



DISSERTAÇÃO
DE
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURIDICAS

DIREITO COLECTIVO DE TRABALHO

A Caducidade na Contratação Colectivas/Convenções
Colectivas e os Sindicatos

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva

2013



Departamento de Direito

CIÊNCIAS JURÍDICAS

Dissertação de Mestrado

Direito Colectivo de trabalho

**A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções
Colectivas e os Sindicatos**

Estudo da situação face ao Código de Trabalho

de

2003 a 2009

Mestrando: Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva

Orientador: Professor Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes

2009/2013

Notas do Autor

A Dissertação ora apresentado foi elaborada por Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva, para a obtenção do grau de mestre em Ciências Jurídicas.

Advogado e Dirigente sindical no Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP, membro do Conselho Coordenador da USI - União dos Sindicatos Independentes, licenciado em Direito pela Universidade Autónoma de Lisboa – UAL, “*Luís de Camões*”, no ano de 2005, Pós Graduação em Sociologia no ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e Empresas no ano de 2009, em Sindicalismo e Relações Laborais.

O autor na apresentação deste trabalho sobre o tema “A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos”, quer dar um modesto mas sentido contributo para a discussão e clarificação de uma área essencial para os trabalhadores e para os Sindicatos, num período de mudanças sociais, económicas, políticas e legislativas.

Esta modesta homenagem é extensiva aos Sindicatos e mais concretamente aos nossos Dirigentes Sindicais nesta “luta diária”, na defesa dos direitos e interesses legítimos dos trabalhadores, bem como da sua contribuição e ajuda na criação e alteração de normas importantes, que podem regulamentar as condições de trabalho dos trabalhadores.

Obrigado

Carlos Paiva Ferreira

AGRADECIMENTOS

Aos meus Pais que no meu coração, representam para mim tudo o que de melhor aprendi na minha vida.

À Daniela e ao Bruno meus adorados filhos, com quem tento partilhar tudo o que de bom me acontece.

À Céu minha companheira, o meu obrigado pelo amor, carinho e apoio que me dá.

Ao Professor Catedrático Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes, que se dignou aceitar a orientação desta Dissertação.

A sua ajuda e apoio, foram muito importantes para a elaboração e para o resultado obtido nesta dissertação de mestrado.

O meu abraço com muito respeito e amizade.

São pessoas assim, que despertam o interesse e o entusiasmo pela aprendizagem e estudo das novas questões que todos os dias se levantam aos estudiosos e profissionais do Direito.

O meu muito obrigado

Carlos Paiva Ferreira

. ABREVIATURAS E SIGLAS - NACIONAIS

AC		Acórdão
ACT	-	Acordo Colectivo de Trabalho
AE	-	Acordo de Empresa
CC	-	Contratação colectiva
CC	-	Convenção Colectiva
CCT	-	Contrato Colectivo de Trabalho
CPCS		Conselho Permanente de Concertação Social
CRP	-	Constituição da República Portuguesa
CPP	-	Código de Processo de Trabalho
CSC		Código das Sociedades Comerciais
CT	-	Código de Trabalho
DEC. LEI	-	Decreto Lei
DT	-	Direito do Trabalho
ETN	-	Estatuto de Trabalho Nacional
IRCT	-	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho
PE		Portarias de Extensão
RE	-	Regulamento de extensão
RCM	-	Regulamento de Condições Mínimas
TUE	-	Tratado da União Europeia

. ABREVIATURAS E SIGLAS INTERNACIONAIS

. ESPANHA

AC	-	Acordos Colectivos - Acuerdos Colectivos
AE	-	Acordos de Empresa – Acuerdos de Empresa
AM	-	Acordos supra empresariais – Acuerdos Marco
CE	-	Constituição de Espanha - Constituicion de Espanha
CC	-	Convenções Colectivas - Convénios Colectivos
CCOO	-	Comissões Operárias - Comisiones Obreras
CFT	-	Confederação Nacional do Trabalho
DS	-	Direito Sindical - Derecho Sindical
DT	-	Direito de Trabalho - Derecho del Trabajo
ET	-	Estatuto dos Trabalhadores - Estatuto de los Trabajadores
FTRE	-	Federação de Trabalhadores da Região de Espanha
LOLIS	-	Lei orgânica de Liberdade Sindical
LORAP	-	Lei Orgânica de representação da Administração Publica
PLRFP	-	Lei de Função Pública Autonómica
PC	-	Pactos Colectivos
RL	-	Relações Laboral - Relación Laboral
UGT	-	União Geral de Trabajadores

. ALEMANHA

CA	-	Constituição Alemã
AC	-	Acordos Colectivos - Tarifvertragsgesetz
CC	-	Convenções Colectivas- Tarifvertrag
CGB	-	Federação de Sindicatos Cristãos – Federation of Cristian Unions
CT	-	Código do Trabalho – Code der Arbeit
DAG	-	Sindicatos Unidos dos Serviços – United Union for Services
DBB	-	Federação Alemã de Funcionários Públicos - German Federation of Career Public
DGB	-	Federação Alemã de Sindicatos - German Federation of Trade Unions
GEW	-	Sindicato da Ciência e Educação – Union o Education and Cience

. Instituições e Organismos

. Nacionais

AR	-	Assembleia da República
CAP	-	Confederação dos Agricultores Portuguesa
CGTP	-	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CIP	-	Confederação da Industria Portuguesa
CPCS	-	Comissão Permanente de Concertação Social
DGERT	-	Direcção Geral das Relações de Trabalho
INE	-	Instituto Nacional de Estatística
MTSS	-	Ministério do Trabalho e Segurança Social
TC	-	Tribunal Constitucional
UGT	-	União Geral de Trabalhadores
USI	-	União dos Sindicatos Independentes

. Internacionais

BCE	-	Banco Central Europeu
CE	-	Comissão Europeia
CE	-	Conselho europeu
CEE	-	Comunidade Económica Europeia
OCDE	-	Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Económico
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
ONU	-	Organização das Nações Unidas
OTAN	-	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PE	-	Parlamento Europeu
TJCE	-	Tribunal Judicial da Comunidade Europeia
UE	-	União Europeia

INDICE GERAL	5
Conceitos Diversos	7
Resumo	8
Abstract	11
Introdução	14
Capítulo I - Percorso histórico jurídico da Contratação Colectiva. e dos Sindicatos	15
1.1. Os Sindicatos e o Estado Novo	17
1.2. Período Marcelista	21
1.3. O pós 25 de Abril de 1974	23
1.4. Período Pré Constitucional	25
1.5. Período Constitucional	25
1.5.1. A Constituição	26
1.5.2. Os Princípios Constitucionais	28
2. As Convenções Colectivas como Fontes de Direito de Trabalho	32
3. A legitimidade Democrática dos Sindicatos	33
Capítulo II - A legislação do Trabalho na Contratação Colectiva	35
1.1. Leis e Decretos Leis	36
1.2. Sobrevigência Ilimitada das Convenções Colectivas	38
1.3. A Contratação colectiva no Estado	40
2. Proposta do Código do Trabalho	42
2.1. Fiscalização preventiva do código do trabalho	44
2.1.1. Fundamento do pedido de Fiscalização preventiva	45
2.1.2. Decisão do Tribunal Constitucional	47
Capítulo III - O Código do Trabalho de 2003	49
1.1. Efeitos e Eficácia normativa das Convenções Colectivas	51
1.2. Vigência e Sobrevigência das Convenções Colectivas	52
2. Conclusões da Comissão do Livro Branco	61
3. A Caducidade	63
3.1. A Caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho – 2003 a 2009	72
4. Código do trabalho de 2009	81
4.1. A Contratação Colectiva	88
4.2. Que resultados	92
Capítulo IV – A União Europeia e a Contratação Colectiva	96
1.1. Os Ordenamentos Jurídicos de Espanha e Alemanha	98
1.1.2. O Ordenamento Jurídico do Reino de Espanha	98
1.2. A Constituição	101
1.2.1. O Estatuto dos Trabalhadores “Estatuto delos Trabajadores”	104
1.3. A Contratação Colectiva	106
1.3.1. Cessação de vigência das Convenções Colectivas	108
1.4. Os Tribunais	108

1.5. Os Sindicatos	109
2. O Ordenamento Jurídico Alemão	110
2.1. A Constituição	111
2.2. Os Tribunais	113
2.3. O Direito do trabalho	114
2.3.1. A Legislação laboral	114
2.3.2. A vigência dos Acordos Colectivos Tarivertragsgesetz	116
2.3.3. Âmbito de aplicação	117
2.3.4. Cessação de vigência das Convenções Colectivas	118
3. Os Sindicatos	119
4. Coincidências e diferenças dos Ordenamentos Jurídicos de Portugal Espanha e Alemanha	120
4.1. Fontes de direito Internacional	121
4.2. As Constituições de Portugal, Espanha e Alemanha	121
4.3. Os Tribunais	123
4.4. O Direito do Trabalho	123
4.5. A legislação do Trabalho	125
4.5.1. Âmbito de Aplicação	125
4.5.2. Vigência das Convenções Colectivas	126
5. A Caducidade das Convenções, Convénios Colectivos e dos Tarifvertragsgesetz	127
5.1. Portugal	127
5.2. Espanha	127
5.3. Alemanha	128
Reflexão	129
Conclusões Finais	131
○ O futuro e papel dos Sindicatos no sindicalismo actual	138
○ Independência Financeira – Sugestões	143
○ Alterações legislativas – Sugestões	144
○ O futuro da Contratação Colectiva	147
BIBLIOGRAFIA	150
INDICE DE GRÁFICOS	
Gráfico 1 – IRCT(s) publicados	67
Gráfico 2 – Trabalhadores abrangidos	68
Gráfico 3 – Cessação de Vigência	70

CONCEITOS DIVERSOS

CADUCIDADE

A Caducidade, é o desaparecimento ou a extinção dos efeitos jurídicos, neste caso de uma CCT- Convenção Colectiva de Trabalho, em virtude de um facto ou de um prazo.¹

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

O conceito Jurídico, definido por diversos autores de Contratação Colectiva, é o resultado positivo alcançado pela negociação colectiva, e que se traduz na celebração dos três modelos enunciados de CCT - Contrato Colectivo de Trabalho, representando uma das duas vias, a negociada, que permite alcançar a regulamentação colectiva de trabalho.²

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Acordo celebrado entre instituições patronais (empregadores e suas associações), por um lado, e, por outro, associações representativas de trabalhadores, com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc.) que hão-de vigorar para as categorias abrangidas³

SINDICATO

Sindicato é a associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.⁴

SOBREVIGÊNCIA

A sobrevivência de uma convenção colectiva é o período que decorre após a denúncia desta durante o tempo subsequente da negociação, e demais mecanismos, e termina após a falta de acordo entre as partes, não podendo este período exceder os prazos previstos no n.º 3, do artigo 557.º do CT.⁵

¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de MARTINS, P. Furtado, CARVALHO, A. Nunes de Carvalho; - *Iniciação ao Direito de Trabalho*. Universidade Católica, editores verbo, ISBN 9789722216430.

² --- *Iniciação ao Direito de Trabalho*. Universidade Católica, editores verbo, ISBN 9789722216430.

³ --- *Iniciação ao Direito de Trabalho*. Universidade Católica, editor verbo, ISBN 9789722216430, p.79.

⁴ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, SILVA, Luís Gonçalves e outros; - *Código do Trabalho*. Alínea a) do artigo 476º, ISBN 9789724034256, pág. 852.

⁵ --- *Código do Trabalho*. Artigo 557.º do CT, ISBN 9789724034256, págs. 955-963.

RESUMO

Este tema inicia-se por uma abordagem histórica ao Direito Colectivo do Trabalho, tendo em atenção à evolução política e normativa da Contratação Colectiva e ao papel dos Sindicatos, desde o Estado Novo até a actualidade.

Esta abordagem não pretende ser só histórica e política, mas também jurídica, dando a conhecer de alguma forma a evolução da diversa legislação laboral desde o início da ditadura do Estado Novo, até à entrada em vigor do Código de Trabalho.

Com o despertar do nosso País para a Democracia o Direito do Trabalho passou a ser um ramo de Direito cada vez mais importante para a vida de todos os cidadãos(as), trabalhadores(as), numa sociedade moderna e em constante mutação social política e normativa para uma nova realidade em termos de Relações Laborais.

A presente dissertação delimita a sua análise central, ao estudo da Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas em Portugal e aos Sindicatos, no período de 2003 a 2009, tempo em que vigorou o 1º Código de Trabalho e assenta também no comportamento do Legislador, Empregadores e Sindicatos como principais intervenientes nessa matéria.

O Código de trabalho, foi e é o diploma legislativo que deu corpo e uma apresentação codicista da diversa legislação laboral avulsa, que existiu no nosso País até à sua saída.

Entre outras matérias, introduziu no capítulo do Direito Colectivo de Trabalho e na Contratação Colectiva, o novo regime jurídico da Caducidade, como norma de possível aplicação a todas as Convenções Colectivas de Trabalho, em consequência da não existência de acordo entre partes, “Associações Sindicais e Patronais” interlocutores únicos e privilegiados nessa matéria, nos processos de revisão, renegociação de convenções colectivas, sejam elas Acordos de Empresa – AE(s), Acordos Colectivos de Trabalho – ACT(s), e Contractos Colectivos de Trabalho – CCT(s).

Este estudo debruça-se sobre a especificidade das normas da Sobrevigência e da Caducidade das Convenções Colectivas, a eficácia efeitos e consequências da sua aplicabilidade para os trabalhadores afectados por uma decisão de cessação de vigência de uma convenção, serão apresentados os resultados, da eficiência do regime específico da Caducidade e o carácter excepcional da sua aplicação.

O autor emite a sua opinião de como o Governo e a Assembleia da República enquanto órgãos Legislativos, actuaram numa área de importância vital para a vida dos trabalhadores, das empresas, e do país em geral, pondo eventualmente em causa a Futura sobrevivência em concreto dos Sindicatos, pilar central da democracia portuguesa enquanto legítimas representantes dos trabalhadores portugueses.

Após a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia - CEE em 1986, actual União Europeia - UE, o País, o Legislador e os Cidadãos, tiveram de se adaptar às novas realidades Económicas, Políticas e do Mercado de trabalho, que cada vez mais influenciam a nossa vida enquanto cidadãos e membros de uma comunidade cada vez mais global, diversificada cultural e economicamente.

O Parlamento Europeu, a Comissão Europeia, enquanto órgãos institucionais e decisores nas matérias previstas no Tratado da União Europeia actualmente em vigor, influenciam directa e cada vez mais directamente a actividade económica e financeira no universo dos estados membros.

Estando o mercado de trabalho directamente ligado a essa actividade, é previsível que cada vez mais a Contratação Colectiva, seja uma das áreas onde o nosso País e todos os outros Estados membros de pleno direito, possam ser influenciadas por políticas e legislação, entre os quais os regulamentos e ou directivas que pretendem tornar mais aproximados os ordenamentos jurídicos entre outros, no âmbito laboral e nas condições de trabalho em particular, até porque com o espaço “Senghen,” a liberdade de circulação e de trabalho na União é cada vez maior, tornando-se importante e necessário que a legislação laboral caminhe no sentido de uma maior proximidade em

termos legislativos e de aplicação, aperfeiçoando comportamentos, no sentido dos objectivos e metas que se pretendam atingir.

Por essa razão não menor, são apresentados a título informativo e comparativo em termos gerais os Ordenamentos Jurídicos e o regime jurídico da Contratação Colectiva e da Caducidade das Convenções Colectivas, no Reino de Espanha devido à proximidade geográfica com o nosso País e o da República Federal da Alemanha, enquanto membro fundador da Comunidade Económica Europeia.

Nas conclusões finais, o autor transcreve a sua modesta opinião sobre o Tema e quanto ao comportamento dos autores e intervenientes em todo este processo, bem como o caminho que o legislador deveria ter seguido, para uma verdadeira dinamização da Contratação Colectiva/Convenções Colectivas, criando de facto aos Sindicatos as condições para estes assumirem o tal papel fundamental que a Constituição lhes atribui na defesa dos direitos e interesses legítimos dos seus representados.

Palavras - chaves:

Acordo de Empresa / Acordo Colectivo de Trabalho / Cessação / Vigência / Constituição / Código de Trabalho / Direito Colectivo de Trabalho / Contratação Colectiva / Convenções Colectivas de Trabalho / Sobrevigência / Caducidade / Associações Sindicais / Sindicatos / União Europeia.

ABSTRACT

This theme, begins with a historical approach to the Collective Labour Law, regarding the normative and political evolution of collective bargaining and the role of trade unions from the New State until the present.

This approach not only meant to be historical and political, but also legal, acknowledging somehow the evolution of diverse labor law since the beginning of the Estado Novo (New State) dictatorship, until the entry into force of the Labour Code.

With the awakening of our country for Democracy, Labor Law became a branch of law increasingly important to the lives of all working citizens in a modern society and constantly changing social political and normative for a new reality in terms of Labour Relations.

This dissertation outlines his central analysis to the study of Lapsing on Collective Contract / Collective Agreements in Portugal and the Unions in the period from 2003 to 2009, during which lasted the 1st Labour Code and is also based on the behavior of the Legislator, Employers and Unions as key players in this field.

The Labour Code was and is the piece of legislation that gave body and a codicis presentation of diverse spare labor law, which existed in our country until they leave.

Among other matters introduced in the chapter the Collective Labour Law and Collective Contract the new legal regime of Lapsing as standard possible application to all Working Collective Agreements as a consequence of lack of agreement between the parties, "Unions Employers" unique and privileged interlocutors on the matter, in review processes, renegotiation of collective agreements, whether the Company Agreements - CA (s), Collective Labor Agreements - CLA (s), Collective Labor Contracts - CCT (s).

This study focuses on the specificity of rules of Supra-validity and Lapsing of Collective Agreements, the efficiency, effects and consequences of their applicability to workers affected by a decision of termination of an agreement, will be presented the results of the efficiency of specific regime of Lapsing and the exceptional nature of their application.

The author gives his opinion on how the Government and the Parliament, as lawmakers bodies, acted in an area of vital importance to the lives of workers, businesses and the country in general, possibly putting into question in concrete the future survival of Unions, central pillar of Portuguese democracy as legitimate representatives of the Portuguese workers.

After Portugal joined the European Economic Community - EEC in 1986, today's European Union - EU, the Country, the Lawgiver and Citizens, had to adapt to new Economic, Political and Labor Market realities, which increasingly influence our lives as citizens and members of an increasingly global community, culturally and economically diversified.

The European Parliament, the European Commission, while institutional bodies and decision-makers in matters provided for in the Treaty on European Union currently in force, influencing increasingly directly to economic and financial activity in the universe of the member states.

With the job market directly connected to that activity is expected that Collective Contract increasingly became one of the areas where our country, and all the other full States Members, may be influenced by policies and legislation, including regulations and/or directives that want legal systems to become more approximate among others, in work environment particular in working conditions, even because with the Schengen zone freedom of movement and work in the EU is growing, making it important and necessary that labor legislation walk towards a closer in terms of legislation and enforcement, improving behavior, towards the objectives and targets they wish to achieve.

For that no smaller reason, is also presented for information and in broad purposes in comparative terms Legal Systems and the legal framework of the Collective Contract and Lapse of Collective Agreements, the Kingdom of Spain due to the geographical proximity to our country and the Federal Republic of Germany, as a founding member of the European Economic Community.

In the final conclusions the author transcribes your humble opinion about the Theme and as to the behavior of authors and actors in this process as well as the way that the legislator should have followed, for a truly dynamization of Collective Contract / Collective Conventions, creating to the Unions the conditions for these assume that fundamental role that the Constitution gives them in defense of the rights and legitimate interests of their constituents.

Keywords:

Company Agreement / Collective Labour Agreement / Cessation / Validity / Constitution / Labour Code / Law Collective Labour / Collective Contract / Collective Labour Conventions / Lifetime / Supra-validity / Lapse / Union Associations / Unions / European Union.

Introdução

Este trabalho pretende trazer à discussão, um tema cada vez mais importante e actual, que versa sobre uma realidade cada vez mais concreta, a previsão normativa da Caducidade, das Convenções Colectivas, encontrando-se o seu regime jurídico definido e previsto no Código de Trabalho.

Após a implantação da república em 5 de Outubro de 1910 em Portugal, iniciou-se um novo período histórico, político e jurídico, o de um regime republicano de características diferentes do até aí existente, não de sangue mas de cidadania.

Esta mudança assentou na implantação de um regime republicano com conceitos diferentes, deixamos de ter uma monarquia constitucional e passamos a ter uma república com órgãos de soberania e de poder diferenciados. A nossa abordagem é histórica, cronológica e essencialmente política e jurídica, na vertente de direito do trabalho e especificamente sobre a Contratação Colectiva, desde o início do Estado Novo, mais precisamente a partir do ano de 1926, até actualidade.

Os contornos actuais das relações laborais no nosso País espelham as rupturas, transformações temporais da história social, política e legislativa do nosso País, com alguns acontecimentos marcantes no percurso e desenvolvimento das relações entre trabalhadores e entidades patronais, e, entre estas e o Estado enquanto órgão legislativo e decisor.

Objectivamente no sentido, de compreendermos a evolução do Direito de Trabalho e da Contratação Colectiva e o papel dos sindicatos em todo o processo, justifica-se uma breve incursão histórica pelo passado, no que concerne ao tema objecto deste trabalho.

Capítulo I – Percurso histórico do Direito à Contratação Colectiva

O início e desenvolvimento do Direito à Contratação Colectiva em Portugal, segundo a opinião referenciada e quase generalizada em diversos textos históricos e por diversos autores, é que a ideia propagada e divulgada pelo Estado Novo foi a de que o direito à contratação e negociação colectiva, foi fruto da Constituição de 1933, e do Estatuto do Trabalho Nacional - ETN.

Existem diferentes teses e opiniões, que atribuíram à Contratação Colectiva um carácter corporativista e de classes, tentando de algum modo dizer e porque não afirmar, que este mecanismo de negociação colectiva existiu durante muitos anos apenas nominal e formalmente, nada mais. No entanto não deixa de ser curioso que após o 25 de Abril de 1974, e mesmo na actualidade se mantenha o nome “*Contrato Colectivo de Trabalho – CCT*”, a que o regime corporativista durante o Estado Novo, considerou como o seu primeiro instrumento da emancipação do trabalhador, tendo até publicado o decreto que permitiu a existência das Uniões, Federações e das Associações de Classes.

Numa frase pode-se afirmar que em termos de realidade histórica, a legislação portuguesa ligada ao direito do trabalho, andou quase sempre a reboque e na sequência “*a posteriori*” dos acontecimentos políticos, mesmo durante o Estado Novo.

As diversas manifestações organizadas de trabalhadores e outras vezes de organizações de carácter político, obrigaram os governos e os órgãos legislativos a legislar sobre o direito de trabalho, dando um estatuto jurídico de normas legais, a práticas laborais politicamente organizadas ao longo dos tempos.

Um exemplo do que se passava foi o aparecimento do primeiro diploma legal ligado aos contractos colectivos de trabalho datado de 27 de Dezembro de 1924,⁶ esse decreto foi legislado 9 anos antes da constituição de 1933 e revela que o que tem sido afirmado por diversos autores, “*...de que a constituição de 1933 terá sido o primeiro documento a falar de contratos colectivos de trabalho, não é verdade*”.

Foi de facto a primeira Constituição aprovada por plebiscito⁷ a definir conceitos e princípios jurídicos, sobre a área do direito de trabalho e da contratação colectiva,⁸ no

⁶ **Decreto nº. 10415**, de 27 de Dezembro de 1924.

⁷ **Canotilho, J.J. Gomes,- Direito Constitucional**. 6ª ed. Revista, Almedina: Coimbra 1995, p.123. III – Juízo sobre formas procedimentais constituintes: referendo e plebiscito, dizendo que “(...este será a decisão que, transcendendo a normatividade constitucional e sem quaisquer limites políticos e jurídicos,

entanto não foi o primeiro documento normativo a ser legislado e de possível aplicação à contratação colectiva.

O decreto do ano 1924 atrás referenciado, reconhecia as federações de sindicatos e, acessoriamente conferia aos sindicatos e às federações existentes a capacidade de negociar contractos colectivos de trabalho, omitindo-se o estado de regulamentar sobre a matéria deixando às partes envolvidas a tarefa de puderem criar as regras com base na experiência laboral.

Pode-se dizer que as entidades patronais também deram os seus primeiros passos, “*renitentes na contratação colectiva*”, o patronato criou em 1924, a União dos Interesses Económicos - UIE, uma associação de carácter político, que se destinava a zelar pelos interesses dos empresários, tendo até concorrido às eleições legislativas de 1925 como partido político. Só em 1933, o regime autoritário e corporativo existente, regulamentou pela primeira vez em pormenor a negociação colectiva,⁹ uma matéria controlada em absoluto pelo Estado, mas apesar de tudo, não nos parece correcto dizer que a contratação colectiva não existia antes da entrada em vigor da Constituição de 1933.

O Estado Novo no seguimento da Constituição de 1933 aprovou e publicou um decreto que definiu o Estatuto do Trabalho Nacional – ETN, que versava sobre os sindicatos e os trabalhadores e foi estruturante ao longo de cerca de quatro décadas em termos de contratação colectiva. Aprovou também outros Decretos Leis:

legítima, em termos “democrático-populares”, uma ruptura constitucional (encapuçada ou não sob a forma de “revisão ou reforma da constituição”).”

⁸-- **Direito Constitucional**. 6ª ed. Revista, Almedina: Coimbra 1995, p.171 ss. Princípios jurídicos fundamentais (Rechtsgrundsätze)

⁹ **Decreto-lei n.º 23048**, de 23 de Setembro de 1933 (Estatuto do Trabalho Nacional). Como repara MOTTA VEIGA, A regulamentação do Salário, cit., pp.161-162, que “na técnica do direito corporativo português, as convenções colectivas de trabalho podem ser de dois tipos: contractos colectivos, quando celebrados entre dois ou mais organismos corporativos, e os acordos colectivos, quando negociados entre um ou mais organismos corporativos e uma ou mais empresas ou entidades não organizadas corporativamente”. O Autor, é aliás responsável, enquanto titular de cargo publico, por um Despacho, de 5 de Fevereiro de 1942, sobre as “Bases para uma classificação dos actos jurídicos através dos quais se realiza a regulamentação corporativa das relações económico-sociais e a sua disciplina unitária”, publicado no Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Providência, ano IX, n.º. 3, de 14 de Fevereiro de 1942, pp. 51-52, onde se escreve (p.51): “I Actos Plurilaterais:

- a) Convenções Colectivas de Trabalho – Os actos jurídicos celebrados entre dois ou mais organismos corporativos (contratos colectivos), entre um ou mais organismos corporativos e uma ou várias empresas ou entidades (acordos colectivos), e destinados a regular os termos a que devem obedecer os contratos singulares de trabalho entre as respectivas categorias de patrões e de trabalhadores. Só os contratos colectivos devem conter obrigatoriamente as normas estabelecidas no artigo 34º. Do Estatuto do Trabalho Nacional (...)”, itálico no original.

Um que criou os Grémios;

Outro criou os Sindicatos Nacionais e as Casas do Povo, as casas económicas;

e o Decreto que criou o Instituto Nacional de Trabalho e Previdência.¹⁰

Todos estes diplomas, permitiram a criação diversos organismos e instituições corporativas, de níveis de intervenção diferenciada¹¹ que alimentaram e ajudaram a criar uma teia de sustentação do regime.

A Contratação Colectiva já existia durante a monarquia constitucional e continuou após a implantação da república. Foi assim que nas primeiras décadas de regime corporativo e a partir de 1926 mais conhecido pelo “Período Salazarista,” foi o início do ordenamento jurídico do nosso País na área do direito do trabalho e da contratação colectiva. A intervenção e a acção dos sindicatos nacionais existentes autorizados a exercer a sua actividade durante todo este longo período de ditadura, tinham de obedecer a três princípios,¹² só no final da década de sessenta, mais precisamente em 1969, surgiu a obrigação legal de negociar em termos de contratação colectiva,¹³ com a criação de um sistema de conciliação e de arbitragem obrigatória.

1.1 Os Sindicatos e o Estado Novo

Os Sindicatos Nacionais que o Estado Novo permitiu que existissem e fossem criados, foram objectivamente utilizados como instrumento do regime corporativo, o Decreto-Lei 23050, foi demonstrativo da vontade e forma de intervenção do regime, do

¹⁰ Esta legislação reproduzia o essencial do titulo VIII da parte I (Ordem Económica e Social) da Constituição de 1933, o Decreto-Lei 23049 (criação dos grémios), o Decreto-Lei 23050, (relativo aos sindicatos nacionais), o Decreto-Lei 23051, (casas do povo), o Decreto-Lei 23052, (para as casas económicas, e o Decreto-Lei 23053, (que criou o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência).

¹¹ Os organismos corporativos criados, tinham três níveis hierárquicos, os (sindicatos, grémios, casas do povo, e outras), faziam parte do nível primário, no nível intermédio estavam as (federações e uniões), e no nível superior estavam as corporações e a Câmara Corporativa).

¹² Os três princípios que os sindicatos nacionais tinham de obedecer para poderem trabalhar era o **Primeiro** o hierárquico, em que o sindicato tinha de subordinar os seus interesses particulares aos superiores interesses da economia nacional, o **Segundo**, o princípio do nacionalismo corporativo, segundo o qual o âmbito de acção da actividade dos sindicatos nacionais seria, antes de mais, a Nação. Derivava deste princípio que qualquer filiação ou participação em organismos internacionais estava impedida sem prévia autorização do Governo. A desobediência a este princípio.....

¹³ BARRETO, José; - *Análise social*. “2. O corporativismo e a introdução da contratação colectiva em Portugal” vol XVI, (64), 4ª. ed. 1980, p.p 699-711. Decreto-lei 49408, de 24 de Novembro de 1969, (Regime jurídico do contrato individual de trabalho); XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - *Iniciação ao Direito de Trabalho*. Verbo editora, universidade católica, p.80.

controle político e administrativo dos órgãos do regime, sobre tudo o que estava ligado á contratação colectiva e à vida sindical.

A definição dos princípios no diploma atrás citado, é demonstrativo desse controle:

O primeiro princípio, o decreto acima referido obrigava a subordinação dos interesses particulares dos sindicatos, aos interesses superiores da economia nacional.

O segundo princípio, subjugava os sindicatos ao interesse superior Nação, também a proibição dos sindicatos pertencerem a organismos internacionais estava impedida sem a prévia autorização do governo, e se porventura o fizessem, esses sindicatos seriam imediatamente dissolvidos apenas e através uma decisão administrativa, e quanto aos seus dirigentes, esses veriam suspensos os seus direitos políticos por um período de dois anos.

O terceiro princípio, determinava que os sindicatos deveriam colaborar com o regime, recusando a luta de classes, o dever de colaboração era obrigatório, e teria de constar dos estatutos de qualquer sindicato. Este e outros deveres, estavam plasmados no Estatuto de Trabalho Nacional – ETN nomeadamente a proibição do direito à greve, esta existiu desde 1927, e manteve-se durante todo o regime.

Além destes princípios e deveres obrigatórios dos sindicatos, os quais decorriam do decreto que proporcionou a criação dos Sindicatos Nacionais e do ETN, estavam também previstos diversos mecanismos de intervenção do governo na vida sindical. Esse controle era exercido nas reuniões das direcções e das assembleias sindicais e da actuação sindical dos próprios dirigentes sindicais, este controle era praticamente absoluto. Os próprios estatutos de criação dos sindicatos independentemente de serem aprovados pelos trabalhadores, tinham de ser homologados pelo secretário de Estado das Corporações que dependia directamente de Salazar e só depois poderiam exercer a sua actividade independente de se encontrarem já registados e publicados.

O decreto que permitia a criação dos sindicatos, previa que esses sindicatos deveriam estar organizados por profissões, ter o número mínimo de 100 associados para

poderem funcionar,¹⁴ estavam restringidos em termos demográficos ao Distrito, posteriormente com a saída do novo decreto no ano de 1936, foi alargado o âmbito geográfico de intervenção dos sindicatos.¹⁵

As estruturas sindicais existentes foram ao longo de décadas um instrumento do regime, com o controle administrativo e as restrições que lhe eram impostas através de normas tendo como alvo o exercício da actividade dos sindicatos e os seus dirigentes, essa situação não foi um obstáculo para que apesar de todo esse controle os sindicatos aumentassem em número e também em número de trabalhadores sindicalizados.¹⁶

No entanto atendendo à sua debilidade e ao forte controlo a que estavam sujeitos pelo regime político autoritário e não democrático, os sindicatos tornaram-se pilares essenciais do sistema corporativo, e assim se mantiveram quase até ao fim do regime.¹⁷ De acordo com os dados do “*INE (Estatística de Organização Corporativa e Providência Social)*” de 1969, revelaram um grande numero de trabalhadores sindicalizados, essa situação devia-se ao facto de os trabalhadores serem obrigados a sindicalizar-se mesmo sem quererem, como nos é dito “*por Maria Conceição Cerdeira e Maria Edite Padilha*”.¹⁸

Apesar do grande número de trabalhadores sindicalizados, os sindicatos eram economicamente frágeis, o Governo no ano 1939, publicou o Decreto-Lei 29931, que tornava obrigatória a quotização para aos trabalhadores não sindicalizados, tornando-os em “*quotizantes obrigatórios*”, atingindo no final do regime números de percentagens de cerca de 40% do total dos trabalhadores sindicalizados.

Este período do regime, foi farto em avanços e retrocessos legislativos em relação à actividade dos sindicatos, estes mantiveram-se sempre e apenas como um braço do regime, apesar disso em 1943, os comunistas cuja existência como partido político tinha sido ilegalizada desde 1927 iniciaram uma nova estratégia político

¹⁴ MARQUES, Hélder Miguel; *O movimento sindical durante o Estado Novo*. Estado actual da investigação, Revista da Faculdade de Letras, Historia, Porto III Série, vol-8.2007, p. 299 a 316.

¹⁵ Decreto-lei nº. 27228 de Novembro de 1936.

¹⁶ --- *O movimento sindical durante o Estado Novo*. Estado actual da investigação, Revista da Faculdade de Letras, Historia, Porto III Série, vol-8.p.303.

¹⁷ --- *O movimento sindical durante o Estado Novo*. Estado actual da investigação, Revista da Faculdade de Letras, Historia, Porto III Série, vol-8.p.303, PATRIARCA, 1995 pp 283-284.

¹⁸ --- *O movimento sindical durante o Estado Novo*. Estado actual da investigação, Revista da Faculdade de Letras, Historia, Porto III Série, vol-8, p. 305, CERDEIRA; PADILHA, 1990, p.24 e 26 e pp.32-33.

sindical que ficou designada como “*entrismo sindical*”, também conhecida por tática do cavalo de Tróia, e consistia em converter os Sindicatos Nacionais de organismos defensores de interesses do patronato, em organismos defensores dos interesses da classe operária.

Apesar de tudo Portugal como membro fundador da OIT, vivendo num regime de carácter autoritário e corporativo, ratificou muitas das disposições aprovadas nas convenções internacionais transcrevendo-as para a legislação Portuguesa e como não poderia deixar de ser na área de Direito do trabalho, mesmo ainda antes de período final do Estado Novo em 1964, o regime aprovou para ratificação o Dec. -Lei nº. 45 758, (DG, nº. 138, 12.6.64) a Convenção nº. 98, “Direito de organização e de negociação colectiva”.

Os diversos organismos internacionais que Portugal ajudou a fundar, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, criada pelo Tratado de Versailles em 1919, a que aderiu e pertence como a OCDE e a UE, além de todos os outros organismos internacionais de que faz parte, cuja as recomendações e ou pareceres entendeu aceitar e transcrever para a legislação portuguesa, passando de alguma forma a fazerem parte do nosso Ordenamento Jurídico. Alguns desses documentos tem entendimentos convergentes quanto à Contratação Colectiva / Negociação Colectiva e ao seu exercício, bem como ao papel e intervenção dos Sindicatos enquanto representantes dos trabalhadores portugueses.

- A OIT tem entendido que o direito de negociação colectiva é componente de liberdade sindical e que os governos não devem estabelecer restrições, nem intervir para que elas obedeçam à sua política económica.
- Igualmente a Carta Comunitária dos Direitos Sociais fundamentais, prevê o direito de negociação e de concluir convenções colectivas (artigo 12º.), também a Carta Social Europeia (artigo 6º.), vai no mesmo sentido.

O nosso País até na aplicabilidade do direito de trabalho foi diferente na ligação entre os seus territórios, considerando o Estado Português que as províncias

ultramarinas faziam todas elas parte integrante do País embora se situassem territorialmente em outro continente, a legislação laboral era enquadrada de forma diferenciada, o Direito do Trabalho que vigorava e era aplicado no continente, era diferente do que vigorava nas colónias “*ultramarinas*”, essa confusão jurídica e interpretativa da legislação laboral, provocou alguma diferença na jurisprudência portuguesa e também no que concerne a decisões na área do direito do trabalho aplicável durante todo o período da vivência do Estado Novo.¹⁹

Apesar de o Direito de Trabalho existir à já algumas décadas no ordenamento jurídico Português, não nos podemos esquecer que esse ordenamento jurídico existia e vigorava apenas formalmente no que à Contratação colectiva dizia respeito, estava inserido num regime corporativista, não democrático, autoritário, que apenas admitia o direito de trabalho no âmbito colectivo como uma necessidade de controle político do regime, era apenas uma fachada da imagem desse regime a nível internacional, não nos podemos esquecer que Portugal pertencia à OCDE, no entanto internamente havia pulso de ferro por parte do Estado, existia a famosa policia política, a Policia Internacional e de Defesa do Estado, publicamente conhecida por “*PIDE*”, falar de política e de direitos era quase proibido faze-lo, só às escondidas, havia censura na comunicação escrita e falada, na cultura tudo era devidamente controlado e censurado e no que à contratação colectiva diz respeito a sua existência e permissão era apenas uma formalidade.

1.2 Período Marcelista

Decorreu de 1968 a 1974, foi designado como a “*liberalização marcelista*”, surgiu e desenvolveu-se dentro de um contexto de forte crescimento económico do nosso País exigindo uma maior autonomia dos sindicatos nacionais. O nosso País enfrentava um forte índice de emigração, esta situação resultou de alguma forma, da fuga de grande número de famílias para o estrangeiro, umas porque os filhos eram obrigados a cumprir o serviço militar e a combater nos conflitos que Portugal tinha em

¹⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; *Curso de Direito de Trabalho I* – Introdução aos Quadros Organizacionais e Fontes, Universidade Católica Portuguesa, p.677. ISBN 9789722223615.

todas as suas colónias africanas, outros porque a vida era difícil, passava-se fome e por isso decidiam emigrar.

No ano de 1969 o Governo Português demonstrou alguma abertura na reforma do regime legal da negociação colectiva com as lutas desencadeadas pelos sindicatos opositores ao regime, no entanto as características da contratação colectiva mantiveram-se inalteradas, a liberdade sindical não era reconhecida, os sindicatos eram controlados pelo governo, quer na sua constituição, como também na eleição dos seus corpos gerentes.

Por outro lado as greves, eram proibidas, as convenções existentes e de alguma forma negociadas, depois de aprovadas e em vigor, aplicavam-se a todos os trabalhadores filiados ou não nos sindicatos outorgantes da convenção e às empresas inscritas ou não nos grémios existentes. Existia uma forte intervenção administrativa e da lei, na regulamentação de todo o processo que envolvia a contratação colectiva.

Os anos da nossa história conhecidos como o período marcelista, que decorreram entre 1968 e Abril de 1974, foram objecto de alguns diplomas normativos ligados a área do direito do trabalho, tais como:

O Decreto-Lei 49 212, de 28 de Agosto de 1969, que utilizando uma melhor técnica de redacção, estabeleceu um sistema de convenção colectiva, onde se dizia haver interesses contrapostos;

O Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969, aprovou a Lei do Contrato Individual de Trabalho, mais conhecida como LCT;²⁰

O Decreto-Lei 409/71, de 27 de Setembro de 1971, definiu as normas referentes à duração do trabalho.

²⁰ BARRETO, José; - Análise social, “2. *O corporativismo e a introdução da contratação colectiva em Portugal*”. Vol. XVI, (64), 4ª. ed. 1980, p.p. 699-711. ***Decreto-lei 49408***, de 24 de Novembro de 1969, (Regime jurídico do contrato individual de trabalho); XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - ***Iniciação ao Direito de Trabalho***. Verbo editora, universidade católica, p.80. ISBN 9789722216432.

