desta proposta de lei, o Governo defende 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 procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República requereu, ao abrigo do disposto no [artigo 281.º](#), n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força

¹⁸ Alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#).

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 pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- III. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos [artigos 56.º](#), n.ºs 3 e 4, e [18.º](#), n.º 2, da Constituição.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional decide 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/3ª](#), que deu origem à [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁹, que alterou 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 sobrevivência, impondo o prazo mínimo de 18 meses (n.ºs 4 e 5); diminuiu de 60 para

¹⁹ Procedeu à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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](#), este prevê que, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, e sem prejuízo da possibilidade de delegação, a convenção coletiva ou parte dela possa ser suspensa, temporariamente, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (n.º 2).

.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 CT 2009. O aludido [artigo 476.º](#)²⁰, 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 não-de vigorar para as categorias abrangidas. As convenções coletivas de trabalho criam verdadeiras normas jurídicas, já que fixam condições que se impõem aos contratos individuais de trabalho. Nessa medida, funcionam como fonte de Direito do trabalho (artigos [1.º](#) e [476.º](#)).

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

²⁰ Este preceito corresponde ao artigo 531.º do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto.

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»²¹.

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 ano²² e se renova sucessivamente por igual período» (n.º 2). O princípio da autonomia coletiva permite que sejam as partes a acordar o prazo de vigência da convenção coletiva, bem como os termos em que a renovação se deve efetuar.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 500.º](#) do CT2009, a denúncia da convenção coletiva pode ser feita a todo o tempo. 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.

²¹ MARECOS, Diogo Vaz, **Código do Trabalho Anotado**, 2.ª edição, Coimbra Editora, 1061. p.

²² 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 conjuntural de interesses dos parceiros numa vida económica em constante evolução, não-de ser temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção».

A presente iniciativa legislativa, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP, renova o [Projeto de Lei n.º 10/XIV/1.^a](#)²³, rejeitado, em sede de votação na generalidade²⁴, e o [Projeto de Lei n.º 941/XIV/3.^a](#)²⁵, que tendo baixado à comissão competente em razão da matéria, caducou com o termo da legislatura.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Bélgica, Espanha, França e Itália.

BÉLGICA

A liberdade sindical na Bélgica está garantida na [Constituição](#)²⁶. Efetivamente os artigos 23.º e 27.º garantem o direito ao trabalho e o direito de associação.

Em 1951, a Bélgica aprovou a [Lei de 13 de julho 1951](#)²⁷ - *Loi portant approbation de la Convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, par la conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa trente et unième session.*

Todos podem defender os seus direitos e interesses através da ação sindical e aderir ao sindicato da sua escolha. Um trabalhador pode aderir livremente ao sindicato da sua escolha. A lei proíbe a discriminação sindical. Trata-se da [Lei de 10 de maio de 2007](#) - *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

²³ Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (16.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) -, tendo sido rejeitado em sede de votação na generalidade

²⁴ Com os votos contra do PS, PSD, CDS-PP, CH, IL, com a abstenção do PAN, e da Deputada Cristina Rodrigues (Ninsc), e com os votos a favor do BE, PCP, PEV, e da Deputada Joacine Katar Moreira (Ninsc).

²⁵ Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (17.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

²⁶ Texto obtido no sítio da internet da [Câmara de Representantes](#) belga.

²⁷ Texto consolidado retirado do portal oficial [ejustice.just.fgov.be](#). Salvo referência em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 27/04/2022.

De acordo com a [Lei de 5 de Dezembro de 1968](#) - *Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires*, 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.

De acordo com o [artigo 15.º](#), as convenções coletivas de trabalho podem ser criadas por um determinado período temporal, por um período indeterminado ou por um período determinado com cláusulas de renovação. As convenções têm obrigatoriamente de conter diversos elementos, previstos no [artigo 16.º](#), como a identidade das pessoas que a negociaram, a data de entrada em vigor ou a data e o número de registo de convenções anteriores que foram modificadas, revogadas ou prorrogadas.

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 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.

O princípio geral do direito contratual, segundo o qual o que as partes concluíram pode ser livremente modificado por consentimento mútuo, tem uma série de consequências práticas. Todas as condições legais de validade devem ser respeitadas no que diz respeito a uma nova convenção coletiva de trabalho (CCT), assim como a menção das datas de conclusão e dos números de depósito das CCT a alterar, substituir, revogar ou prorrogar.

