



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Convenções Coletivas de Trabalho como um Instrumento de Flexibilização

João Rafael de Matos Tavares

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor Carlos Alberto Neves Almeida, Professor Auxiliar do ISCTE
- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Convenções Coletivas de Trabalho como um Instrumento de
Flexibilização

João Rafael de Matos Tavares

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho,

Orientador:

Doutor Carlos Alberto Neves Almeida, Professor Auxiliar do ISCTE
- Instituto Universitário de Lisboa,

Novembro, 2022

Agradecimento

Ao Professor Doutor Carlos Neves Almeida, docente do ISCTE-IUL, pelo incentivo, orientação e disponibilidade demonstrada.

Aos Srs. Professores que lecionaram no âmbito do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho do ISCTE-IUL, pelo contributo na minha formação académica.

Aos meus colegas de equipa da Caixa Geral de Depósitos, S.A. pelo incentivo, apoio, compreensão e, principalmente, por todos os ensinamentos, úteis na redação deste estudo.

À Francisca, pelas leituras deste estudo, pela persistência e apoio incondicional, mas principalmente pela compreensão da minha ausência em momentos insubstituíveis.

À minha família, em especial à minha mãe e ao meu pai, pelo investimento na minha educação e formação e pela motivação transmitida ao longo de todo o meu percurso académico.

Resumo

No último quartel do século XX, fatores como a crise económica, a evolução tecnológica e a crescente globalização, desencadearam, na maioria dos países da Europa, um movimento que ficou conhecido por flexibilização do Direito do Trabalho.

A flexibilidade do regime jurídico-laboral, em Portugal, está dependente da negociação coletiva, principalmente, da contratação de convenções coletivas de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho é um acordo escrito, celebrado entre associações sindicais e entre empregadores ou associações de empregadores, que cria verdadeiras normas jurídicas para regular as relações de trabalho. As convenções, ao contrário da lei, são dinâmicas e transitórias, suscetíveis de sucederem a outras convenções mais ajustadas às conjunturas económicas em cada momento.

O âmbito temporal da convenção coletiva é marcado pelos períodos de vigência e de sobrevivência. A aplicação no tempo é uma matéria especialmente delicada por conjugar dois valores essenciais, que se opõem entre si: por um lado, o dinamismo necessário para a adaptação às alterações do mercado e da economia; e, por outro lado, a estabilidade necessária para garantir a segurança dos trabalhadores e do emprego. O desafio é a criação de uma lei laboral que equilibre da melhor forma aqueles dois valores.

Este estudo constitui o nosso humilde contributo para a análise da convenção coletiva de trabalho como um instrumento de flexibilização do Direito do Trabalho.

Palavras-chave – Direito Coletivo do Trabalho. Negociação Coletiva. Convenções Coletivas de Trabalho. Flexibilidade. Vigência. Sobrevigência.

Abstract

In the last quarter of the 20th century, factors such as the economical crisis, the technological evolution and the growing globalization, kickstarted, in the majority of the European countries, a movement which became known as the flexibilization of the labour law.

The flexibility of the legal regime in Portugal is dependant on collective bargaining, mainly, on contracting collective agreements.

The collective agreement is a written contract, celebrated between trade unions and employers or employers' organizations which will create true legal norms to regulate working relationships. Collective agreements, as opposed to laws, are dynamic and transient, subject to being superseded by new collective agreements more adjusted to the current economic situation.

The temporal scope of the collective agreement is marked by the validity and ultra-activity periods. The temporal efficacy is a particularly delicate matter as it combines two essential values, which are in opposition to each other: on the one hand, the necessary dynamism to adapt to changes in the market and the economy; and, on the other hand, the stability needed to guarantee worker and job security. The challenge is to create a labour law that best balances those two values.

This study constitutes our humble contribution to the analysis of the collective agreements as an instrument of labour law flexibilization.

Keywords – Collective Labour Law. Collective Bargaining. Collective Agreements. Flexibility. Validity. Ultra-activity.