O regime político existente, através do legislador Assembleia Nacional ou do Governo, definiu normativamente o que entendeu sobre a vertente de direito ligada ao direito do trabalho e à contratação colectiva, portanto quer se gostasse ou não do regime político, era a legislação que vigorava, e como é atrás referido o regime em que assentava o Estado Novo apesar de reconhecer a existência da contratação colectiva, só legislou a partir de 1969, a obrigatoriedade de negociar as convenções colectivas.

Foi já no período marcelista que o governo, pressionado pela da actuação clandestina e política do Partido Comunista Português - PCP, que encontrando-se por trás dos movimentos sindicais opositores ao regime que foram surgindo, começaram de alguma forma a abalar o regime político instalado, alterou a sua posição, é preciso não esquecer que a CGTP foi criada no ano de 1970.

Não nos podemos esquecer, que à data só eram autorizados sindicatos corporativos e de profissões integrados no regime, estes duraram até ao fim do regime e alguns continuaram mesmo após o 25 de Abril de 1974, mas aí sim, já a actuar de acordo com os normativos em vigor quanto ao exercício do direito sindical à contratação colectiva, em regime democrático e de acordo com a legislação laboral em vigor.

Hoje em dia esses sindicatos de profissões, são conhecidos como sindicatos de classe, são exemplo, os actuais sindicatos dos engenheiros, magistrados, maquinistas, pilotos da TAP, polícias e outros.

1.3 O pós 25 de Abril de 1974

Com a instalação da Democracia em Portugal, começou-se um novo caminho legislativo em algumas áreas do direito, e essencialmente na área do Direito do Trabalho com a criação de diversa e variada legislação decorrente da situação política existente, e que levou ao início de uma nova realidade sociológica e comportamental. Com o aparecimento de todo o tipo de Sindicatos nos diversos sectores de actividade laboral, na agricultura, indústria, e no sector comércio e serviços.

Por outro lado surgiram também um grande numero de sindicatos verticais, *“que incluíam desde a empregada da limpeza, passando pelos administrativos e técnicos, até*

aos quadros superiores”, e as Centrais Sindicais, primeiro a “Intersindical” CGTP foi fundada em 1970 ainda no período marcelista tendo exercido a sua actividade na clandestinidade, posteriormente surgiu a UGT já depois do 25 de Abril de 1974, apareceram também novas Associações Patronais, como a Confederação da Indústria Portuguesa – CIP, a Confederação dos Agricultores Portugueses – CAP, e outras.

Quase de imediato e logo a seguir ao 25 de Abril de 1974 os governos provisórios, alguns sob o manto camuflado de organizações políticas de esquerda, controladas pelo Partido Comunista Português – PCP, pela CGTP intersindical e pelos seus sindicatos, numa tentativa de unicidade sindical e colectivização **legislaram** as nacionalizações, praticamente de todas as grandes empresas do sector privado, no sector **primário ligado à Agricultura**, com a criação cooperativas e nacionalização de grandes propriedades privadas, etc., no sector **secundário - Indústria**, através da nacionalização diversos estaleiros na área naval como a CUF, QUIMIGAL e outros, no sector **terciário e dos Serviços**, com a nacionalização da Banca, Seguros, no sector das comunicações a nível internacional a Marconi, e os Telefones de Lisboa e Porto - TLP, e também no sector dos transportes a Carris, o Metro a CP e outros.

As nacionalizações de empresas, os saneamentos constantes dos seus órgãos de gestão e a tentativa de intervenção dos sindicatos na gestão das empresas, foram o prato de dia nos primeiros tempos de democracia em Portugal.

Em 1975 surgiram e foram publicados os primeiros diplomas normativos ligados à área do Trabalho, a Lei das Associações Sindicais, e a Lei das Associações Patronais.²¹ Este período pós revolucionário, levou a uma situação de quase ruptura da sociedade, a mudança de um regime político sem democracia, para um regime democrático com características colectivistas de esquerda, originou uma crise na efectividade nas leis existentes.

Como nos é dito por João Caupers, e Pedro Magalhães, “...de que as normas existentes e respeitantes à contratação colectiva, no que concerne as regras

²¹ Decreto-lei n.º. 215-B/75, de 30 de Abril, **Lei das associações sindicais**. Decreto-lei n.º.215-C/75, de 30 de Abril, **Lei das associações patronais**.

*directamente ligadas capacidade negocial, à vigência e à publicidade das convenções, não eram respeitadas... ”.*²²

Todas estas situações de desrespeito pelas regras, foram acontecendo apesar do Decreto-Lei nº.292/75, estabelecer a fixação do salário mínimo nacional, e de que as convenção colectivas deveriam dar em regra maior atenção aos aspectos retributivos tendo em atenção a capacidade económica da empresa e o custo de vida, estabelecendo também a vigência mínima das convenções por um período de 1 ano, e que a eficácia dessas convenções ao nível das empresas. estaria dependente da sua publicação no Boletim do Ministério do Trabalho.

No entanto apesar dessas medidas tomadas, face à falta de capacidade e autoridade dos governos provisórios em funções e que se sucediam uns atrás dos outros, mas também face à anarquia sindical resultante da sede de aquisição de direitos por parte dos trabalhadores, quer do sector público quer do sector privado, apoiados pelos Sindicatos e pelas Centrais Sindicais existentes à data, e também do povo trabalhador em geral, de alguma forma manipulado pelas influências esquerdistas, que dominavam as estruturas ligadas aos trabalhadores e politicamente o país, obrigaram o Conselho da Revolução no segundo semestre do ano de 1974 a aprovar uma resolução, a de *“suspender todas as negociações de convenções colectivas de trabalho até ao final do ano de 1975”*.

1.4 O Período Pré Constitucional

Já numa vivência em democracia, tornou-se necessário ao País a criação e aprovação de uma nova Lei fundamental, uma Constituição, definidora de princípios e direitos em que deveria assentar o regime democrático e o Estado de Direito, no entanto até à sua aprovação e entrada em vigor, foram criadas leis que atribuíram ao Conselho da Revolução em 1975 diversas funções, nomeadamente as competências de fiscalização do cumprimento da legislação que era aprovada e que vigorava. Estas competências e funções são na actualidade asseguradas pelo Tribunal Constitucional.

²² CAUPERS, João, Magalhães Pedro; - *Relações Colectivas de Trabalho*, Empresa literária Pluminense, s 1, 1979, p. 16.

Foi nesse período e face à necessidade de dar legalidade e eficácia jurídica às convenções colectivas negociadas e a outros direitos adquiridos pelos trabalhadores através de negociação, que o legislador entendeu aprovar, e publicar o Decreto-Lei nº. 164-A/76, que definia normativamente os preceitos gerais e o regime jurídico a que devia obedecer toda a Contratação Colectiva, no entanto legislativamente e face as debilidades demonstradas pelo decreto-lei atrás referido, foram surgindo outros diplomas legais que tentaram colmatar as falhas normativas que iam sendo detectadas.

Cinco anos após o 25 de Abril de 1974, em 1979, foi publicado o Decreto-lei 519-C1/79 de 29 de Dezembro, que revogou o Decreto-lei nº. 164-A/76,²³ e regulou uma parte do Direito Colectivo de Trabalho e objectivamente a contratação colectiva apesar de não apresentar grandes inovações em relação aos diplomas que existiam e vigoraram anteriormente.

1.5 O Período Constitucional

No segundo ano de democracia em Portugal e mais concretamente no ano do 1976, nasceu a 1ª. Constituição da Republica Portuguesa, criada e aprovada em democracia pela Assembleia Constituinte em 2 de Abril de 1974 por maioria qualificada dos deputados eleitos nas eleições legislativas com excepção dos deputados do CDS/PP, foi homologada pelo Presidente da República e posteriormente publicada no Diário da República, tendo entrado em vigor no dia 25 de Abril de 1976.

1.5.1 A Constituição

A Constituição tornou-se a partir da sua entrada em vigor, o primado da hierarquia de Ordenamento Jurídico Português, mãe de todas as leis, foram aí definidos normativamente todos os Princípios:

²³ **Decreto - Lei nº. 164-A/76.** Como se pode ler no preambulo do *diploma Decreto Lei nº. 519-C1/79.* Que visa estabelecer “(...) um sistema inovador e coerente de relações colectivas de trabalho (...)”.

“Liberdade e Garantia, Direitos fundamentais dos cidadãos, definição e previsão dos Órgãos de Soberania, Organização do Estado na área política, área económica, área social, e em todas as demais. Princípios orientadores e basilares para toda a legislação que existiu antes da sua entrada em vigor, e para a que passou a existir e a vigorar no País a partir desse momento”.

A título de informação, o catálogo de direitos fundamentais directamente ligados aos Trabalhadores, aos Sindicatos e Contratação Colectiva previstos na CRP, iniciavam-se no artigo 51.º, e iam até ao artigo 59.º, sendo o n.º 3. do artigo 58.º, específico quanto ao exercício do direito à Contratação Colectiva, por parte dos Sindicatos.

Posteriormente após a 1ª revisão constitucional em 1982, e com a extinção do Conselho da Revolução, foi criado o Tribunal Constitucional órgão jurisdicional máximo da democracia portuguesa, o TC, passou a ter competência para se pronunciar e decidir, sobre a inconstitucionalidade de qualquer norma e ou diploma legal, que pudesse violar e ou pôr em causa a Constituição da República Portuguesa.

Na revisão constitucional de 1989, foram melhoradas as funções dos Tribunais Nacionais e as competências do próprio Tribunal Constitucional. Apesar das diversas alterações a que foi sujeita, quer em 1982 quer em 1989, a Constituição manteve no essencial, o seu conteúdo, tendo sido no entanto consagrado na Lei Constitucional n.º 1/89, a possibilidade de *“recurso para o pleno do Tribunal Constitucional, de decisões contraditórias das secções do TC, no domínio da aplicação da mesma norma.”*

As Convenções Colectivas de Trabalho como actos normativos que são e com valor normativo reconhecido pela Lei ficaram sujeitas ao controlo de constitucionalidade, existindo no entanto autores que questionam e tem opinião divergente quanto a esse controlo.

No entanto no que se refere à definição dos princípios ligados à contratação colectiva e ao espaço em que este trabalho se pretende enquadrar, a CRP manteve-se praticamente inalterada até à actualidade, falamos claro, do actual artigo 56.º, da CRP onde estão claramente consagrados os princípios constitucionais referentes ao exercício da actividade sindical, a criação e existência de sindicatos e a contratação colectiva, enquadrados e plasmados nos Direitos Liberdades e Garantias dos trabalhadores.

O conceito de **Constituição** foi definido por diversos constitucionalistas e autores na área do direito com uma pluralidade de significados, com diferentes interpretações jurídicas e ou políticas:²⁴

- Conceito histórico-universal de constituição;
- Constituição como fonte de direito;
- Constituição como modo de ser da comunidade;
- Constituição como organização jurídica do povo;
- Constituição com lex fundamentalis;
- Constituição como constituição escrita, Sentido formal, material e normativo.

Todos os significadas atrás referidos tinham e podem ter interpretações diferenciadas mas, formalmente, material e objectivamente, a maior parte dos autores convergem para um conceito comum:

“communis opinio doutrina que a uma lei fundamental pertence determinar vinculativamente as competências dos órgãos de soberania e as formas e processos do exercício do poder” (Canotilho, J.J. Gomes)

Outros autores afirmam que:

“ A constituição como ordem jurídica fundamental, material e aberta de uma comunidade”, (Hesse)²⁵

“A constituição como um conjunto de normas constitutivas para identidade de uma ordem política e social e do seu processo de realização, (Baumlin)”.

²⁴ CANOTILHO, J.J. Gomes; - **Direito Constitucional**, Almedina, Coimbra, 6ª edição revista, ISBN 978972400757-X, p.p. 57a 72.

²⁵ HESSE, Konrad, - A Força normativa da Constituição (Tradução de Gilberto Ferreira Mendes, Porto Alegre, Editora Sérgio Antônio). Opinião divergente do autor em relação ao valor da CRP como ordem jurídica fundamental, “... Manifesta-se, sobretudo na compreensão de que a ordem constitucional é mais de que uma norma legitimada pelos fatos e que não se tornará eficaz sem a cooperação da vontade humana...”, e “...O Direito Constitucional estará em contradição com a própria essência da Constituição”.

Em conclusão e sem por em causa a interpretação de cada autor, poderemos simplesmente dizer que a Constituição da República Portuguesa, define e prevê objectivamente os diversos Órgãos de soberania, a sua organização, competências e a vinculação desses órgãos de soberania do Estado a um conjunto de princípios e conceitos normativamente plasmados e previstos num diploma que é e representa na hierarquia das Leis a cúpula da pirâmide legislativa, o primado, a Lei que se sobrepõe a todas as outras leis criadas pelo legislador, é também a única Lei à qual todas as outras leis se devem submeter e não violar.

1.5.2 Os Princípios Constitucionais

Plasmados na Constituição da Republica Portuguesa – CRP, desde a sua criação e entrada em vigor no que aos trabalhadores diz respeito, são os:

“Direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, a sua liberdade de associação, a sua opção de escolha e de filiação sindical ou não, e a liberdade de representação sindical”.

Foram e mantêm-se actuais, são princípios essenciais na defesa e interesses dos Trabalhadores e da intervenção dos Sindicatos na vida laboral das Empresas, nas relações de trabalho, na negociação colectiva, na aquisição de direitos e também de deveres através das associações sindicais, vulgo sindicatos, como legítimos representantes dos seus filiados em particular e dos trabalhadores em geral.

Após a última revisão constitucional no ano de 2005, o legislador considerou, e continua a considerar essencial para a sociedade e para os trabalhadores portugueses, no Capítulo II, da Constituição “ *Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores*” a previsão dos seus Direitos:

No artigo 55.º, a Liberdade Sindical;

No artigo 56.º, o Direito das associações sindicais e a contratação colectiva, a Constituição da República Portuguesa, especifica esses princípios, reconhece, e considera a Liberdade de associativismo dos trabalhadores, e o Direito à Contratação Colectiva, como pilares essenciais da democracia, do estado de direito, e fundamentais para a sociedade portuguesa.

Para nós estudiosos e interessados nesta vertente ligada ao direito do trabalho o artigo 56º, da Constituição da Republica Portuguesa é sem dúvida aquele define os princípios fundamentais em que deve assentar a Contratação Colectiva, e finalmente em termos legislativos o Código do Trabalho como diploma normativo definidor da legislação laboral, e do regime jurídico do direito colectivo do trabalho, da Sobrevigência e da Caducidade das Convenções Colectivas, e é por essa razão que como objectivo fundamental deste trabalho, que nos vai merecer um desenvolvimento e uma análise mais detalhada e pormenorizada.

Constituição da República Portuguesa
(Direitos das associações sindicais e contratação colectiva)

Artigo 56º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva.

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.
2. Constituem direitos das associações sindicais:
 - a) Participar na elaboração de legislação de trabalho;
 - b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - c) Pronunciar-se sobre planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
 - d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
 - e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.
4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

Analizando mais em pormenor e concretamente cada um dos ponto do artigo 56.º, da Constituição, pode ficar-se com um entendimento mais claro do direito das associações sindicais à promoção e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.

O princípio consagrado no **n.º1, do artigo 56.º**, da CRP, atribui às associações sindicais a competência para a promoção da defesa dos direitos e interesses colectivos dos trabalhadores que representam, mas assegura também que a essas associações sindicais a possibilidade de defesa colectiva dos seus interesses individuais enquanto associações de defesa colectiva de interesses individuais.

Quanto ao **n.º 2, do mesmo artigo 56.º**, da Constituição, este compõe-se de diversas alíneas que definem os direitos das associações sindicais:

Na alínea a);

O n.º 2, do artigo 56.º, a Constituição, consagra a participação das associações sindicais, na elaboração de legislação de trabalho, não estando definido na Constituição esse conceito, pressupõe a legislação que pretende regular as relações individuais e colectivas de trabalho, bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores que a constituição reconhece como tal, não fazendo distinção entre trabalhadores da Administração Pública ou de Entidades públicas e restantes trabalhadores de Empresas ou Entidades privadas.

Na alínea b);

Do n.º 2, do artigo 56.º, a Constituição, consagra o direito das associações sindicais representativas dos trabalhadores, a participarem na elaboração de legislação laboral, embora como será normal a Constituição não define o conceito de legislação do trabalho, no entanto este princípio deve ser entendido, e é entendido pelo legislador, como visando a regulação das relações de trabalho quer individuais quer colectivas, até porque a Constituição considera e integra este princípio nos direitos fundamentais dos trabalhadores, e ainda não faz a discriminação entre trabalhadores da administração pública e os restantes trabalhadores logo, este vincula as entidades públicas e privadas sem excepção como nos é dito pelo artigo 17º, e 18º da Constituição.

Por sua vez;

O n.º 3, do artigo 56.º da Constituição, atribui às associações sindicais e concretamente aos sindicatos, a competência para o exercício do direito de contratação colectiva, remetendo no entanto para o legislador a delimitação e abrangência se quisermos a definição da amplitude e modelação desses direitos de defesa de interesses que os sindicatos possam ter, na contratação colectiva.

O n.º 4, do artigo 56.º da Constituição, remete para o legislador e consequentemente para a Lei, que na actualidade é o Código de Trabalho, a definição da legitimidade das associações sindicais para a celebração de convenções colectivas, bem com a eficácia das respectivas normas. O Código do Trabalho define claramente quem tem legitimidade para negociar convenções colectivas, em que termos, qual a eficácia, efeitos, e consequências.

O período imediato ao pós 25 de Abril de 1974, conhecido social e politicamente como período do PREC, foi farto em publicações e entrada em vigor de diversos diplomas na vertente do direito de trabalho antes de aprovada a primeira Constituição em 1976, a evolução e pressões continuas das organizações sindicais de esquerda e dos trabalhadores agrupados ou não na luta político laboral para aquisição de direitos, obrigou os governos a avançar com diversos diplomas legais, alguns deles influenciados e carregados de conceitos políticos esquerdistas, os que mais influenciaram a legislação

laboral nesse período, não nos podemos esquecer que a Constituição só entrou em vigor no dia 25 de Abril de 1976, transcrevendo no seu preâmbulo e como objectivo final “*a abertura do caminho para o socialismo...*”,²⁶ a colectivização da sociedade, o que na nossa opinião influenciou de alguma forma a criação ávida de legislação laboral proteccionista de uma classe explorada ao longo de décadas e cujos os direitos apenas existiam formalmente e não podiam ser exercidos em liberdade.

Numa sequência lógica, remetendo a Constituição para a lei a definição da forma, procedimentos e normas para o exercício desse direito, o legislador cerca de 10 meses após a entrada em vigor da Constituição em 1976, encarregou-se de criar um novo diploma quadro, o Decreto-Lei nº. 49-A/77, que definia todas as normas, a que devia passar a obedecer a Contratação Colectiva.

No entanto quase de imediato e após cinco meses passados sobre a entrada em vigor do diploma acima referido, o legislador entendeu aprovar um novo decreto lei,²⁷ no sentido de interpretar melhor o conteúdo desse decreto lei, tornando-o um pouco mais claro no esclarecimento das normas a que devia obedecer a contratação colectiva, acrescentando-lhe apenas mais dois novos artigos. Transcrevia também o seguinte “*artigo 4.º, n.º 3, - A remuneração mensal efectiva auferida a 31 de Dezembro de 1976 por qualquer trabalhador por conta de outrem não poderá sofrer aumento superior a 15% «a menos que seja imposto por instrumento de regulamentação Colectiva»*”, o que demonstrava a força normativa das CCT face à lei.

2. As Convenções Colectivas como Fonte de Direito do Trabalho

As Convenções colectivas, são o resultado do exercício ao direito à Contratação Colectiva, por parte dos Sindicatos enquanto associações representativas de

²⁶ **Decreto-Lei nº. 164-A/76.** Como se pode ler no preâmbulo do diploma **Dec. lei nº. 519-C1/79.** Que visa estabelecer “(...) um sistema inovador e coerente de relações colectivas de trabalho (...)”.

²⁷ ALMEIDA LOPES, J.J.; - **Constituição da República Portuguesa.** P. 371 e 372, referência ao Acórdão 94/92, Boletim do Ministério da Justiça, 415-170.

FERREIRA, Pedro; IV Congresso Português de Sociologia - **O papel das relações de laborais na difusão de novos modelos de produção e organização de trabalho.** P.3.

trabalhadores consagrados na Constituição como um direito fundamental específico dos trabalhadores²⁸.

Nesse sentido e sendo um direito colectivo, a Constituição concretiza, que quem tem a competência para exercer esse direito em nome dos trabalhadores, são os Sindicatos nos termos **dos n.º 3, e 4, do artigo 56.º** da CRP.

As Convenções Colectivas de Trabalho, devem e são entendidas como um instrumento criador de normas de regulamentação das relações de trabalho e também como é óbvio uma fonte de direito do trabalho, até porque como decorre do Código do Trabalho nos termos do **artigo 1.º**, considera os IRCT(s), como fonte de direito do Trabalho, enquanto o **n.º 2, do artigo 2.º, do CT**, especifica as convenções colectivas como Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, e o **n.º 3, do artigo 2.º**, tipifica os tipos de convenções existentes, à face da Lei.

Por outro lado é preciso não esquecer que historicamente a contratação colectiva sempre foi tipificada e aceite com eficácia normativa e jurídica, mesmo antes da entrada em vigor da Constituição em 25 de Abril de 1976, claro que podemos sempre enquadrar essa eficácia normativa e regulamentadora das condições de trabalho como resultante de um processo revolucionário e de uma vivência de confrontos de ideais políticos e de conflitos laborais. No entanto a contratação colectiva formalmente já fazia parte da legislação laboral desde 1969, com o decreto 49.408, mas a verdade é que as partes, Empresas por um lado e Sindicatos pelo outro, no período pós 25 de Abril viam contratação colectiva, como a única forma sustentável de manter algum equilíbrio nas relações de trabalho, face à agitação laboral e política que se vivia.

3. A Legitimidade Democrática dos Sindicatos

A legitimidade dos Sindicatos resulta como não podia deixar em primeiro lugar da Constituição enquanto principio e da Lei na regulamentação e forma do exercício

²⁸ MOURA, José Barros; - *A Convenção Colectiva entre as fontes de direito do trabalho*. Coimbra, editora Almedina 1984, dep. Legal n.º. 4113/84. P. 230. “A contratação colectiva é um direito específico dos trabalhadores porque só para estes representa um instrumento apto a proporcionar um alargamento dos direitos atinentes ao trabalho assalariado, alargamento que é feito «à custa» de uma limitação de prerrogativas do patronato. Pensamos, pois que não se trata apenas de especificar um direito dos trabalhadores de entre «os mais desconhecidos e menosprezados antes do 25 de Abril de 1974» . Jorge Miranda, cit. P. 344.”

desse direito.²⁹

Um conjunto de cidadãos podem associar-se livremente e criar um sindicato, tendo em conta o princípio de Liberdade individual e do seu voto, irá permitir à organização que está a ser democraticamente constituída e cumprindo todos os pressupostos legais após publicação no BTE, puder funcionar e exercer de acordo com os seus estatutos o direito à contratação colectiva, e à defesa dos seus direitos e interesses legítimos enquanto associação sindical, bem como os interesses dos seus filiados na negociação de Convenções Colectivas de Trabalho nos termos da legislação aplicável.

A liberdade associativa e sindical é o princípio mais amplo do universo sindical. Na modesta opinião do autor enquanto cidadão e dirigente sindical, este princípio plasmado na CRP, abrange e enquadra uma dimensão positiva de livre associação a uma instituição sindical e uma dimensão negativa que se manifesta na prerrogativa pessoal do associado na desfiliação da instituição sindical.

O princípio da liberdade sindical no sentido positivo, garante a livre associação de pessoas a sindicatos o mesmo princípio entendido no sentido negativo decorre do direito do trabalhador de não aderir à instituição sindicato, e por outro lado a liberdade de em qualquer momento, poder tomar a decisão de se retirar do sindicato em que se encontra filiado.

Os princípios plasmados na constituição em relação às associações sindicais devem ser entendidos como respeitadores e integradores dos tratados internacionais ratificados por Portugal enquanto estado soberano.

Em Portugal existem centenas de Sindicatos, e ainda Federações, Federações Sindicais e duas Centrais Sindicais que exercem a sua actividade enquanto parceiros sociais, participam em conjunto com as outras entidades e com o Governo em regime de concertação social, na discussão de políticas laborais bem como colaboradores por vezes na elaboração de legislação na área laboral.

²⁹ NETO, Abílio; - *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar, anotado*. Coimbra, Almedina, 2009; ISBN 9789728035938.

Em Portugal os Sindicatos não têm capacidade para poder colaborar e participar na Gestão das empresas, a lei não lhes dá essa possibilidade diferentemente o que acontece em outros países europeus.

Capítulo II - A Legislação de Trabalho na Contratação Colectiva

A legislação aprovada após o 25 de Abril de 1974, e em vigor até a saída do primeiro Código de Trabalho em 2003, assentou essencialmente em legislação avulsa, nas diversas áreas e matérias do direito de Trabalho de acordo com as necessidades e evolução dos momentos políticos e laborais temporalmente dominantes.

A Democracia e o Estado de direito existente no país seguiu as pisadas da maior parte dos países da Europa vocacionados numa vertente de consagração do estado social, a partir do final segunda guerra mundial e após o início da reconstrução da Europa como se encontra histórica e politicamente demonstrado.

O Estado Português enquanto pessoa colectiva sempre foi um grande empregador, mas após o 25 de Abril, passou a integrar e a controlar em termos de dependência directa e tutelar um grande número de empresas e trabalhadores resultante das nacionalizações que ocorreram. Como “*patrão*” passou a ter uma intervenção directa em todos os sectores de actividade e também como parte contratante directa na Contratação Colectiva, e enquanto legislador na emissão de diplomas, que regulamentaram a previsão da forma e dos conteúdos dos IRCT(s) e de negociação das convenções colectivas.

O Estado enquanto entidade patronal, encontrava-se envolvido directamente em todas as áreas de actividade no sector primário “*agricultura*”, sector secundário “*indústria*” e sector terciário “*serviços*”, além de toda a Administração Central “*Ministérios*”, e a Administração Local “*Autarquias*”, empresas públicas, Institutos, e outras, ou seja podemos dizer que o seu peso na economia portuguesa era dominante.

No que concerne a Contratação colectiva o sector estatal abrangia no nosso país directa ou indirectamente grande parte da população activa, não havia sector ou área de actividade em que o estado não estivesse envolvido, ao longo de anos foi este o panorama laboral existente.

Foi com a Lei e o início das privatizações, que o Estado começou diminuir o seu papel enquanto entidade patronal, actualmente a mão directa e ou directa do estado representa mais de 30% da população activa portuguesa, resultante dessa posição de patrão, intervém na contratação colectiva como parte interessada.

Em Termos de legislação laboral foram criados diversos diplomas que definiram novas normas e passaram a regulamentar o direito de trabalho, assim como a tipificação das diferentes Convenções Colectivas, CCT(s), ACT(s), e AE(s). Estas iam sendo negociadas ou não, vigorando pelo período de vigência acordado, mesmo não sendo revistas, essas convenções, continuavam a vigorar, vinculando as partes outorgantes assim como os trabalhadores abrangidos por essas convenções colectivas. Os restantes trabalhadores não filiados em nenhuma das associações sindicais outorgantes dessas Convenções, eram abrangidos por portarias de extensão emitidas pelo Ministério do Trabalho, e ou às vezes por actos de gestão por parte entidade empregadora.

A Contratação Colectiva tinha sempre por base os diplomas de legislação laboral existentes sobre as diversas matérias do direito do trabalho. No entanto desde que essas Convenções colectivas não violassem normas imperativas previstas em alguns desses diplomas, podiam ser e eram normalmente melhores e mais favoráveis para os trabalhadores, e na maior parte das vezes piores para a entidade empregadora.

Transcreve-se seguidamente de uma forma cronológica e apenas a título informativo, os diplomas mais importantes que ao longo dos tempos foram a base da Contratação Colectiva.

1.1 Leis e Decretos-Leis.³⁰

- *Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, (associações sindicais);*
- *Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, (férias, faltas feriados);*
- *Lei n.º 65/77, de 26 de Maio, (Lei da greve);*
- *Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, (comissões de trabalhadores);*
- *Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, (igualdade e não discriminação em função do sexo);*

³⁰ MONTEIRO FERNANDES, António I.; - ***Direito do Trabalho***. 14ª edição, Almedina, ISBN 9789724038353, pp. 193.

- *Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, instrumentos de regulamentação colectiva);*
- *Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, (suspensão do contrato);*
- *Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, (trabalho suplementar);*
- *Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, (maternidade e paternidade);*
- *Lei n.º 17/86, de 14 de Junho, (salários em atraso);*
- *Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, (salário mínimo);*
- *Decreto-Lei n.º 64/89, de 27 de Fevereiro, (cessação do contrato e contrato a termo);*
- *Decreto-Lei n. 358/89, de 17 de Outubro, (trabalho temporário);*
- *Decreto-Lei n.º 261/91, de 25 de Julho, (pré-reforma);*
- *Decreto-Lei n.º 396/91, de 25 de Julho, (trabalho de menores);*
- *Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro, (despedimento por inadaptação);*
- *Decreto Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro, (comissão de serviço);*
- *Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro (segurança e saúde);*
- *Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro, (dever de informação);*
- *Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, (serviços de segurança e saúde);*
- *Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho, (subsídio de natal);*
- *Decreto-Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, (Regras sobre revogação, rescisão e contrato a termo);*
- *Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, (igualdade no trabalho e no emprego);*
- *Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, (trabalhador estudante);*
- *Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, (trabalhadores estrangeiros);*
- *Lei n.º 23/98 de 26 de Maio, (regime de negociação colectiva e participação dos trabalhadores da Administração Pública);*
- *Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, (organização do tempo de trabalho);*
- *Decreto-Lei n.º 219/99, de 15 de Junho, (fundo de garantia salarial);*
- *Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, (emprego de menores);*
- *Decreto Lei n.º 84/99, de 19 de Março, (regula e assegura o exercício à Liberdade Sindical dos trabalhadores da Administração pública);*
- *Lei n.º 116/99 de 4 de Agosto, (contra-ordenações laborais).*

Em Portugal a negociação colectiva sempre assentou e assenta num sistema “estático”, próprio dos países continentais europeus, em que as partes se encontram para negociar periodicamente, após o período pré definido na convenção acordada, ou seja a Contratação Colectiva sempre teve por base a periodicidade temporal, como decorria da lei desde praticamente do seu início formal em 1969 até aos nossos dias, aliás como continua a prever o actual Código do trabalho.

As diferentes Convenções Colectivas mesmo quando não eram negociadas ou revistas garantiam aos trabalhadores todos os direitos e deveres que se encontravam nas convenções colectiva, estas mantinham-se “*ad eterno*”, por períodos contínuos de renovação.

1.2 Sobre vigência Ilimitada das Convenções Colectivas

A Sobre vigência ilimitada, ou a manutenção em vigor ao longo de anos, das Convenções Colectivas em Portugal, foi uma consequência histórica, política e legislativa desde o 25 de Abril de 1974. Atendendo à literatura histórico esta situação, assentou no essencial em conceitos operários e políticas de esquerda, e de uma consciencialização colectivista pós 25 de Abril, que influenciou claramente toda a da legislação laboral que foi sendo criada. Uma das vertente dos diversos ramos de direito que existiam, nomeadamente o direito do trabalho foi uma das mais afectada pela revolução política e social que dominou o nosso País a seguir ao golpe militar de 25 Abril de 1974, o chamado período do processo revolucionário em curso, mais conhecido como “PREC”.

Foram dados passos fortes em termos de legislação do trabalho, e nomeadamente na vertente do direito colectivo de trabalho, através dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho – IRCT / Convenções Colectivas de Trabalho negociadas, na criação de normas jurídicas vinculativas para as partes que as outorgavam e os demais abrangidos. Foram e são consideradas como fontes próprias de

Direito,³¹ e na actualidade são especificamente reguladas e tratadas nos capítulos III do Código do Trabalho, no Direito Colectivo de Trabalho.

A maior parte dos diplomas normativos transcritos para o Código do Trabalho, foram resultantes da compilação de toda a legislação laboral que existia e vigorou até 2003, data da entrada em vigor o primeiro Código de Trabalho

Até à saída do Código do Trabalho em 2003, o problema da sobrevivência limitada ou mesmo da Caducidade não se colocava às Convenções Colectivas, o conceito e o regime jurídico da caducidade não existia pelo menos em termos de contratação colectiva, como é referido atrás, as diversas convenções colectivas negociadas, existentes e em vigor no nosso País, podiam manter-se eternamente apesar de terem um prazo de vigência. Quando havia ou não acordo na revisão/alteração dos diversos instrumentos de regulamentação colectiva tipificadas na lei, AE(s), CCT(s), e ACT(s), esses IRCT(s), renovavam-se automaticamente, como decorria do enquadramento legislativo existente.³²

Esta situação de possibilidade de não cessação das CCT, encontrava-se especificada nos diplomas legais em vigor e aplicáveis, nomeadamente os do artigo n.º 134.º, n.º 1 da LCT, e do artigo 6.º, n.º 1 da LRCT que consideravam uma inferioridade normativa das normas legais perante as Convenções Colectivas considerando estas, com força jurídica superior à própria lei e no sentido mais favorável para o trabalhador logo no princípio de “*favor laboratoris*”, ou seja apenas para melhor e não para pior que resulta da leitura do princípio do latim apenas “*in melius e não in pejus*”.

O Ordenamento jurídico que existia em Portugal na vertente do direito de trabalho e em termos de legislação laboral, nunca permitiu a possibilidade da “*sobrevigência limitada das CCT*” fosse sonhada sequer, quanto mais o conceito de

³¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - **Curso de Direito do trabalho. Introdução Quadros Organizacionais e Fontes**. Faculdade de Direito Universidade Católica, p. 532. ISBN 9722223615, ver também V. Barros Moura, - **A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito de Trabalho**. Coimbra 1984; As Relações Colectivas de Trabalho pág. 8, ponto 113.

³² Obs. Como se pode ler no celebre Dec. Lei 519-C1/79 de 29 de Dezembro (Lei dos instrumentos de regulamentação colectiva), no seu artigo 11º, que estipulava a regra da continuidade das convenções colectivas, estas vigoravam pelo prazo que delas constasse como nos é dito no seu n.º 1, prevendo-se ainda a manutenção da respectiva vigência da CCT até ser substituída por outro IRCT, por outro lado o n.º 2 do mesmo artigo 11º, dizia também que a cessação de uma convenção dependia da sua substituição por outra convenção colectiva, ou seja previa a manutenção temporalmente ilimitada das CCT(s), que se cessava apenas se esta fosse substituída por outra.

“caducidade das Convenções Colectivas”, o status jurídico laboral suportado pelas CCT era factual, e juridicamente mais forte perante os diversos diplomas legais ligados ao direito do trabalho e directamente à Contratação colectiva.

Em última análise embora o n.º1 do artigo 11.º da LRCT, previsse que “ as convenções colectivas...vigoravam pelo prazo que delas constar”, também é verdade que o n.º 5 do mesmo artigo, determinava a manutenção em vigor das CCT...até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva” logo em termos de uma possível cessação da CCT, esta estava desde logo condicionada pelo conteúdo do n.5 do artigo supracitado que previa a continuidade temporal da convenção colectiva até ser substituída por outra, sobrepondo-se à previsão temporal do prazo de vigência da CCT.

Esta durabilidade temporal das Convenções Colectivas de Trabalho e a sua continuidade punha em causa o horizonte temporal que tinha sido acordado, bem como a livre autonomia das partes princípio essencial do direito privado português, assim concluem Menezes Cordeiro, Lobo Xavier e Gonçalves da Silva.³³

Tendo em conta os argumentos destes especialistas em direito do trabalho que podem e devem ser aceites como verdadeiras expressões a favor da autonomia e liberdades das partes em termos contratuais, percebemos no entanto a sua pouca aplicabilidade prática à contratação colectiva face a diversa legislação existente e que validava a perpetuidade e durabilidade das CCT, por horizontes temporais bastante longos.

A eficácia das Convenções Colectivas, e digamos a sua força normativa resultou da sua aplicação no ordenamento jurídico laboral ao longo dos anos, mais precisamente desde o 25 de Abril de 1974, apesar de abrangerem apenas os trabalhadores filiados na Associação Sindical que as outorgavam. No entanto essas Convenções Colectivas eram

³³MENEZES CORDEIRO; - *Convenções Colectivas*. “ cit. pág. 55, que a pós eficácia não pode « ter a virtualidade de manter plenamente em vida um IRC que foi pensado e aceite pelas partes com um horizonte limitado” e “...caducam todas as clausulas que, pelo seu próprio conteúdo, não possam, sem justiça, vigorar por mais tempo do que elas próprias prevejam”. LOBO XAVIER; - *Direito do trabalho. A Sobrevigência*, “cit. pág. 606, em que o previsto no n.º 2, do artigo 11.º da LRCT, apenas pretendia “evitar um vácuo regulativo enquanto perdurarem negociações das partes” limitando a sobrevivência das convenções colectivas ao prazo indispensável à negociação e à formalização de um novo IRCT. No mesmo sentido diz Gonçalves da Silva, Notas sobre a eficácia normativa das convenções colectivas in Estudos do Direito do Trabalho, vol. I, Coimbra, Almedina 2001, pág. 597-667, e pág. 659.

normalmente estendidas aos outros trabalhadores não sindicalizados da Empresa ou Empresas, por força de Portarias de Extensão.

A validade temporal das CCT foi sempre superior na sua existência e durabilidade impedindo a sua Caducidade, quer por imposição da legislação laboral e porque nunca houve vontade política por parte do legislador, a *“Assembleia da Republica como pilar legislativo, nem por parte dos diversos Governos responsáveis pela governação do País e porque não dizê-lo, também pelos parceiros sociais, nomeadamente pelas Centrais Sindicais existentes, a CGTP e UGT”*, para alterar a situação, ou seja, muitas convenções existentes até a saída do 1.º Código de Trabalho mantiveram-se inamovíveis ao longo dos anos, quando eram revistas, foram-no no sentido da melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores. A legislação laboral em vigor sempre o permitiu, penalizando os empregadores que enfrentavam uma legislação laboral hostil, não favorável e que não acompanhou a realidade do mercado de trabalho mesmo depois da adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia, actualmente União Europeia em 12 de Junho de 1986.

1.3 A Contratação Colectiva no Estado

No que diz respeito à organização do Estado no sentido restrito, é preciso lembrar que a CRP no seu artigo 269.º, n.º 1, como trabalhadores da administração pública os funcionários e agentes do Estado e de outras entidades públicas, reconhecendo a esses trabalhadores os direitos fundamentais nela previstos, não fazendo a distinção entre a sua presença ser no sector público ou no sector privado. Na revisão constitucional de 1982, o legislador procedeu à alteração do termo *“funcionário - conceito de funcionário publico utlizado e reconhecido a quem exercia funções na administração pública”*, para *“trabalhadores da administração pública”*, dando a esses funcionários públicos *“trabalhadores da função pública”* uma equiparação em termos de direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados nos artigos 53.º, 55.º a 59.º da Constituição aos restantes trabalhadores do regime geral. Este aparato de termos quanto

ao conceito de contrato de trabalho, deveres dos funcionários, o estatuto disciplinar tinha as suas especificidades e foi regulado por diplomas próprios.³⁴

No que concerne a contratação colectiva e à regulamentação das condições de trabalho destes trabalhadores da administração pública, a Lei n.º 23/98, veio estabelecer o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da dita. Por outro lado o Decreto-Lei n.º 84/99, veio assegurar a “*liberdade sindical dos Trabalhadores da administração pública e o seu exercício*”, o que explica que apesar de especificidades próprias, a contratação colectiva existia e as convenções colectivas no âmbito da chamada função pública eram uma realidade e nunca afectaram em termos gerais a sua aplicabilidade aos trabalhadores do sector público em geral.

No entanto o Código do Trabalho, “no artigo 5º, faz referência aos regimes dos trabalhadores da Administração Pública - funcionários e agentes”, artigo 6º, aos “Trabalhadores de pessoas colectivas públicas” nas suas especificidades e reservas sobre as funções desempenhadas e o estatuto desses trabalhadores remetendo para legislação especial ligada ao conceito de empregador publico e o conteúdo da relação jurídica resultante do contracto de trabalho³⁵

Apesar destas diferenças de legislação e de forma, em termos de contratação colectiva estes diplomas atrás referidos nunca colocaram questões no que concerne à aplicabilidade das convenções colectivas aos trabalhadores da função pública, porque até à data da entrada em vigor do Código de Trabalho o regime jurídico da Caducidade/Cessação de vigência das CCT não existia em termos de legislativos, portanto a situação da Caducidade das convenções colectivas não se colocava.