No sítio oficial do [service publique fédéral](#) encontra-se disponível informação detalhada sobre a matéria.

ESPANHA

Um dos princípios jurídicos fundamentais subjacentes ao atual sistema de relações laborais em Espanha está contido no [artigo 28.º](#), n.º 1, da [Constituição](#)²⁸ espanhola de 1978, que reconhece o direito à liberdade de associação como um direito fundamental de "todas as pessoas se organizarem livremente". O mesmo encontra desenvolvimento na [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

A liberdade de associação inclui o direito dos trabalhadores de aderirem ao sindicato da sua escolha com a única condição de observarem as regras do sindicato ou de se retirarem do sindicato da sua escolha, e ninguém pode ser forçado a aderir a um sindicato.

O direito à negociação coletiva está reconhecido no [artigo 37](#) da Constituição, 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 norma más favorable*), 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 existem 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 trabalho, o [artigo 86](#) do referido Estatuto dos

²⁸ Versão consolidada do diploma retirada do portal oficial <https://www.boe.es/>. Salvo referência em contrário, todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 27/04/2022.

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 homogêneo 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](#) podem negociar a sua revisão. Em caso de denúncia, tendo decorrido um ano 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 (n.º 4 do artigo 86).

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 matéria de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o [Ministerio del Trabajo y Economía Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre a matéria.

FRANÇA

O [Código do Trabalho](#)²⁹ 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 segunda parte do código (*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.

²⁹ Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Salvo referência em contrários todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 28/04/2022.

As formas de contratação coletiva contempladas desdobram-se nas seguintes duas categorias de instrumentos contratuais escritos, objeto de minucioso tratamento no código:

- Convenções coletivas de trabalho (gerais e setoriais³⁰);
- 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 carácter 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

³⁰ A expressão «*convention de branche*» foi considerada com o sentido de «convenção setorial».

considerados, assim como pode comportar disposições novas e disposições mais favoráveis aos trabalhadores ([artigo L2253-1](#)).

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 ([artigo L2254-1](#)).

ITÁLIA

A [Constituição](#)³¹ italiana prevê expressamente a liberdade sindical, que se expressa tanto na possibilidade de os trabalhadores individuais aderirem ou não a um sindicato, como na liberdade de formar associações sindicais de trabalhadores com o objetivo de promover e melhorar as condições de trabalho.

Uma das principais atividades realizadas pelos sindicatos é a negociação coletiva, ou seja, a celebração de acordos coletivos e acordos sindicais com associações patronais que representam os interesses de empresas ou com as empresas individualmente.

A negociação coletiva em Itália tem lugar a três níveis: interconfederal, sectorial nacional, e descentralizada.

A base jurídica da negociação coletiva reside, por um lado, na autonomia que o sistema jurídico reconhece às organizações sindicais ([artigo 39](#). da Constituição) e, por outro, na relação entre o sindicato e os seus membros.

Os acordos interconfederais são celebrados pelas organizações representativas das empresas (Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Legacoop) e pelos sindicatos confederais (Cgil, Cisl, Uil). Normalmente, os acordos interconfederais dizem respeito às regras gerais das relações laborais válidas para todos os sectores.

A nível da categoria nacional, existem convenções coletivas de trabalho nacionais. Trata-se de acordos celebrados pelas organizações patronais de um sector específico (por exemplo, metalurgia, química, comércio, turismo, têxteis) e pelos sindicatos dessa categoria. Os acordos coletivos de trabalho estabelecem o salário mínimo vinculativo que deve ser pago aos trabalhadores do sector, tanto em termos de regulamentação como de remuneração.

³¹ As referências à legislação italiana remetem para o sítio oficial <https://www.gazzettaufficiale.it/home>. Salvo referência em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 28/04/2022.

A nível descentralizado, existem acordos coletivos territoriais e acordos coletivos de empresas. Normalmente, os acordos coletivos de empresa regulam a flexibilidade organizacional na empresa e o pagamento de benefícios adicionais aos trabalhadores para além dos mínimos previstos no acordo coletivo (por exemplo, bónus, bónus de produção) e ligados ao desempenho e à realização de objetivos.