Podemos dizer que em termos de contratação colectiva e negociação de convenções colectivas de trabalho, exercida pelos Sindicatos que representam os trabalhadores da função pública e que se encontram abrangidos pelo regime de direito

³⁴ O Dec. Lei n.º 247/85, de 12/07, diploma que estabelece a estrutura orgânica e estatutos de pessoal do Instituto do Emprego e Formação Profissional, o Dec. Lei. n.º 280/89, de 23/08, que conjuntamente com a Lei n.º 6/89, de 15/04/2008, veio determinar as linhas de orientação e a estruturar a sua linha de gestão, com um modelo de gestão tipo empresarial do Instituto Nacional de Estatística, e ainda o Dec. Lei. n.º 283/89, de 23/08/1989, que veio criar o regime jurídico do Instituto das Comunicações de Portugal, onde o seu pessoal se rege pelo Regime Jurídico do Contracto individual de trabalho.

³⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vialonga, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva; - **Código do Trabalho - anotado**; 6ª. Edição, Coimbra, Almedina, 2008, ISBN 978-972-40-3425-6, 8.ª ed., Coimbra Almedina 2009, ISBN 9789724034256. (Anotações sobre preceitos que regula as regras do CT, à relação jurídica de emprego público e as suas especificidades,(Pedro Madeira Brito), págs.43-45.

público, apenas estão condicionados a negociar e a acordar com os representantes do Estado para esses actos mandatados, um documento autónomo, obrigando no entanto o governo a tomar iniciativa de legislar para o cumprimento do seu conteúdo.

2. A Proposta do Código do Trabalho

O XIV Governo Constitucional, por intermédio do Ministro do Trabalho e Solidariedade Social, nomeou no primeiro trimestre do ano 2000, uma comissão a “Comissão de Análise e Sistematização da Legislação laboral”. Em Setembro de 2001 e posteriormente em Maio de 2002, essa Comissão apresentou ao Governo relatórios e anteprojectos³⁶ para apreciação, no sentido de o governo pudesse proceder como era sua intenção à reforma da legislação laboral existente.

Foram ouvidas diversas entidades e levadas em atenção algumas propostas de organizações ligadas aos trabalhadores e aos empregadores, foram também levadas em atenção diversas opiniões de especialistas em direito, docentes universitários, e outros, tendo sido apresentada por parte dessa comissão ao governo um documento, que posteriormente foi aprovado pelo Conselho de Ministros em Julho de 2002, como o anteprojecto de Código de Trabalho, posteriormente esse documento foi apresentado à Comissão Permanente da Concertação Social, tendo sido objecto de grande debate público.

A opção tomada pelo legislador de sistematizar toda a legislação de trabalho existente e publicada até à altura, num único diploma procedendo à sua codificação, teve em conta por um lado os estudos efectuados, e por outro lado a jurisprudência dos tribunais superiores dos últimos 40 anos já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente, para que se pudesse proceder a uma primeira codificação. Esta codificação iria permitir uma melhor compreensão interpretação e aplicação de um conjunto de diplomas devidamente reestruturados, alterados e compilados, que organizasse melhor e com mais eficiência o Direito do Trabalho.

³⁶ FERNANDES, António Monteiro; - *Direito do Trabalho*. 14ª edição, Almedina, p 46 – 47, ISBN 9789724038353.

O novo Código do Trabalho procurou segundo opinião expressa na proposta de lei nº 29/IX,³⁷ a abrangência dos diversos vectores aí mencionados, fazia-se notar que o Direito do Trabalho se tinha internacionalizado, quer por via das convenções e recomendações da OIT, ratificadas por Portugal na maior parte dos casos, quer por outro lado as nossas obrigações comunitárias como estado membro da UE, na aceitação das directivas comunitárias e a sua transcrição para a legislação portuguesa e os regulamentos directamente aplicáveis, não esquecendo a internacionalização da economia e a intervenção dos parceiros sociais europeus, nos organismos internacionais e a nível nacional, nos quais as associações sindicais estão cada vez mais presentes.

Transcreve-se resumidamente, **o ponto XIV**, da proposta de lei apresentada, no que se refere à Contratação Colectiva:

- a) Revitalização da contratação colectiva...;
- b) Consagração do princípio...;
- c) Dinamização da arbitragem...;
- d) Limitação de recurso de regulamentos...;
- e) Reforços dos requisitos para a elaboração de condições mínimas...;
- f) Reiteração do princípio da responsabilização civil dos sujeitos outorgantes de convenções colectivas....

No que diz respeito ao conteúdo normativo dessa proposta de lei, o legislador pretendeu dar uma harmonização e uma lógica codicista, a todas as matérias abrangidas, em suma pode-se dizer que as ideias força do Código do Trabalho foram essencialmente três:

“A concentração das normas laborais num único diploma”,

o

“aumento da flexibilidade e da organização do trabalho,”

e o

“descongelamento e dinamização da contratação colectiva”.

³⁷ Proposta de lei n.º 29/IX/2002 de 19 de Dezembro de 2002. - Código do trabalho.

Seguidamente, iremos debruçarmo-nos fazendo uma análise aprofundada sobre a Lei 99/2003 de 27 de Agosto, o Código do Trabalho, no que concerne aos normativos directamente ligados à Contratação Colectiva e aos Sindicatos, nomeadamente as normas sobre a Sobrevigência e Caducidade, em nossa opinião a alteração mais visível e marcante direccionada às partes envolvidas na negociação colectiva, as associações sindicais por um lado e as associações patronais por outro.

Esta Lei após aprovada na Assembleia da República e enviada ao Presidente da República para homologação e posterior envio para publicação, levantou algumas dúvidas sobre a inconstitucionalidade de algumas normas aí previstas e que poderiam por em causa entre outras, nomeadamente os:

“Princípios da liberdade e garantias dos trabalhadores na Contratação colectiva, a intervenção dos sindicatos, a Sobrevigência, e a Caducidade.”

2.1 Fiscalização preventiva do Código do Trabalho

O Presidente da Republica, no exercício das suas competências e nos termos dos artigos 278.º, n.º 1 e n.º 3, da CRP, e artigo n.º 51.º, n.º 1, e artigo 57.º, n.º 1, da Lei de Organização, Funcionamento de Processo do Tribunal Constitucional, entendeu solicitar apreciação preventiva da constitucionalidade de algumas normas ligadas aos princípios fundamentais transcritos na CRP, atrás referidos.³⁸

Transcreve-se de seguida os preceitos e normas do decreto da Assembleia da República que aprovou o Código do Trabalho bem como os artigos, que segundo o entendimento do senhor Presidente da República poderiam estar a violar, os princípios plasmados nos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, artigo 56º, da Constituição.

³⁸*Constituição da República Portuguesa*. ref. aos artigos sobre o pedido de fiscalização preventiva por parte do Presidente da República sobre o Código do Trabalho, n.º 1, do artigos 278º.

- 1) Normas constantes das alíneas a), b) e c) do n.º.1 do artigo 15.º do decreto lei da Assembleia da Republica n.º. 51/IX, que aprova o Código do Trabalho, por eventual violação dos n.º. 1, e 3, do artigo 56.º, da CRP.
- 2) Norma resultante da interpretação conjugada dos números 2, 3, e 4, do artigo 557.º, do mesmo Código, por eventual violação dos n.º.(s) 3, e 4, do artigo 56.º, da CRP.

No que concerne à matéria e aos artigos directamente estão ligados ao objecto do nosso trabalho, transcrevemos a seguir os **fundamentos do pedido de fiscalização preventiva** sobre a eventual violação da CRP, no que a esses artigos diz respeito.

2.1.1 Fundamentos do pedido de fiscalização preventiva

- 1) Quanto ao artigo 15.º, do Decreto da Assembleia da República n.º. 51/IX, que regula o regime transitório de uniformização dos instrumentos de regulamentação colectiva negociais aplicáveis nas empresas e sectores de actividade nos quais se encontrem em vigor um ou mais instrumentos outorgados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho.

- As soluções previstas na alínea a) do n.º1, ao atribuir o direito de adesão individual dos trabalhadores a convenção outorgada por sindicatos de que não são filiados, e nas alíneas b) e c) do mesmo numero, ao fazer cessar, logo que verificada a adesão da maioria dos trabalhadores da empresa ou do sector a novo instrumento de regulamentação, os efeitos das anteriores convenções, independentemente da vontade das associações sindicais que as outorgaram ou da vontade dos trabalhadores que pretendessem continuar por elas abrangidos, não apenas podem constituir um desincentivo sério à filiação e participação sindicais, como podem contribuir para a desestruturação das tradicionais relações de representatividade sindical, num sentido que é muito dificilmente compatível com a relevância que a Constituição dá às associações sindicais, e a

representatividade sindical (artigo 56.º, n.º.1), esvaziando, de forma que para algumas associações sindicais pode ser decisiva, o seu direito constitucional à contratação colectiva (artigo 56.º, n.º 3 e 4 da CRP) e à representação dos associados;

2) Quanto ao artigo 4.º, do Código do Trabalho, cujo n.º. 1, permite o afastamento das normas do Código, desde que delas não resulte o contrário, por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sem explicitar que esse afastamento só é consentido quando se estabeleçam condições mais favoráveis para o

3) trabalhador, como o subsequente n.º. 2 faz relativamente ao afastamento de normas do Código por força de cláusulas constantes do contrato de trabalho:

- A possibilidade de actos de natureza não legislativa derogarem preceitos legais, quer num sentido mais favorável quer num sentido menos favorável ao trabalhador, parece vilar a hierarquia constitucional dos actos normativos e o princípio da tipicidade dos actos legislativos, consagrados no artigo 112.º, n.º. 1 e n.º 6, da CRP.

(Ponto 6) Quanto ao artigo 557.º do Código do Trabalho, de cujos n.º. 2, 3 e 4 resulta que, decorrido o prazo da chamada Sobrevigência sem que se tenha celebrado nova convenção o sem que se tenha iniciado a arbitragem, a convenção colectiva em vigor cessa os seus efeitos.

- Assumindo a contratação colectiva e a regulação convencional das relações de trabalho a natureza constitucional objectiva e garantias, o legislador, embora constitucionalmente habilitado a densificar o respectivo conteúdo, não pode fazê-lo de tal sorte que resulte, ou possa resultar na prática, esvaziado o seu alcance essencial;

- Ora, quando impõe a caducidade das convenções colectivas em vigor sem que esteja assegurada a entrada em vigor das novas, o legislador ordinário pode estar a determinar a criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual, assim afectando o próprio conteúdo essencial da garantia institucional da contratação colectiva e da regulação convencional das relações de trabalho.

Na nossa modesta opinião, a fundamentação do pedido de fiscalização preventiva do Código do Trabalho no que ao nosso tema diz respeito, abordava e levantava dúvidas pertinentes sobre questões importantes ligadas a autonomia colectiva ao direito dos sindicatos, matéria que a CRP considera essencial no exercício à Contratação Colectiva, e também no que concerne a adesão individual dos trabalhadores que em nossa opinião colide com a representatividade dos sindicatos enquanto interlocutores privilegiados como parte activa e representativa dos seus filiados, enquanto participantes financeiros para defesa dos seus direitos e interesses legítimos. Estes pensamentos e dúvidas que assaltaram o órgão de soberania presidente da república, provavelmente também assaltaram as consciências de muitos juristas, sindicatos e sindicalistas, trabalhadores e outros agentes envolvidos num processo largamente abrangente, a Contratação Colectiva.

Estas e outras questões foram analisadas pelo Tribunal Constitucional, que decidiu desta forma.

2.1.2 Decisão do Tribunal Constitucional

Como é do conhecimento público, o Tribunal Constitucional pronunciou-se sobre todas as dúvidas de inconstitucionalidade ou não, que lhe foram colocadas pelo senhor Presidente da República, e no que concerne à matéria e aos artigos que ao nosso tema dizem respeito,³⁹ a sua decisão foi a de:

1. Não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma resultante da conjugação dos n.ºs. 2, 3 e 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho,⁴⁰ que prevê que,

³⁹Vide p. 33, da **dissertação** “A caducidade na contratação colectiva/convenções colectivas e os Sindicatos”, Lisboa 2012.

⁴⁰**Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/2003**, Disponível em www.tribunalconstitucional.pt/tc/acórdãos.

decorrido o período de Sobrevigência, a eficácia normativa da convenção colectiva de que, continuando todavia o respectivo regime a aplicar-se aos contractos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respectivas renovações;⁴¹

2. Não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante da alínea a) do n.º 1 do artigo 15.º do decreto da Assembleia da República n.º 51/IX;
3. Pronunciar-se pela inconstitucionalidade das normas constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 do mesmo artigo 15.º, por violação dos n.º 1 e n.º 3 do artigo 56.º da CRP:

Em conclusão:

Podemos dizer que a decisão do Tribunal Constitucional não foi unânime quanto às questões levantadas, no entanto o TC decidindo não se pronunciar pela inconstitucionalidade de diversas questões.

O diploma após o retorno à Assembleia da República com a decisão do Tribunal Constitucional em relação às normas que este considerou estarem a violar a Constituição, situação que levou o legislador a corrigir o conteúdo normativo do diploma, tendo feito as correcções e rectificações necessárias das normas, aprovando novamente o diploma enviando-o novamente ao senhor Presidente da República, o qual o promulgou tendo-o enviado para publicação no Diário da República, tendo entrado em vigor na data prevista.

Capítulo III - O Código do Trabalho 2003

O Código do Trabalho no que concerne à contratação colectiva, veio permitir alcançar uma estrutura cronológica organizada em todas matérias referentes à legislação

⁴¹Cfr. *Acórdão do TC n.º 306/2003*. Cit., pág. 4163 e 4165, “continuando todavia o respectivo regime a aplicar-se aos contractos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respectivas renovações”, bem como que constituía pressuposto da sua posição, “o entendimento de que a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quantos aos contractos individuais de trabalho celebrados na vigência e às respectivas renovações”.

laboral, e como é óbvio no que se refere à Contratação Colectiva/Convenções Colectivas, atribuiu-lhe logo no seu início uma revelação normativa e aplicativa aos IRCT(s), que de alguma forma já era praticada e reconhecida pelo ordenamento jurídico laboral antes da sua publicação e entrada em vigor, Logo no:

Artigo 1.º - Fontes específicas;

Artigo 4.º - Princípio do tratamento mais favorável;

Artigo 524.º- Noção de legislação do trabalho;

Artigo 557.º - Sobrevigência.

No entanto, deverá ser dito que alguns autores que escreveram sobre esta matéria, tem um entendimento diferenciado em relação à hierarquia destas normas, ao princípio do tratamento mais favorável e a sua interpretação,⁴² sendo que poderemos dizer, sem fazer uma má leitura dessas opiniões é que o sentido final será o mesmo, ou seja, todas as eventuais dúvidas levantadas quantos aos diferentes artigos atrás referidos e transcritos no CT, passaram a ter como pano de fundo normativo do direito do trabalho desde a sua entrada em vigor o Código do Trabalho quer se queira quer não, e os IRCT(S) são considerados na hierarquia das normas pelo legislador como uma fonte de direito, ou seja as Convenções Colectivas, regulamentam as condições de trabalho vinculando as partes que as outorgam e os seus representados a esses IRCT(s).

Código do Trabalho

Artigo 1

Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial,⁴³ aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

⁴²XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - *Curso de Direito do Trabalho I - Introdução Quadros organizacionais e Fontes*. Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito, verbo editora, págs. 616e 617. ISBN 9789722223615.

⁴³MARTINEZ, Pedro Romano, Monteiro, Luís Miguel, Vasconcelos Joana, Vilalonga, José Manuel, Brito, Pedro Madeira, Dray, Guilherme, Silva Luís Gonçalves; - *Código do Trabalho – anotado*. Almedina, Coimbra, 6ª edição – 2008, anotação (Luís Gonçalves da Silva, ponto IV, Pág. 86;XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - *Curso de Direito do Trabalho - Introdução Quadros organizacionais e Fontes*. Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito, verbo editora, págs. 615 a 618.

Artigo 4º

Princípio do tratamento mais favorável

- 1 – As normas deste código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.⁴⁴
- 2 – As normas deste código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.
- 3 – As normas deste código só podem ser afastadas por contrato de trabalho.

Artigo 524º

Noção de legislação de trabalho

- 1 – Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.⁴⁵
- 2 - São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:
 - a) Contrato de trabalho;
 - b) Direito colectivo de trabalho;
 - c) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - e) Formação profissional;

⁴⁴ **MARTINEZ**, Pedro Romano, Monteiro, Luís Miguel, Vasconcelos Joana, Vilalonga, José Manuel, Brito, Pedro Madeira, Dray, Guilherme, Silva Luís Gonçalves; - **Código do Trabalho – anotado**. Almedina, Coimbra, 6ª edição – 2008, anotação (Luís Gonçalves da Silva, ponto IV, Pág. 86; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - **Curso de Direito do Trabalho - Introdução Quadros organizacionais e Fontes**. Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito, verbo editora, págs. 615 a 618.

⁴⁵ --- **Código do Trabalho – anotado**, 6ª. Edição, Coimbra, Almedina, 2008, ISBN 9789724034256, 8.ª edição, Coimbra Almedina 2009.

Entendimento de: SILVA, Luís Gonçalves da; “...- o que deve se entender em termos materiais por «legislação de trabalho» -, entendemos que o conceito de legislação do trabalho deve ser entendido de forma ampla a abrangente, de modo a incluir toda a legislação que afecte ou possa afectar qualquer sujeito laboral – aqui se subsumindo, trabalhadores, sindicatos, comissões de trabalhadores – enquanto tal...” e também “...Assim sendo, e sem restringir de forma desnecessária um direito fundamental – o que seria inconstitucional face ao artigo 18.º, n.º3, da CRP -, devemos ter sempre presente no apuramento do conteúdo da noção de «legislação de trabalho» que estamos ante um conceito que deve ser interpretado de modo expansivo. ...”

f) Processo de trabalho.

3 – Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para a ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.⁴⁶

1.1 Efeitos e eficácia normativa das Convenções Colectivas

As Convenções Colectivas resultam do acordo das partes e do encontro de vontades, normalmente é o resultado de um processo negocial em autonomia, tendo como pano de fundo o Código do Trabalho, enquanto diploma que define e estabelece o valor normativo das convenções colectivas, até porque tendo em atenção às normas que expressam, as CCT(s), são por vezes um acto verdadeiramente criador de normas jurídicas, esse é o entendimento que se deve tirar do CT, quando sobrepõe a aceitação das CCT(s) ao contrato individual de trabalho,⁴⁷ artigos 1.º, 4.º, e 5.º, e também o artigo 531.º, todos do Código do Trabalho.

É preciso não esquecer que é o próprio legislador que se encarrega de considerar as CCT como fonte de direito dando-lhe eficácia normativa, por outro lado é a Constituição, lhe atribui de alguma forma esse valor, ao atribuir às Associações sindicais o exercício de autonomia colectiva como um direito fundamental, remetendo embora para a Lei, a definição normativa de regras de competência, legitimidade e eficácia⁴⁸ na celebração de Convenções Colectivas, artigo 62º, n.º1 da CRP.⁴⁹

⁴⁶ SILVA, Luís Gonçalves da; diz também que “...Assim, e em conclusão, a noção de legislação do trabalho inclui, na linha da doutrina exposta, todo o conjunto normativo – constitucional, internacional, legislativo e regulamentar –que se refira aos trabalhadores enquanto tais, ou seja: ...”

⁴⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - *Curso de Direito do Trabalho I* - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, pág. 592, in fine “Por exemplo, no sistema português, é condição de eficácia das convenções colectivas serem publicadas em jornal oficial, entrando em vigor nos prazos a que estão submetidas as leis (artigo 581.º, n.º. 1, do Código do Trabalho); « Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis». ISBN 9789722223615.

⁴⁸ --- *Curso de Direito do Trabalho*, - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, pág. 592, in fine “Por exemplo, no sistema português, é condição de eficácia das convenções colectivas serem publicadas em jornal oficial, entrando em vigor nos prazos a que estão submetidas as leis (artigo 581.º, n.º. 1, do Código do Trabalho); « Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis» ISBN 9789722223615.

Além dos mais esta normas estão sujeitas ao controlo jurisdicional, forma de interpretação judicial, como prevêem os artigos 74.º, 183.º, e seguintes o Código Processo de Trabalho - CPT, quanto ao carácter punitivo contra-ordenacional que o Código do Trabalho também prevê, quanto à violação pelas partes, das normas nele previstas.

Outro exemplo da eficácia normativa das CCT está previsto na secção II Transmissão de empresa ou estabelecimento, artigo 318.º do CT com o mesmo título, aquando da transmissão da empresa, encontrando-se a CCT e os trabalhadores por ela abrangidos protegidos da possibilidade da ocorrência e a aplicação do regime de caducidade do IRCT até ao termo do seu prazo de vigência, estando esse artigo interligado ao artigo 555.º do CT, Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento.

Esta previsão normativa acima referida é importantíssima quanto ao objectivo de estabilização das relações laborais, quanto aos efeitos da transmissão de titularidade da empresa, do estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento, quando se trate de uma unidade económica. Porquanto essa transferência não deve afectar a situação jurídica-laboral dos trabalhadores existente a essa transferência, o seja a manutenção dos direitos e obrigações já existentes antes dessa mudança devem ser mantidos é essa a leitura que nos transmite o artigo 61º, n.º1 da CRP, quanto a liberdade de iniciativa económica do empregador bem com ao princípio da transmissibilidade geral, artigo 62º, n.º1 da CRP.

1.2 Vigência e Sobrevigência das Convenções Colectivas

Em relação à vigência das CCT e ao âmbito temporal que as CCT devem expressar no seu conteúdo, nos termos da alínea d), do artigo n.º 541 do CT, bem como devem regular também o prazo de denúncia da mesma e o prazo de vigência, o que na nossa opinião parece entrar em colisão pelo menos interpretativa com a alínea a f), do

⁴⁹ SILVA, Luís Gonçalves, - *Revista Sub Judice*. n.º 27 de Janeiro de 2004. - “In Nótula sobre os efeitos colectivos da Transmissão de empresa

artigo 543.º do CT, onde é afirmado que a CC deve prever obrigatoriamente o “*prazo de vigência caso exista*”, o que podia levar a pensar que a autonomia privada ser levada ao extremo, podia prever extra convenção normas que pudessem violar essa obrigatoriedade. Em termos gerais pode-se dizer que atendendo ao princípio da autonomia privada dos contratantes, estes podiam sempre por acordo, mutuo consenso das partes terminar a vigência ou a sobrevivência das CCT. Quanto ao término de vigência temporal o artigo 554.º do CT, no caso de desfiliação prevê:

Artigo 554º

Efeitos da desfiliação

1 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.

2 - No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores e os empregadores, ou as respectivas associações, que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

O legislador pretendeu de alguma forma proteger os eventuais afectados dos efeitos da desfiliação sejam eles trabalhadores, sindicatos ou organizações empresariais, estabelecendo um limite temporal na salvaguarda dos direitos e deveres pelo prazo mínimo de um ano caso a CCT não tenha prazo fixado, ou tendo prazo de vigência, até ao final do prazo estipulado e previsto na convenção.

Este efeito temporal resulta de ser o prazo que o legislador fixa em termos gerais para a vigência de todas as convenções colectivas⁵⁰

Por outro lado a mesma conclusão sobre a cessação dos efeitos jurídicos da CCT pode acontecer se tivermos em atenção o n.º1, do artigo 482º do CT para o n.º 1 do artigo 184º, do CC no caso de acontecer a extinção da organização sindical, sendo que a referência ao artigo atrás citado e que abarca a “*ultimação dos negócios pendentes*” não

⁵⁰ Conforme nos diz, Vide GONÇALVES da Silva; -*Notas, sobre a eficácia normativa das Convenções Colectivas*. Coleção cadernos laborais, n.º1, Instituto do Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002, págs. 57 e ss.

se deve entender como dirigida a regulamentação jurídica das convenções colectivas enquanto negocio jurídico, pretendo o legislador que esta remissão para o CC não entre em choque com autonomia sindical regime subsidiário de natureza específica.

No que concerne a contratação colectiva como previa o artigo 555.º do CT, **efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento**, em que o adquirente de empresa ou estabelecimento fica obrigado a cumprir o IRCT que vinculava a anterior entidade empregadora.⁵¹

Artigo 555º

Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - O disposto no número anterior é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa.

Deste modo enquadrava-se juridicamente a situação em que o novo prioritário da empresa ou estabelecimento não celebre uma nova convenção, esta não termina antes do prazo de um ano a contar da data da transmissão da empresa, (como prazo supletivo ou prazo limitado expresso), sendo que desta forma o legislador pretendeu estimular a contratação colectiva obrigando as partes a adaptarem-se às novas realidades temporais

⁵¹ MARTINS, Pedro Furtado, - *Diário económico* 03/10/2004, “Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento nas relações de trabalho IV” Conforme exemplifica “ a sociedade X tem de cumprir a convenção colectiva que vinculava a sociedade Y, relativamente aos trabalhadores que prestavam serviço na fabrica que aquele adquiriu. Ao adquirir a fabrica de Y, em 1/01/2007, a sociedade X vai ser obrigada cumprir o acordo de empresa de Y, muito embora não tenha celebrado esse acordo e continua a aplicar a convenção do sector aos outros trabalhadores. Apesar do prazo de vigência terminar entretanto, por exemplo em 02/10/2007, a obrigação de aplicar a convenção só termina em 1/01/2008, salvo se, antes dessa data, surgir um novo instrumento. O referido prazo de 12 meses funciona simultaneamente como um período máximo. Esgotado esse período, relativamente aos trabalhadores cujo os contractos passaram para a sociedade X, dá -se a caducidade do acordo de empresa, cessando os direitos que tem origem nesse acordo nos termos geralmente previstos para as situações em que as convenções deixam de vigorar

e sectoriais,⁵² evitando desta forma a possível a manutenção indefinida por longos períodos de anos das Convenções Colectivas de Trabalho.

Artigo 556º

Vigência

1 - A convenção colectiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

2 - A convenção colectiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

No que diz respeito ao prazo de vigência, ao âmbito temporal das Convenções Colectivas o n.º 1, do artigo supracitado, prevê 1 ano como período mínimo de vigência da CCT, sendo que a LRCT que se encontrava em vigor antes do CT, previa o mesmo tempo mas esse prazo deveria ser contado a partir do depósito anterior e não da efectiva vigência da CCT, até porque se encontra definido no n.º 1, do artigo 581º do CT as CTT entram em vigor após a sua publicação no BTE, do mesmo modo que acontece após a publicação das leis do DRE.

Por outro lado este prazo mínimo de 1 ano colide na nossa opinião com o definido na alínea f), do artigo 543º, do CT - prazo de vigência caso exista, como podendo ser interpretado como um prazo certo no sentido literal do termo⁵³.

⁵² XAVIER, Bernardo lobo, - *A Reforma do Código do Trabalho*. Centro de Estudos Judiciários Coimbra, editora, 2004; e as anotações diversas de **Gonçalves da Silva**, Luís; *Código do Trabalho anotado*. 6ª edição 2008, Almedina, págs. 950-952“ nas referências feitas ao artigo 9.º da LRC bem como à Directiva n.º 2001/23/CE do Conselho Europeu, de 12 de Março de 2001, em especial do seu artigo 3.º, n.º 3, também diversas anotações sobre o mesmo artigo 555.º, nomeadamente «.. Ao empregador adquirente passa a aplicar-se a convenção aplicável ao transmitente. Noutros termos: a titularidade dos direitos e a adstrição às obrigações que para o transmitente resultavam da aplicação do instrumento tem agora como destinatário o adquirente. Só que esta transmissão ocorre independentemente da vontade dos empregadores, i.e., transmitente e adquirente, pois, repetimos, verifica-se ope legis».”

⁵³ MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vialonga, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva; - *Código do Trabalho – anotado*, 6ª. Edição, Coimbra, Almedina, 2008, ISBN 9789724034256, 8.ª ed., Coimbra Almedina 2009, ISBN - 9789724034256. Anotação de Luís Gonçalves da Silva, “...tem como objectivo a explicitação do âmbito temporal da convenção, podendo, o entanto, tal indicação não ser acordada, uma vez que o regime previsto

Seguidamente vamos tratar directamente a sobrevivência das CCT, onde se encontrava a previsão da ocorrência da Caducidade, a saber o:

Artigo 557º
Sobrevigência

- 1) Decorrido o prazo de vigência previsto no nº. 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se nos termos nele previstos.
- 2) No caso de a convenção colectiva regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime:
 - a) A convenção renova-se sucessivamente por um período de um ano;
 - b) Havendo denuncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;
 - c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva, mantém-se em vigor desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de 6 meses.
- 3) Decorridos os prazos previstos nas alíneas b) e c) do numero anterior, a convenção colectiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministro responsável pela área laboral e à outra parte, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;
 - b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

no Código do Trabalho é supletivo (cfr. Artigos 556.º e ss.). No caso de as partes não regularem a matéria de vigência aplica-se o regime previsto nos artigos acima referidos .”

- 4) Na ausência de acordo anterior quantos aos efeitos da convenção colectiva em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral, dentro do prazo referido no número anterior, notifica as partes para que, querendo, estipulem esses efeitos no prazo de 15 dias.
- 5) Esgotado o prazo referido no nº 3 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção colectiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contractos individuais de trabalho no que respeita:
 - a) Retribuição do trabalhador;
 - b) Duração do tempo de trabalho.
 - c) Duração do tempo de trabalho.
- 6) Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Código.

De acordo com a transcrição atrás efectuada do artigo 557.º do Código do Trabalho, ligado directamente ao objecto deste trabalho de dissertação “*A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos*”, corresponde à versão que a Lei nº. 9/2006, de 20 de Março, veio introduzir na alínea c) do nº. 2, nos nºs 3, e 4, e aditou o números 5, e 6, ao mesmo artigo, ou seja o artigo 557.º do primeiro Código do Trabalho era ligeiramente diferente, esta alteração foi proposta pela central Sindical/parceiro social - UGT, e teve a aceitação do legislador e veio permitir após a sua publicação “*lei 9/2006*” em 20 de Março, “*que as partes envolvidas no processo negocial, passassem a poder acordar e definir, o prazo de vigência, e o regime de sobrevivência de uma convenção colectiva*”, Quando a CCT nada dizia quanto ao regime de jurídico da sobrevivência alínea a), do nº. 2, do artigo 557.º, determinava uma renovação automática e sucessiva da CCT por períodos de um ano, no que diz respeito à alínea b) do mesmo artigo, determinava ainda que de forma supletiva

que no caso de denuncia da CCT aquela se renovaria pelo período de um ano, podendo ainda se renovar por mais um ano⁵⁴ desde que as partes se encontrassem em negociação de uma nova CCT, e ainda se o processo passasse à fase “*conciliação ou mediação*” conforme alínea c) do n.º 2, do mesmo artigo, “*poderia durar mais 6 meses*” até ao final de todo o processo.⁵⁵

O n.º 3, do artigo 557.º do CT, trouxe também uma excepção a este regime de sobrevivência quando estabelecia que caso se tivesse iniciado a arbitragem da mesma, esta mantinha os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

No entanto o mesmo n.º 3 do artigo 557.º, podia conduzir a resultados diferentes, com a introdução do “*termo 60 dias*” o que configurava mais uma dilação de prazo associada à sobrevivência da CCT, sendo que em caso de fracasso podia levar à decisão por parte do MTSS da publicação de um aviso de cessação, ou seja à caducidade da convenção colectiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 581.º, que provocava a perda da eficácia normativa da convenção colectiva, em questão, bem como as repercussões práticas dos trabalhadores abrangidos pelo mecanismo jurídico da caducidade.

No que concerne ao n.º 4, do artigo 557.º do CT(A) diz que, ausência de acordo anterior das partes, o MTSS notifica-as “para que, querendo, estipulem esses efeitos no

⁵⁴ A denuncia da CCT é um ato jurídico formalizado cm a antecedência mínima de 3 meses e por escrito, em relação ao termo de vigência da CCT, deve ser acompanhado de uma proposta negocial cfr. Os nº1 e 2 do artigo 558º do CT. Não é unanime o momento da sua renovação, se desde o termo da vigência ou a partir da denuncia (cfr. em sentido divergente, **Monteiro Fernandes**, Direito do Trabalho (2006), p. 807, **Lobo Xavier**, A Sobrevigência, p. 610, nº 51, quando a denuncia extravase o prazo de 3 meses). No entanto parece-nos que não será a ausência de resposta por parte de quem faz a denuncia da CCT a uma contraproposta do declaratório que porá em causa a eficácia da denuncia (cfr. de acordo com a orientação que foi seguida pela DGERT in BTE, 1ª Série, nº XXV, de 08 de Julho de 2007, p.2292-2293).

⁵⁵ Com o devido respeito e salvo melhor opinião não nos parece aceitável a opinião de **Ortins de Bettencourt**, Contratação colectiva e entrada em vigor do projectado Código do Trabalho in **Minerva** ano I, nº2, p. 61-70,p. 67, que foi emitida em tempo anterior à entrada em vigor do CT, de que o termo final se reporta ao fim do próprio processo de revisão da CCT, ou seja à entrada em vigor da convenção revista”. **Gonçalves da Silva**; Luís, vide ref. «O objectivo da alteração foi diluir a limitação de vigência da convenção colectiva...- que um regime de vocação vitalícia contribui para uma contratação colectiva estagnada».

prazo de 15 dias”, não representando uma condição suspensiva da caducidade da CCT porque estes 15 dias fazem parte do prazo legal do numero anterior.⁵⁶

Assim o procedimento administrativo do departamento do ministério encarregue do procedimento apenas faz um convite as partes com vista na obtenção de um acordo sobre os efeitos da caducidade da Convenção Colectiva.

Em relação ao n.º 5, do artigo 557.º, do CT(A), que dispunha que a CCT só caducará “esgotado o prazo previsto no n.º 3, e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, pensamos que em termos de interpretação – *“seria razoável fazer depender a caducidade da CCT da apresentação de uma proposta para a realização da arbitragem voluntária!”*. Parece-nos também que a caducidade só aconteceria com o preenchimento dos requisitos cumulativamente, *“do prazo de 60 dias e também da não determinação da realização de arbitragem obrigatória”* por despacho do MTSS.⁵⁷

Artigo 559º

Cessação

A convenção colectiva de trabalho pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade nos termos do artigo 557.º.

⁵⁶ Na mesma vertente cfr. AVV., CT/Anotado (2007), p.913., também Silva, Luís Gonçalves diz, “...o ministro responsável pela área laboral, dentro dos 60 dias previstos no n.º3, notifica as partes outorgantes para que estas caso assim o entendam, estipulem esses efeitos no prazo de 15das. ...”

⁵⁷ Cfr. o disposto no n.º1 do artigo 568º do CT(A). A arbitragem obrigatória fundar-se-á, consoante o disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 576º do CT(A), (i) em requerimento de uma das partes fundada na “na má conduta da outra parte”, após as negociações prolongadas e infrutíferas e a audição da Comissão Permanente de Concertação Social (em paralelo com o disposto no n.º1 do artigo 567º da versão original do CT; (ii) em recomendação votada maioritariamente pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores com assento na CPCS (cujos antecedentes se encontram no n.º. 2 do artigo 568º da versão original do CT; ou (iii) na iniciativa discricionária do ministro, (ouvida a CPCSD, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida a saúde a segurança de toda ou parte da população. Deste modo, a inexistência de arbitragem obrigatória – objecto de crivo ministerial, em regra indirecto – constitui requisito necessário da caducidade das CCT, embora se deva reconhecer que, em rigor, a mesma exigência já era pressuposta, com os fundamentos não inteiramente coincidentes, no n.º3 do artigo 557º da versão original do CT (não obstante, no aviso sobre a data de cessação da vigência da CCT publicado no BTE 1ª Série, n.º XXV, de =8 de Julho de 2007, p. 2290-2291, se considerar que a impossibilidade da arbitragem obrigatória não impede a aplicabilidade do regime geral supletivo de sobrevivência e caducidade.

O artigo acima supracitado foi a grande novidade de complementaridade que o legislador aprovou em relação ao anterior artigo que vigorou até à alteração legislativa que ocorreu em 2006⁵⁸.

O Legislador inicialmente no primeiro CT transcrevia em termos de epigrafe, “revogação”, cujo o conteúdo era “*Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano a convenção pode cessar os seus efeitos mediante revogação por acordo das partes*”, ou

seja, a revogação era uma forma de extinção de uma convenção colectiva existente, mas essa extinção resultava da existência de um novo acordo, um novo negocio jurídico bilateral resultado da vontade das partes e da sua autonomia colectiva e não de outra forma.

De qualquer modo estando a falar do regime jurídico da caducidade das convenções colectivas não podemos deixar de nos prenunciar sobre a alínea b) do artigo 559.º do CT, que reconduz a ocorrência da possível caducidades das CCT ao n.º 5 do artigo 557.º do CT como já referido, o n.º5, dispunha que a CCT só caducária no prazo previsto no n.º 3, do mesmo artigo, mais a questão em termos interpretativos se podia colocar é se a CCT não caducaria se as partes não estivessem em negociação após o primeiro período de vigência “*1ano*”, bem como se o efeito jurídico da caducidade não aconteceria após o segundo período de vigência sem que as partes não se tiver verificados os pressupostos do procedimento de conciliação, mediação ou arbitragem voluntária., e que na nossa opinião a possibilidade só aconteceria já no término do segundo período de sobrevivência da CCT. Por outro lado no caso de acordo de cessação da convenção, o esta só podia e entrar em vigor a partir da data em que o acordo fosse publicado, porque o CT no n.º1, alínea c) do artigo 533.º, enquanto regra geral da legislação laboral proíbe a retroactividade na aplicação das normas salvo para clausulas de natureza pecuniária. Também o mesmo resultado aconteceria nas situações atrás descritas quanto aos períodos de sobrevivência, não deixando de se considerar que esta questão se poderia colocar quando uma parte apresenta a denuncia da CCT acompanhada da proposta de nova convenção, e nos termos e tramites processuais e temporais atrás referidos e ao posterior pedido de cessação de efeitos e aplicabilidade da Caducidade, pela parte que apresentou a denuncia.

⁵⁸ Artigo aprovado e em vigor pela Lei 9/2006 de 20 de Março de 2006.

Tendo o legislador previsto normativamente que para uma Convenção Colectiva entrar em vigor, só podia acontecer após o depósito e a sua publicação no BTE, logo por maioria de razão a cessação não poderia ser de outra forma, só poderia ser válida, vigorar, após a publicação do aviso de cessação no BTE.⁵⁹

Apresenta-se seguidamente a apreciação e as conclusões da Comissão do Livro Branco sobre o Código do Trabalho, no que ao nosso trabalho diz directamente respeito, a Caducidade das Convenções Colectivas

2. Conclusões da Comissão do livro Branco

Além das conclusões sobre outras matérias na sua avaliação ao Código do Trabalho de 2003, no que concerne à **Caducidade das Convenções Colectivas**, a Comissão entendeu que devia ser mantida a possibilidade de estas cessarem por caducidade desde que não revistas.

Esta conclusão,⁶⁰ baseou-se entre outras situações, na:

“ Possibilidade de a convenção cessar a sua vigência pode ser um elemento determinante de negociações construtivas e de acordos”.

“ Que os regimes colectivos têm nomeadamente em vista melhorar e adequar a regulamentação às necessidades dos trabalhadores e das empresa” e:

“Evitar que, por desacordo na sua revisão, se desactualizem e se convertam em factor de dificuldade,” e,

⁵⁹ MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; VILALONGA, José Manuel; SILVA, Luís Gonçalves da, e outros; - **Código do Trabalho – anotado**. 6.^a edição, Almedina, anotação de Luís Gonçalves da Silva, sobre a matéria págs. 956-963. ISBN 9789724034256.

⁶⁰ Comissão do Livro Branco das relações Laborais; - **Livro Branco das Relações Laborais**. 1.^a edição, Ministério de Trabalho e Solidariedade Social, Lisboa 2007, ISBN987972 9974663.

“diz também que as partes em negociação devem poder definir a possibilidade de as convenções se poderem manter em vigor por prazos superiores de vigência quando esta não for revista valorando a estabilidade do regime da convenção anteriormente acordado, dado não ter sido possível a sua revisão, apontando para o regime legal da cessação por caducidade das convenções ser apenas e em grande medida, um regime supletivo”.

Quanto ao regime previsto no n.º 3 do artigo 557.º do CT, que prevê a possibilidade de a convenção se manter enquanto decorrer a arbitragem e até a decisão arbitral, a comissão afirma que em relação a este ponto não tem conhecimento de que esta situação tivesse ocorrido, não emitindo por isso opinião.

A Comissão depois destas conclusões apresentou propostas de orientações que o legislador poderia ou não adoptar aquando da revisão do CT, prevista no artigo 20.º, da lei preambular que diz o seguinte; - *“O Código do Trabalho deve ser revisto ao fim de 4 anos, a contar da data da sua entrada em vigor”.*

No que concerne à sobrevivência e à Caducidade, a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais⁶¹ presidida por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, propôs algumas orientações no seguinte sentido:

- 1) *Considerando que se deve manter a possibilidade das convenções colectivas , não revistas cessarem por caducidade; e que esse regime devia ser em grande medida supletivo, como por exemplos “se as negociações e os restantes mecanismo falhassem, seria a de o autor da proposta inicial da revisão poderia se assim o entendesse que não pretendia a caducidade, dando a possibilidade ao destinatário receptor da proposta dar o seu acordo ao afastamento da caducidade da CCT”.*
- 2) *A Comissão propõe que os prazos de Sobrevigência deixassem de ser sucessivos, e passasse a ser único e adequado, segundo o entendimento da Comissão o prazo adequado para a Sobrevigência das convenções deveria ser*

⁶¹ Livro das **Relações Laborais**. Publicado no DRE n.º 231, Serie I de 30 de Novembro de 2006.

de 18 meses que no seu entender seria o suficiente para obtenção ou não de um resultado final para as negociações.

- 3) Para os eventuais casos em que estivesse previsto de renovação sucessiva das convenções através de clausula ficando afastado o regime de caducidade por clausulado na CCT, esta situação poder-se-ia admitir desde que esse regime vigorasse por um prazo limite de 10 anos sem que a CCT(s) tivessem sido revistas, findo esse prazo a convenção colectiva ficaria sujeita ao regime legal de caducidade nos termos do CT.*
- 4) A Comissão entendia também que face a possibilidade de caducidade das convenções, era necessário conferir segurança jurídica aos efeitos provocados pela caducidade da convenção, que deveriam ser regulados por acordo superveniente. Tal acordo deve ser objecto de depósito e publicação e os seus efeitos deveriam abranger as relações de trabalho que foram regulados pela convenção, com a exclusão dos contractos de trabalho posteriores.*

3. A CADUCIDADE

Com a entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho, começamos a ter de lidar com os efeitos e consequências legislativas em termos laborais das normas respeitantes à aplicabilidade da Caducidade na Contratação Colectiva / Convenções Colectivas.

A Caducidade em termos gerais, tem uma existência longa e objectiva no nosso País no que diz respeito ao direito civil sendo a sua apreciação oficiosa, “*artigo 303.º do CC*”, e também no direito do trabalho artigos 387.º, e seguintes do CT, quanto às causas da caducidade no que diz respeito ao contrato de trabalho quer a termo certo quer a termo incerto, não se aplicando no que concerne à Caducidade das Convenções Colectivas. Sobre esta matéria o legislador introduziu uma nova previsão normativa da Caducidade das CCT com a entrada em vigor do CT em 2003, que veio alterar a realidade existente até essa data.

Como preambulo é necessário afirmar que o regime jurídico da Caducidade de uma CCT previsto no Código do Trabalho, só pode acontecer desde que uma das partes outorgantes denuncie a Convenção colectiva nos termos do artigo 558.º do CT, sendo que essa denuncia terá de ser efectuada nos 90 dias antes de terminar o prazo de vigência nela previsto, ou no prazo que decorre do n.º2, do 557.º do CT, e acompanhado de uma proposta negocial.

Nesta nova perspectiva transcrevemos um dos conceitos jurídicos do termo caducidade de uma convenção colectiva:

“Caducidade, é o desaparecimento ou a extinção dos efeitos jurídicos, no caso de uma Convenção Colectiva de Trabalho – CCT, em virtude de um facto ou de um prazo.”⁶²

Este conceito jurídico passou a existir no vocabulário, na convivência normal e natural das associações sindicais e das associações patronais, como uma possibilidade legislativa real de aplicação às Convenções Colectivas, que no decorrer do processo normal negocial de celebração ou revisão de uma CCT e mesmo depois do decurso do processo de conciliação e ou mediação em que se tenha frustrado o possível acordo, podendo as partes requerer a todo o tempo a admissibilidade da arbitragem voluntária artigo 564.º, ou ainda a arbitragem obrigatória artigo 567.º, do Código do Trabalho,⁶³

⁶² Vide pág. 10, deste trabalho; *A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos*. Lisboa 2012.

⁶³ MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vialonga, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva; - *Código do Trabalho – anotado*. 6ª. Edição, Coimbra, Almedina, 2008, ISBN 978-972-40-3425-6, 8.ª edição, Coimbra Almedina 2009, ISBN, anotações de SILVA, Luís Gonçalves da; - O legislador no n.º 1 do artigo. 567º, “admite a arbitragem obrigatória, estando em causa conflitos que resultam da celebração ou revisão de um convenção colectiva”, nos termos dos requisitos procedimentais – “a) a requerimento de qualquer das partes, b) posterior audição da CPCS” requisitos substanciais “a)...negociações prolongadas e infrutíferas.., b) Ter sido realizada ineficazmente a conciliação ou mediação artigos 583.º e ss., e 587.º e ss., respectivamente”; c) Não se ter alcançado a resolução do conflito em sede de arbitragem voluntária, em virtude da má conduta da outra parte”, no n.º 2 do mesmo artigo “..mediante recomendação votada pelos representantes dos trabalhadores e empregadores com assento na CPCS, quanto ao n.º3, requisito procedi mental, - a) Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral,) audição da CPCS, requisito substancial – “Estarem em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, saúde e a segurança de toda ou em parte da população, naturalmente bens jurídicos que ter assento constitucional”, o n.º 3 do mesmo artigo, “ regula a duração da suspensão da arbitragem, limitando a decisão dos árbitros, uma vez

por má conduta de uma das partes durante o processo anterior, ou por recomendação votada maioritariamente pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores com assento na CPCS, ou ainda por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, para tentar obter uma solução através de uma decisão arbitral, que a não ser obtida e no seguimento de todos os tramites processuais e respectivos prazos, levará a uma decisão do MTSS de publicação no BTE de um aviso de cessação vigência da convenção, salvaguardadas ou não por acordo das partes determinadas cláusulas da CCT em causa, cujo os seus efeitos e consequências são aplicáveis aos trabalhadores afectados pela caducidade da CCT.

Os resultados práticos da Caducidade das Convenções Colectivas encontram-se directamente ligados aos trabalhadores e às entidades que são afectadas pela decisão, dentro desta bilateralidade contratual e normativa assumida enquanto partes e a possível conflitualidade de interesses que se podem repercutir nas relações laborais a partir dessa nova situação.

Outro exemplo de conflitualidade que o CT veio trazer e apesar de TC não se ter pronunciado sobre a inconstitucionalidade da adesão individual de um trabalhador não sindicalizado a uma Convenção Colectiva de Trabalho negociada por outros, o legislador com essa norma, “*artigo 497.º Adesão individual*”, a capacidade de negociação das associações sindicais enquanto um dos pilares essenciais no exercício do direito à Contratação Colectiva.

Essa norma veio permitir a adesão individual do trabalhador não sindicalizado a uma convenção negociada por outrem, vem revelar a intenção política de permitir uma diminuição clara de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos, senão vejamos:

Os Sindicatos são legítimos representantes dos trabalhadores seus filiados, sendo que estes participam com a sua quota mensal para que a associação sindical exerça e desenvolva a sua actividade na representação dos interesses legítimos dos trabalhadores na melhoria das suas condições de trabalho, de um momento para o outro o legislador normativamente passa a dizer:

que esta só pode determinar a duração da suspensão por um período máximo de 3 meses, findo o qual a arbitragem imperativamente se reinicia”, Pág. 982,983 e 984.

“ O trabalhador não precisa de se inscrever em nenhuma associação sindical negociadora da convenção colectiva, só precisa de manifestar esse interesse directa e expressamente à entidade patronal, para que possa ter os mesmos benefícios e deveres que os outros os outros trabalhadores sindicalizados”.

De facto foi a maneira simples de resolver uma questão importantíssima que pode e vai levar a uma maior fragilização dos Sindicatos, e também fragilizar o princípio constitucional que prevê a autonomia e o exercício do direito dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores seus filiados na contratação colectiva deixará num futuro próximo de fazer sentido, *“para quê ser filiado numa organização sindical!”*

O legislador cometeu na nossa modesta opinião um pequeno grande erro, se queria enveredar normativamente no sentido da adesão individual do trabalhador a uma convenção, deveria ter criado condições para que o trabalhador ao fazê-lo, o pudesse fazer sim, mas através da adesão individual a um dos sindicatos outorgantes da convenção, ajudando de alguma forma a aumentar a capacidade financeira dos sindicatos, colocando-os de facto em pé de igualdade, em relação à outra parte “entidade patronal” envolvida no processo negocial, aí sim teria sido criado um verdadeiro equilíbrio de paridade política e negocial entre partes.

No entanto, deve afirmar-se que esta nova apresentação codicista da legislação laboral, permitiu resolver diversos problemas jurídicos, desde contradições entre diplomas normativos sobre a mesma matéria, a actualização de conceitos às novas realidades laborais, à experiência resultante da integração europeia, a evolução em matérias de novos conceitos, uma maior aproximação à legislação laboral com outros Países europeus, e também à preocupação legislativa de renovar e dinamizar a Contratação colectiva no nosso País formal e normativamente, porque na prática a realidade passou a ser bem diferente.

A verdade é que como todos sabemos numa população activa de cerca de 6.000.000 (seis milhões de trabalhadores), segundo dados do INE, dependentes da Contratação colectiva, estarão entre de 20% a 30% dessa população directamente ligados ao estado e ao sector publico, e também a outros sectores de actividade através das PPP, por isso todos devemos entender que a situação criada pelo legislador não foi

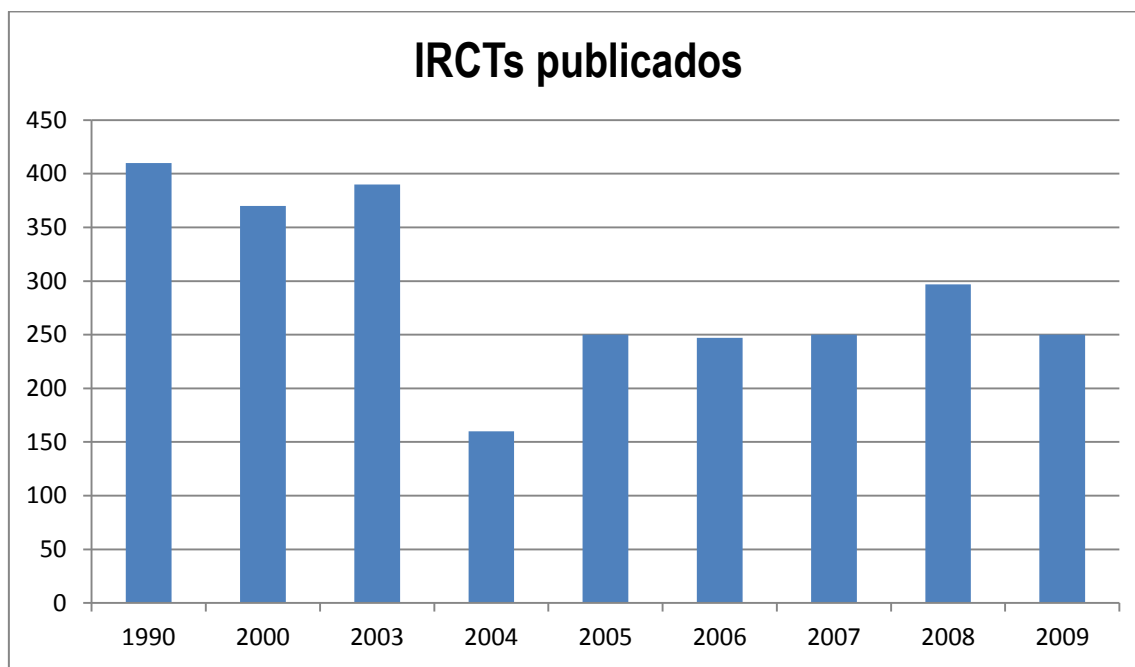
nada propicia a uma verdadeira dinamização e desenvolvimento da Contratação Colectiva, e dos sindicatos enquanto parceiros sociais.

O Estado Português, continua a ser o maior empregador do País de facto, e a este leque de população trabalhadora dependente directamente do Estado, podemos juntar a população trabalhadora nas autárquica de todo o País, com as suas 308 autarquias, mais as Empresas Públicas – EP, as Entidades Públicas Empresariais - EPE, Sociedades Anónimas de Capitais públicos, Institutos diversos, e ainda todas as outras entidades com trabalhadores de estatuto publico ou aproximado, como os “ *Correios de Portugal S.A. - CTT, a Portugal Telecom - PT, a Refer, os Comboios de Portugal – CP, a Carris, o Metro e outras*”. A juntar a este grande grupo de entidades/empresas, estão também as centenas de empresas criadas pelas autarquias que contribuem e fazem aumentar a grande fatia de trabalhadores abrangidos por Convenções Colectivas, conhecidas normativamente como “*Acordos de Empresas – AE(s), Acordos Colectivos de Trabalho – ACT(s), e ou Contrato Colectivo de Trabalho – CCT*”.

Com os estudos realizados no MTSS, pela Direcção Geral das Relações de Trabalho - DGERT, departamento encarregue de os compilar e publicar a nível nacional os dados existentes, podemos ter uma noção concreta dos IRCT(s) publicados, numero de trabalhadores abrangidos, e também os dados das CCT(s) que caducaram.

De acordo com esses estudos que passamos a transcrever, podemos verificar nos gráficos a evolução da Contratação Colectiva no nosso país, nomeadamente:

- ***Os IRCT(s) publicados;***
- ***O numero de trabalhadores abrangidos por esses Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho;***
- ***Os números sobre a Caducidade, Cessação de vigência das convenções de acordo com a tipicidade, no decorrer da última década.***



(fonte MTSS/DGERT)⁶⁴

O gráfico acima transcrito permite observar e saber que na últimas duas décadas houve uma diminuição de IRCT publicados, de cerca de 410 em 1990, para cerca de 160 em 2004. A informação existente sobre convenções colectivas publicadas e em vigor é credível e dá-nos uma ideia do número de IRCT, que foram publicados nos últimos dez anos. Não nos dá o número de trabalhadores abrangidos, mas pode-se concluir que a partir da entrada em vigor do CT em 2003, foram publicadas um pouco menos de 400 IRCT, ou seja ACT, AE, e CCT, e de facto esse número reduziu drasticamente atingindo o seu mínimo no ano 2004, curiosamente um ano depois da entrada em vigor do CT, ano em que só foram publicadas cerca de 160 IRCT, sendo que nos anos seguintes 2005, 2006, 2007 e 2009, esse numero foi cerca de 250 IRCT, com excepção do ano 2008, cuja publicação destes subiu para cerca de 295 a 300 Convenções Colectivas.

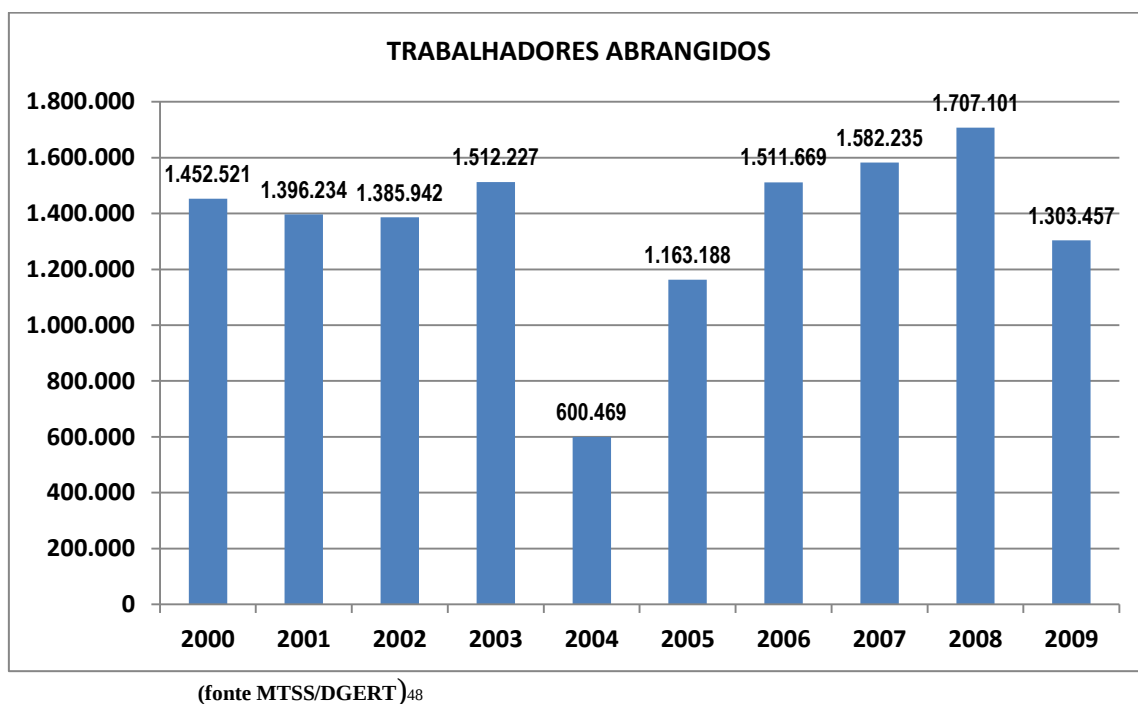
Em relação à temporalidade que o nosso trabalho abrange, na nossa opinião esta situação não nos parece muito estranha até porque o CT entrou em vigor em 2003, e a Caducidade das CCT(s) passou a poder ocorrer, estando no entanto a sua possibilidade

⁶⁴ IRCT(s) - *Instrumentos de regulamentação colectiva* publicados. - Disponível em www.mtss/dgert.org.pt.

de aplicação condicionada pelo tempo e salvaguardada pelo período de Sobrevigência das Convenções Colectivas.

Esta descida, não se deveu de certeza pela possibilidade da aplicação da Caducidade, porque como é do conhecimento publico o Código do Trabalho garantia uma Sobrevigência de pelo menos cinco anos, mais ainda o tempo em que decorria o restante processo de conciliação, até ao aviso de publicação de cessação de vigência da convenção colectiva pudesse acontecer. No entanto não deixa de ser estranho a redução drástica no número de convenções colectivas publicadas.

Como podemos analisar no gráfico que a seguir se transcreve e que tem origem na mesma fonte, o numero de trabalhadores abrangidos foi de:



Na primeira década do século XXI, e mais particularmente a partir da entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho, o numero de trabalhadores que eram abrangidos por IRCT(s), publicados, e quando se diz publicados referimo-nos a todo o tipo de convenções, AE, ACT, CCT, que possam ter sido negociados pela primeira vez, as revistas, renegociados etc., foi no ano 2000 de 1.452.521 trabalhadores, atingindo os

1.512.227 no ano 2003, o que revela um aumento de cerca de 60.000 novos trabalhadores abrangidos por convenções colectivas, até porque quanto ao numero de convenções colectiva publicadas este numero era estável.

No entanto durante ano 2004 primeiro ano após a entrada em vigor do CT, podemos verificar que acompanhando a descida na publicação de IRCT(s)/Convenções Colectivas, menos 180, também desceu drasticamente o numero de trabalhadores abrangido, de 1.512.227 trabalhadores no ano de 2003, para 600.469 trabalhadores em 2004 o segundo ano em que o CT se encontrava em vigor.

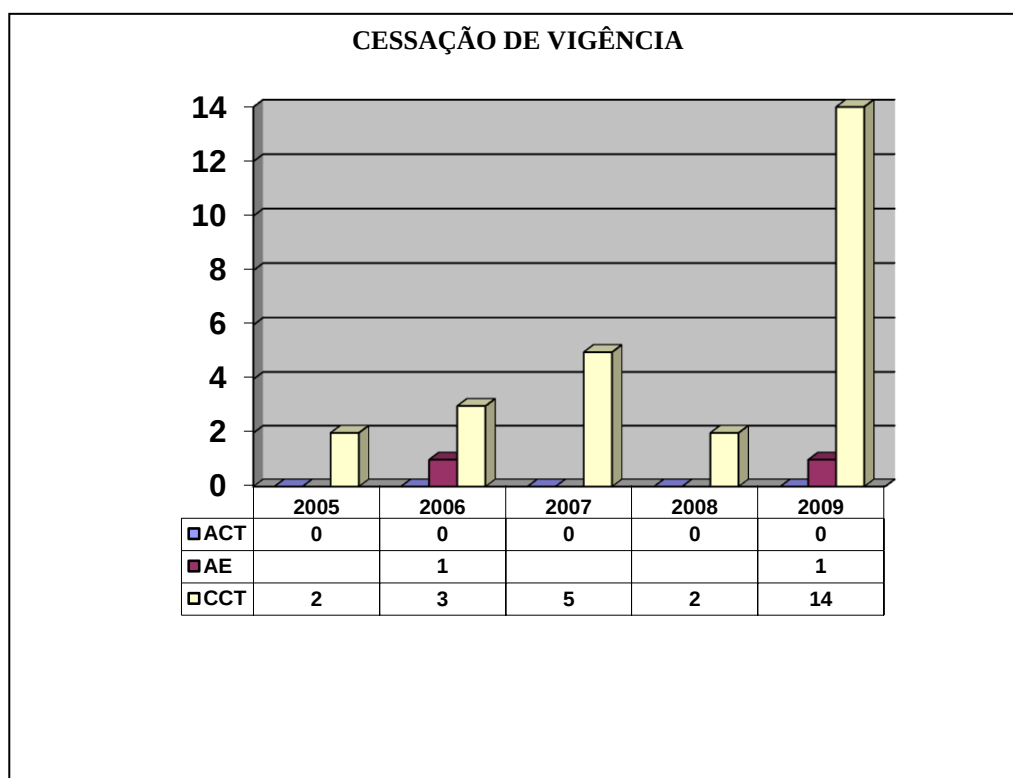
“Chama-se a atenção para esta drástica descida, de cerca de 390 IRCT(s), para cerca de 160 Convenções Colectivas publicadas. Esta diminuição corresponde a mais ou menos 26%, no numero de Instrumentos de Regulamentação de Trabalho publicados e em vigor, representando aproximadamente cerca de -60% no numero de trabalhadores abrangidos por CCT(s)”.

Com todo o respeito por outros entendidos nesta matéria que possam ter opiniões e interpretações diferentes, só podemos concluir que as restantes, cerca de 230 convenções terão provavelmente sido abrangidas pela Sobrevivência artigo 557.º do CT, ou então o ano de 2003, não seria ainda o ano da sua revisão, em virtude da vigência dessas convenções colectivas ser superior a um ano, ou já terem ocorrido negociações antes da entrada em vigor do Código do Trabalho.

Na nossa opinião não existe outra explicação para fundamentar em princípio o aumento do numero de convenções negociadas ou revistas no ano seguinte 2005, em que o numero aumentou para 250, ou seja um aumento de mais de 44% de IRCT(s) publicados, o que demonstra que o véu da caducidade, ainda não se colocava na realidade da contratação colectiva nos primeiros dois anos da aplicação normativa do CT.

Seguidamente para completarmos a nossa amostra, apresentamos um gráfico com o número de IRCT(s) que cessaram a sua “vigência,” caducaram, fossem eles tipificados como AE(s); ACT(s), ou CCT(s), no período que decorreu entre o ano de

2005 a 2009 inclusive, e que nos interessam particularmente em termos de números para efeito do objecto do nosso Trabalho:



(fonte MTSS/DGERT)⁴⁸

No que concerne, à cessação de vigência das Convenções colectivas, pode afirmar-se que atendendo à entrada em vigor do Código do Trabalho nos primeiros cinco anos de vida, apenas cessaram 2 - CCT no ano de 2005, 1 - AE no ano de 2006, e 3 - CCT, no ano 2007 apenas 5 - CCT, no ano 2008 só 2 - CCT, no total de 13 Convenções Colectivas em 5 anos de efectividade do regime jurídico da Caducidade previsto no Código do Trabalho, revelando que o novo regime foi uma realidade, mas muito supletivo na sua aplicação, não sendo possível face aos gráficos apresentados ter uma noção dos trabalhadores afectados podemos no entanto afirmar que as convenções colectivas que caducaram, representam uma pequena percentagem quase sem expressão, atendendo às convenções publicadas com excepção do ano de 2007 de 5 CCT(s), com avisos de publicação de cessação, sendo que no entanto foi também o ano de maior numero de convenções publicadas e também o maior numero de sempre de trabalhadores abrangidos.

O Código do Trabalho de 2003 veio introduzir na contratação colectiva novos conceitos, como a Sobrevigência, a Caducidade, estes normativos vieram por termo à manutenção eterna das Convenções Colectivas que se mantiveram muitos anos e sem grandes modificações, nomeadamente nos categorias profissionais, duração de trabalho, diuturnidades, progressões profissionais e remuneratórias automáticas temporalmente permitidas, algumas modificações foram quase sempre no sentido da melhoria das condições de vida dos trabalhadores e contribuíram para aumentar os custos com pessoal todos os anos nas Empresas do sector público Estatal, Administração Central e Administração Autárquica, nas *EP(s)*, *EPE(s)*, e *SA(s)* de Capitais públicos, Institutos públicos, e tudo o que girava a sua volta em todos os outros sectores de actividade, é preciso não esquecer que o valor da previsão da inflação prevista para cada ano, servia de base para as negociações salariais nas empresas independentemente de estas serem estatais, publicas ou privadas.

No que à Contratação Colectiva no sector público diz respeito, e posteriormente à entrada em vigor do Código do Trabalho, foi publicada a lei n.º 23 /2004,⁶⁵ unicamente dirigida para os trabalhadores da função pública, e que nomeadamente nos

seus artigos n.º 19.º e 21.º, veio garantir a esses trabalhadores uma negociação colectiva em termos de contrato de trabalho, garantindo também o interesse público ligado à actividade e funções de trabalhadores da administração pública tendo em atenção os princípios constitucionais consagrados no artigos n.º 56.º, n.º 3, de autonomia colectiva e o de liberdade sindical, artigo n.º 55.º, n.º 1, da Constituição aos trabalhadores atrás referidos. Por outro lado o artigo n.º 19.º previa no âmbito da aplicação aos contractos de trabalho celebrados entidades colectivas públicas a articulação do sistema de diferentes níveis de convenções colectivas.⁶⁶ Este diploma veio de alguma forma articular e convergir no reconhecimento legislativo das Convenções colectivas como fontes de direito, também previsto no CT, o diploma legal acima referido veio considerar que convenções colectivas de menor abrangência pudessem afastar normas

⁶⁵ **Lei 23/2004**, de 23 de Junho de 2004 – **Regime Jurídico do contrato individual de Trabalho da Administração Pública**; FERNANDES, António A.L.M., - **Direito do Trabalho**. Pág. 704; FERNANDES, F. L.; - “O direito de negociação colectiva na Administração pública”, **Questões Laborais**. Ano V – 1998, n.º 12, Coimbra Editora, pág. 221. ISBN

⁶⁶ vide págs. 67, 68 e 70 deste trabalho, “ACT(s), AE(s), CCT(s).

de outras convenções mais abrangentes, terminando de alguma forma com o sistema hierárquico reconhecido às diferentes Convenções Colectivas existentes, o que na prática revela que em termos gerais, as CCT(s) sempre foram reconhecidas como fontes de direito.

Os Sindicatos embora com algumas excepções mantiveram-se quase sempre radicais e indisponíveis para alteração e perda de direitos adquiridos ao longo do tempo e no consentimento da introdução de novos conceitos como progressões profissionais e salariais, baseadas em novos métodos, como a avaliação de desempenho, tema polémico com subjectividade elevada.

A introdução da obrigatoriedade da negociação das convenções colectivas de trabalho foi e é uma imposição real no comportamento das organizações sindicais face à possibilidade real das Convenções Colectivas poderem caducar, nos termos do artigo 557.º do Código do Trabalho de 2003.

3.1 A Caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho de 2003 a 2009

A Caducidade apresenta-se no Direito português como um instituto jurídico que pode coincidir em actos jurídicos quer normativos quer negociais ou ambos, que no caso concreto das CCT é a extinção de uma situação extintiva fundada na superveniência

de facto jurídico, que acontece na temporalidade e previsibilidade da fonte de direito que a regula e que lhe atribui tal efeito, nomeadamente o disposto no n.º 2 do artigo 298º do CC, “*a caducidade identifica-se com a forma de repercussão do tempo nas situações jurídicas que, por lei ou por contrato, devem ser exercidas num determinado lapso temporal,*”⁶⁷ atendendo à paridade normativa com a Lei.

Existem outras possibilidades de Cessação de Convenções Colectivas de Trabalho em que os seus efeitos podem cessar pela remissão do n.º 1, do artigo 482º do CT, para a previsão do n.º 1, do artigo 184º do CC, por exemplo no caso de Fim “extinção” da Associação Sindical outorgante de um IRCT, embora se possa dizer que a

⁶⁷ Cfr. MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português. I Parte Geral*, Tomo IV, Cimbra Almedina, 2005, pág. 207. ISBN 98797224024455.

referida norma não se possa associar directamente à regulamentação do objecto deste trabalho.⁶⁸

Por outro lado a Cessação da vigência de uma CCT pode acontecer como prevê o n.º 1 e 2, do artigo 554.º do CT, em caso de desfiliação de trabalhadores das associações sindicais, ou dos sujeitos outorgantes da convenção colectiva, o que poderá levar a que aquela no termo de vigência, se o houver ou então no prazo mínimo de um ano a cessar os seus efeitos e portanto determinar a não aplicação do conteúdo da CCT a partir dessa data aos sujeitos desfiliaados.⁶⁹

O mesmo raciocínio se pode ter também da remissão prevista no artigo 512.º do CT, na situação de morte ou extinção da entidade empregadora que igualmente pode conduzir à extinção da vigência CCT, salvo se herdeiros da entidade empregadora continuarem com a actividade da empresa, ou se houver em concreto uma transmissão da empresa quer por fusão ou aquisição, até porque em relação aos trabalhadores que possam ser afectados por essa alteração da entidade empregadora, estes estão de alguma forma protegidos dessa cessação pelo menos até ao final da vigência da CCT, ou no seu limite mínimo pelo prazo de 1 ano, não havendo a possibilidade de renovação automática⁷⁰ da CCT.

⁶⁸ Revista de Direito e de Estudos Sociais Julho-Dezembro de 2007, ISSN 087-3965 – Almedina, - (cfr. ROMANO MARTINEZ, da cessação, pág. 42). Todavia existem vínculos contratuais que se mostram em principio alheios a tal vicissitude (nomeadamente o contrato de empreitada, segundo o disposto no n.º 1 do artigo 1230º do CC), sendo ainda que as especificidades estruturais da CCT impõem ressalvas quanto à automaticidade da caducidade por extinção de um dos seus contratantes.

⁶⁹ Obs. Na modesta opinião do autor deste trabalho não podemos considerar esta situação com uma verdadeira situação de caducidade da CC. Também a possibilidade da dupla filiação pode e deve ser entendida como fraudulenta por quem tem essa atitude no sentido de não aplicação da cessação dos efeitos de uma CCT.

⁷⁰ Quanto à questão da manutenção de um AE após a cisão da QUIMIGAL,SA por cessão parcial da empresa foi abordada no domínio da lei anterior pelo ac. do STJ de 11 de Outubro de 1995, 1995-III-275-276 (Mettello de Napoles), no qual se considerou, por aplicação do disposto no artigo n.º 9 da LRCT, que a CCT aplicável se manteria vigente apenas até ao momento do seu respectivo termo (configurando, assim uma hipótese de caducidade daquele IRCT). Não obstante, na sequência de crítica da doutrina à referida orientação jurisprudencial (cfr. Liberal Fernandes, ob. Cit., pág. 103 e 110, argumentando, no essencial, com a observância do princípio do não retrocesso social e com a vigência dos princípios da confiança e da segurança inerentes ao Estado de Direito), ac. do STJ n.º 1/2000, de 16 de Dezembro de 1999 in DR I Serie-A, de 2 de Fevereiro de 2000, p. 440-445, uniformizou jurisprudência no sentido de que “As sociedades constituídas a partir do desmembramento da Quimigal, SA, estão obrigadas a observar o acordo de empresa celebrado entre a Quimigal, EP, e os respectivos sindicatos outorgantes, relativamente aos trabalhadores neste filiados e transferidos da Quimigal, SA, para aquelas sociedades até que aquele acorde de empresa seja substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

No caso de uma possível cisão, fusão de uma sociedade devemos ter em conta o artigo 555.º, do CT, na situação atrás referida que deverá ser conjugada com o disposto no artigo 119º alínea p) do CSC.⁷¹

Numa síntese breve pode-se dizer que o nosso ordenamento jurídico reconhece formas diferentes de Cessação de vigência das Convenções Colectivas, sendo que a caducidade das CCT surge de algum modo diferenciada, nomeadamente nas situações atrás referidas, como a extinção ou morte de uma das partes contratantes da CCT, ou da venda ou cedência da empresa em que o trabalhador presta a sua actividade profissional, ou na eventual desfiliação entidade empregadora da associação sindical.

De qualquer modo analisando o famoso artigo que na mente de alguns viria a provocar o vazio negocial, assim como o regresso á possível aplicabilidade do CT aos representados das associações sindicais que não conseguissem chegar acordo na negociação das convenções, foi na nossa opinião um leve agitar de águas em relação ao regime supletivo da Caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho.

Em conclusão o legislador dispôs no n.º 4, do artigo 557.º, formal e normativamente, a Caducidade, cessará os seus efeitos jurídicos por decurso de termo fixado ou em consequência da entrada em vigor de uma decisão arbitral, devendo a Direcção Geral do Emprego e da Relações de Trabalho, em obediência ao disposto no n.º 2 do artigo 581.º do CT, proceder à publicação no BTE do aviso de cessação.

Os primeiros avisos sobre a data de cessação de vigência de convenções sejam elas ACT, AE; CCT, só começaram a ocorrer e a ser publicados em 2005, pela DGERT.⁷²

Este acto administrativo é instrumental⁷³ e uma espécie de certidão de óbito, sendo publicados até à data no BTE para ilustrar, as diversas possibilidades temporais de cessação das CCT, a coberto do disposto no n.º 2 o artigo 557º do CT.⁷⁴

⁷¹ Ver págs. 38, 39 e 40, desta Dissertação, no que diz respeito a esta matéria.

⁷² A competência da DGERT resulta do disposto no n.º1 do artigo 13º do Dec. - Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro (Lei orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), em conjugação com o disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 2º do Dec. - Lei n.º 210/2007, de 29 de Maio. O exercício destas competências administrativas será precedido em regra de uma comunicação de uma comunicação efectuada pela parte que denunciou a CCT àquela entidade administrativa

⁷³ Quanto a esta categoria de actos administrativos cfr., Marcelo Caetano, ob. cit. Pág.455, considerando, com o emprego de outra terminologia, como não constitutivos os actos que se limitem a conhecer ou a declarar a existência de certo fato; Freitas do Amaral, ob. cit., pág. 270, a respeito das declarações de conhecimento enquanto modalidade de actos instrumentais, reconhecendo-lhe eficácia retroactiva,

⁷⁴ Revista de Direito e de Estudos Sociais Julho-Dezembro de 2007 ISSN 087-3965 – Almedina, - “cfr. O primeiro aviso publicado foi relativo a uma CCT celebrada entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR) e o Sindicato Democrático dos Têxteis (SINDETEX), no BTE, 1ª Série, nº

No entanto podemos dizer que quem ficou mais beneficiado com a introdução do novo regime jurídico da Caducidade das convenções Colectivas, foram os Empresários e as Associações Patronais, porque lhes veio permitir de alguma forma encarar com mais facilidade as regras do jogo, nomeadamente no retirar e diminuir

XLVI, DE 15 DE Dezembro de 2005, p. 6208, de acordo com o seguinte quadro factual: após da CCT pela AICR a 23 de Março de 2004, solicitou esta adopção do instrumento de conciliação, havendo o término infrutífero das negociações ocorrido em 5 de Janeiro de 2005. Assim, foi determinada, por aplicação (exclusiva) do disposto na 1ª parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557º do CT, a caducidade da CCT com efeitos a 24 de Março de 2005.

Posteriormente, foi objecto de publicação no BTE 1ª Série, nº XLVIII, de 29 de Dezembro de 2005, p. 6282, um aviso sobre a data de cessação da vigência de uma CCT celebrada pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Industrias de Celulose, papel, Gráfica, Imprensa e outros. A denuncia da CCT foi efectuada pela FAPEL a 2 de Dezembro de 2003, havendo sido considerados aplicáveis dois períodos de sobrevivência previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 557º do CT, pelo que a cessação da vigência da CCT foi decretada com efeitos a 3 de Dezembro de 2005.

O terceiro aviso já só foi publicado no ano de 2006, no BTE, 1ª Série, nº V, de 8 de Fevereiro de 2006, p. 433-434, e diz respeito a uma CCT celebrada entre a Associação têxtil e de vestuário de Portugal (ATP) e outros e o Sindicato Democrático dos Têxteis (SINDETEx) e outros. A denuncia da CCT foi efectuada pela ATP e outros a 16 de Novembro de 2004, havendo sido apenas observado o disposto na 1ª parte da alínea b) do artigo 557º do CT, um período de sobrevivência. A CCT cessou os seus efeitos a 17 de Novembro de 2005.

O segundo aviso sobre a data da cessação de vigência de CCT publicado no ano de 2006 consta do BTE, 1ª Série, nº XXXII, de 29 de Agosto de 2006, p. 3783-3784, e foi relativo a uma CCT celebrada entre a Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor (AECBP) e outros e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP) e a federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE). Possuindo o convénio uma eficácia de 18 meses (até 3 de Fevereiro de 2005), a sua denuncia foi realizada pela CESP em 31 de Dezembro de 2004, sendo entendido que, em virtude da aplicação do artigo 13º da Lei n.º 99/2003 (máxime atenta a sua abertura à denuncia com efeitos imediatos das CCT), deveria ser observado o prazo de sobrevivência de um ano previsto na alínea B) do n.º 2 do artigo 557º do CT. Tendo a referida situação jurídica a particularidade de haver sido desencadeada por um sindicato, a caducidade da CCT, com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, foi circunscrita todavia ao CESP, uma vez que não foi efectuada qualquer denuncia da CCT pela FETESE.

No ano de 2007 foram publicados 5 avisos sobre a data de cessação da vigência de CCT no BTE, 1ª Série n.º XXV, de 8 de Julho de 2007, p. 2290-2294, das quais era parte contratante (e denunciante) a Associação Portuguesa da Industria de Cerâmica (APICER), tendo como contrapartes, a Federação dos Trabalhadores das Industrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (FETICEQ), a Federação dos Sindicatos dos Sindicatos das Industrias de Cerâmica, Cimento, Vidro de Portugal e outros, a Federação a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCEs) e outra, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) e outra, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (SITEsc). Todas as CCT possuíam o prazo de vigência de um ano, sendo denunciadas a 20 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do disposto no artigo 13º da Lei n.º 99/2003- com o reconhecimento administrativo de formas distintas de caducidade. Para além de uma situação de renovação anual e de duas situações de dupla renovação da CCT, foi reconhecida a hipótese de tripla renovação (pelo período de 2 anos e 6 meses) em virtude da existência, ao momento, de conciliação das partes, bem como uma situação em que o termo de contagem do prazo da renovação da CCT “a quo”, não coincidiu com o momento da denuncia, dado que aquela havia sido objecto de alteração há menos de um ano.

Por último foi publicado no BTE, 1ª Série, n.º II, de 15 de Janeiro de 2008, p.142-143, um aviso de cessação sobre a data de cessação da vigência de uma CCT, celebrada entre a Associação Portuguesa das Industrias de Mármore, Granitos e Ramos Afins (ASSIMAGRA) e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, denunciada em 1 de Agosto de 2005 e objecto de dupla renovação, cessando, esta, a 1 de Agosto de 2007”.

direitos dos trabalhadores, e tentar uma maior proximidade normativa das convenções ao CT, por outro lado os Sindicatos e as Associações Sindicais ficaram mais fragilizados com a possibilidade da ocorrência da Caducidade das convenções colectivas, essa foi claramente a machadada final, no tão apregoado conceito de que o Código do Trabalho viria reactivar a contratação colectiva e a dinamização da negociação das convenções colectivas, porque senão vinha o “papão” da caducidade.