Os acordos interconfederais sobre negociação coletiva preveem que a convenção coletiva tenha uma duração de 3 anos. Normalmente, as partes signatárias não renovam o acordo coletivo imediatamente após a sua expiração, mas com atrasos consideráveis. Isto contribui para o abrandamento do crescimento salarial precisamente porque a principal função do acordo coletivo nacional é determinar os salários mínimos e, em caso de renovação do acordo, as partes concordam em conceder aos trabalhadores aumentos nos seus salários.

Um acordo coletivo tem normalmente uma duração de três anos. No caso de uma convenção coletiva sem data de expiração, qualquer das partes pode denunciá-la com um pré-aviso razoável.

A legislação atual permite uma nova convenção coletiva para introduzir alterações prejudiciais à relação de trabalho. Os únicos limites a esta possibilidade são o princípio da inviolabilidade da remuneração e a *salvaguarda dos direitos adquiridos*. Contudo, deve considerar-se que as Convenções Coletivas Nacionais são contratos ordinários de direito comum e, portanto, só podem vincular os trabalhadores que são membros do sindicato que os "assinou". Os trabalhadores que não são membros desse sindicato ainda podem aderir ao acordo, o que também pode ser feito tacitamente. Na ausência de uma CCNL de referência, o direito comum, ou seja, o Código Civil, aplica-se à regulamentação da relação de trabalho.

O [artigo 2094.º](#) do [Código Civil](#) italiano define a «prestação de trabalho subordinado» nos seguintes termos: «Um empregado é uma pessoa que se compromete, em troca de um pagamento colaborar na empresa, fornecendo o seu próprio trabalho intelectual ou manual trabalho intelectual ou manual no emprego e sob a direção do empresário.»

A [ARAN](#) («Agência de Representação Negocial da Administração Pública» / *Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni*) é uma agência pública que desenvolve a atividade de representação das administrações públicas na negociação de contratos públicos (CCNL – *contratto collettivo nazionale di lavoro* / «contrato coletivo nacional de trabalho»).

As «administrações públicas» são legalmente representadas pela ARAN para efeitos de negociação coletiva nacional. ARAN realiza a nível nacional, com base nas orientações recebidas ao abrigo dos [artigos 41.º e 47.º](#) do [Decreto Legislativo n.º 165/2001](#), de 30 de março, todas as atividades relacionadas com as relações sindicais, a negociação de convenções coletivas e a assistência das administrações públicas na aplicação uniforme das convenções coletivas. Apresenta acordos nacionais sobre serviços indispensáveis nos termos do [artigo 2.º](#) da [Lei n.º 146/1990](#), de 12 de junho, posteriormente alterada e complementada, para avaliação pela comissão que garante a aplicação da lei.

A fim de negociar os CCNL, ARAN recebe uma diretiva específica (emitida pelo Governo e endossada pelo Serviço de Contabilidade do Estado) que deve seguir, embora com um certo grau de autonomia, a fim de encorajar a negociação dinâmica entre as partes. Nesta altura convoca os sindicatos gerais e de categoria e, através de uma série de reuniões de negociação, chega à elaboração de uma CCNL que é partilhada o mais possível entre as partes. Os sindicatos decidirão se o assinam ou não.

O ato de referência coletiva está concluído quando se obtém a negociação integradora. Os vários organismos públicos em todo o país têm de transpor o novo contrato. A nível da empresa haverá mais negociação que começa com o CCNL, mas que pode fazer melhorias (por exemplo, a empresa pode decidir aumentar um subsídio, etc.).

O arquivo das convenções coletivas de trabalho e a sua consulta derivam da aplicação da [Lei n. 402/1996](#), de 29 de julho. Compete à Direção-Geral das Relações Laborais e Relações Laborais, do [Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais](#)³² assegurar a preservação dos acordos ou contratos coletivos nacionais de trabalho depositados para efeitos de aplicação do regime contributivo favorável e a sua catalogação. Mantém e permite a consulta das convenções coletivas nacionais no arquivo histórico e das convenções coletivas nacionais em vigor depositadas nos termos da legislação acima referida.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

³² Em <https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>.

As Convenções adotadas pela [Organização Internacional do Trabalho](#) (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](#),³³ sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 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](#)³⁴, 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 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

³³ A [Lei nº 45/77, de 7 de julho](#), ratifica a Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical.