Mas como na vida das pessoas e das sociedades nada é eterno, aconteceu aquilo que as associações patronais e o próprio mercado de trabalho à muito tempo exigiam, apesar de podermos dizer que essa mudança nunca aconteceu por vontade própria de algumas das partes envolvidas.

Em primeiro lugar o Código do Trabalho, veio estabelecer um prazo de vigência mínima de um ano para as convenções, nos termos do artigo 556.º do CT, no entanto admitia que esse período de vigência fosse superior desde que previsto na própria Convenção Colectiva. No entanto se a CCT não previsse prazo esta estaria em vigor por períodos sucessivos de um ano até ser denunciada, caso não houvesse denuncia a renovação da CCT era automática e continuaria sempre em vigor.

A Sobrevigência assentava o seu enfoque na renovação do prazo de vigência e na obrigatoriedade de negociação das convenções, após a denuncia se a houvesse, o que era o mais natural que acontecesse, e desde que se iniciassem as negociações da convenção, «até porque, como nos diz (Luís Gonçalves da Silva)⁷⁵, “...a admissibilidade da denuncia enquanto forma de cessação da convenção colectiva mediante um negócio unilateral”. Trata-se de uma declaração feita com determinada antecedência à outra parte com o intuito de fazer cessar a convenção colectiva”», admitia logo a manutenção da convenção em vigor pelo menos por mais dois períodos mínimos de 1 ano cada, desde que estivessem a decorrer negociações, sequencialmente e desde que frustrada a possibilidade do acordo e iniciada a conciliação, ou a mediação, e ou a arbitragem voluntária, a CCT ainda se mantinha em vigor por mais um período de seis meses, prazo máximo previsto para todo o processo.

⁷⁵ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves; - *Do Âmbito Temporal da Convenção Colectiva*” *Estudos do Direito do Trabalho*. 2ª edição, Almedina, Coimbra 2008. ISBN 97897224033549.

Após todo esse processo de conciliação e ou arbitragem mediado pelo MTSS, na tentativa de obtenção de resultados de acordo, e face a essa possibilidade o CT, ainda mantinha a convenção em vigor até 60 dias, após a comunicação ao ministério da área laboral do sector de actividade onde a convenção era aplicada, e a outra parte, obrigando ainda à verificação de três requisitos que tinham de ser cumulativos para se iniciar o procedimento de aviso às partes para estabelecerem por acordo se possível, no prazo de 15 dias, os efeitos sobre determinadas matérias previstas na convenção.

Findo esse prazo e após não ter sido determinada a realização de arbitragem obrigatória a convenção cessava os seus efeitos por Caducidade, nos termos do artigo 559.º do CT, sendo que no entanto até à entrada em vigor de outra convenção, ou decisão arbitral se mantinham os efeitos definidos por acordo das partes, ou na sua falta, os efeitos já produzidos nos contractos individuais de trabalho, nos termos do n.º 5, do artigo 557.º do CT, beneficiando o trabalhador dos demais direitos e garantias previsto no Código do Trabalho.

Torna-se necessário afirmar que a Caducidade de uma Convenção Colectiva de Trabalho, não leva a perda imediata de direitos estabelecidos nas clausulas normativas das convenções, cujo o seu efeito prevalece face ao contrato individual de trabalho, até porque é o próprio Código do Trabalho que no seu artigo 1º, prevê a sujeição dos contractos de trabalho às convenções colectivas. Por outro lado o n.º 2, do artigo 114.º, do CT, diz que as clausulas do contrato de trabalho que possam violar normas imperativas nas “convenções ou na lei”, são substituídas “ope legis” pelas normas das convenções, demonstrando o valor jurídico das cláusulas das Convenções Colectivas de Trabalho,⁷⁶ sobre as clausulas dos contractos individuais, como nos diz o artigo 531.º, ao determinar que “ as disposições dos IRCT só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se

⁷⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - *Curso de Direito do trabalho - Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*. Faculdade de Direito Universidade Católica, p. 537-538, , Texto de HUECK, Nipperdey, “ A convenção colectiva é um contrato de trabalho com primazia sobre os contractos individuais. Fornece uma forma jurídica que possibilita aos trabalhadores organizados em autodefesa contratar , enquanto “colectivo”, as condições de trabalho com os empregadores e, assim, transformar a igualdade jurídica formal da relação individual de trabalho, baseada no princípio da liberdade contratual, numa real equiparação. Isto é, rompe-se com a ditadura de facto do empregador, economicamente mais forte, quanto às condições de trabalho. Se a convenção colectiva deve assumir este significado, os preceitos da sua parte normativa terão de ser direito imperativo, no sentido de condições mínimas. A inderrogabilidade é uma repercussão necessária e conveniente...”.

daquelas não resultar o contrário”, o que vem reforçar que em caso **de imperatividade de** algumas normas da convenção, o contrato de trabalho não as pode substituir mesmo sendo estas mais favoráveis, é a conclusão que resulta da parte final do artigo atrás referido “...e se daquelas não resultar o contrário.”, no entanto terá de se ter sempre em atenção se a imperatividade da norma é total a todo o conteúdo da cláusula, ou se a permissividade da imperatividade é apenas aplicável a parte do conteúdo da cláusula, ao contrato de trabalho, pode ser aplicado a essa parte atendendo que seja mais favorável para o trabalhador.⁷⁷

Apesar de todo este aparato legislativo previsto no Código do Trabalho em vigor à data, a Cessação das Convenções por efeito da Caducidade, teve sempre um carácter muito supletivo em termos de acontecimento e aplicabilidade durante os primeiros 3 anos de vigência do CT, o artigo 557.º que previa a caducidade tinha uma configuração diferente, que a seguir se transcreve:

“...No caso de a convenção colectiva não regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime: c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de 6 meses”.

3 – “No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral”.

4 – “Decorrida a Sobrevigência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos”.

Mesmo assim as Centrais Sindicais, nomeadamente a UGT, apresentou um projecto que o governo de alguma forma aceitou, e posteriormente aprovou pela Lei nº.

⁷⁷ Quanto a esta matéria segundo Silva, Luís Gonçalves; também nos diz que 2...para que a cláusula do contrato individual de trabalho afaste o disposto num instrumento de regulamentação colectiva são necessários dois requisitos a) ser mais favorável para o trabalhador, por outro lado, b) que as disposições do instrumento a isso não se oponham, ou seja tem de se ter em atenção “...se por exemplo, estivermos perante uma disposição imperativa de conteúdo fixo, então o contrato não se poderá afastar, mesmo sendo mais favorável. ...”

9/2006, de 20 de Março, que veio introduzir alterações na alínea c), do n.º. 2, e nos n.º. 3 e 4, e aditou os n.º. 5 e 6, ao artigo 557.º(A), e também no artigo 559.º Cessação, passando este a artigo a ter duas novas alíneas.⁷⁸

Também deve ser dito que apesar das ligações políticas quase directas, e em alguns casos mesmo directas aos partidos políticos existentes no nosso País por parte das Centrais Sindicais e alguns Sindicatos, estas foram apanhadas de surpresa com a entrada em vigor do CT. O mesmo já não terá acontecido em relação às associações patronais, que desde à alguns anos a esta parte, afirmavam a necessidade de uma maior flexibilidade, e liberalização na legislação laboral, e nomeadamente na impossibilidade de serem obrigados a aceitar a manutenção de convenções laborais “*ad eterno*”, sem as poderem alterar de acordo com as suas propostas, porque a legislação não o permitia, sendo no seu entender esse o grande obstáculo para a renovação de conceitos, ideias, e uma maior aproximação à realidade do mercado de trabalho.

O legislador baseou as suas mudanças legislativas em termos de legislação laboral nos projectos da comissão nomeada para fazer a análise necessária à legislação existente e apresentar propostas no sentido de compilação de toda a legislação laboral de modo a torná-la mais clara mais eficiente e de alguma forma actualizá-la, introduzindo-lhe novos conceitos jurídicos mais próximos da realidade do mercado de trabalho.

A escolha que o legislador fez ao criar um Código do Trabalho, foi a de permitir uma melhor organização, uma melhor cronologia, e divisão de matérias, eliminando algumas contradições na interpretação da diversa legislação existente até à sua criação, regularizando também o seu âmbito de aplicação, e fixando legislativamente prazo para a sua revisão do CT de acordo com as necessidades, e face ao conhecimento dos resultados da sua efectiva aplicação à Contratação Colectiva.

Como é do conhecimento de todos, e como se pode ver pelos gráficos atrás transcritos pode-se **concluir o seguinte**:

⁷⁸ cfr. Lei 9/2006, de 25 de Março de 2006, no que se refere às alterações nos n.ºs. 2, 3 e 4, do artigo 557º, bem como o aditamento de novos n.ºs. 5 e 6 ao artigo 557º, quanto ao artigo 559º foi alterada a epígrafe de “revogação” passou a ser “Cessação” e passou a ter 2 alíneas, a) Mediante revogação por acordo das partes, e alínea b) Por caducidade, nos termos do artigo 557º do Código do Trabalho.

Quanto à diminuição do número de IRCT(s) convenções, publicadas no primeiro ano a seguir à entrada em vigor do primeiro CT em 2003, desceu drasticamente de cerca de 390 convenções, para 160 em 2004, não sabendo claramente quantas serão novas, pode-se dizer que esta diminuição na nossa modesta opinião deve-se ao facto das alterações negociadas pelas partes serem mínimas, ou serem apenas republicações quase sem alterações de grande importância. No ano de 2004 provavelmente, só algumas convenções por força dos seus prazos de vigência tiveram de ser revistas, no entanto foi muito preocupante a diminuição do número de trabalhadores abrangidos por essas convenções em cerca de menos 1 milhão de trabalhadores.

No entanto se tivermos em atenção no ano 2009 já com o novo Código de Trabalho em vigor, o número de convenções negociadas e publicadas foi de aproximadamente 250, e o número de trabalhadores abrangidos foi de 1.303.417, o que revela alguma estabilidade em relação aos anos anteriores de 2005 a 2009.⁷⁹

Por outro lado as associações sindicais tentaram defender da melhor forma possível os seus representados, evitando sempre a perda de direitos por partes dos trabalhadores, o que deve ser entendido como normal e desejável.

No que concerne, à cessação de vigência das Convenções colectivas, pode afirmar-se que, atendendo à entrada em vigor do Código do Trabalho nos primeiros cinco anos de vida, apenas cessaram 11 Convenções Colectivas, revelando que a supletividade do novo regime foi uma realidade em termos de aplicabilidade da previsão do artigo 557.º de acordo com a informação do MTSS/DGERT.⁸⁰

Todos os participantes neste processo sabiam que legislador beneficiou uma das partes, as Associações Patronais, não criando condições pelo menos legislativas, para que a outra parte envolvida neste processo, as Associações Sindicais, pudessem estar em pé de igualdade de facto, para que o tal equilíbrio que o legislador afirma estar criado com o Código do Trabalho fosse de facto verdadeiro, e não uma falácia política transformada numa arma subtil para diminuir o peso e a força dos sindicatos na contratação colectiva.

⁷⁹IRCT(s) - Instrumentos de regulamentação colectiva publicados, págs. 67 68, 70 deste trabalho, www.mtss/dgert.org.pt.

⁸⁰ A competência da **DGERT** resulta do disposto non.º1 do artigo 13º do Dec. - Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro (Lei orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), em conjugação com o disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 2º do Dec. - Lei n.º 210/2007, de 29 de Maio. O exercício destas competências administrativas será precedido em regra de uma comunicação de uma comunicação efectuada pela parte que denunciou a CCT àquela entidade administrativa.

Por outro lado pode-se afirmar que o aumento de publicação de IRCT(s), a partir de 2005 resulta não do aumento da capacidade negocial dos sindicatos, mas sim da discriminação negativa da legislação em termos de contratação colectiva, e da obrigatoriedade de negociação.

O maior numero de convenções colectivas revistas ou negociadas, bem como o aumento do numero de trabalhadores abrangidos, demonstra claramente que o papel dos sindicatos na contracção colectiva por muito que custe dizê-lo, é um papel formal de fachada negocial, com excepção de alguns sindicatos de classe com grande capacidade financeira, como o *“Sindicato dos Pilotos, o Sindicato dos Maquinistas e outros”*.

Actualmente os sindicatos são confrontados por parte das entidades patronais e dos seus representantes para isso mandatados, com propostas de revisão de convenções colectivas, em que as condições de trabalho e remuneratórias são para os trabalhadores cada vez mais gravosas e precárias.

Os sindicatos ao serem confrontados com essas propostas por parte das associações patronais/empregadores, “face a sua fragilidade em termos económicos, à sua pouca capacidade financeira e de manobra, e por arrastamento a menos força em termos de representatividade sindical, tendo contra si *“tudo e todos”*”, são obrigados a negociar e ter de aceitar essas propostas das entidades que legitimamente as apresentam, senão estão condenados a ter de iniciar um processo que levará no final à Cessação/Caducidade das Convenções Colectivas, podendo-se aplicar às associações sindical/sindicatos, um ditado popular muito antigo “de que mais vale um mau acordo do que não ter acordo nenhum”, ou seja, se não houver acordo, passa a haver o Código do Trabalho, logo é preferível ter algo menos mau para os trabalhadores.⁸¹

Mais grave ainda na nossa modesta opinião, é a alteração legislativa no novo Código do Trabalho que vigora desde Fevereiro de 2009, ao diminuir claramente os prazos para que a caducidade possa acontecer, caso se verifique os pressupostos legais previstos no artigo 501.º, e 502.º, do Código do Trabalho actualmente em vigor, *“Sobrevigência e caducidade da convenção colectiva”*, e *“cessação da vigência de convenção colectiva”*, com a excepção prevista no n.º.1, do artigo 501.º do CT, que será com toda a certeza um acontecimento muito pouco provável.

⁸¹ Vide nota de rodapé n.º 54, deste trabalho (avisos de cessação de Convenções Colectivas de Trabalho nos BTE(s) referentes aos anos de 2005 a 2009).

Até porque na nossa história recente de contratação colectiva e desde a entrada em vigor do CT, a possibilidade de uma Convenção Colectiva ser renovada automaticamente sem que uma das partes, Empregadores ou Sindicatos tome a iniciativa de a denunciar ou propor a revisão da CCT é praticamente nula.

O Ministério do Trabalho e Solidariedade Social promove e faz cumprir os tramites e desempenha o papel de arbitro quando necessário nos processos negociais em que é chamado a intervir a pedido das partes, cumprindo em regra todos os procedimentos que a lei lhe confere, o resto é da responsabilidade das partes negociadoras/contratantes da CCT.

4. Código do Trabalho 2009

O Código do Trabalho de 2003, esteve em vigor durante mais de cinco anos e não apenas quatro como estava previsto no artigo 20.º, do preâmbulo da lei 99/2003, para a sua revisão, no entanto só foi revisto e aprovado o novo Código do Trabalho - Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro de 2009, e que se encontra actualmente em vigor.

Uma das questões que podemos colocar é se o novo CT nos artigos que prevêm o regime jurídico da caducidade, estarão ou não em colisão com a CRP e consequentemente podem estar a violar os princípios constitucionais plasmados nos artigos 55.º “Liberdade Sindical” e o artigo 56º, n.º 3, “*Direito à Contratação Colectiva*”.⁸²

O Legislador reviu e apresentou uma profunda sistematização e com alterações na nossa opinião importantes, com rearranjos de numeração, de conteúdos, e no que concerne directamente ao objecto deste trabalho, a, Sobrevigência e caducidade, a Cessação Legislador, alterou alguns artigos, nomeadamente:

O artigo 557.º, (Sobrevigência) do Código do Trabalho de 2003, teve uma alteração em alguns dos seus números e do conteúdo através da lei 9/2006 de 20

⁸² Sobre esta matéria se pronuncia o TC, acórdão n.º 306/2003 de 18 de Julho de 2003, bem como o acórdão n.º 338/2010 de 22/09/2010., transcrevendo anotações (artigo 56.º da CRP anotada, pág. 1118), de Jorge Miranda e Rui Medeiros, “... Com efeito, a determinação do direito não é feita a partir da lei sob pena de inversão da hierarquia normativa e de esvaziamento da força jurídica do preceito constitucional.”

de Março de 2006, introduzindo alterações na alínea c) do n.º2, nos n.º(s) 3, e 4, e aditou os n.º(s) 5, e 6, e posteriormente no CT de 2009 actualmente em vigor foi também alterada a numeração e epígrafe passando a artigo **501.º, (Sobrevigência e Caducidade)**, que a seguir se transcreve.

Artigo 501.º
(Sobrevigência e Caducidade)

1 – A cláusula da convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia a Convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação aplica-se o disposto nos números seguintes.

3 - Havendo denúncia a convenção mantém-se em regime e sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo de 18 meses.

4 - Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 6º dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo o que caduca.

5 – Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo acordem esses efeitos no prazo de 15 dias.

6 – 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 pela convenção nos contractos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo do trabalho e regimes de protecção social cujos os benefícios sejam substituídos dos assegurados pelo regime de segurança social o com protocolo de substituição do serviço nacional de saúde.

7 – Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

8 – As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

9 – O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

Analisando mais em concreto e em pormenor o actual regime jurídico previsto no artigo 501.º, *“Sobrevigência e Caducidade”*, das Convenções Colectivas de Trabalho, este artigo veio alterar alguns procedimentos ligados à possibilidade de ocorrência do fenómeno da Caducidade.

Desde logo o novo regime do n.º 1, do artigo 501.º, prevê a possibilidade de duração de uma CCT pelo período máximo de 5 anos, se esta não prever prazo de vigência, mas preveja a sua substituição por outro IRCT, a Cessação ocorrerá no termo do prazo e desde que sejam cumpridos os 3 requisitos previstos nas alíneas a), b), e c), do mesmo artigo, ou seja antes de ocorrer a Caducidade, uma das parte terá de denunciar a convenção, apresentar uma nova proposta para negociar a CCT na totalidade e não apenas uma revisão e a última publicação integral da CCT.

Em qualquer dos casos, com previsão de prazo de vigência ou não, havendo denuncia da CCT por uma das partes e iniciando-se o processo negocial, a convenção colectiva mantêm-se em vigor pelo menos durante 18 meses, em conformidade com a previsão do n.º 3, do artigo 501.º do CT.

Se a CCT prever prazo de vigência nos termos do artigo 499.º do CT esta renova-se automaticamente e sucessivamente pelo prazo nela previsto, desde que não seja denunciada por nenhuma das partes. A simples apresentação de uma proposta de revisão da convenção colectiva, não interfere com a sua renovação automática. O Fenómeno da Caducidade só eventualmente acontecerá se houver denuncia, e ocorrerem os restantes pressupostos do processo negocial e finalize na não obtenção de um acordo.

Caso não venha a ser acordada nova convenção, juntar-se-ão mais 60 dias, e aí sim ocorrerá a caducidade da convenção como prevê o “artigo 501.º, n.º4”. Como nos diz MONTEIRO FERNANDES, “...*Esta vigência adicional de 20 meses apresenta-se, assim, como a «sobrevigência mínima que o Código do trabalho oferece as convenções colectivas»*”, e no caso das negociações finalizarem numa nova convenção, a sobrevigência da anterior mantém-se até à entrada em vigor dessa nova Convenção Colectiva.

Este artigo não poderia negar a Contratação Colectiva, enquanto o direito salvaguardado pelo “artigo 18.º da CRP, dando aos trabalhadores o direito de ter e dispor de regulamentação colectiva negociada das relações de trabalho, podendo ver

«esse direito negado pelo “*tal vazio contratual*” poderia levar a partir de uma convenção vigente». Até porque como nos diz mais uma vez MONTEIRO FERNANDES, em Direito do trabalho cit., pág. 848, «*é preciso dar prioridade à renovação periódica de regimes convencionais, atribuindo-lhes uma vigência limitada, ainda que à custa de alguma eventual descontinuidade (por não surgir, no tempo considerado conveniente, convenção substitutiva)*».

O regime instituído pelo artigo 501.º do CT aponta claramente para a caducidade de uma convenção colectiva findo os 20 meses de duração, é o que resultam claramente da conjugação do n.º 3 e n.º 4 do mesmo artigo do CT, o que obrigará na prática a que os sindicatos enquanto representantes dos trabalhadores tenham de negociar convenções a partir como se diz na gíria “*a partir da estaca zero*” senão correm o risco de não terem qualquer convenção colectiva mas sim a legislação do trabalho aplicável o Código do Trabalho, que será com certeza pior que a Convenção Colectiva que caducaria em face dessa causa.

A vida dos sindicatos enquanto responsáveis pela negociação de Convenções Colectivas estará mais facilitada à partida, se esta negociação começar baseada numa convenção anterior pois terá partida um conjunto de direitos e regalias assegurados para os trabalhadores.

Poder-se á dizer ou até questionar a legitimidade constitucional em atingir os trabalhadores individuais por não haver convenção colectiva aplicável, apesar de alguma “*protecção*” que podemos dizer assegurada pela previsão do “*n.º6, do artigo 501.º*”, após a ocorrência da caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes e na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contractos de trabalho quanto aos trabalhadores individualmente considerados no que diz respeito “*à retribuição do trabalhador, categoria e definição, duração do tempo de trabalho, e regimes de protecção social cujos os benefícios sejam substituídos ou assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição de Serviço Nacional de saúde*”, acresce ainda que o n.º 7 do artigo 501.º, vem afirmar obviamente que o trabalhador não pode ser prejudicado no caso de caducidade da convenção colectiva, quanto aos seus direitos e garantias consagrados na lei laboral, o que nos leva a concluir que não se pode considerar que o artigo 10.º da Lei 7/2009 e o artigo 501.º, do CT viole a contratação colectiva no que concerne ao regime jurídico da caducidade, pois no artigo 56.º, n.º 4 da CRP, determina objectivamente o seguinte , “ A Lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração de convenções colectivas de trabalho, bem das respectivas normas”⁸³.

⁸³ A este respeito diz-nos o acórdão do TC n.º 338/2010, a saber: “...A determinação deste núcleo essencial via interpretativa há-de resultar, como assinalam Vieira de Andrade e Fernando maças, dos artigos 58.º e 59.º da Constituição, devendo reconhecer-se a estes preceitos «a função de delimitar o núcleo duro, típico, das matérias que se reportam às relações laborais e que constituirão o objecto próprio das convenções colectivas» (cf. «Contratação colectiva e benefícios de segurança social – O problema da (in)constitucionalidade material das normas limitadoras da contratação colectiva no domínio da segurança social» , in Scientia jurídica, n.º 290, Maio-Agosto de 1991,p. 35). Tal núcleo duro integrará, portanto, nomeadamente, as matérias referentes à retribuição.

Em referência ao núcleo essencial do direito à contratação colectiva, Gomes Canotilho e Vital Moreira falam de uma reserva de contratação colectiva (cf. Constituição da república Portuguesa, Anotada, 4 ed., cit., pág. 749). Como se referiu no Acórdão n.º 54/2009 (publicado nos Acórdãos do Tribunal Constitucional, vol. 74 pp. 363 e seg..), « a reserva constitucional da convenção colectiva implica não só uma autocontenção do legislador estadual no sentido de não regular, pela via legislativa, todo o espaço atinente às relações de trabalho, assim anulando virtualmente a autonomia colectiva dos parceiros, como tal reserva resulta também a imposição de núcleos materiais reservados pela lei à contratação colectiva. (Estas e outras razões foram invocadas no Acórdão n.º 306/2003 já citado).”

Se a CRP determina dessa forma, compete à Lei, ao CT definir a eficácia temporal e a eficácia das normas transcritas e acordadas na CCT, assim sendo na nossa opinião o legislador pode pois regular não só a eficácia temporal das convenções bem como estabelecer limites e ou restrições quanto a essa eficácia “artigo 501.º n.º 6 do CT”, sem por em causa e não padecendo à partida de qualquer vício de inconstitucionalidade quantos aos artigos da CRP atrás citados.

Apenas a título de referência podemos dizer que a caducidade do contrato de trabalho existe desde à muito tempo na lei no “*contrato individual de trabalho*”, mas na Contratação colectiva passou a ser uma nova realidade, realidade essa, que veio de alguma forma apanhar as associações sindicais de, “calças na mão”, é verdade o nosso mundo sindical apesar de saber que isso algum dia podia acontecer, nunca se preparou para esta nova realidade legislativa.

No entanto pode-se afirmar que o direito à contratação colectiva plasmado na CRP, tem na nossa opinião um enquadramento subjectivo, porquanto à partida os trabalhadores não devem ser privados dos direitos que lhe estão atribuídos pelas CCT, e salvaguardados na lei.

Também no âmbito da transmissão de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, a previsão do actual artigo 498.º do CT, transcreve o mesmo conteúdo do antigo artigo 555.º do CT, ou seja no que diz respeito ao fenómeno jurídico da Caducidade, não se altera o sentido de aplicabilidade como se encontra demonstrado.⁸⁴

O artigo 559.º, (Cessação), do Código do Trabalho de 2003, passou a ser transcrito no Código Trabalho 2009, no **artigo 502.º, (Cessação)**, mantendo-se o mesmo conteúdo.

Artigo 502º (Cessação)

A convenção colectiva de trabalho pode cessar:

⁸⁴ Vide págs. 54 e 55, deste trabalho

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade nos termos do artigo 501.º.

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação colectiva.

3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção colectiva, nos termos do artigo anterior.

No que concerne a este artigo 502.º, Cessação da vigência de convenção colectiva, o legislador apenas alterou a semântica quanto ao n.º1, e alterou formalmente o sua numeração de artigo 559.º para 502.º;

Em relação ao n.º2, do mesmo artigo, o legislador apenas transcreveu o que resultava do artigo 549.º, n.º1, e artigo 581.º, n.º1;

No que concerne ao n.º 3 do mesmo artigo, este corresponde ao antigo artigo 560.º, n.º1;

Quanto ao n.º 4 do artigo 502.º, resultou do artigo 581.º, n.º2.

Ao fazer isto o legislador apenas concentrou num único artigo as formas de cessação, sem alterar o regime temporal das Convenções Colectivas.⁸⁵

No que concerne aos pressupostos da antiga conciliação e arbitragem o legislador dispõe nos artigos 506.º e 507.º a admissibilidade e o funcionamento destes mecanismos voluntários, no que diz respeito à arbitragem obrigatória prevê nos artigo 508.º e 509.º os seus mecanismos de admissibilidade, bem como a determinação da

⁸⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, SILVA, Luís Gonçalves da, e outros; - *Código do Trabalho –anotado*. 6ª e 9ª edição, Almedina, ISBN 9789724034256. p.p. 1212-1215.

arbitragem obrigatória que ocorre por despacho fundamentado do ministro da tutela da área laboral respectiva, no que concerne à arbitragem necessária como determina o artigo 510.º do CT, “Admissibilidade da arbitragem obrigatória, esta poderá ocorrer já durante a caducidade de uma ou mais convenções colectivas e desde que não seja celebrada uma nova convenção colectiva que subsitua a que existia antes de ocorrer a caducidade, por outro lado o artigo 511.º nos diz que a arbitragem necessária pode ocorrer, quando qualquer das parte o faça através de requerimento nos doze meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo 510.º, ou seja esse pedido pode ser feito a partir do início do décimo terceiro mês até ao vigésimo quarto mês do prazo referido no artigo 511.º do Código do Trabalho.

4.1 A Contratação Colectiva

Apenas a título de referência podemos dizer que a caducidade do contrato de trabalho existe desde à muito tempo na lei no “*contrato individual de trabalho*”, mas na Contratação colectiva passou a ser uma nova realidade, realidade essa, que veio de alguma forma apanhar as associações sindicais de, “*calças na mão*”, é verdade o nosso mundo sindical apesar de saber que isso algum dia podia acontecer, nunca se preparou para esta nova realidade legislativa.

As Convenções Colectivas de Trabalho são a demonstração fundamental da autonomia colectiva, e desenvolvem-se num processo de regulamentação de interesses colectivos resultado da expressão das partes após negociação. Esta legitimidade e capacidade no contexto internacional em que estamos integrados, está amplamente consagrada.

Portugal Estado soberano, é membro à algumas décadas da Organização Internacional do Trabalho - OIT, como tal a Constituição Portuguesa tem o compromisso de promover, respeitar e tornar realidade os princípios relativos ao direito fundamental da liberdade sindical, a Convenção n.º 158 da OIT, encontra-se tipificado na CRP, para garantir a liberdade sindical, tendo como consequência, a capacidade e legitimidade dos sindicatos à Contratação Colectiva.

A OIT tem entendido que o direito de negociação colectiva é componente da liberdade sindical e que os governos não devem estabelecer restrições nem intervir para que elas obedeçam à sua política económica. Igualmente a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais prevê o direito de negociação e o de concluir convenções colectivas (art. 12º.) e também a Carta Social Europeia (art. 6º.) vai no mesmo sentido.⁸⁶

A União Europeia conforme o atrás referido entende, mantém, e integra acertadamente no seu Tratado mais recente o Tratado de Lisboa, ratificado pelos Estados membros da União Europeia e que vigora desde 2009, disposições no que concerne à Contratação Colectiva, no entanto todos o órgãos da União Europeia, nomeadamente o Parlamento Europeu tem continuamente afirmado entre outras coisas, que a Contratação Colectiva faz parte integrante da vida e é componente importante e integrante dos Direitos Fundamentais da União Europeia, os termos transcritos na resolução do Parlamento Europeu de 28 de Outubro de 2008:

“ ...Considerando que o direito de participar em acções colectivas e de celebrar convenções colectivas é um direito fundamental que constitui parte integrante dos princípios gerais do direito comunitário; considerando, a esse propósito, que o TJCE não deve basear-se numa declaração do Conselho e da Comissão com data de 24 de Setembro de 1996, que não foi aprovada pelo Parlamento

*Europeu (enquanto co-legislador), e que restringiria a interpretação dos conceitos de “disposições de ordem pública” e “disposições nacionais cruciais para a ordem pública” apenas as regras obrigatórias estabelecidas em legislação”.*⁸⁷

Mais o Parlamento Europeu afirma:

“ ...Congratula-se com o Tratado de Lisboa e com o facto de a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia se tornar juridicamente vinculativa; regista que tal incluirá o direito de os sindicatos negociarem e celebrarem

⁸⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo Xavier, MARTINS, P. Furtado, CARVALHO, A. Nunes de; - **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Verbo editora, ISBN 9789722216430, p. 79

⁸⁷ **Jornal oficial da União Europeia**, de 21.01.2010, p.C15 E/54.

*acordos colectivos aos níveis apropriados e, em caso de conflitos de interesse, tomarem acções colectivas (como a greve) para defenderem os seus interesses;”.*⁸⁸

Nesse sentido o legislador português tomou devida nota, e transcreveu para a legislação portuguesa, mais precisamente para o Código do Trabalho, todas as directivas e demais documentos definidores de normativos que o atrás referido deveria de ter em conta, nomeadamente no que diz respeito ao DCT, à CC e ao exercício dos Sindicatos à negociação de Convenções Colectivas de Trabalho.

O Código do Trabalho em vigor, define todos os procedimentos de negociação das CCT, denuncia/apresentação de propostas, resposta, negociação, acordo, vigência, efeitos e consequência da aplicação das convenções negociadas às partes outorgantes e aos seus representados, na falta de acordo na negociação ou frustração de acordo na revisão da convenção, e que se conhece como “crise da negociação directa”, (Monteiro Fernandes).

Face ao não acordo total ou parcial, o Código do Trabalho, define a forma de dirimir os conflitos colectivos daí resultantes, por meios pacíficos, através da conciliação, mediação, arbitragem voluntária e necessária, e na falta de solução arbitral, findo o prazo de Sobrevigência que não pode ultrapassar 18 meses. Por despacho do ministro da tutela da área do sector de actividade, é decidida a Caducidade da Convenção Colectiva, sendo comunicado às partes, a definição por acordo de um regulamento de condições mínimas nos termos do artigo 517.º e 518.º do CT, na falta desse acordo é aplicado aos destinatários abrangidos as condições previstas no artigo 501.º do CT.

O Resultado final da “*crise de negociação directa*”⁸⁹ é a Caducidade das Convenções colectivas, sejam poucas ou muitas, muitos serão com certeza os trabalhadores afectados pelas suas consequências e os seus efeitos na perda de direitos adquiridos, apesar de aceitar o conceito de fonte temporal de direito, é uma fonte de direito, tem valor de lei para as partes outorgantes, e quanto a temporalidade, o que

⁸⁸ **Jornal oficial da União Europeia**, de 21.01.2010, p.C15 E/55.

⁸⁹ MONTEIRO FERNANDES, A. L.; - ***Direito Trabalho***. Coimbra: Almedina, 14ª edição 2006.ISBN 9789724038353.

podemos dizer é que tudo na vida, no trabalho, em tudo o que se move e vive na sociedade não é eterno é temporal com prazo ou sem prazo mas tudo tem um fim. Claro que o legislador conseguiu o seu primeiro objectivo que foi dinamizar a negociação colectiva, de uma maneira errada mas legal.

No que diz respeito à contratação colectiva das condições de trabalho dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e tem vindo a caminhar no sentido em termos de processo de negociação de convenções colectivas com o regime geral previsto no Código do Trabalho, apesar de especificamente a lei 59/2008 de 11 de Setembro de 2008, regular o regime do contrato de trabalho em funções públicas, no entanto não põe em causas os IRCT(s) negociados , e a sua aplicação bem como outros procedimentos que decorre dos artigos n.º 346º e seguintes, da lei atrás referida. No entanto na nossa opinião pode-se questionar da colisão da norma de representatividade das organizações sindicais prevista no artigo n.º 347º do RCTFP, com o as condições definidas para associações sindicais do regime geral revisto no artigo n.º 447º do CT, que pode estar a pôr em causa os princípios consagrados na CRP previstos nos artigos n.º 55º “Liberdade sindical” e 56º ” , que prevê a competência das associações sindicais o exercício o direito à contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da Lei, logo pode-se considerar que o principio da liberdade sindical bem como o principio da equidade, e da garantia de igualdade, previsto n.º artigo 13º da CRP – “Todos os cidadãos tem a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei”.

No entanto na nossa opinião estas discriminações negativas que o diploma atrás referido apresenta em relação ao tratamento objectivo exigido às associações sindicais.

No que diz respeito ao objecto de trabalho a legislação em causa nada prevê objectivamente, prevendo sim a aplicabilidade das Convenções colectivas aos trabalhadores que exercem “funções públicas”, deste modo é nos permitido concluir que o Regime jurídico da Caducidade de uma Convenção Colectiva será tratado na conformidade e previsão quanto a esta matéria nos artigos n.º 501º e 502 do Código do Trabalho.

4.2 Que resultados

O regime jurídico da Caducidade resulta do Código do Trabalho, passou a ser de aplicação possível às Convenções colectivas, cujo o dialogo e a negociação fracassou

não obtenção de acordo para a renovação da Convenção, de facto, todo o processo que leva à publicação do aviso de cessação de vigência de uma convenção no BTE, ocorre normalmente dentro dos prazos, ou seja ao fim de 20 meses, e quanto a isso nada a dizer.

De qualquer modo, segundo os mesmos gráficos fica demonstrado que só no ano de 2009, estando já em vigor a nova versão do Código do Trabalho, levou a uma diminuição clara do número de convenções colectivas negociadas e aumento drástico do número de convenções Colectivas que Caducaram durante esse ano, atendendo aos avisos de cessação publicados. No entanto se tivermos em atenção o ano 2009, o número de convenções negociadas e publicadas foi de aproximadamente 250, e o número de trabalhadores abrangidos foi de 1.303.417, o que revela uma diminuição no número de trabalhadores abrangidos, mas alguma estabilidade na manutenção do número de CCT publicadas em relação aos três anos anteriores “2005 a 2007”, Já no ano de 2008 houve um aumento de convenções publicadas de 30 CC., e aumentou também o número de trabalhadores abrangidos, não deixando de ser interessante que esse número de 1.707.101 trabalhadores, seja o maior de sempre desde o ano 2000, primeiro ano que serve de referência para o estudo dos IRCT publicados. No que diz respeito às cerca de 280 CCT publicadas, significa também um aumento considerável.

No entanto torna-se necessário apontar as razões que na nossa opinião podem explicar o aumento em mais de 100% dos avisos publicados de cessação de vigência de CCT durante o ano de 2009.

Em primeiro lugar a diminuição clara nos prazos de sobrevivência, uma convenção só pode ter um período de sobrevivência, e para que esse período aconteça é necessário que estejam a decorrer negociações entre partes, contando com todos os mecanismos previsto na Lei, tais como conciliação e arbitragem esse período pode atingir no máximo 20 meses, como prevê o artigo n.º 50, n.º 3 e 4, do CT, “ 18 meses mais os 60 dias para uma das partes comunicar ao ministro da área laboral o término da negociação, sem a possibilidade de acordo. Dentro do prazo atrás referido devem as partes se assim o entenderem acordar os efeitos da Caducidade da CCT no prazo de 15 dias, dentro do período de 6º dias atrás referido se esse acordo ocorrer e a comunicação

for efectuada será publicado o aviso de cessação de vigência nos termos nele previstos, ocorrendo a Caducidade da Convenção Colectiva.⁹⁰

Em segundo lugar deve existir a presunção de boa fé entre as partes, e atendendo a que o Código do Trabalho aponta claramente no sentido da flexibilização da legislação laboral, pensamos nós, e não pondo em causa a boa fé negocial das entidades patronais, estas, cada vez mais tentam aproximar as suas propostas negociais ao Código do Trabalho em matérias que possibilitem a diminuição clara dos custos do Trabalho com a *“diminuição clara dos custos com pessoal em remunerações, diminuição de custo com o trabalho suplementar, através da imposição negociada colectivamente de banco de horas entre outros factores.”*

Do outro lado as organizações sindicais tendo a percepção do que a outra parte pretende atingir com a apresentação de tais propostas, na maior parte das vezes não cedem as essas exigências, criando-se um bloqueio negocial, e normalmente o braço de ferro *“inter partes.”* É necessário acrescentar que o tempo não para, logo aumentando a partir dessa fase a possibilidade real da ocorrência da Caducidade, com a inflexibilidade e radicalismo de posições.

Sendo as organizações o elo mais fraco na maior partes das vezes o resultado final é normalmente o pretendido por uma das partes. É preciso dizer que durante todo o período que versão estudo deste trabalho, só uma única vez o Caducidade foi pedida por uma organização sindical.

Fazendo uma análise a estes números dos gráficos apresentados, só se pode concluir que a entrada em vigor no início do ano de 2009 da nova versão do Código do Trabalho, resultou num aumento em concreto de aplicabilidade do regime jurídico da Caducidade, podemos dizer, é que apesar de muito supletivo foi mais eficiente, demonstrou às partes que o regime veio para ficar, ser aplicado, *“a demonstração clara está no aumento superior a 100% na aplicação do regime jurídico da Caducidade”* caso ao acordo entre os intervenientes na negociação das CCT falhasse, mais não seja, a instituição deste regime jurídico terá vindo obrigar as partes as negociar e a evitar a possibilidade real da Caducidade das Convenções Colectivas.

⁹⁰ vide pág. 64 deste trabalho “MONTERIRO, Fernandes “ ...Esta vigência adicional de 20 meses apresenta-se, assim, como a «sobrevigência mínima que o Código do Trabalho oferece às convenções colectivas»”

A verdadeira dinamização da contratação colectiva a acontecer foi meramente formal e uma verdadeira falácia, tendo em atenção o atrás descrito traduziu-se provavelmente na pioria das condições de vida dos trabalhadores portugueses representados pelos seus legítimos representantes na negociação colectiva das CCT(s), os Sindicatos.

Se o legislador de facto pretendesse dinamizar a contratação colectiva e dar em concreto condições de igualdade aos sindicatos enquanto parte numa negociação, tendo em conta o princípio de igualdade, que a Constituição da Republica define como fundamental e no tratamentos que todos devem ter perante a lei, o legislador esqueceu-se de que isso não acontece na realidade entre partes negociadoras, pelo menos entre empresários financeiramente fortes em relação a outra parte negociadora os Sindicatos, muito mais frágeis financeiramente e portanto em pé de desigualdade perante o Patronato. De acordo com a lei existente, existe igualdade, mas na prática essa realidade é bem diferente e diminui à partida em termos de “força” as organizações sindicais enquanto parte.

A pressão que pode ser exercida à socapa pelo empregador directa ou indirectamente sobre os trabalhadores quanto à sua sindicalização, e tendo também em conta a subjectividade decorrente da relação chefia directa trabalhador no dia a dia que é significativamente grande, *“se calhar muito maior do que se possa imaginar”*, apesar de não existirem estudos quantos aos resultados, *“se perguntássemos aos trabalhadores se eram ou não pressionados pelas entidades patronais para não se sindicalizarem”*, os resultados obtidos seriam com certeza irreais, e não revelariam a realidade laboral nas empresas.