³⁴ Portugal aprovou para ratificação, pelo [Decreto-Lei nº 45 758, de 12 de junho de 1964](#), a Convenção da Organização Internacional do Trabalho, nº 98 sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Pode consultar as Convenções ratificadas por Portugal [aqui](#).

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.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto do projeto de lei vertente ou com ele conexas.

▪ **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

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

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

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

Projeto de Lei n.º 3/XV/1.ª (PCP)

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

mais favorável ao trabalhador (21.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), iniciativas caducas em 28 de março de 2022.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da iniciativa legislativa vertente, através da sua publicação na [Separata n.º 2/XV, DAR, de 27 de abril de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

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

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DIREITO DO TRABALHO - **Crise económica : fim ou refundação do direito do trabalho? : Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho**. Lisboa : AAFDL, 2016. Cota: 12.06.9 – 183/2017

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

ENCONTRO IBÉRICO DA SECÇÃO EUROPEIA DE JOVENS DA SOCIEDADE INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURANÇA SOCIAL, 1,

Projeto de Lei n.º 3/XV/1.^a (PCP)

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

Lisboa, 2016 – **Contratação coletiva : velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa : AAFDL, 2017. ISBN 978-972-629-102-2. Cota: 44 - 213/2017

Resumo: Neste encontro foram debatidos os temas atuais e candentes da contratação coletiva em Portugal e Espanha, tais como: o problema da convenção coletiva enquanto fonte laboral e a sua articulação com a lei e com o contrato de trabalho; as questões da legitimidade e da representatividade na negociação coletiva; os problemas dos níveis de contratação coletiva e da eficácia das convenções coletivas; os problemas da validade e sobrevivência da convenção coletiva; a matéria do conteúdo das convenções num contexto económico de crise e precariedade; e as questões particulares da contratação coletiva no setor público. Procedeu-se ainda à troca de experiências e à comparação da evolução legislativa nesta matéria nos dois países.

MORIANO, Joel Ricardo Cordeiro – **Da Convenção Coletiva de Trabalho** [Em linha] : **do berço até ao último suspiro**. Lisboa : [s. n.], 2019. [Consult. 19 abr. 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132348&img=18085&save=true>>.

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

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

Resumo: O volume reúne contributos luso-brasileiros em torno do tema da negociação/contratação coletiva, que os coordenadores definem como forma de assegurar garantias mínimas aos trabalhadores, na procura do seu bem-estar, mas também como forma de viabilizar a adaptação do mercado de trabalho à realidade

económica, tanto mais necessária nos «tempos conturbados que se vivem nas novas formas de organização do trabalho». Destaque para os artigos: «As portarias de extensão como mecanismo de (des)incentivo da negociação coletiva em Portugal», por Duarte Abrunhosa e Sousa; «Tempos conturbados no mundo do trabalho: do proletariado ao precariado», por Elísio Estanque; «Contratação coletiva: de Roma à globalização», por Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Centro de Relações Laborais – **Relatório anual sobre a evolução da Negociação Coletiva em 2020**. [Em linha]. Lisboa : MTSSS, 2021. [Consult. 19 abr. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132351&img=24428&save=true>>.

Resumo: O presente relatório inscreve-se numa série iniciada em 2016. O relatório conclui que, no plano estritamente quantitativo, o ano de 2020 revelou uma inversão da tendência de crescimento do número de Instrumentos de Regulamentação Coletiva (IRCT), que se observava desde 2013 (em número de convenções e de portarias de extensão, com exceção dos acordos de adesão, que crescem em relação a 2019). Conclui ainda que, ao longo do período 2005 a 2020, na repartição tipológica das convenções – Acordo Coletivo, Acordo de Empresa e Contrato Coletivo – sobressai, no ano em análise, o peso da negociação coletiva ao nível da empresa, com valores próximos dos três anos anteriores. Encontra a série completa em catalogobib.parlamento.pt/ipac20/imglinks.jsp?bib=132351&profile=bar%27,%27periodicos%27.

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

Resumo: O autor debruça-se sobre o princípio do tratamento favorável e da norma mínima, que considera ter vindo a perder fulgor jurídico em Portugal, sendo posta em causa a sua elevação à categoria dos princípios gerais específicos do direito do

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

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

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