O factor “pressão” por parte da entidade empregadora nunca será fácil de provar. O legislador tomou a atitude legislativa de sob a capa de uma modernização e actualização da legislação do trabalho, e que apesar de tudo na modesta opinião do autor se reconhece como necessária, veio contribuir para uma maior fragilização dos sindicatos ao prever a possibilidade de adesão individual de um trabalhador a uma Convenção Colectiva nos termos do artigo 497.º, do CT, ou seja permitir que alguém que não contribuiu ao longo do tempo, não partilhou, não quis saber, possa vir a beneficiar de um contrato em que um terceiro outorgou para beneficiar os seus representados.

Na nossa opinião não se levanta nenhuma questão de inconstitucionalidade mas sim falta de bom senso político do legislador, porque havendo cada vez menor sindicalização de trabalhadores nos sindicatos, pela precaridade, enfim pelo aumento do custo de vida, e em última análise pela austeridade que se avizinha a todos os níveis. Embora se deva também dizer que o legislador abriu uma porta aos sindicatos permitindo-lhe através do artigo 492.º, n.º 4, no qual o trabalhador que vier a aderir e beneficiar da Convenção Colectiva, pode pagar ao sindicato uma verba para o compensar dos encargos de negociação.⁹¹

No entanto na nossa modesta opinião essa possibilidade jurídica embora real, não nos parece ser objectivamente utilizável pelos Sindicatos, porque é impensável que qualquer sindicato viesse exigir a um trabalhador que pagasse uma verba a um ou a vários sindicatos, para ter direito aos benefícios de uma convenção colectiva acordada, além que porventura esta situação iria levantar várias questões, nomeadamente, “*a que sindicato se pagava, havendo vários outorgantes da convenção*”, “que valor em que percentagem a que cada sindicato tinha direito etc.”. Se o legislador de facto assim o quisesse tornava esse pagamento obrigatório.

Nenhuma Convenção Colectiva em vigor no ordenamento jurídico laboral português, pelo menos até à data prevê no seu clausulado a previsão de qualquer pagamento por parte de um trabalhador não sindicalizado, para ser beneficiário de uma convenção colectiva. Juridicamente possível em termos contratuais, no entanto parece-nos impensável que isso possa acontecer, apesar de competir às partes outorgantes, negociar e definir contratualmente as condições do negócio jurídico Convenção Colectiva de Trabalho, não ser contrário à lei. Se entendemos que a Constituição e a Lei, reservam o direito ao exercício da Contratação Colectiva aos Sindicatos, e não ao trabalhador a nível individual no que concerne à negociação de convenções colectivas de trabalho, esse princípio é claro, e a lei também o é, então como é possível que o legislador possa por em causa esses direitos e princípios constitucionais dando de barato e através de norma legal a possibilidade de que alguém possa beneficiar em concreto, de

⁹¹ referências feitas no Acórdão do TC n.º 338/2010, na sua fundamentação, ponto 11 – Escolha da convenção aplicável. – “Gomes Canotilho e Vital Moreira (Constituição da República Portuguesa Anotada, cit., p. 748) afirmam a este propósito: «Sendo a actividade sindical e a contratação colectiva suportada somente pelos trabalhadores sindicalizados, merece protecção constitucional o seu interesse em reservar para si as regalias que não sejam obrigatoriamente uniformes, sob pena de premiar o fenómeno do free rider, ou seja, os trabalhadores que tiram proveito da acção colectiva, sem nela se envolverem e sem suportarem os respectivos encargos.»”.

algo em que não entreviu em termos negociais, e a que não pertence em termos de filiação, e provavelmente até não deseja pertencer.⁹²

Este trabalho pretende contribuir de alguma forma com informação sobre o que se passa noutros Países Europeus em termos de Contratação Colectiva, como estamos integrados na União europeia, será interessante perceber como funciona essa vertente nos seus Ordenamentos Jurídicos bem como se a legislação sobre a Contratação Colectiva, a negociação de Convenções Colectivas e a Caducidade, vai no mesmo sentido da legislação portuguesa que vigor no nosso País.

Capítulo IV - A União Europeia e a Contratação Colectiva

União Europeia actualmente composta actualmente por 27 Estados Independentes, veio mais uma vez afirmar no Tratado da União Europeia, conhecido também como “*O Tratado de Lisboa*”,⁹³ que após ser ratificado pelos 27 estados membros entrou em vigor no final do ano de 2009.

A Carta dos Direitos Fundamentais da UE, inclui num dos seus artigos o (12.º), o direito de os sindicatos negociarem e celebrarem acordos colectivos aos níveis apropriados, e em casos de conflitos de interesse, tomarem acções colectivas (como a greve) para os defenderem.⁹⁴

⁹² referências feitas no Acórdão do TC n.º 338/2010, na sua fundamentação, ponto 11 – Escolha da convenção aplicável. “Ora, se não há dúvida de que, em geral, «as regras legais podem ter um papel de primordial importância em fomentar ou, ao invés, em desincentivar e enfraquecer a filiação sindical e o movimento sindical no seu todo» (Júlio Gomes, «O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical», in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 165, n. 6), não é menos certo que o artigo 497.º do Código do Trabalho não promove a inscrição dos trabalhadores nos sindicatos, visto que esta não lhes trará benefício adicional em termos de contratação colectiva”.⁶⁷ Tratado da União Europeia, pág. ,

⁹³ *ESTRANGEIROS, Ministério dos Negócios; - Versão Consolidada do Tratado de Lisboa,*

⁹⁴ EUROPEIA, Jornal oficial da União europeia; - ***Resolução do parlamento, europeu de 22 de Outubro de 2008, sobre os desafios nas convenções colectivas na UE***, (2008/2085(INI))., WWW.comissãoeuropeia.pt. “..... direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente do direito dos sindicatos a desencadearem uma acção laboral, em particular por se tratar de um direito constitucional em vários estados membros; salienta, por conseguinte, que os acórdãos do TJCE nos processos Ruffert, Laval e Viking acima citados demonstram que é necessário clarificar que as liberdades económicas consagradas nos Tratados devem ser interpretadas de modo a não prejudicarem o exercício dos direitos sociais fundamentais reconhecidos nos Estados-Membros e pelo direito comunitário, incluindo o de negociar, celebrar e aplicar convenções colectivas, e o direito de acção colectiva, e de modo a respeitarem a autonomia dos parceiros sócias no exercício desses direitos fundamentais em prol do bem estar social e da protecção aos trabalhadores.

O Parlamento Europeu na sua ampla resolução de 22 Outubro de 2008, também entende da mesma forma e no mesmo sentido, que:

Ponto 31,“ que o exercício de direitos fundamentais reconhecidos nos Estados Membros, nas Convenções da OIT e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções colectivas e o direito de acção colectiva, não deve ser posto em risco”.

Chama-se a atenção que esta resolução bem como outras, é pródiga em reafirmar o direito fundamental de os sindicatos serem parte e parceiro social, interlocutor privilegiado como negociador de condições de trabalho, e demais interesses legítimos na contratação colectiva para os trabalhadores.

Não nos podemos esquecer que a União Europeia começou por ser uma comunidade apenas no sentido económico e de circulação de pessoas e capitais, que foi evoluindo não só com o seu crescimento económico mas também pela entrada de novos países, de 6 membros fundadores em 1957, somos actualmente 27 no final de 2009, apesar de características económicas diferentes, estamos todos juntos ao termos ratificado, O Tratado de Lisboa para alguns dos Estados representa apenas uma renovação e uma compilação de diplomas e tratados anteriores, para outros um início de uma Constituição Europeia que vai no sentido futuro de uma Europa de estados federados, como uma integração económica, financeira cada vez maior. Os princípios fundamentais económicos e políticos defendidos pela União Europeia na sua Carta de direitos fundamentais dos trabalhadores são agora vinculativos e estão transcritos no Tratado de Lisboa actualmente em vigor, ou seja todos devemos rumar no mesmo sentido apesar das nossas diferenças históricas, sociais e políticas.

A União Europeia só poderá ser forte económica e politicamente se falar e actuar da mesma maneira e a uma só voz, ter um mesmo rumo, os estados membros apesar de diferentes são cada vez mais “*uma aldeia global*” onde “*todos tem que se dar e viver com todos*”, trabalhar no sentido de tornar a Europa como um todo verdadeiramente integrado e integrador, porque não no futuro os “*Estados Unidos da Europa*”.

A Cidadania Europeia foi um paço, a Moeda Única foi outro, Espaço Schengen foi mais uma evolução, e o direito do Trabalho deverá ser cada vez mais elo de ligação

convergente num futuro próximo, não nos podemos esquecer que o ordenamento jurídico da União Europeia está cada vez mais evoluído e próximo em algumas áreas, sendo cada vez mais os estados uma parte do todo global.

Os Parceiros Sociais, os Sindicatos além de parceiros sociais e colaboradores das políticas laborais em cada estado membro, são também interlocutores directos e actores de regulamentação das condições de trabalho dos trabalhadores, bem como colaboradores na criação de normas através das Convenções Colectivas que cada vez mais são reconhecidas como fontes de direito desde que cumpram os preceitos e tramites para vigorem nos seus ordenamentos jurídicos laborais.

Actualmente é cada vez maior a interdependência económica e financeira entre os estados que ratificaram o actual Pacto Orçamental, e num futuro não muito longo, se a União Europeia quiser sobreviver terá de ser cada vez mais integradora e as questões ligadas à legislação laboral, deverão ser cada vez mais implementadas, não devendo ter no entanto como decisor nenhum directório político, mas sim legislada e aprovada nos órgãos próprios, e posteriormente implementada na UE .

Para que isso possa acontecer terão de ser ultrapassadas enormes barreiras de mentalidades, de culturas e de políticas, bem como os eventuais nacionalismos exacerbados que ainda existem na Europa.

1.1 Os Ordenamentos Jurídicos do Reino de Espanha e Alemanha

Este trabalho debruça-se sobre a Contratação Colectiva e mais em concreto, sobre a Caducidade das Convenções Colectivas, atendendo às especificidades do Direito do Trabalho em Portugal e nesse sentido apresentamos seguidamente de que forma os Ordenamentos jurídicos de Espanha e da Alemanha, tratam esta matéria, tendo em atenção o enquadramento legislativo, o regime jurídico de cada País, e de que forma a Contratação Colectiva e a Caducidade das CCT se revela e é tratado pela legislação laboral desses países.

1.1.2 O Ordenamento Jurídico do Reino de Espanha

Como acontece na maior parte dos estados de direito, o seu ordenamento jurídico assenta em 2 tipos de fontes, as Internacionais ou externas, e as fontes Internas,

em Espanha, a Constituição do Reino de Espanha, definindo de que forma as **Fontes de Direito Internacional** podem ser aceites pela Constituição e vigorar no seu ordenamento jurídico.

A Espanha faz parte de diversas Organizações e Organismos Internacionais, como a OCDE, OIT, UE e muitas outras, no entanto, no que se refere a pareceres e recomendações desses organismos, eles(as) só poderão ser aceites e vigorar no Reino de Espanha depois de serem “transportados” para a legislação espanhola, as Directivas da União Europeia são um exemplo, estas tem de ser convertidas pelo legislador para a legislação Espanhola, quanto aos Regulamentos da União Europeia, esses terão de ser aceites e aplicados no ordenamento jurídico interno sem alteração, como se encontra definido no Tratado da União Europeia ratificado pelo Reino de Espanha.

No que diz respeito aos Tratados internacionais, o artigo 93º, e seguintes do Capítulo III, da Constituição do Reino de Espanha,⁹⁵ define os princípios e a forma de como esses Tratados podem e devem ser celebrados para poder serem aceites no seu ordenamento jurídico.

Constituição do Reino de Espanha

CAPÍTULO III

Dos tratados internacionais

Artigo 93º

Através de lei orgânica, poderá ser autorizada a celebração de tratados que atribuam a uma organização ou instituição internacional o exercício de competências derivadas da Constituição. Cabe às Cortes Gerais ou ao Governo, conforme os casos, a garantia do cumprimento destes tratados e das resoluções emanadas de organismos internacionais ou supranacionais que beneficiam da transferência destas competências.

⁹⁵ GOUVEIA, Jorge Bacelar; - *Constituições dos Estados da União Europeia*. Visilis editores, 2000, ISBN 978 9725200861, p. 238-239.

Artigo 94º

1. O Estado, antes de se obrigar através de tratados ou convénios deverá pedir a autorização prévia das Cortes Gerais nos seguintes casos:
 - a) Tratados de carácter político;
 - b) Tratados ou convénios de carácter militar;
 - c) Tratados ou convénios que afectem a integridade territorial do Estado ou os direitos e deveres fundamentais estabelecidos no título I;
 - d) Tratados ou convénios que impliquem obrigações financeiras para a fazenda publica;
 - e) Tratados ou convénios que impliquem a modificação ou a revogação de alguma lei, ou exijam medidas legislativas para a sua execução.
2. O Congresso e o Senado serão imediatamente informados da conclusão dos restantes tratados ou convénios.

Artigo 95º

1. A celebração de um tratado internacional que contenha disposições contrárias à Constituição exigirá a revisão constitucional prévia.
2. O Governo, ou qualquer das Câmaras, poderá pedir ao Tribunal Constitucional que declare se existe ou não essa contradição.

Artigo 96º

1. Os tratados internacionais validamente celebrados, uma vez publicados oficialmente em Espanha, fazem parte do ordenamento interno. As suas disposições só poderão ser revogadas, modificadas ou suspensas na forma prevista nos próprios tratados ou de acordo com as normas gerais de direito internacional.

2. Para a denuncia dos tratados e convénios internacionais, será utilizado o mesmo procedimento previsto para a sua aprovação no artigo 94.

Os Tratados Internacionais que abordem matérias ligados ao direito do trabalho, como sejam os pareceres e ou recomendações dos organismos internacionais, só são transcritos(as) ou aplicados ao Direito de Trabalho em Espanha, desde não contenham normas contrárias à sua Constituição, os tratados antes de serem aceites deverão ser autorizados previamente pelas “ Câmaras” do Reino de Espanha.

1.2 A Constituição

A Constituição Espanhola de 1978, fundamenta-se que a Espanha é uma nação na unidade indissolúvel, e como um Estado Social e Democrático e de Direito, define e prevê como todas as Constituições, Princípios fundamentais, Princípios normativos, Direitos e Deveres, liberdades e Garantias dos trabalhadores e que são aplicáveis a todas entidades públicas ou privadas, e a todos os cidadãos e a todo o território nacional.⁹⁶

Titulo Preliminar

Artigo 7º

Os Sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção interesses económicos e sociais que lhe são próprios. A sua criação e o exercício da sua actividade são livres, dentro do respeito da Constituição e da Lei. A sua estrutura interna e o seu funcionamento devem ser democráticos.

Artigo 9º

1. Os cidadãos e os poderes públicos estão sujeitos à constituição e ao restante ordenamento jurídico.

⁹⁶ GOUVEIA, Jorge Bacelar; - *Constituições dos Estados da União Europeia*. Visilis editores, 2000, ISBN 9789725200861, p. 238-240.

2. Cabe aos poderes públicos promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integra sejam reais e efectivas; remover os obstáculos que impeçam ou dificultem a sua plenitude e facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, económica, cultural e social.
3. A Constituição garante o princípio da legalidade, a hierarquia normativa, a publicidade das normas, a não retroactividade das disposições penais que não
4. Favoreçam ou que restrinjam os direitos individuais, a que a segurança jurídica, a responsabilidade e a proibição da arbitrariedade dos poderes públicos.

No que concerne à contratação colectiva e aos Sindicatos, os artigos cujo o conteúdo está directamente ligado a estas duas áreas, são:

CAPITULO II

Secção I

Dos direitos fundamentais e das liberdades públicas

Artigo 28º

1. Todos tem o direito a sindicalizar-se livremente. A lei poderá limitar ou exceptuar o exercício deste direito às Forças Armadas, aos Institutos Militares e aos restantes corpos submetidos a uma disciplina militar, e definirá as particularidades do seu exercício para os funcionários públicos.
2. A liberdade sindical inclui o direito de fundar sindicatos e de filiar-se no da sua escolha, bem como o direito dos sindicatos de formarem confederações e de fundarem organizações sindicais internacionais ou filiarem-se nas mesmas. Ninguém pode ser obrigado a filiar-se num sindicato.
3. É reconhecido o direito à greve para a defesa dos seus interesses. A lei que regule o exercício deste direito estabelecerá as garantias necessárias para assegurar a manutenção dos serviços essenciais da comunidade.

Secção II

Dos direitos e deveres dos cidadãos

Artigo 37º

1. A lei garante o direito a negociação laboral colectiva entre os representantes dos trabalhadores e os empresários, bem como a força vinculativa dos convénios.
2. E reconhecido o direito dos trabalhadores e dos empresários de adoptarem medidas de conflito colectivo. A lei regule o exercício deste direito, sem prejuízo das limitações que possa estabelecer, incluirá as garantias necessárias para assegurar o serviços essenciais da comunidade.

A Constituição do Reino de Espanha, atribui como não poderia deixar de ser uma grande importância à liberdade sindical dos trabalhadores, e aos seus direitos. Em Espanha qualquer revisão constitucional, que possa afectar, quer as associações sindicais, quer as associações patronais, está sujeita a regras especiais para aprovação de todas as alterações que estejam ligadas à supracitado matéria.

Em caso de revisão parcial da Constituição Espanhola que possa afectar por violação de qualquer uma das três disposições constitucionais previstas nos artigos nºs. 167.º n.º1º, 168.º n.º1º, e 28.º n.º2º, e que sejam consideradas inconstitucionais pelo Tribunal Constitucional do Reino de Espanha, obriga à dissolução das Cortes, e à eleição de novas câmaras.⁹⁷

Por outro lado, a Constituição também remete para a Lei a regulação dos normativos que regulamentam as Relações de Trabalho “Relaciones Laborales”, e as Convenções Colectivas “*Convénios Colectivos*”. A esse respeito o diploma normativo mais importante e que vamos analisar mais em detalhe, no que concerne as convenções

⁹⁷ MELGAR, Alfredo Montoya; - *Derecho del Trabajo*. 18ª ed. , e) Revisión constitucional em matéria de derechos y libertades laborales, p. 91. ISBN 8430953493.

colectivas, e aos sindicatos, é o Estatuto de los Trabajadores - ET, e que se encontra actualmente em vigor.⁹⁸

1.2.1 O Estatuto dos Trabalhadores “Estatuto de los Trabajadores”

Tem um âmbito de aplicação, e efeitos, diferente do Código do Trabalho Português, como nos é dito no nº.1, e nº. 2, do artigo 1.º, - esta lei, é aplicável aos trabalhadores por conta de outrem, e aos empresários, empregadores⁷² do sector privado não estatal, do Reino de Espanha.

O E.T., na alínea a) do nº.3, do artigo 1.º, “.. exclui a sua aplicação a funcionários públicos”, que são regulados pelo Estatuto da Função publica, assim como a de pessoal ao serviço do Estado, das Autarquias locais e das entidades públicas autónomas, todos estão ao abrigo de uma Lei ,e essa relação regula-se por normas administrativas e estatutárias.

No que diz respeito às Convenções Colectivas, a lei espanhola, considera os convénios colectivos como fonte das relações laborais.⁹⁹

No que concerne à Contratação Colectiva o, Estatuto de los Trabajadores, define a partir do Título III, Capítulo 1º, um conjunto de normas que regulam e aplicam à contratação colectiva/negociação colectiva, aos convénios colectivos e aos sindicatos enquanto legítimos representantes dos trabalhadores em geral e também aos empresários ou associações empresariais.

No entanto o Estatuto dos Trabalhadores Espanhol, prevê no seu artigo 87.º, diferentes níveis e tipos de negociação colectiva em Espanha, como o Código do Trabalho em Portugal, no entanto existe também uma diferenciação no tipo de interlocutores a nível sindical, e que está ligado ao tipo de IRCT(s) “Convénios” que são negociados em Espanha.¹⁰⁰

⁹⁸, ---**Derecho del Trabajo**,. 18ª ed. , e) Revisión constitucional em matéria de derechos y libertades laborales, p. 91;

VILLALON, Jesus Cruz, - **Estatuto de los Trabajadores**. 14ª. ed. Editora Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2000, ISBN 84-309-3538-X, pp 75.

⁹⁹ --- **Estatuto de los Trabajadores**. 14ª. ed. Editora Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2000, ISBN 84-309-3538-X, pp 76-77, e 83, FRANCO, Tomas Sala, ALBIOLA, Inácio; - **Derecho Sindical**, 4ª ed., pp. 362-364.

¹⁰⁰ --- **Estatuto de los Trabajadores**. 14ª. ed. Editora Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2000, ISBN 84-309-3538-X, pp 76-77, e 83, FRANCO, Tomas Sala, ALBIOLA, Inácio; - **Derecho Sindical**, 4ª ed., p. 227.

TITULO III

Capitulo Primeiro

Disposições Gerais

Secção 1ª

Natureza e efeitos dos convénios

Artigo 82º

1. Os Convénios colectivos, como resultado da negociação desenrolada pelos representantes dos trabalhadores e dos empresários, constituem a expressão do acordo livremente adoptado por eles, em virtude da sua autonomia colectiva.
2. Mediante os convénios colectivos, e no seu âmbito correspondente, trabalhadores e empresários, regulam as condições de trabalho e produtividade.
3. Os convénios colectivos regulados por esta Lei, obrigam todos os empresários e trabalhadores incluídos no seu âmbito de aplicação durante o tempo de vigência.

São também uma fonte normativa de grande importância os Acordos negociados “*convénio colectivos*,” previsto na Lei, o Estatuto de los Trabajadores. Existe também outro tipo de acordo negociado, que são “el Convénio Marco”, previstos também no ET, uma das vantagens dos efeitos jurídicos dos convénios colectivos em Espanha, é a sua eficácia de aplicação, ter força obrigatória geral “*erga omnes*”, desde que as associações sindicais no seu conjunto representem a maioria dos trabalhadores da empresa, em outros convénios essa eficácia na abrangência de aplicação do convénio, terá de resultar de acordo expreso por parte dos trabalhadores nos termos do artigo 80.º do E.T. .

No entanto o artigo 87.º do E.T., prevê em termos de legitimidade e porque não de representatividade diversos níveis de Convénios, os de Empresa de âmbito inferior, os Convénios de âmbito superior e também quanto a representatividade e legitimidade dos interlocutores.

Artigo 86º

Vigência

- 1) Cabe às partes negociadoras estabelecer a duração dos convénios, podendo no entanto acordar-se distintos períodos de vigência para cada grupo homogéneo de matérias dentro do mesmo convénio.
- 2) Salvo acordo em contrário, os convénios renovam-se de ano a ano se não houver denuncia expressa das partes.
- 3) Denunciado o convénio, e se não se conseguir acordo expresso, as cláusulas obrigacionais, perdem a sua vigência, “*caducam*”.
A vigência do conteúdo normativo do convénio, uma vez concluída a duração acordada, proceder-se-á de acordo com o estabelecido no próprio convénio. Por defeito mantém em vigor o conteúdo normativo do convénio.
- 4) O convénio que sucede a um anterior revoga no seu todo o anterior, salvo os aspectos que expressamente se mantenham.

1.3 A Contratação Colectiva em Espanha

O conceito de negociação colectiva¹⁰¹ pode ser definida como um processo formalizado de diálogo entre representantes de trabalhadores organizados, e de empresários ou associações de empresários, encaminhado pelo seu exercício de autonomia colectiva, e na consequente obtenção de um convénio colectivo regulador das relações de trabalho entre ambos, e assim, como as condições a que vão ajustar os contractos de trabalho num âmbito determinado.

Em Espanha a negociação colectiva é maioritariamente **estática**. Este tipo de negociação é própria dos países continentais europeus, em que as partes se encontram para negociar **periodicamente**, após o período pré definido no convénio acordado.

¹⁰¹ LOPEZ, Manuel Carlos Palomaque; Rosa Manuel Alvarez de La; - *Derecho del Trabajo*. 4ª. ed. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S.A. Coleccion Ceura, p.p.258-259, ponto 91. ISBN84880047704.

A Constituição de Espanha nos artigos 28.º, e 37.º, como é atrás referido, define os princípios competências quanto ao direito à negociação colectiva entre as associações sindicais e os empresários, atribuindo a esses interlocutores um poder autónomo de regulamentação das condições de trabalho, remetendo para a Lei, a previsão e a definição das normas e a quem se aplicam.

O “*Estatuto de los Trabajadores*” é a Lei que se aplica ao sector privado, onde normativamente se definem todos os pressupostos, requisitos, procedimentos, conteúdos, efeitos e eficácia das convenções colectivas e partes outorgantes, bem como também os tipos de convenções colectivas que resultem dessas negociações:¹⁰²

El Convénio Colectivo Estatutário;¹⁰³ com força obrigatória geral;

Los Acuerdos de Empresa;¹⁰⁴

Los Acuerdos Marco.¹⁰⁵

O sector público, espanhol, tem diplomas próprios que se aplicam exclusivamente aos funcionários públicos como a legislación ordinária e la negociación colectiva - L.R.F.P., L.O.L.I.S , e a L.O.R.A.P, que estabelece as normas e a liberdade sindical e o seu exercício pelos funcionários públicos, e determina também as condições de trabalho do pessoal ao serviço da Administração Pública,¹⁰⁶ quanto à negociação colectiva os possíveis resultados desta, são os Pactos e Acuerdos Colectivos.

Os Pactos e Acuerdos Colectivo¹⁰⁷

São convénios exclusivos para e da função pública, regem-se por regras específicas, são de certo modo diferentes da negociação colectiva privada.¹⁰⁸ A

¹⁰² vide pág. 10 referência 3, Dissertação – **Conceitos diversos**.

¹⁰³ **LOPEZ**, Manuel Carlos Palomaque; Rosa Manuel Alvarez de La; - **Derecho del Trabajo**. 4ª. ed. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S.A. Coleccion Ceura, p.p.258-259, ponto 91.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - **Curso de Direito do Trabalho**. Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, pág. 597 .”Afigura-se nos que o Código devia ter consagrado o problema de convenções com eficácia geral(como os convénios estatutários espanhóis), desde que celebrados por sindicatos indiscutivelmente representativos.”

¹⁰⁴ **FRANCO**, Tomas Sala, **MONTESINOS**, Ignacio Albiol; - **Derecho Sindical**, 4ª edição Tirant to Blanch, Valencia 1996 isbn 84-8002-429-1,p. 610.

¹⁰⁵ --- **Derecho Sindical**. 4ª edição Tirant to Blanch, Valencia 1996 isbn 84-8002-429

¹⁰⁶ --- **Derecho Sindical**. 4ª edição Tirant to Blocch, Valencia 1996 isbn 84-8002-429-1, p.p. 609- ponto 43, ponto 44, ponto 46.

¹⁰⁷ ---**Derecho del Trabajo**. 4ª. ed. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S.A. Coleccion Ceura, p.p.258-259, ponto 91.

Constituição Espanhola remete para legislação específica, as normas que regem determinadas matérias da contratação colectiva, referentes ao sector público como acima se refere, no entanto existem algumas diferenças que distinguem os Pactos dos Acuerdos Colectivos, Nos “*Pactos - lá negociación acabará en um pacto cuando se negocie sobre matérias de olá competência estricta del organo de la Administración que se firma*”, em “*Acuerdos Colectivos - se la competencia no es de este organo sino del Consejo de Ministros*”.¹⁰⁹

1.3.1 Cessação de Vigência das Convenções Colectivas

A contratação colectiva no Reino de Espanha, assenta em pressupostos diferenciados, até porque à partida existem dois tipos de negociação, uma ligada ao sector público, com regras e os diplomas normativos diferentes e atrás identificados, a outra que se rege pelo diploma normativo “*O Estatuto dos Trabalhadores*”, que se aplica ao sector privado e de alguma forma equivalerá normativamente ao CT que vigora em Portugal.

Quanto à Cessação de Vigência das Convenções, “*Convénios*” esta é prevista pelo E.T., quanto ao sector privado, na falta de acordo após o decorrer das negociações, das Convenções Colectivas, estas Caducam de imediato quanto às cláusulas obrigacionais, com a excepção do que os próprios acordos prevejam, quanto às cláusulas normativas.

1.4 Os Tribunais

Os Tribunais em Espanha, organizam-se hierarquicamente e territorialmente como em Portugal tendo em atenção as regiões autónomas de Espanha, assentam num

¹⁰⁸ VILLALON, Jesus Cruz; - *Estatuto de los Trabajadores*. 14ª. ed. Editora Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2000, ISBN 843093538-X, pp. 223, “Para la negociación colectiva dentro da função pública, v. art. 30ss. Ley 9/1987, de 12 de mayo (BOE de 17 de junio), de Organos de Representación, Determination de las Condiciones de Trabajo y Participacion del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por Ley 7/1990, de 19 de Júlio 8boe DE 20 DE JULIO), sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos”.

¹⁰⁹ FRANCO, Tomas Sala, MONTESINOS, Ignacio Albiol; - *Derecho Sindical*. 4ª edição Tirant de Blanch, Valencia 1996, ISBN 8480024291, p. 613, ponto 47.

Supremo Tribunal, a Audiência Nacional, os Tribunais superiores e os Tribunais de província. O sistema jurisdicional espanhol está dividido em quatro áreas, a Civil, Penal, Contencioso administrativo e Social.

No que a área de trabalhista diz respeito, os Tribunais de Trabalho designam-se em Espanha por Tribunais Sociais “*Juzgados de lo Social*”, apreciam pedidos na área do direito de trabalho, quer na resolução de conflitos pessoais entre trabalhador empresário relativos ao contrato de trabalho, quer na resolução de conflitos na área da negociação colectiva. Os Tribunais tem vindo a desenvolver um corpo de jurisprudência nesta área de direito do Trabalho “*direito social*”, bem como em outras áreas, sendo que no entanto no âmbito negocial tem vindo a aumentar os procedimentos voluntários de arbitragem, conciliação e mediação.

1.5 Os Sindicatos

Surgiram muito antes da actual monarquia, clandestinamente apareceram em Espanha no ano de 1960 as primeiras Comissões Obreiras ligadas à actividade político sindical ilegalmente e foram impulsionados pelo Partido Comunista Espanhol - PCE , durante o tempo do Governo autoritário do General Franco exercendo a sua actividade na clandestinidade até ao final do ano de 1975, ano em passaram a ser reconhecidos legalmente com a restauração da Monarquia, regime que se mantêm na actualidade e com certeza no futuro.

Desde 1978 que a Constituição de Espanha que desenvolve o conteúdo e a liberdade sindical num pluralismo de democracia e liberdade. Espanha assim como Portugal ratificou a Convenção 87 da OIT, na ampla representatividade dos sindicatos e exercício dos direitos sindicais por partes dos trabalhadores organizados em associações sindicais bem as organizações de empresários na defesa dos seus direitos.

O artigo 7.º da Constituição consagra o direito à constituição e liberdade sindical, o artigo 28.1 reforça essa liberdade e a livre filiação ou não dos trabalhadores nas organizações sindicais.¹¹⁰

Por outro lado como atrás é referenciado o artigo 37.º da Constituição espanhola garante o direito à negociação colectiva por parte dos sindicatos enquanto

¹¹⁰ ALONSO, Manuel Olea; *Las fontes del derecho*. En especial del derecho de trabajo segun la Constitucion, pág.23. Madrid: Civitas, 1982. ISBN 9788473911781.

representantes dos trabalhadores espanhóis e também dos empresários partes activas nas negociações dos diversos tipos de convenções que existem em Espanha, bem como a força vinculante dos convénios e pactos acordados.¹¹¹

No entanto se pode dizer que em Espanha existem grandes centrais sindicais ligadas às diversas áreas políticas da direita à esquerda, com a sua autonomia, e também associações sindicais vulgo sindicatos independente que em conjunto ou separadamente exercem o direito à contratação colectiva, tendo como base a lei do trabalho, o Estatuto do trabalhador, e no caso da administração pública a L.O.L.S., sendo que no entanto esta lei se aplica tanto aos trabalhadores por conta de outrem bem como aos funcionários públicos.

As grandes Centrais Sindicais espanholas mais conhecidas, são:

- As Comisiones Obreras;
- União Geral dos Trabajadores;
- Confederação Nacional de Trabalho;
- Federação do trabalho das Regiões Espanholas.

Existem também em Espanha sindicatos de sectores de estrutura vertical em termos de profissões ou categorias e ainda os sindicatos de classe.

Os sindicatos em Espanha são poderosos no exercício da actividade sindical e na Contratação Colectiva, tem uma grande representatividade em termos absolutos de trabalhadores sindicalizados que é muito superior à dos Sindicatos portugueses, quer em termos de percentagens, quer em termos de população de trabalhadores filiados nas associações sindicais, tendo em atenção à população activa trabalhadora em Espanha e à população activa trabalhadora em Portugal, ou seja em Espanha os trabalhadores ainda sentem que vale a pena estar sindicalizado e ser defendido pelos sindicatos na contratação colectiva, ou contrário do sentimento dos trabalhadores portugueses quanto a essa matéria, e tendo em atenção a força dos sindicatos e a sua actividade na contratação colectiva.

¹¹¹ ^{84b} vide págs. 67 a 80 deste trabalho “tipos de convenções colectivas”.

2. O Ordenamento jurídico Alemão

A República Federal da Alemanha é um país constituído por Estados Federais, com legislação própria, no entanto a Constituição Alemã é uma só, aplica-se a todo o País e a todo o Ordenamento Jurídico Alemão.

O Ordenamento Jurídico na Alemanha, assenta como não poderia deixar de ser em fontes de direito, no topo dessa pirâmide hierarquia, está a Constituição Alemã, definidora de princípios e direitos, competências dos órgãos de soberania e suas responsabilidades, tendo em conta também o direito do trabalho em que desempenha um papel importante, no que concerne à legislação de trabalho Individual e Colectivo, em seguida vem a Legislação Ordinária, as decisões dos Tribunais de Trabalho, os Acordos colectivos, Acordos de Trabalho, Costumes, e por fim as fontes internacionais.

Vamos examinar as Fontes de Direito do Trabalho e concretamente as ligadas à Contratação Colectiva, especificamente no que concerne ao objecto deste trabalho “A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos”, começando como não podia deixar de ser pela Constituição Alemã.

2.1 A Constituição

É topo da cadeia hierárquica do Ordenamento jurídico da Alemanha, a dita desempenha um papel dominante e essencial no âmbito do Direito do Trabalho como não poderia deixar de ser. A legislação do trabalho Alemã, no âmbito de Direito Colectivo de Trabalho, é muito fragmentada, e os problemas não regulados normativamente pelo legislador, podem e são resolvidos com recurso constante à Constituição, através da sua interpretação no que concerne ao direito do trabalho.

Pode-se dizer que todas as regras nos conflitos laborais na Alemanha, são resolvidas por interpretação das principais “*Laws*” da Constituição, que são feitas normalmente pelas agências de interpretação, e particularmente pelos tribunais, fala-se claro dos tribunais do trabalho, que tem também um papel muito importante e decisor, na resolução das questões laborais que lhe são apresentadas. No entanto a história da Alemanha a Constituição de Weimar de 11/08/1919, no seu artigo 165º., n.ºs. 1, e n.º 2, vem reconhecer os contractos colectivos de trabalho, atribuindo um papel fundamental à

contratação colectiva, e mais directamente às convenções colectivas enquanto instrumento que regulamenta condições de trabalho aos trabalhadores, desde logo, considerando que as normas das convenções eram inderrogáveis em relações às cláusulas dos contractos de trabalho individuais que fossem menos favoráveis para os trabalhadores.

Constituição Alemã

Artigo 9º

Liberdade de associação

1. Todos os alemães tem o direito de constituir associações e sociedades.
São proibidas todas as associações cujas finalidades ou cuja actividade sejam contrárias às lei penais ou estejam orientadas contra a ordem constitucional ou os ideais do entendimento entre os povos.
2. É garantido a todas as pessoas, de todas as profissões, o direito de constituir associações destinadas a defender e melhorar as condições económicas e de trabalho.
3. Consideram-se nulos todos os acordos tendentes a restringir ou impedir esse direito, bem como ilegais as medidas com esse fim. As medidas tomadas segundo os artigos n.º 12.º, n.º 35.º, alínea 2, e 3, artigo n.º 87.º, alínea 4, e artigo n.º 91.º, não podem ser orientadas contra conflitos de trabalho levados a cabo por associações, no sentido da primeira fase da presente alínea, para a defesa e melhoria das condições económicas e de trabalho.

O artigo 9.º, da Constituição Alemã e que acima se transcreve define a previsão legal mais importante para o direito colectivo do trabalho na Alemanha, no entanto como se pode verificar, é uma previsão muito vaga, levantando muitas duvidas e ambiguidades na sua interpretação, quer por parte das associações de trabalhadores e das associações de empregadores como interlocutores directos na contratação colectiva,

o que leva a que existam muitos conflitos em termos dos princípios regulamentados nos acordos colectivos, e que normalmente são resolvidas pelas agências de interpretação ou por decisões dos Tribunais quanto à sua interpretação.¹¹²

Apesar de não estar ligado directamente ao objecto do nosso trabalho, acrescenta-se a título informativo que a Constituição Alemã, também assume um papel importante no que concerne ao contrato individual de trabalho.

2.2 Os Tribunais

Estão também hierarquizados em todas as áreas do direito, e de acordo com essa hierarquia as decisões dos Tribunais Federais sobrepõem-se às decisões dos Tribunais Estaduais, no que concerne ao direito do trabalho os Tribunais de Trabalho Alemães desempenham um papel muito importante nas decisões laborais.¹¹³

Existem três instancias de tribunais, o Tribunal do Trabalho “Arbeitsgericht”, os Tribunais Especiais de Trabalho “Landesarbeitsgericht” e o Tribunal Federal de Trabalho os “Bundesarbeitsgericht”, que equivale ao STJ português.

Os Tribunais de Trabalho Alemães através das decisões que tomam em relação às questões que lhe são colocadas em termos laborais, exercem um papel legislativo importante, porque a decisão tomada pelo tribunal, tem força de aplicação obrigatória geral “erga omnes” a todos os destinatários e todos os trabalhadores em geral, ligados a essas organizações. tem jurisdição e competência material exclusiva e emitem apenas decisões sobre direitos de trabalho e não interesses, embora actualmente a diferença entre conceito de Direitos e conceito de Interesses seja cada vez mais vago, competindo aos tribunais fazer essa distinção. Os Tribunais decidem sobre direitos, relações de trabalho entre partes no acordo colectivo ou entre as partes atrás referidas, e uma terceira parte, desde que ligadas exclusivamente ao sector privado.

¹¹² WEISS, Manfred, Schmidt Marlene; - *Labour Law and industrial relations in Germany*. 3ª, revised edition , 2000 Kluwer law international, ISBN 90 411 1461 0, pág. 136, parágrafo 315.

¹¹³ --- *Labour Law and industrial relations in Germany*. 3ª, revised edition , 2000 Kluwer law international, ISBN 90 411 1461 0, pá, paragraph 72. “... court decisions plays a very important role in the field of labour law...”.

Os direitos e deveres dos funcionários públicos de carreira, bem como as suas condições de trabalho não são determinadas por acordos individuais ou colectivos, mas por “*Acts*”, Leis Federais ou Leis Estaduais.

As disputas laborais de direitos e deveres, bem as condições de trabalho, referentes aos trabalhadores de carreira do sector público na Alemanha (*Beamtenrecht*), que em Portugal são conhecidos como “*funcionários públicos*”, na Alemanha estão integrados numa secção especial da lei pública, são levantadas e decididas pelos Tribunais Administrativos.

No que concerne aos trabalhadores intitulados como os “blue- and white collar workers” apesar de prestarem serviço no sector público não são funcionários públicos, logo tudo o que lhes diga respeito em termos laborais são levantadas e decididas nos Tribunais do Trabalho, como as questões que sejam levantadas por trabalhadores ou sindicatos do sector privado.

2.3 O Direito do Trabalho

Baseia-se na Lei do Trabalho, compreende as normas que definem e se aplicam ao mercado de trabalho e ao sector privado, na relação do contracto individual de trabalho ou a nível colectivo na Lei Colectiva do Trabalho, que se compõe de diversas partes, a Lei da contratação Colectiva que se desenvolve na relação entre o Empregador ou Associação Patronal e as Associações Sindicais ou sindicatos e os trabalhadores nele representados através da negociação colectiva, inclui a Lei dos Sindicatos e Associações Patronais e a sua representação nos conselho de trabalho, e nos conselhos de supervisão nas grandes empresas, e por último a Lei dos Conflitos de Trabalho.

Estão excluídos desta lei uma fatia importante de trabalhadores, que são os funcionários públicos que se traduz pela aplicação a este de uma lei diferente a “*Beamtenrecht*” uma “*secção especial da lei pública*”, que determina os seus direitos os seus deveres, e também as suas condições de trabalho, estas não são determinadas por contratação colectiva, acordo individual ou colectivo, mas por “*Tat*”, actos de legislação federal ou Estadual consoante o caso.

Existem no entanto os trabalhadores públicos que são considerados trabalhadores com um contrato de trabalho ordinário e fora do âmbito de aplicação

dessa legislação laboral especial, sendo as suas relações de trabalho abrangidas pelas leis de trabalho.

2.3.1 A Legislação Laboral

Os “*diplomas legais*” tem um papel importante na legislação de trabalho, na Alemanha um País dividido em Estados Federais, a legislação laboral ou outra, só se aplica nos

Estados, desde que aquela legislação laboral não colida com as Leis federais que são superiores ao diploma estadual “à *Land Constitutions*”, mesmo que hierarquicamente o diploma federal aplicável a todos os estados seja hierarquicamente inferior ao diploma estadual.

Apenas na legislação laboral do pessoal no sector público (Bundespersonalvertretungsgesetz), as “Landers” tem um papel mais importante se porventura os actos federais interpretarem normativamente de maneira diferente do que as Landers.

No entanto em termos gerais, o Direito federal prevalece sobre o Direito estadual.¹¹⁴ Tendo em conta a diferenças atrás referidas, na Alemanha temos a Lei do Trabalho, A lei Individual do Trabalho, e a Lei Colectiva do Trabalho, que resumidamente se transcreve, e que estão ligadas e interessam ao nosso trabalho.

Acordos Colectivos “Tarifvertrag”

A relação entre os diplomas de legislação de trabalho, e os acordos colectivos é bastante complicada, se houver um “*Tat*” acto, que estipule condições mínimas, o acordo colectivo não pode cair abaixo das normas, que estiverem definidas nesse acto, no entanto existem excepções à regra, algumas situações em que isso pode acontecer,

¹¹⁴ WEISS, Manfred, Schmidt Marlene; - *Labour Law and industrial relations in Germany*. 3ª, revised edition , 2000 Kluwer law international, ISBN 90 411 1461 0, pág. 37, paragraph 69 “ ...Federal Law always takes priority, even if the federal source has much lower rank than the land source. For example, ordinary federal legislation always takes priority over land constitutions...”.

nomeadamente entre diplomas federais e estaduais, como o referido atrás à diplomas que hierarquicamente podem ser inferiores (ex. Dec. Lei), mas porque são legislados por um órgão cuja competência federal, o seu âmbito de aplicação é a todos os estados, um diploma estadual pode ser hierarquicamente superior (ex. lei), no entanto, mas apesar de todo o Dec. Lei sendo federal, torna ele aplicável relevando para segundo plano a lei estadual.

Por outro lado a relação entre Acordos Colectivos e decisões dos Tribunais de Trabalho são ainda mais complicadas.

As normas previstas nos Acordos Colectivos “*Tarifvertrag*”, aplicam-se a todos a todos os trabalhadores nas diversas instalações do Empregador, desde que esses trabalhadores sejam filiados no Sindicato outorgante do acordo.

No entanto existe a possibilidade de os acordos assinados, serem estendidos a trabalhadores não sindicalizados e também a outros empregadores directamente por si só, essa foi uma das decisões do Tribunal Constitucional Federal.¹¹⁵

No entanto o governo, através do “Ministério Federal do Trabalho” pode estender a aplicação dos acordos/convenções colectivas a trabalhadores não sindicalizados e a outros empregadores não outorgantes da convenção colectiva, através de um diploma legal “*A Ordem de Imposição de Extensão*”, sem o consentimento das estruturas representativas dos Empregadores e dos Trabalhadores, isto aconteceu pela primeira vez em Agosto de 1999, data em o Ministério Federal do Trabalho utilizou essa competência.

2.3.2 A Vigência dos Acordos Colectivos “Tarifvertragsgesetz”

É normalmente negociada e vigora pelo período definido de duração que for acordado e terminam “Caducam” automaticamente quando esse período expira.

Os Acordos Colectivos também podem ser negociados e concluídos sem definição do período de vigência, mantendo-se em vigor por tempo indefinido mas

¹¹⁵ WEISS, Manfred, Schmidt Marlene; - ***Labour Law and industrial relations in Germany***. 3ª, revised edition , 2000 Kluwer law international, ISBN 90 411 1461 0, page. 158-159, paragraph. 373. “...The Federal Constitutional Court decided, however, that the order of imposing extension does not contravene this freedom...”; - paragraph 375, “...Since January 1999 the extension of a collective agreement can also be achieved by a governmental decree. ...” .

podem sempre expirar, terminar, por mutuo acordo das partes. No entanto cada parte pode sempre recorrer por uma razão excepcional ao término de aplicação do acordo colectivo, mas para que isso possa acontecer é necessário que antes tente renegociar com a outra parte o acordo que se encontra em vigor.

Podendo-se afirmar que a Contratação Colectiva Alemã pode ser ao mesmo tempo estática como acontece em Portugal e Espanha, e ou dinâmica como acontece nos países anglo-saxónicos.

Na Alemanha existem também diversos tipos de IRCT(s), ou Acordos Colectivos, a saber:

Os Acordos Colectivos - Negociados entre um Sindicato e um Empregador equivalem aos nossos Acordos de Empresa - AE(s), mas embora existam são muito raros;

Os Acordos Colectivos podem ser negociados entre vários Sindicatos e Associações Patronais e equivalem em Portugal, aos nossos Acordos Colectivos de Trabalho - ACT(s).

Os Acordos Colectivos Alemães em geral, são geralmente constituídos por:

“**Obligatory part**”, os chamados direitos e deveres das partes outorgantes;

“**The normative part**”, são as normas aplicadas às relações de trabalho, e podem ser de dois tipos:

As normas sobre as **relações individuais** no sentido restrito:
como por ex. ” a duração do contrato, tempo de trabalho, remuneração, etc.”;

As normas sobre as **relações colectivas**:

São as estabelecidas pelas partes, Sindicatos e Empregadores, e referem-se às cláusulas gerais, aplicam-se a todas as instalações do empregador ou empregadores e aos trabalhadores, a todos eles, sejam ou não filiados no sindicato negociador ou na

associação sindical negociadora não existindo distinção entre trabalhadores filiados ou não filiados em nenhum sindicato.

As normas acima referidas enquanto individuais e também como as colectivas, podem e são muito problemáticas e causam muito conflitos em termos laborais, principalmente em termos interpretativos, por isso o recurso aos Tribunais ou Agências de interpretação é bastante usual na Alemanha.

2.3.3 Âmbito de aplicação

Na Contratação Colectiva Alemã, a negociação colectiva, "*Kollektiverhandlung*" de convenções colectivas desenrola-se de forma parecida como em Portugal, tem normalmente definido um prazo de vigência, mas também podem não o ter. Podem eventualmente durar "*ad eterno*", no entanto as convenções podem terminar por mútuo acordo, ou então, se alguma das partes sindicato(s) ou empregador(es) o denunciar outra parte, evocando uma razão excepcional,¹¹⁶ mas tem no entanto e antes da decisão de cessação ser tomada, a obrigação de tentar renegociar antes a convenção colectiva.

Podem aplicar-se a uma região, e ou a todo o território da RFA, isto acontece porque o território alemão está dividido em regiões, em alguns casos essas regiões são idênticos à "*Land*" ao Estado alemão em termos territoriais.

Os acordos colectivos podem também ser estendidos na sua aplicação sem o consentimento de qualquer das partes outorgantes da convenção, e serem aplicados a outros trabalhadores ou empresas apenas por uma decisão governamental do "*Federal Minister of Labour*", Ministério Federal do Trabalho, mas para que essa decisão tenha efeitos jurídicos, é necessário que a convenção colectiva já esteja a ser aplicada a mais de 50% dos trabalhadores das empresas onde o acordo já esteja em vigor.

2.3.4 Cessação de vigência das Convenções Colectivas

¹¹⁶ WEISS; Manfred, Schmidt Marlene; *Labour Law and industrial relations in Germany*. Pág. 157, paragraph. nº 370, "According to the 1996 decision of the Federal Labour Court, high demands should be made for a good reason justifying an extraordinary termination of a collective agreement.to be extraordinarily terminated, it should have attempted to bargain with other party to the collective agreement...."

O Ordenamento Jurídico laboral da Alemanha, é uma excepção em relação à cessação de vigência das convenções colectivas / caducidade, porque esse término resulta directamente do prazo de vigência previsto na convenção colectiva, e não como em Portugal, que resulta normalmente da falta de acordo entre as partes negociadoras, é no entanto permitida a cessação de uma convenção acordada e em vigor a qualquer momento, de qualquer modo essa situação só pode ocorrer se uma das partes alegar uma razão excepcional, e desde que tente renegociar a convenção antes de ser tomada a decisão e ser aplicada a caducidade.

3. Os Sindicatos

Os Sindicatos exercem a sua actividade de acordo com os princípios que a sua Constituição prevê, esta define normativamente a Liberdade de constituição de Sindicatos e o exercício desta à Contratação Colectiva como um direito legítimo de negociação de Convenções Colectivas para os trabalhadores, assim se encontra previsto no artigo 9.º, ponto 3, da Constituição .

Este artigo deve ser entendido com protector das associações e das suas actividades sejam elas de trabalhadores tradicionalmente conhecidas como Sindicatos, ou de empresários, “patrões”, como associações de Empregadores.

As estruturas sindicais alemãs, tem como todas as organizações as suas características próprias e estão organizadas por sectores.

Os Sindicatos alemães são bastante poderosos, o seu poder financeiro e negociador tem demonstrado ao longo dos anos a sua força negociadora e interventora em termos de relações de trabalho. O sector industrial ou “*branch*” básico, isto significa que estão abertas aos trabalhadores do sector a que pertencem, não importando a sua filiação sindical ou ocupação a que estão ligados, como por exemplo a “Metal workers Union (IG Metal) que pertence ao sector da industria automóvel, bem como a industria eléctrica, industria de construção naval, máquinas industriais e a de computadores, etc.”, existem também outro tipo de sindicatos, “ex. o sindicato da educação e da ciência (GEW) que é constituído apenas por trabalhadores que tem profissões e ocupações específicas no sistema da educação e ciência”.

Existe também um sindicato que é uma excepção às regras atrás referidas, trata-se de um sindicato que não está ligado a nenhum ramo da indústria, mas é constituído pelos “*white-collar worker*” trabalhadores do colarinho branco, que são equivalentes ao sector dos serviços em Portugal, “*comercial clerks, bank clerks, insurance clerks, non civil servisse employees in the public sector*”, e outros.

Existe também outra excepção que são os funcionários públicos, que não são autorizados a formar sindicatos, mas uniram-se na “German Federation of Career Public Servants (DBB), existem ainda associações a nível mais elevado de “*white - Collor Workers Unions (DAG)*”, como a Association o Executive Staff (ULA), no entanto a central sindical mais importante que existe na Alemanha é a “*German Federation of Trade Unions (DGB)*”, que podemos sem grande diferença corresponder às nossas confederações sindicais, ou centrais sindicais.

O Direito de trabalho na Alemanha integra como característica geral a garantia de ampla liberdade e forte tradição na contratação colectiva, sendo os seus instrumentos normativos uma das principais fontes de direito.

Uma das principais armas dos sindicatos alemães é a lei prever a sua participação na Co-gestão das Empresas, através dos conselhos de empresa. Os trabalhadores que integram esses conselhos tem direito de participação na tomada de decisões empresariais, direito de deliberação, direito de veto, direito de informação, bem como o direito d iniciativa empresarial através da apresentação de propostas, esses conselhos podem ter a participação dos sindicatos.

Por outro lado os representantes dos trabalhadores podem pertencer conselhos fiscais das empresas, esses membros podem ser membros dos conselhos de empresa bem como ser indicados pelos sindicatos.

Os conselhos fiscais são compostos por dez membros, cinco nomeados pela empresa e cinco eleitos pelos trabalhadores, este órgão tem como principais funções, nomear a direcção da empresa, bem como o director de relações de trabalho, e ainda fiscaliza actos administrativos da empresa.

Em suma pode-se dizer que em termos de actividade, as organizações sindicais são parecidas em termo organizativos, mas em termos comportamentais existem diferenças que resultam do local, da representatividade e força económica da organização, no que concerne à contratação colectiva objecto deste estudo, a sua essência e o seu trabalho desenvolve-se na defesa dos direitos e interesses legítimos dos

trabalhadores que representam, neste caso os trabalhadores da República Federal Alemã, no entanto o exercício desta actividade tem também a importante particularidade, os trabalhadores e sindicatos fazerem parte dos órgãos de gestão atrás referidos e participarem nas decisões empresariais.

4. Coincidências e Diferenças dos Ordenamentos Jurídicos de Portugal, Espanha e Alemanha

Seguidamente vamos falar um pouco do que une e diferencia de alguma forma, os ordenamentos jurídicos de Portugal, Espanha e Alemanha, tendo em atenção as diferentes Fontes de Direito, nomeadamente as Fontes Internacionais e as Fontes Internas, começando pela Constituição, Tribunais, Direito do Trabalho e Legislação laboral , a Contratação Colectiva, Sobrevigência e a Caducidade das Convenções Colectivas.

4.1 Fontes de Direito Internacional

Os três Países, fazem parte dos mesmos organismos internacionais, todos são membros de pleno direito da OCDE, OIT, UE, ou seja as suas Constituições definem princípios e formas de aceitação das Convenções e dos Tratados que subscrevem, ratificam e ou aderem.

Os organismos internacionais atrás referidos imitem pareceres, recomendações e outros diplomas que são recebidos e tratados pelos diversos Ordenamentos Jurídicos de acordo com formas previstas nesses Tratados e nas suas Constituições.

No que concerne aos principais diplomas da União Europeia, os regulamentos comunitários são de aplicação directa no ordenamento jurídico de todos os Estados membros, não dependendo de qualquer ratificação ou aprovação adicional por parte do parlamento ou do governo de cada um dos Estados membros.

No que diz respeito às Directivas emitidas pela União Europeia, estas estabelecem em regra prazos de transposição para a legislação interna de cada Estado membro para poderem ser aplicadas. Os Estados devem transcrever-las dentro dos prazos nelas previstos não podendo os diplomas que as transcreverem, ser deficitários quanto

ao seu conteúdo e objectivo, mas podem ser mais abrangentes quanto às metas desses diplomas.

No que diz respeito às Decisões da UE e dos órgãos com competência para as tomar, estas são aplicáveis em concreto ao Estado Membro a que se destinem.

4.2 As Constituições de Portugal, Espanha e Alemanha¹¹⁷

As Constituições dos três Países definem em termos gerais, os princípios, competências dos órgãos de soberania, a organização de Estado, os direitos fundamentais, liberdade e garantias dos cidadãos, a justiça, a Economia, a Política, a forma da sua aceitação pelo Ordenamento Jurídico de cada País, como devem ser legisladas para poderem ser aplicadas nos seus ordenamento, com a excepção de determinadas normas da UE, cuja a aplicação é directa. São convergentes na sua definição dos princípios sobre a liberdade sindical e exercício do direito à Contratação Colectiva por parte dos Sindicatos e outras entidades, remetendo para o legislador a competência para a criação dos diplomas normativos necessários, Leis, Decretos Leis e outros diplomas, que devem regular o exercício desse direito.

Em Portugal, a Constituição define princípios competência dos órgãos de soberania, forma aceitação das fontes internacionais no nosso ordenamento jurídico, define também os direitos fundamentais dos trabalhadores, a liberdade sindical e o exercício dos Sindicatos à contratação colectiva, remetendo para a Lei o Código do Trabalho a regulamentação da legislação laboral, não prevê nem de define a Caducidade das Convenções Colectivas.

Em Espanha, a Constituição do Reino, além da definição dos princípios e competência dos órgãos de soberania, forma aceitação das fontes internacionais no seu ordenamento jurídico, remete para a Lei o Estatuto dos Trabalhadores, a regulamentação da contratação colectiva, no entanto no que concerne à Caducidade, é a própria Constituição que prevê a possibilidade da Caducidade dos Convénios/Acuerdos Colectivos e outros.

¹¹⁷ GOUVEIA, Jorge Bacelar; Constituições dos Estados da União Europeia. Visilis editores, 2000, ISBN 9789725200861.

A **Constituição Federal Alemã**, define de princípios e competências do ordenamento jurídico Alemão e também a aceitação das fontes de direito internacional, prevendo a sua forma de aceitação.

Prevê de um âmbito muito vago os princípios ligados ao exercício do direito à Contratação Colectiva e Negociação Colectiva pelos sindicatos e no que concerne ao Direito do Trabalho, é também muito vaga e pouco específica. Por essa razão é um recurso constante, por parte de quem tem esse direito como parte envolvida na negociação colectiva, solicitar algumas vezes a interpretação dos princípios nela previstos.

O papel de regulador e interpretativo de divergências na interpretação desses princípios, cabe aos Tribunais Federais de Trabalho, e às agências de interpretação constitucional de princípios e direitos. No que concerne à Contratação Colectiva, prevê directamente a Caducidade das Convenções Colectivas, Acordos Colectivos “*Tarifvertragsgesetz*” no termo do prazo de vigência nela previsto

4.3 Os Tribunais

A Cúpula hierárquica dos Tribunais no que concerne à interpretação da Constituição, é em Portugal, o Tribunal Constitucional, em Espanha o Tribunal Constitucional do Reino de Espanha, e na Alemanha o Tribunal Constitucional Federal da República Alemã. As suas competências, organização e funcionamento, são definidas por lei própria, e a função principal destes Tribunais é pronunciar-se e decidir sobre as questões que lhe são colocadas por quem tem competência em cada momento para o requerer, quanto à possível violação de normas constitucionais.

Em Portugal só as decisões que fixem jurisprudência, tem força obrigatória geral “*erga omnes*” sobre a matéria que aí for apreciada e decidida.

Em Portugal os Tribunais do Trabalho, **em Espanha** os Juzgados Sociales, são competentes para dirimir os litígios individuais e também colectivos, no que se refere às convenções/convénios colectivos, podem decidir sobre o mérito de causas mesmo que aquelas sejam de índole constitucional, podendo sempre haver recurso para os tribunais superiores dentro dos tramites próprios e dos prazos legalmente definidos.

Em Portugal só as decisões que fixem jurisprudência, tem força obrigatória geral “erga omnes” sobre a matéria que aí for apreciada e decidida.

Na Alemanha os Tribunais de Trabalho através das decisões que tomam em relação às questões que lhe são colocadas em termos laborais, exercem um papel legislativo importante, porque a decisão tomada pelo tribunal, tem força de aplicação obrigatória geral “erga omnes” a todos os destinatários e todos os trabalhadores em geral, ligados a essas organizações.

As decisões dos tribunais de trabalho tem recurso para os tribunais superiores nos tramites prazos legalmente previsto na legislação Alemã.

4.4 O Direito do Trabalho

Os regimes jurídicos em que assenta a legislação sobre Direito Colectivo do Trabalho e os direitos dos Sindicatos a exercerem a sua actividade como interlocutores directos e privilegiados na Contratação colectiva e negociação de convenções Colectivas, é de alguma forma convergente nos conceitos jurídicos gerais, mas diferente na forma legislada, no âmbito de aplicação da lei às Convenções Colectivas, aos seus efeitos e consequências e também em relação à Cessação de vigência e Caducidade nos três Países.

Em Portugal, o direito do Trabalho existente e em vigor, encontra-se compilada num único diploma, o Código do Trabalho, Lei 7/2009 actualmente em vigor, no capítulo III - Direito Colectivo do Trabalho, estão definidas as normas que regem a liberdade sindical, o exercício desse direito por parte das associações sindicais, sindicatos, por um lado, e empregadores ou associações de empregadores por outro. Todas as normas referentes à contratação colectiva, legitimidade contratual, forma negocial, denuncia, conteúdo, vigência e Cessação/Caducidade das convenções colectivas, gestão de interesses e conflitos, enfim tudo o que esteja ligado às condições de trabalho dos trabalhadores e das entidades envolvidas.

No Reino de Espanha a Constituição, como primado do seu ordenamento jurídico, remete também para a Lei a definição e a previsão normativa quanto ao direito do trabalho, e nomeadamente a legislação que se relacione com a contratação colectiva.

Em Espanha o Estatuto de los Trabajadores é o diploma legal mais importante em termos de legislação laboral para o sector privado espanhol, prevê normativamente o exercício do direito à contratação colectiva e à negociação de convenções colectivas “convénios e Acuerdos, pelas associações sindicais legítimos representantes dos trabalhadores espanhóis, e do outro lado das associações patronais e os Empresários, o ET, define os procedimentos, a forma de todo o processo envolvente da contratação colectiva, também o conceito de liberdade individual e o exercício desta por parte dos trabalhadores no reino de Espanha.

No entanto é a própria Constituição espanhola que prevê a Caducidade, o término dos Convénios, dos Acuerdos colectivos findo o prazo de vigência.

Na Alemanha a legislação do trabalho encontra-se dividida em diversos diplomas, a Lei do trabalho que se destina ao sector privado, tem ainda a lei da Contratação Colectiva, a Lei dos Sindicatos e das Associações Patronais e a Lei dos Conflitos de Trabalho, e ainda a decisões dos Tribunais do Trabalho, quanto ao sector publico, este tem legislação própria, não existe contratação colectiva, sendo a relações de trabalho por Tat “*actos legislativos*” Federais ou Estaduais consoante se seja destinada o um Estado ou uma região ou a nível federal, ou seja a todos os estados,

4.5 A Legislação do Trabalho / Contracção Colectiva

As Convenções Colectivas em Portugal, Espanha e Alemanha são reconhecidas como fontes de direito pelos seus ordenamento jurídico vinculando as partes outorgantes, tem no entanto características diferentes no que diz respeito às Convenções colectivas, principalmente na forma que decorre da sua aplicação a quem e como. Mesmo sendo apenas a titulo informativo seguidamente elucidamos sobre o âmbito de aplicação, Vigência, e Caducidade das Convenções Colectivas:

4.5.1 Âmbito de aplicação

Em Portugal, a legislação laboral e nomeadamente as Convenções colectivas de trabalho existentes, aplicam-se a todos os trabalhadores do estado, do sector publico ou do sector privado, e o Código do Trabalho será complementar se os trabalhadores

forem abrangidos por Convenções Colectivas negociadas e em vigor, estas vinculam as partes que as outorgam, sejam elas associações sindicais, sindicatos, e empregador ou associações de empregadores, sejam as entidades que as outorgam, publicas ou privadas, estando previsto ainda a possibilidade da existência de regulamentos de extensão.

As convenções abrangem todos os trabalhadores filiados nas organizações outorgantes, quanto aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes o Código do Trabalho prevê a adesão individual do Trabalhador a

convenção em vigor no caso de existir mais de uma convenção colectiva, ele poderá optar a qual delas quer aderir. Essa adesão terá de ser expressa e ser-lhe-á aplicada até ao término da vigência da convenção colectiva escolhida pelo Trabalhador. No sector público estatal, as Convenções Colectivas aplicam-se em geral aos trabalhadores da função pública, a sua aplicabilidade a outros trabalhadores é feita por regulamentos de extensão.

Em Espanha, a contratação colectiva dos trabalhadores do Estado e do funcionalismo publico tem legislação própria, e só se aplica a este sector. A negociação colectiva, dos Convénios/Acuerdos Colectivos das entidades privadas são regulados pelo ET¹¹⁸, no entanto as convenções colectivas negociados e acordados, vinculam as partes que as assinam, empresários, bem como todos os trabalhadores incluídos no âmbito de aplicação e durante o tempo da sua vigência.

No entanto todo o conteúdo obrigacional do convénio, se não houver acordo entre as partes, cessará de imediato quanto às cláusulas normativas, a continuação da sua vigência ou não, estará de acordo com o prazo de vigência que convénio estabelecer.

Na Alemanha, os trabalhadores do sector públicos conhecidos com funcionários públicos são abrangidos por legislação especial, uma secção especial da lei pública.

As convenções/ acordos colectivos negociados são validos para o sector privado, e aplicam-se a todos os trabalhadores e empregadores que os outorgam, no entanto podem ser estendidas aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais que as

¹¹⁸ VILLALON, Jesus Cruz; TEJADA, Jesus M. G. de; - *Estatuto de los Trabajadores*. 14ª edição, Via Gráfica, SA, dep. Legal, M-27162-2000.

outorgam, e a outros empregadores, através de um diploma legal emitido pelo Ministério Federal do Trabalho, que se chama Ordem de Extensão o “*Allgemeinverbindlicherklärung*”, este diploma abrange apenas trabalhadores e empregadores do sector abrangido pelo acordo colectivo.

4.5.2 Vigência das Convenções Colectivas

Em Portugal, o prazo mínimo de uma convenção é de um ano, mas pode ser superior, e renovam-se automaticamente pelo período acordado na convenção. No entanto caso a CCT preveja prazo de vigência, pode ter a duração máxima de 5 anos, sendo denunciada e ao iniciando-se as negociações renovam-se automaticamente por um período mínimo de 18 meses e máximo de 20 meses..

Em Espanha, as convenções tem prazo de vigência anual e renovam-se automaticamente se não houver denúncia de qualquer das partes.

Na Alemanha, as convenções tem prazo de vigência mínimo de um ano mas podem ter um prazo superior, e durarem ad eterno até serem denunciadas.

5. A Caducidade das Convenções, Convénios Colectivos e dos Tarifvertragsgesetz

Os três Ordenamentos Jurídicos apresentados prevêm de forma diferente a Caducidade, a Constituição Portuguesa não prevê normativamente a Caducidade das Convenções Colectivas, remete para a lei - o Código do Trabalho, a definição das normas e os procedimentos para a ocorrência da Caducidade / Cessação de vigência das convenções colectivas.

No caso da Espanha e da Alemanha compete às respectivas Constituições, a previsão normativa, o prazo e a forma, da ocorrência da Caducidade dos Convénios/Acuerdos Colectivos.

5.1 Em Portugal

O Código do Trabalho é a lei que define normativamente, e prevê a forma, a denuncia, o conteúdo, os prazos, a vigência e todo o processo que após ruptura das

negociações pode levar à conciliação, mediação, arbitragem e ou decisão arbitral, bem como os regulamentos de condições mínimas e no termo de todo o processo, à eventual Caducidade da Convenção Colectiva. No sector Estado a contratação colectiva também tem regras próprias, mas as Convenções Colectivas são uma realidade com as consequências e os efeitos previstos na Lei.

A decisão final acontece após a publicação do aviso de Cessação/Caducidade de uma Convenção no BTE, essa competência é do Ministro do Trabalho/DGERT, e limita apenas a cumprir a legislação em vigor sobre essa matéria.

5.2 Em Espanha

A Caducidade das Convenções “Convénios Colectivos” não resulta directamente da Lei “*o Estatuto de los Trabajadores*,” que se aplica ao sector privado, ou das Leis públicas “*LOLIS, LORAP, LRFP*”, que se aplicam exclusivamente ao sector público, está prevista na Constituição, e resulta directamente da falta de acordo na negociação, não existe sobrevivência como em Portugal, ou seja quando as partes negociam o prazo de vigência da convenção, este não se renova automaticamente, como na legislação laboral portuguesa, em Espanha a Caducidade é imediata, quanto às cláusulas obrigacionais dos Convénios/Acuerdos Colectivos.

5.3 Na Alemanha

A Caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho resulta directamente da própria Constituição Federal Alemã que a prevê no termo do prazo de vigência previsto para a convenção, e da não obtenção de acordo na revisão da CCT em questão, não resulta de uma decisão administrativa nem directamente do Código do Trabalho Alemão “*Code der Arbeit*”. O acordo colectivo “*Tarifvertrag*” termina no seu termo de vigência, a conciliação e outros meios que a lei do trabalho alemã prevê para a tentativa na obtenção de acordo, não tem qualquer efeito jurídico para evitar a Caducidade de um acordo colectivo .

Outra diferença que a lei do trabalho Alemã prevê para a ocorrência da Caducidade , é de que esta pode ocorrer a qualquer momento e durante todo o tempo de vigência do acordo colectivo por mutuo acordo, e ou a pedido de uma das partes desde que essa parte alegue uma razão excepcional, mas antes de que a Caducidade possa

ocorrer, tem de tentar negociar a convenção desde que esta seja viável economicamente.

Em conclusão pode-se dizer que todos os ordenamentos jurídicos atrás referidos a Caducidade está presente, e é uma realidade aplicável às Convenções Colectivas, aos Convénios/Acuerdos colectivos e aos Tarifvertragsgesetz, nos três Países. Em Portugal quando as CCT não são acordados até ao fim do todo o processo negocial, em Espanha os Convénios Colectivos, podem caduca logo no seu termo de vigência e na Alemanha os Tarifvertragsgesetz, podem cessar a todo tempo por uma razão excepcional, ou no término de vigência. Tendo em atenção as coincidências mas também diferenças nos regimes jurídicos e diplomas que regulam a Caducidade, transmitimos a informação sobre o que afecta mais directamente o objecto do nosso trabalho.

REFLEXÃO

O Autor apresenta este trabalho em termos organizativos e de desenvolvimento do seguinte modo.

Faz inicialmente uma abordagem histórico política e jurídica sobre a Contratação colectiva e o envolvimento e forma de organização e actuação dos sindicatos durante o período do Estado Novo.

Continua da mesma forma a abordagem ao tema da Contratação Colectiva no pós 25 de Abril de 1974, tendo em atenção a Constituição e os princípios nela consagrados, o desenvolvimento da legislação do trabalho existente e aplicável bem como à perpetuidade de regime de vigência das convenções colectivas, sem caducidade, bem como ao papel dos diversos interlocutores nesta matéria, até à publicação do Código do Trabalho

Devolveu-se melhor e dentro das possibilidades o tema objecto deste trabalho “*a Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos*”, explicando o regime jurídico da Caducidade, a sua eficiência, eficácia, causas e efeitos, desde o ano de 2003 data da entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho até à 2009, data da entrada em vigor do actual Código.

Tentando demonstrar os resultados do fenómeno da Caducidade e a supletividade da sua aplicação durante esse período de cerca de 5 anos e 6 meses, em que vigorou o primeiro CT.

Apresenta-se também uma informação sobre a legislação do trabalho e da Contratação Colectiva, legislada e corrente no Reino de Espanha e da Republica Federal da Alemanha membros da UE como Portugal, e de alguma forma como aquela se processa e desenvolve, bem como o regime jurídico da Caducidade ocorre nesses Países, não deixando de fora o comportamento dos Sindicatos, com interlocutores directos na negociação colectiva. Esta abordagem faz uma comparação entre os três ordenamentos jurídicos, desde as Fontes de Direito, Constituição, Tribunais, Legislação Laboral, no ao que ao nosso tema diz respeito.

A metodologia de pesquisa foi a normalmente utilizada para este tipo de trabalho, tentando-se sempre que a linguagem utilizada seja a mais adequada, não

esquecendo que ao autor cabe a escolha da mesma, pela sua pratica formação e actividade.

Esperamos ter conseguido o objectivo pretendido, quanto ao resultado final após a devida apreciação, aguardamos que seja positivo.

Obrigado

“O autor deste trabalho chama atenção que esta Dissertação não foi redigida nos termos do Acordo Ortográfico”.

CONCLUSÕES FINAIS

Este trabalho sobre o Tema da Caducidade na Contratação colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos, começou por dar uma abordagem histórico jurídica do tema no que concerne ao tempo, aos intervenientes, ao regime jurídico e à legislação de trabalho diversa que envolveu a Contratação Colectiva bem como o papel dos Sindicatos durante período de ditadura “Estado Novo”, e depois do 25 de Abril de 1974, até à actualidade.

A escolha deste tema está directamente ligado ao seu autor como interveniente directo neste processo complexo que é a Contratação Colectiva e também ao papel dos Sindicatos como interlocutores privilegiados na negociação de Convenções Colectivas, provavelmente poderá apresentar uma linguagem mais política que jurídica, mas é o resultado da vivência directa do autor em actividade nesta área durante mais de 15 anos.

Portugal iniciou o seu percurso em democracia com o 25 de Abril de 1974, um despertar para uma nova da realidade laboral e não só, começaram-se a desenvolver novos conceitos e praticas de liberdades conquistadas através de um modo revolucionário, a recuperação de direitos quase nunca antes exercidos e quartados pela ditadura. Os sindicatos principais actores neste processo da Contratação colectiva, legítimos representantes dos trabalhadores e as entidades patronais e os seus legítimos representantes, bem como os órgãos de poder na interpretação e normatização de vontades e praticas em termos de legislação laboral.

Todos tentando desempenhar o seu papel na defesa dos seus interesses e direitos, legítimos plasmados na Constituição e na lei, no que à Contratação Colectiva diz respeito.

Durante todo o período que temos vivemos em democracia e até à entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho em 2003, o regime jurídico da Caducidade de uma Convenção colectiva nunca se colocou em termos gerais na contratação colectiva, porque do caso de não acordo entre as partes envolvida num processo de negociação e mesmo depois da passagem desse processo à fase de conciliação arbitragem, a Convenção Colectiva continuava em vigor pelo período previsto na Lei.

Tivemos durante cerca de três décadas a vigência ilimitada das Convenções Colectivas, com a publicação e entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho que

veio compilar num único diploma normativo toda a legislação laboral que existiu e vigorou no nosso País desde o 25 de Abril de 1974 até 2003. O CT revogou uma panóplia de diplomas normativos diversos que regulamentavam toda a legislação laboral e o exercício da actividade sindical e da contratação colectiva.

Em concreto o legislador numa perspectiva de mudança e melhor organização normativa, aproveitou Código do Trabalho também para transpor todas as directivas da União Europeia na vertente do direito do trabalho, criando o CT, fê-lo também numa aproximação à realidade do mercado de trabalho em Portugal, a uma maior flexibilidade de conceitos e ideias no que diz respeito às condições de trabalho, regulamentando todas as matérias ligados á vida dos trabalhadores, e no que concerne ao tema e objecto do nosso trabalho, a Contratação Colectiva introduziu o novo regime jurídico da Caducidade e a forma de como esta poderia ocorrer.

O regime jurídico da Caducidade introduzido no Código do Trabalho de 2003, e posteriormente continuado no CT actualmente em vigor, só pode ocorrer, desde que seja apresentada uma denuncia de uma CCT por uma das partes outorgantes da Convenção Colectiva, seja ela associação sindical ou entidade patronal, e terá de o fazer nos termos da Lei. Essa vontade é demonstrativa do sentimento de fazer Cessar a Convenção em vigor “inter partes”, sendo que todo o processo terá de ocorrer e ter em atenção toda tramitação formal e processual exigível pela Lei.

Este regime jurídico passou a existir na convivência normal e social das associações sindicais e das associações patronais, como uma possibilidade normativa real e de aplicação às Convenções Colectivas, cujo acordo não seja possível alcançar no decorrer do processo negocial entre as partes ou após todo o processo que decorre através da arbitragem voluntária, obrigatória ou necessária nos termos dos artigos 506.º, 508.º, e 510.º do Código do Trabalho, no sentido de tentar obter em termos finais um acordo, que a não ser obtido, levará posteriormente e por decisão do MTSS à publicação no BTE de um aviso de cessação vigência da convenção, cujo os seus efeitos e consequências são aplicáveis aos trabalhadores afectados por essa decisão, salvaguardados ou não por acordo das partes, alguns dos seus efeitos em termos de direitos e em relação a determinadas matérias previstas na Lei

No entanto o regime jurídico da Caducidade em vigor, deve ser entendido como um regime disciplinador que pretende estabelecer uma regra de índole prática e também dogmática, quantos aos efeitos jurídicos da Caducidade de uma convenção colectiva, atendendo a que estabelecem para os trabalhadores afectados um novo estatuto jurídico, esta factualidade torna muito sensível este regime jurídico, sem a salvaguarda da convenção colectiva que caducou, tornando prática aplicada o contrato individual do trabalho, salvaguardando nos seus efeitos em alguns direitos já adquiridos e previsto no Código do Trabalho.

As Convenções Colectivas demonstram normativamente a vontade das partes num processo negocial e em autonomia, assumindo também um vínculo contratual resultante da convenção colectiva acordada, e na regulamentação de todas as matérias ligada às condições de trabalho, devendo as partes respeitar as normas imperativas previstas no Código do Trabalho, bem como o vínculo contratual resultante do acordo obtido.

A Caducidade é um fenómeno jurídico que pode atingir não só as CCT, no âmbito da frustração negocial, bem como normativamente actos jurídicos na possibilidade da caducidade do exercício do direito, bem como da caducidade da lei, que consiste na extinção fundamentada de um facto jurídico superveniente, na cronologia do acontecimento do facto na fonte de direito de que pode resultar, bem como no pressuposto que provoca a aplicabilidade normativa da caducidade, além de que este mecanismo de extinção geral de direitos e deveres jurídicos, bem como das normas que no caso das CCT enquanto fontes de direito, pode e é real, com as excepções previstas por acordo ou resultantes da própria lei.

Além de que em termos gerais o factor principal da extinção do direito é sempre referente a um lapso temporal e assenta na superveniência do facto que a provoca, conforme dispõe o artigo 298.º do Código Civil, bem como o artigo 304.º, n.º 2, do mesmo código civil que prevê a caducidade enquanto fenómeno jurídico, seja verdadeiramente extintiva dos direitos e não apenas modificativa desses direitos, como acontece no caso da prescrição do direito.

No que concerne às Convenções Colectivas o regime jurídico da Caducidade só acontece devido à indisponibilidade de uma das partes em chegar acordo com a outra quanto aos normativos que a vincula enquanto parte, sendo que no âmbito das CCT

essa possibilidade pode acontecer também em casos de transmissão de empresas ou estabelecimentos enquanto unidades económicas, desfiliação de organizações sindicais ou patronais, embora quanto a esse aspectos possamos encontrar algumas referências na forma de acontecimento desse fenómeno da caducidade.

Por outro lado os mestres da doutrina que se pronunciaram ao longo dos anos sobre esta matéria, reconhecem que a aplicabilidade do Instituto jurídico da Caducidade na Contratação Colectiva, encontra-se divergentemente assinalada na doutrina do passado e do presente atendendo a natureza jurídica assumida pelas CCT.

No período de vigência do Código do Trabalho de 2003 a 2009, os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho - IRCT, conhecidos como Convenções Colectivas, sejam elas AE(s), ACT(s), CCT(s) publicados no BTE durante o ano de 2003, e resultantes de acordos de negociação foram cerca de 380 em todo o País.

Durante o ano de 2009 foram apenas 250 IRCT publicados, o que representa uma diminuição clara em termos de acordos de negociação colectiva em quantidade e valor percentual, superior a 30%.

Quanto ao numero de trabalhadores abrangidos passou em 2003, de cerca de um milhões e quinhentos mil trabalhadores, para cerca de um milhão e trezentos mil trabalhadores em 2009, data em que após revisto, aprovado e publicado passou a vigorar o actual Código do trabalho.

Podemos constatar que em 2003, ano em que entrou em vigor o primeiro Código do Trabalho, os IRCT publicadas representavam um numero muito superior de trabalhadores abrangidos por Convenções Colectivas, do que em relação ao numero de trabalhadores abrangidos pelas CCT em 2009.

Esta descida do numero de trabalhadores bem como do numero de convenções colectivas, pode e deve ser explicada pelo aumento do desemprego, pelo aumento de insolvência e falências de empresas, enfim pela maior precaridade do mercado de trabalho, bem como a maior debilidade das associações sindicais.

Na modesta opinião do autor a tal dinamização da Contratação Colectiva que o legislador pretendeu implementar com a entrada em vigor do Código do Trabalho, veio demonstrar que esse objectivo em termos gerais não terá sido alcançado, no entanto no que diz respeito ao cerne da questão, a Caducidade das Convenções Colectivas, esse fenómeno jurídico foi muito pequeno e bastante supletivo em termos de acontecimento às CCT e ao seu conteúdo pelo menos até ao final de 2008.

Os Sindicatos lutam para melhorar as condições de trabalho bem como os direitos dos trabalhadores que representam e não o contrario por outro lado os representantes das entidades empregadoras tentam recuperar rapidamente aquilo que tiveram que ceder ao longo de décadas nas negociações e com a perpetuidade temporal das Convenções Colectivas.

Por essa e outras razões, a constatação de facto a que podemos chegar é de que havendo ou não negociação colectiva, a perda de direitos, pioria das condições de trabalho e consequentemente perda de qualidade de vida e do poder de compra por parte dos trabalhadores, é hoje uma realidade e terá tendência a aumentar

No que à Contratação Colectiva diz respeito, todos sabemos o que tem acontecido, a aquisição novos direitos e melhoria das relações de trabalho não acontece, ou seja a diminuição clara de direitos é um facto, e o Legislador face às condições financeiras do País, encarrega-se ele próprio de violar a lei, e em regra alguns princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores plasmados na Constituição.

A Sociedade portuguesa e a sociedade mundial, é económica e financeiramente regida pelos mercados de capitais, é uma sociedade que se baseia em conceitos materialistas e patrimoniais, é muito individualista, a solidariedade entre os trabalhadores e pessoas está viciada. As sucessivas crises económicas no contexto nacional e internacional, levam a que o mundo laboral e porque não dizer o político em que se move o sindicalismo da actualidade, seja bem diferente do que se viveu em Portugal no último quarto do século passado e que contribuiu para criar o chamado Estado Social. “ The Welfare State”.

Numa União Europeia ainda com grandes preocupações sociais, e enfrentando Portugal uma economia de mercado cada mais agressiva e flexível, assente em novos métodos, conceitos de trabalho e evolução profissional e tecnológica diferente, o poder negocial dos sindicatos em Portugal tem vindo a diminuir, apesar de formalmente tudo apontar para uma cada vez maior aceitação de que as associações sindicais, os sindicatos, vão continuar a ser um pilar essencial e necessário nas sociedades modernas como interlocutores privilegiados na Contratação Colectiva e também como intervenientes e colaboradores na elaboração de legislação laboral, poder esse reconhecido pelas organizações internacionais, e também consagrado pelas Constituições dos diferentes Estados Membros da União Europeia e também pelas

organizações internacionais - OCDE, OIT, no nosso País são apenas conclusões retóricas e valem o que valem face às novas realidades.

Este trabalho tenta também dar uma ideia aproximada e comparativa de como a Contratação Colectiva e a negociação das Convenções Colectivas acontece na UE, e em especial no Reino de Espanha e na Alemanha, tendo em atenção a Constituição, os Tribunais, o Direito de Trabalho e a legislação laboral existente, tendo em atenção o regime jurídico da Caducidade nos três países.

A Contratação Colectiva em Espanha e na Alemanha decorre e assenta nos mesmos princípios em termos gerais, como em Portugal.

No entanto o âmbito temporal de negociação das Convenções Colectivas, em Portugal e Espanha assentam num sistema estático de periodicidade temporal e prazo de vigência definido na lei e ou na própria convenção, na Alemanha podemos dizer que a contratação colectiva assenta num sistema misto, estático/dinâmico, ou seja, as convenções tem período temporal de vigência definido, mas podem ser denunciadas a qualquer tempo por uma das partes que alegue uma razão excepcional, sendo que a caducidade nesse caso só poderá acontecer após a eventual negociação da convenção desde que esta seja economicamente sustentável.

Vigência e Cessação/Caducidade

O prazo temporal de vigência das Convenções Colectivas também se encontra definido e forma integrado em termos de legislação própria nos 3 países.

Em Portugal, as Convenções Colectivas tem um período mínimo de um ano, **vigência**, mas também podem ter um período superior quando acordado pelas partes.

A Caducidade, ocorre no fim do processo de negociação da Convenção Colectiva, depois da falta de acordo entre as partes e após toda a tramitação processual envolvente prevista na lei.

Em Espanha os Convénio Colectivo tem também um prazo mínimo de **vigência** definido, e renovam-se automaticamente.

A Caducidade do Convénio/Acuerdo Colectivo, ocorre no fim do prazo de vigência nele estabelecido.

Na Alemanha, os Tarifvertragsgesetz “ Acordos Colectivos” tem uma **vigência** temporal mínima de um ano, mas podem ser denunciadas a qualquer momento ou durar eternamente.

A **Caducidade** dos Acordos Colectivos pode ocorrer a todo o tempo, ou no termo do prazo de vigência, ou então durarem ad eterno, se não se encontrar nenhum prazo definido em termos de vigência.

No que concerne á contracção Colectiva e à legislação em que esta se baseia, podemos constatar que a negociação colectiva é praticada, existe e é uma realidade, com algumas diferenças na forma e nos resultados obtidos por parte dos interlocutores intervenientes nos processos diferenciados em que esta se desenvolve.

No que diz respeito à Caducidade enquanto tema central, é uma realidade que pode acontecer nos três países, embora de forma objectiva diferenciada, depende da legislação e dos regimes jurídicos aplicável, da sua forma e tramitação processual.

Em Portugal, tendo em atenção o objecto central do nosso estudo, o regime jurídico da Caducidade, foi muito supletivo em termos de aplicabilidade durante cerca de 5 nos e meio em que vigorou o primeiro Código do Trabalho, apenas 29 CCT(s) Caducaram efectivamente, por outro lado o numero de Convenções Colectivas negociadas e publicadas foram também diminuindo, o numero de trabalhadores abrangidos foi no mesmo sentido, a drástica descida neste dois aspectos, foram contrabalançados pelo aumento da Caducidade, foram 15 convenções colectivas só ano de 2009, o que revela que apesar da supletividade de regime, a Caducidade tem vindo a aumentar.

Este tema dá um maior desenvolvimento no que concerne ao objecto deste trabalho a Caducidade na Contratação colectiva/Convenções Colectivas, nosso Pais, tendo em atenção a envolvimento normativa de todo o processo da negociação colectiva, no período que decorre da entrada em vigor do Código do Trabalho em 2003, e até ao ano de 2009 já com o actual CT em vigor, desde a denuncia de uma Convenção Colectiva enquanto “factor principal e inicial” do regime jurídico da contratação colectiva, bem como as interligações e remissões entre as normas que directa e ou indirectamente influenciam todo o processo de negociação, que em termos finais e na falta de acordo entre os representantes das partes para o processo mandatados, leva à ocorrência da Caducidade de uma CCT. É também apresentado em termos comparativos, os regimes legislativos e jurídicos dos Ordenamentos Jurídicos da União

Europeia da Espanha e da Alemanha, no âmbito da contratação colectiva, no que diz respeito ao envolvimento dos Sindicatos e outros intervenientes em todo este processo, este trabalho dá também uma visão explicativa do papel dos Sindicatos na contratação colectiva e directamente na negociação das Convenções, Convénios e ou Acordos Colectivos, nos três países.

O futuro e o papel dos Sindicatos no sindicalismo actual

Na modesta opinião do autor deste trabalho a fragilidade financeira e de representatividade dos Sindicatos face à outra parte envolvida, as Associações Patronais / empregadores, sejam eles entidades privadas ou públicas, é e será sempre o factor principal, para haver o mínimo Caducidade/Cessação de convenções colectivas, porque:

1. O legislador encarregou-se de **tornar** mais frágeis os sindicatos, prevendo normativamente a possibilidade da livre adesão individual dos trabalhadores às convenções colectivas negociadas, não sendo estes trabalhadores filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes.
2. Ao permitir a adesão individual do trabalhador a uma convenção colectiva negociada por outrem, o legislador conseguiu de forma legal levar a cabo um verdadeiro um **atentado, um desrespeito**, às associações sindicais, aos princípios plasmados na Constituição, bem como a todos os trabalhadores quotizantes sindicalizados nos Sindicatos, seus legítimos representantes e mandatários na contratação colectiva.
3. Claro que a adesão por parte de um trabalhador a uma convenção colectiva acordada e em vigor depois de publicada, só deveria ser normativamente permitida, apenas e através da filiação do trabalhador a um dos sindicatos presentes no universo dos sindicatos outorgantes da convenção negociada, devendo a adesão do trabalhador à convenção ser automática com a sua filiação num dos sindicatos contratantes à sua escolha, isso sim, seria uma forma de dinamizar a contratação colectiva e elevar o patamar de igualdade entre Sindicatos e entidades empregadoras.

4. Correcto e verdadeiramente mobilizador da promoção e do crescimento dos sindicatos e da dinamização da contratação colectiva, seria inverter o sentido real da cada vez menor filiação de trabalhadores nos sindicatos, seria o legislador ter legislado no sentido descrito no ponto anterior, e não da forma como o fez.
5. Como é conhecido de afirmações públicas e escritas dos nossos governantes a dizer e apregoar publicamente, que os sindicatos são fundamentais, e são um dos principais pilares da democracia, e depois legislaram no sentido da diminuição, força e intervenção das associações sindicais na contratação colectiva, é que foi errado.
6. Até porque se legislador, vier a legislar novas normas, no sentido atrás descrito no ponto 3, em termos da alterar a previsão do artigo 497.º “escolha da convenção aplicável”, não poderá na nossa opinião ser acusado de estar a violar a liberdade sindical de nenhum cidadão trabalhador, pois seria sempre o trabalhador na sua liberdade individual que tomaria a decisão final de se filiar num dos sindicatos outorgantes para poder beneficiar de melhores condições de trabalho.
7. Não faz sentido nenhum mesmo no âmbito do direito do trabalho, *que “alguém queira beneficiar de uma convenção colectiva a que é totalmente alheio, não participou, nem esteve representado por ninguém,”* o legislador venha normativamente permitir através de uma adesão individual, mesmo expressa que seja a uma convenção, um trabalhador possa dela beneficiar
8. O Governo, enfim o Legislador, não pode dizer que quer dinamizar a contratação colectiva, porque entende que os sindicatos tem um papel importante na sociedade enquanto pilares essenciais da democracia, e depois inverter as regras do jogo.

9. Para quando a existência de um fundo de greve obrigatório nos Sindicatos? Porque não aquando da criação dos Sindicatos essa obrigação, e não apenas a possibilidade dessa existência nos estatutos da organização sindical. Porquê!

Como não poderia deixar de ser a mutação constante da Economia, e dos diferentes mercados de trabalho, com a flexibilização das regras, para a introdução de novos conceitos de trabalho e de competitividade, vai levar a que os parceiros sociais, e ou se quisermos os Sindicatos, como actores e participantes directos na contratação colectiva nas empresas, a ter também de dar um passo na sua renovação, na formação dos seus dirigentes e activistas, no sentido de estarem preparados e adaptados a esta nova realidade.

Olhando para o presente do nosso País em que a situação económica e social é preocupante, o desemprego atingiu cerca de 11%, da população activa em 2009, e que no ano final do 2012 será segundo os dados estatísticos oficiais de aproximadamente 16%, valores nunca antes atingidos, podem a curto médio prazo pode levar a uma catástrofe social, se nada for feito.

Tendo em atenção esta nova realidade laboral, uma questão se levanta, que papel está reservado aos sindicatos no futuro, para que estes consigam sobreviver a estas constantes mutações da economia, do mercado de trabalho, e às novas exigências a nível individual e colectivo para o trabalhador.

Na nossa opinião o papel dos Sindicatos será sempre importante, não podemos deixar de considerar que sendo Portugal um País com uma população de brandos costumes, não somos com certeza tão radicais como os trabalhadores e sindicatos franceses nos acontecimentos muito recentes em França, *“face à aprovação por parte do Senado e depois pela Assembleia Nacional francesa, da lei que permite aumentar a idade da reforma dos 60 para os 62 anos de idade, nem como os trabalhadores gregos em constantes conflitos sociais face à situação económica e financeira do seu País.”*

Actualmente e até à data temos sido um povo trabalhador sem agressividade social violenta, como o exemplo, temos o comportamento que os trabalhadores tiveram em Portugal no ano 2007, face à alteração da lei do calculo das reformas em termos gerais, e aproximação em termos de idade de reforma dos trabalhadores do sector publico ou a ele ligados, pertencentes à Caixa Geral de Aposentações – CGA, que em

2012 só poderão ter acesso à reforma completa aos 65 anos como os restantes trabalhadores portugueses.

De facto somos actualmente bem diferentes em termos de comportamento, do que ocorreu em termos gerais nos períodos de democracia em Portugal no pós 25 de Abril de 1974, apesar da influência política de esquerda nos sindicatos, e a tentativa de influência político social controlada e manipulada por um partido político, que tendo sido importante na actividade política e laboral na clandestinidade durante os anos finais do regime corporativista e ditatorial instalado em Portugal, com a criação de sindicatos de oposição ao regime e de defesa de interesses dos trabalhadores. Depois do 25 de Abril de 1974, já em democracia com a tentativa de controle dos meios de produção e da própria política governativa, sancionados externamente por influência e comandos de países e associações colectivistas de classe, fomos todos evoluindo no tempo em cidadania e de um modo comportamental e gradual, democraticamente em tudo o resto, tendo chegado aos nossos dias, numa vivência aceitável em termos de representatividade democrática permitida pela lei.

As duas Centrais sindicais existentes, a Confederação Central dos Trabalhadores portugueses - CGTP, afecta politicamente ao PCP, a União Geral de Trabalhadores – UGT, afecta politicamente ao PS, com as suas virtudes e defeitos, mas à sua maneira defensoras e representantes das associações sindicais e dos Trabalhadores em termos gerais, por outro lado temos as associações de Empregadores, todos com assento no conselho de Concertação social, pecando apenas pela não presença da União dos Sindicatos Independentes - USI, Confederação de Sindicatos representando o sindicalismo autónomo e independente.

Temos no entanto de aceitar a forma de funcionamento do Conselho económico e de concertação social, porque todas as organizações existente e nele representados, cumprem todos os requisitos legais no que concerne a sua Capacidade como pessoa colectiva, juridicamente e estatutariamente representantes de milhares de filiados, no caso das centrais sindicais de trabalhadores e no caso de Empregadores dos seus representados, se falta existe é da responsabilidade do Governo em não entender que todos devem estar representados.

A única Central Sindical cujo os seus dirigentes não fazem parte da cúpula direcções, secretariados dos partidos políticos, é a USI, que na actualidade já representa algumas dezenas de milhares de trabalhadores portugueses, estando representada e

reconhecida pela União Europeia, na região autónoma da Madeira, apenas só no nosso País a nível continental é que não participa, apesar dos diversos pareceres jurídicos, de organizações internacionais que fundamentam a sua entrada como parceiro social, no conselho de concertação social, e participante activo e colaborador no desenvolvimento de melhores políticas laborais, é que se mantém inalterada.

No que diz respeito ao papel dos Sindicatos na intervenção activa nas relações de trabalho e na participação na negociação colectiva e grosso modo na elaboração de políticas e legislação laboral, bem como pilar essencial da regulação de direitos e deveres dos trabalhadores portugueses nas Relações de Trabalho, e na Criação, renovação dos IRCT(s) existentes e a existir no futuro, e também na colaboração dos seus representantes legítimos nos fóruns de discussão e análise da evolução das políticas de trabalho que irão afectar o mercado de trabalho e os trabalhadores, torna-se necessário que aos Sindicatos sejam dada as condições necessárias para deixarem de ser o elo mais fraco da Contratação Colectiva.

Por outro lado é preciso dizer que os trabalhadores estão cansados com a ligação da maior parte dos sindicatos aos partidos políticos, a sua vontade de filiação sindical dos trabalhadores é cada vez menor, segundo um estudo feito pelo prof. Dr. Paulo Pereira de Almeida, os sindicatos devem também ser sindicatos de serviços,⁴¹ autónomos e independentes dos partidos políticos, de acordo com esse inquérito, os trabalhadores valorizam bastante alguns destes pontos:

- O apoio judicial aos trabalhadores filiados, 23,2% dos inquiridos;
- O apoio na saúde, cerca 16,6% dos inquiridos;
- Apoio em e na Formação e desenvolvimento de cursos, 16,6% dos inquiridos;
- E ainda a possibilidade de os sindicatos criarem sistemas complementares de reforma, 14,3% dos trabalhadores inquiridos.

Segundo esse estudo os trabalhadores também dão grande importância à independência política dos sindicatos, bem como o apoio directo aos trabalhadores nos locais de trabalho, também no pior sentido o afastamento dos sindicatos dos problemas

dos trabalhadores mais jovens, que são aqueles que na sua maioria não são e não fazem intenções de se filiar nos Sindicatos.

Na nossa opinião atendendo à realidade financeira do nosso País, e principalmente a realidade do mercado de trabalho, e a cada vez maior flexibilidade desse mercado, e demonstrando o respeito que todos devem ter em relação aos princípios transcritos na nossa Constituição de **equidade e igualdade**, plasmados nos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, o legislador deveria seriamente legislar no sentido de tornar os Sindicatos financeiramente fortes, condição necessária para poderem desempenhar o seu papel na realidade laboral do nosso País.

Uma possível solução para a resolução deste problema poderia a de os Sindicatos serem suportados financeiramente no exercício da sua actividade sindical na defesa dos seus interesses, e na legítima representatividade colectiva dos trabalhadores portugueses, pelo Orçamento Geral do Estado.

Porque não a criação de uma “*Lei de financiamento dos Sindicatos*”, legislação que crie condições regras de alguma forma idêntica às dos à Lei de financiamento dos Partidos políticos, com os acertos e necessidades para o nosso universo sindical português

Da nossa parte transcrevemos algumas ideias chave, do conteúdo desse possível projecto de diploma ou documento, que seria de facto um marco de mudança, no que respeita ao desenvolvimento dos sindicatos, e do seu comportamento na defesa dos seus interesses.

Independência financeira - Sugestões

Os Sindicatos deveriam ter uma almofada financeira resultante das regras definidas nessa lei, passando de alguma forma mais protegidos quanto aos custos do exercício da sua actividade.

Com uma maior capacidade financeira, e com a organização e gestão correcta, os sindicatos estariam melhor equipados para suportar os custos associados ao suporte dos seus filiados, e eventuais conflitos sociais e formas de luta que pretendam adoptar na defesa dos seus direitos face aos seus opositores, que à partida não sofrerão do mesmo mal enquanto organizações de empresários, a equidade seria então verdadeira, e

a capacidade negocial seria maior na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores, e negociação das convenções colectivas.

As novas gerações de trabalhadores, tem de ser cativadas e perceberem a importância do sindicalismo na defesa dos seus interesses exigindo a estes, autonomia e independência dos sindicatos da política. A liberdade individual é um valor fundamental, os interlocutores directos na vida sindical tem de se adaptar às novas realidades, por outro lado os governantes e o legislador, devem de facto praticar o princípio da igualdade previsto na constituição, e levá-lo até ao limite.

Desde logo na modesta opinião do autor, os Sindicatos deveriam passar a ser financiados pelo do Orçamento Geral do Estado, através da criação de um diploma normativo apropriado, uma Lei:

“Lei de financiamento dos Sindicatos”

Diploma legal que definiria um conjunto de normas, como por exemplo:

1 - Os Sindicatos seriam financiados pelo Orçamento Geral do Estado - OGE, enquanto entidades formal e legalmente constituídas.

2 - Esse subsídio seria pago anualmente às associações sindicais, devidamente registadas no órgão oficial do MTSS;

3 – As associações sindicais para terem direito a esse subsídio, deveriam ter:
Um número mínimo de associados, devidamente comprovado para beneficiar desse subsídio. Quando esse número mínimo não fosse atingido, seria permitida a associação a outro Sindicato, para assim cumprirem as formalidades necessárias para poderem beneficiar do mesmo;

Valor do subsídio - O valor de subsídio, corresponderia ao patamar numérico de associados da associação sindical;

Obrigatoriedade da constituição de um fundo de greve por parte dos Sindicatos;

4 - A quotização dos associados dos sindicatos poderia tornar-se ou não facultativa, dependendo, dos seus objectivos, nomeadamente quando a serviços

extras prestados pelo sindicato, seguros de saúde, protocolos, devendo esta decisão ser da responsabilidade do Sindicato.

Este diploma, deveria também prever os mecanismos de fiscalização, bem como sanções para as associações sindicais incumpridoras.

Alterações Legislativas - Sugestões

Por outro lado caso o Legislador, Governo assim o entendessem. em termos de política laboral, e definição normativa específica, não querendo o legislador entrevir na chamada livre opção e escolha individual a que os trabalhadores tem direito, quanto à não obrigatoriedade de sindicalização como a Constituição prevê, em opção alternativa e se as forças políticas com representação parlamentar assim o entendessem, poderiam sempre alterar em tempo de revisão constitucional, deixando de ser entendido como eventual violação da Constituição, “ *a obrigatoriedade de sindicalização numa associação sindical de um trabalhador*” para poder beneficiar de uma convenção colectiva outorgada pelas partes sindicatos e entidades patronais, e posteriormente legislar alterando o Código do Trabalho que previsse essa obrigatoriedade de escolha de uma associação, no que concerne à:

A possibilidade de adesão individual do trabalhador “escolha da convenção aplicável” a uma convenção colectiva, revista, negociada, acordada, e após

publicação e entrada em vigor, deveria terminar da forma que está actualmente legislada nos termos do artigo 497º, do Código do Trabalho, deveria passar a ser;

Artigo 497.º

Escolha da Convenção aplicável

O n.º 1, do artigo 497.º, prevê:

“.... , o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe possa ser aplicável.”

O n.º 1, do artigo 497º, passaria a prever:

“, o trabalhador para poder beneficiar dos direitos e deveres aí transcritos, terá de sindicalizar-se num dos sindicatos subscritores, e assim automaticamente ser abrangido pela convenção outorgada pela associação sindical a que aderiu.

O n.º 2, prevê:

A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, sem prejuízo do disposto no numero seguinte.

O n.º 2., passaria a prever:

No caso da mesma convenção ser subscrita por diversas associações sindicais, o trabalhador não sindicalizado no âmbito da sua liberdade individual terá de se sindicalizar em uma das associações outorgantes da convenção, para que esta lhe seja aplicada.

O n.º 2, actual, passaria a n.º 3, com o seguinte conteúdo:

Aplicação da convenção em vigor ao trabalhador que passou a estar abrangido pela filiação à associação sindical, manter-se-á enquanto o trabalhador aí se mantiver filiado.

O n.º 3, actual passará a n.º 4, sem alteração;

O n.º 4, actual passará a n.º 5, sem alteração.

Não podemos continuar a aceitar que formalmente tudo esteja bem, sendo a realidade bem diferente, neste momento a balança pende cada vez mais para o lado do

empregador, ou seja formalmente tudo parece estar bem, mas de facto as associações sindicais não tem condições para assegurar o cumprimento das suas obrigações enquanto interlocutores de um processo cada vez mais complexo.

O princípio de liberdade de escolha definido na Constituição não pode ser considerado inviolável por parte do legislador, quando lhe dá jeito, e violável quando lhe convém, com todo o respeito que me merecem os constitucionalistas com opiniões sobre a matéria, quem legisla é o legislador, de acordo com as competências definidas por lei, as partes actuam dentro do seu universo que é a contratação colectiva, se alguém considerar que a norma ou normas violam a Constituição, tem sempre hipótese de recorrer aos mecanismos legais em vigor e em último caso ao Tribunal Constitucional, situação que este apreciará e se pronunciará sobre a questão colocada em concreto.

A Sociedade portuguesa é um todo e compõe-se de pessoas, trabalhadores, sindicalistas, empresários, políticos, governantes, seja ele Governo ou Assembleia da República, e como um todo deve funcionar, com normas bem definidas e aplicáveis, o futuro a existir é e deve ser partilhado por todos, nesta aldeia global, em que Portugal como País e Estado independente está integrado.

O futuro da Contratação Colectiva

A Contratação Colectiva continua a ser considerada pela Constituição da Republica Portuguesa, um pilar fundamental da democracia. O seu exercício deve ser entendido por todos, como um serviço de interesse público, prestado aos trabalhadores

portugueses pelos Sindicatos, enquanto seus legítimos representantes, e parceiros sociais como actores e colaboradores na definição de políticas laborais e sociais, e também como interlocutores participantes na criação de legislação de trabalho, nos termos da lei em vigor.

O Direito do Trabalho, mexe com a vida de todos os cidadãos, sejam eles trabalhadores por conta de outrem, através do contrato individual do trabalho ou pelos instrumentos de regulamentação de trabalho, vinculativos para Empregadores e Trabalhadores a que essas Convenções Colectivas se destinam.

A legislação do trabalho, através do Código do Trabalho, e a Contratação Colectiva, através das convenções colectivas de trabalho, regulam as relações de

trabalhos definindo normas, compostas por um conjunto de direitos e deveres para trabalhadores por conta de outrem, representados pelos Sindicatos, e para os Empresários ou associações empresariais, enquanto empregadores, e partes outorgantes dessas convenções.

A verdade é que todos, somos de alguma forma são afectados pela legislação laboral, enquanto tal, temporalmente é certo, até porque tudo no exercício de nossa actividade profissional é temporal, condicionada por normas, prazos, como a vigência das convenções colectivas.

A situação laboral, e as condições de trabalho tem vindo a ser alteradas produto das circunstâncias politicas, financeiras, económico sociais e do mercado de trabalho. Portugal é um País da periferia da Europa quer nos queiramos ou não, podemos ser um porta de acesso para o resto da Europa, dos trabalhadores de outros continentes, mas também podemos ser de saída.

O mundo onde a Europa se integra, e Portugal como Estado membro da UE, fazem todos parte desta aldeia global, em que todos dependem de todos, sem excepções.

O mundo do trabalho não é uma excepção, a Europa praticamente no seu todo vem de uma era de concepção de Estados sociais e intervencionistas, resultante do pós segunda guerra mundial, uns mais do que outros é certo, no entanto Portugal é herdeiro de cerca de quarenta anos de regimes corporativos autoritários, e mais cerca de 35 anos de regime democrático em que o Estado social se instalou e desenvolveu no nosso País.

Os ciclos económicos que nos afectam a todos, tem vindo a provocar uma forte intervenção na vida económica e social no nosso País, não se podendo fugir da evolução do mercado do trabalho e dos novos conceitos de flexibilidade, segurança, bem como das condições de trabalho. Portugal e os portugueses tem-se vindo a adaptar, a esta realidade, não sendo excepção a legislação do trabalho e a contratação colectiva.

No entanto o futuro não é risonho principalmente para os trabalhadores, a contratação empurrada por um Código de trabalho que força os Sindicatos à negociação colectiva colocando-os numa posição debilitada em pé de desigualdade face à outra parte o Empregador, cada vez mais é o prato mais pesado da balança. Os Sindicatos são o elo mais fraco nesta competição, não tem o mesmo suporte financeiro e a representatividade é cada vez menor, o numero de trabalhadores filiados nos sindicatos é cada vez menor, é uma realidade conhecida por todos, os trabalhadores em cada vez

pior situação económica são obrigados a optar por poupar algum dinheiro, além do mais o legislador encarregou-se de tornar essa opção uma realidade.

Em termos jurídicos a situação atrás referida é uma realidade incontornável, ou seja a liberdade individual levada ao extremo, pode-se dizer que este princípio Constitucional transcrito na CRP, é um facto cada vez mais real e verdadeiro, quer no conceito ideológico, quer na sua aplicação de facto, e como todos nós sabemos os extremos, costumam a prazo maus resultados.

Por outro lado é preciso que se diga que o Governo, a Assembleia da República quando legisla, sabe distinguir bem e quando lhe convém a violação de um direito ou um princípio constitucional.

Por outro lado o governo enquanto órgão responsável pela governação e decisão sobre as políticas económicas, laborais e outras e a Assembleia da República enquanto legisladores são os principais responsáveis pelo futuro pouco risonho que está reservado aos trabalhadores e também aos Sindicatos.

Enquanto jurista tenho a minha opinião quanto a esta realidade, enquanto dirigente sindical e enquanto cidadão também, é claro que posso e a devo emitir a minha opinião, mas também devo participar, tentando colaborar para alterar aquilo que considero mau para o futuro do Sindicalismo, dos Sindicatos, e principalmente dos Trabalhadores Portugueses.

Bibliografia – Documental e outra

“O autor não pode garantir que as consulta efectuadas aos sites da internet referidos seguidamente, bem como às publicações aí visíveis, continuem actualmente disponíveis para consulta.”

Acórdão - Acórdão n.º 306/2003, Lisboa: Tribunal Constitucional, 2003,. acedido em 02/2010.
Disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acórdãos.

Acórdão - Acórdão n.º 338/2010, Lisboa: Tribunal Constitucional, 2010, acedido em 09/2011. Disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acórdãos.

CONFERÊNCIA, Sindical; - O Mundo Social e a Contratação Colectiva, fórum Lisboa 9/2009, acedido em 10/2010. Disponível em: www.cgtp.pt.

CRP - Constituição da Republica Portuguesa de 1976, acedido em dia 29/04/ 2010, Disponível em : www.parlamento.pt .

Direcção Geral das Relações de Trabalho – DGERT; acedido em 10/2011. Disponível em: www.mtss/dgert.gov.pt.

DOSSIER, Código de Trabalho; - Convenções Colectivas na UE, acedido em 03/2012. Disponível em: dossiers.Públicos.clix.pt.

ESTANQUE, Elísio; - Trabalho e Sindicalismo e os Impactos da Crise, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Finisterra – *revista de reflexão* n.º. 65 e 66, 2009, acedido em 04/2011. Disponível em: www.ces.uc.pt.

Estatística, Instituto Nacional de Estatística – INE; Dados de interesse estatístico, acedido em 03/2012. Disponível em: www.ine.pt.

ESTEVES, Manuel; Economia, acedido 08/2012. Disponível em: www.dn.sapo.pt .

ESTRANGEIROS, Ministério dos Negócios; - **Versão Consolidada do Tratado de Lisboa**, acedido em 11/2011. Disponível em: www.eu.2007.pt

EUROPEIA, Comissão da Comunidade; - **Modernizar o Trabalho para enfrentar os desafios do sec. XXI**, - Livro Verde, acedido em 06/2011. Disponível em: www.ec.europa.eu/index.pt/htm

FILHO, José Soares; - **As negociações colectivas Supranacionais para além da OIT e da União Europeia**. Jus Navigandi, acedido em 06/2011. Disponível em www.jusnavigandi.pt.

GRAPHIT1, Fev. 2009, acedido em 06/2010. Disponível em: www.teixeiradefreitas.pt.

LISBOA, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de - **Mudança Social em Portugal 1960/2000**, acedido em 10/2010. Disponível em: www.ics.ul.pt.

Manual de Direito Colectivo de Trabalho, acedido em 09/2011. Disponível em: www.cfdibjc.pt/malas pedagogicas 2008.

MARTINS, Raquel; **Home, Ver**, Jornal de negócios, acedido em 29-06-2009. Acedido em 10/2011. Disponível em: www.negocios.pt

MARINUS, Pires de Lima; – Relatório Final sobre o Tema, **A Globalização e as Relações Laborais em Portugal**, ICS-IUL –Instituto Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia, 2009, acedido em 06//2012. Disponível em: www.ics.ul.pt.

MANUEL, Esteves; - **As Relações Colectivas de Trabalho - 70% das convenções corre o risco de caducar em 2010**, Diário de Notícias, 13/2/2009, acedido em 03/2012. Disponível em: www.dn.sapo.pt.

MURTEIRA, Mário; - **Desafio ao Sindicalismo no século XXI**, acedido em 03/2010. Disponível em: www.mariomurteira.com.

OPS! - revista de opinião socialista, **Reforma Laboral e Dificuldades do Sindicalismo**, 07/2010., Disponível em: www.opiniaosocialista.org .

Grupo de Deputados à Assembleia da Republica, - **Pedido de Fiscalização sucessiva abstracta da Constitucionalidade**., acedido em 09/2010. Disponível em: www.parlamento.pt .

PAULO, Fernando, e Paulo Mira; - **A negociação colectiva em Portugal (1999 /2003)**, Um estudo centrado nas condições de trabalho, acedido em 10/2010.

PEREIRA, Garcia; – **Projecto do Código do Trabalho – Uma estratégia de derrota, uma técnica deficiente, uma oportunidade perdida – parecer preliminar**, Texto integral, 2007., acedido em 01/2010. Disponível em: www.garciapereira.net .

PORTAL; do cidadão; - **Fiscal, Informador – Especialista apontam inconstitucionalidades à proposta de revisão do código**, 18/09/2008, acedido em 02/2012. Disponível em: www.portalcidadao.pt .

PORTAL do Governo – **Caducidade**, acedido em 02/2011. Disponível em: www.portais.gov.pt

PCP, Grupo Parlamentar do; Projecto de lei 817-X(1); – **Revoga as regras de caducidade das convenções colectivas de trabalho**, acedido em 11/2010. Disponível em: www.parlamento.pt .

SIMÕES, Vítor Manuel de Vale, Vítor Gonçalves, Carlos Peixoto; **Sindicalismo, origens e posicionamento actual numa perspectiva de resposta a um mundo global**, 23/10/2005, acedido em 12/2010. Disponível em: comnexo.blogspot.com.

REBELO, Glória; - **Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal**, acedido em 06/2010. Disponível em: www.glória.rebelo.pt.

SÓCRATES 09; - Marcas da mudança - **Programa de acção**., acedido em 12/2010. Disponível em: www.socrates09.pt

TIAGO, Vieira; - **Historia do Movimento Sindical Português**, Universidade Coimbra, Faculdade de Economia, 01/2005, acedido em 10/2009. www.4fe.uc.pt

UGT – União Geral de Trabalhadores; - **Agir para as Melhorias das condições de trabalho, - A evolução da negociação colectiva**, 07/09/2009, Disponível em: www.ugt.pt .

VER; valores ética e responsabilidade, 14/09/2009, - **Acordos entre Sindicatos e patrões diminuem após novo código laboral**, acedido em 11/2010. Disponível em: cristina.silva@economico.pt

----VER; valores ética e responsabilidade, 27/06/2008, - **150 mil perdem direitos colectivos**, fonte Diário de Notícias/ DN Bolsa. Acedido em 11/2010.

Bibliografia Escrita, Diversa

ALONSO, Manuel Olea; **Las fuentes del derecho, en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion.** Madrid: Civitas editiones, S.L., 1982, pág. 23. ISBN 9788473981781.

ALMEIDA, Paulo Pereira de; **O Sindicato Empresa, uma nova via para o sindicalismo.** economics 1ª ed.2009, ISBN 9789898184443.

ARTILES, António Martins; - **Flexibilidad y Relaciones Laborales.** Colección Estudios, CES Espanha, ISBN 8481880159.

ATELIERS, Actas dos; - Vº Congresso Português de Sociologia; - **Negociação Colectiva em Portugal 1999 -2000.** Almedina,

DAMASCENO, A. Correia; - **As Relações Laborais em Portugal.** ed. RH, 2009, ISBN 978-972-887-112-1.

---- **A Flexibilidade nas Empresas.** 2ª ed. Lisboa: editora Sílabas, 2008. ISBN 987-972-6184-99-7.

----- **A negociação da contratação colectiva e as formas de resolução de conflitos.** 28 Janeiro de 2008. damascenocorreia.sapo.pt

ESTANQUE, Elísio, A. Casimiro Ferreira, Hermes Costa, Leonardo Melo e Silva, Roberto Vera (orgs); - **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança – Portugal, Brasil e contexto internacional.** Coimbra: ed. Quarteto, 2004.

FERNANDES, F.L.; - **O Direito de negociação colectiva na Administração Pública. (Questões Laborais),** ano V. – 1998, n.º 12, Coimbra: ed., pág. 221.

FRANCO, Tomás Sala, MONTESINOS, Ignacio Albiol; - **Derecho Sindical.** 4.ª ed., Tirant lo Blanch, Valência 1996, ISBN 8480022491.

GOUVEIA, Jorge Bacelar, - **As Constituições dos Estados da União Europeia.** Visilis ed., 2000, ISBN 9725200661.

GOMES CANOTILHO, J.J.; - **Direito Constitucional**. 6ª ed. revista, Coimbra: Almedina, ISBN 972400757X.

LABORAIS, Comissão do Livro Branco das Relações; - **Livro Branco das Relações Laborais**. 1.ª ed., Ministério de Trabalho e Solidariedade Social, Lisboa 2007, ISBN9879729974663.

LAUREANO, Abel; - **Direito do Trabalho, (Questões e Casos Práticos)**. Lisboa: Quid Juris, ISBN 9789727242359.

LEITÃO, Jorge; – **Direito de Trabalho vol. I e II - A Caducidade e a Uniformização das Convenções Colectivas, a Arbitragem obrigatória, e a Constituição “Questões Laborais”**. ed. n.º 22, 2003.

LOPES, J.J Almeida; - **Constituição da Republica Portuguesa**. Almedina: ed., 6ª revista e anotada 2005.ISBN 9789724023335.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomaque; Rosa Manuel Alvarez de La; - **Derecho del Trabajo**, 4ª. ed. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S.A. Coleccion Ceura, p.p.258-259, ponto 91. 8480047704.

MENEZES, Leitão; - **Direito das Obrigações – Transmissão e Extinção das Obrigações**. volume II, 5ª ed., 2007. Coimbra: Almedina. ISBN 9789724032795.

MARTINEZ, António José; - **Comentários ao Código de Trabalho**. Livros do Brasil: Ano 2004. ISBN 9789723827057.

MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vialonga, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva; - **Código do Trabalho – anotado**. 6ª. Edição, Coimbra: Almedina, 2008. ISBN 9789724034256.

----- **Direito Trabalho**. Coimbra: Almedina, 4ª. ed., 2007. ISBN 97894033219.

MELGAR, Alfredo Montoya; - **Derecho del Trabajo**, 18ª ed. , e) Revisión constitucional em matéria de derechos y libertades laborales, p. 91. ISBN 8430953493.

MENEZES Cordeiro, - **Tratado de Direito Civil Português I Parte Geral Tomo IV**. Reimpressão da 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2011. 2005. ISBN 9879724024455.

MENESES, Leitão, Luís M. Teles de; - **Direito de Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008. ISBN 9789724034362.

----- **Conflitos Colectivos de Trabalho**. Coimbra: Almedina. ISBN 97897240440981.

MONTEIRO FERNANDES, A.L.; - **Um rumo para a Leis Laborais**. Coimbra: Almedina, 2002. ISBN 97897224034362.

----- **Direito Trabalho**, Coimbra: Almedina, 2ª reimpressão da 14ª edição 2006. ISBN 9789724038353.

-----**Transformações de Trabalho e fontes de Direito de Trabalho**, Coimbra: ed., 2003.

MOURA, José Barros; - **A Convenção Colectiva entre as fontes de direito do trabalho**, Coimbra, editora Almedina 1984, dep. Legal nº. 4113/84.

NEVES, Ana Fernandes; - **Relação Jurídica de Emprego publico**., Coimbra: editora. ISBN 9723208989.

MOURA, Barros; - **A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho**. Coimbra. Almedina. 1984. ISBN 9789724000978.

NETO, Abílio; - **Código Civil, anotado**; 16 ed. Revista e actualizada, livraria jurídica, ISBN 9789728035914.

----- **Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar, anotado**. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN 978928035938NETO.

ORTINS, Bettencourt; - **Contratação Colectiva e a entrada em vigor do projecto do código do Trabalho**. Minerva nº. 2, 2003.

RAMALHO, Maria de R. P., - **Negociação Colectiva Atípica, - Direito Comunitário**. Coimbra: Almedina. ISBN 9789724039725.

RAYMOND, Aron; - **Etapas do Pensamento Sociológico**. 7ª ed., Martins Fontes, ISBN 9788533624047.

REIS, João; - **Questões Laborais - A caducidade e a uniformização das Convenções Colectivas a arbitragem obrigatória e a Constituição**. Coimbra: editora, 2003. ISBN 9782287624308.

SANTOS, Sabina Pereira dos; - **Direito do Trabalho e política Social na União Europeia**. editora Principia 1999, ISBN 9728500270.

SILVA, Luís Gonçalves; - **Do Âmbito Temporal da Convenção Colectiva” Estudos do Direito do Trabalho**,. 2ª ed., Coimbra: Almedina, 2008. ISBN 9789724033549.

SUPIOT, Alan e outros; - **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: ed. 2003. ISBN 9789723211559.

VEIGA, António Jorge da Motta; - **Direito Trabalho Internacional e Europeu**. Lisboa: 1994.

VILLALÓN, Jesús Cruz, Jesús Maetzu Gregorio de Tejada; - **Estatuto de los Trabajadores**. ed. 14ª, Madrid: Editorial Tecnus (Grupo Anaya, SA) 2000. ISBN 843093538 X.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; - **Curso de Direito de Trabalho I. – Introdução aos Quadros Organizacionais e Fontes**, Universidade Católica Portuguesa. Lisboa: Verbo, ISBN 9789722223615.

---- **Iniciação ao Direito de Trabalho**. Lisboa: Verbo, 1999, edição/ reimpressão 2005. ISBN 9789722216432.

WEISS, Manfred, Marlene Schmidt; - **Labor Law and Industrial Relations in Germany**. Kluwer Law International, The Hage. London: Boston, 3ª ed. Revista. ISBN 9041114610.

Fim