Índice

Agradecimento	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice.....	ix
Glossário de siglas.....	xi
Introdução.....	1
Capítulo 1: Do Direito do Trabalho	3
1.1. Considerações preliminares.....	3
1.2. Funções do Direito do Trabalho	4
1.3. A relação (inevitável) entre o Direito do Trabalho e a Economia.....	6
Capítulo 2: Da Flexibilização do Direito do Trabalho	9
2.1. Evolução histórica	9
2.2. A necessidade atual de flexibilização do Direito do Trabalho	13
2.3. A flexisegurança.....	15
2.4. O processo de flexibilização. Desregulamentação	17
Capítulo 3: Da Convenção Coletiva de Trabalho.....	21
Capítulo 4: Do Âmbito Temporal da Convenção Coletiva de Trabalho	25
4.1. Razão de ordem	25
4.2. Evolução histórica: os antecedentes do Código de Trabalho de 2009	26
4.2.1. O período do Pós-Revolução. A LRCT.....	26
4.2.2. O Código do Trabalho (2003)	29
4.2.3. O Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março	32
4.3. Vigência	34
4.3.1. Início da vigência	34
4.3.2. Prazos de vigência	35
4.3.3. Suspensão da aplicação das convenções	35
4.3.3. Cessação da vigência.....	36
4.4. Caducidade por denúncia	39
4.5. Sobrevigência	43
Capítulo 5: Do Direito Comparado	51
5.1. Os ordenamentos jurídicos em análise	51
5.2. Análise comparativa	53
5.2.1. Prazos de vigência	54
5.2.2. Eficácia retroativa.....	55
5.2.3. Cessação da vigência. Denúncia.....	55

5.2.4. Sobrevigência	57
Capítulo 6: Da Análise da Convenção Coletiva como Instrumento de Flexibilização do Direito do Trabalho	63
Conclusões	71
Referências Bibliográficas	77

Glossário de siglas

Ac(s).	Acórdão(s)
Al(s).	Alínea(s)
Art(s).	Artigo(s)
CC	Código Civil
CCT('s)	Convenção(ões) coletiva(s) de trabalho
Cfr.	Conferir
Coord.	Coordenação
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho de 2009
CT2003	Código de Trabalho de 2003
DL	Decreto-Lei
ET	<i>Estatuto de los Trabajadores</i>
LRCT	Lei das Relações Coletivas de Trabalho
I.e.	<i>id est</i>
IRCT('s)	Instrumento(s) de regulamentação coletiva de trabalho
N.º(s)	Número(s)
Op. cit.	<i>Opus citatum</i>
P(p).	Página(s)
Proc.	Processo
RDL	<i>Real Decreto-ley</i>
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
V.g.	<i>Verbi gratia</i>
Vol.	Volume
Wet CAO	<i>Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst</i> (Lei do Acordo Coletivo de Trabalho)

Introdução

Da escolha do tema

Este estudo incidirá sobre dois elementos centrais: a flexibilização do Direito do Trabalho e as convenções coletivas de trabalho.

A flexibilização do Direito do Trabalho é um movimento que surgiu no final do século XX na maioria dos ordenamentos jurídicos europeus, no sentido de alterar o paradigma de rigidez e garantismo dos regimes laborais.

A crescente globalização dos mercados que tem conduzido a um ambiente concorrencial entre as empresas agressivo, instável e em permanente mutação, levou as entidades competentes a procurar estratégias e respostas céleres a fim de promover às empresas meios de adaptabilidade e, consequentemente, assegurar a sua competitividade, desenvolvimento e sobrevivência.

Notamos que o tecido empresarial português é caracterizado pela existência de pequenas e médias empresas, sendo muitas vezes necessário o investimento estrangeiro para desenvolver a economia nacional. Ora, o fator trabalho é parte essencial como elemento que permite às empresas aperfeiçoarem a sua adaptação aos desafios propostos pelo mercado e pela economia, sendo crucial uma garantia por parte da lei laboral dos melhores mecanismos de flexibilidade.

O Código do Trabalho sofreu diversas alterações, por vezes verdadeiras revoluções, no sentido de promover a flexibilidade dos regimes laborais. Muitos foram os contributos da doutrina e da jurisprudência, ao longo dos tempos, para a evolução do Direito do Trabalho no sentido de promover a maior e melhor flexibilidade, mas, ao mesmo tempo, garantir a segurança dos trabalhadores e do emprego, as chamadas estratégias de “flexisegurança”.

O Código do Trabalho em vigor detém um acervo de mecanismos de flexibilidade, que resultam, principalmente, da transferência da regulamentação por normas legais imperativas para a regulamentação por IRCT's, *maxime*, por convenções coletivas de trabalho.

Notamos, porém, que, não raras vezes, o nosso regime jurídico-laboral é criticado por não promover um Direito do Trabalho flexível, que tutele a viabilidade das empresas e alicie o investimento nas mesmas, sendo um entrave à evolução da economia nacional. Entendem os críticos que o regime, como está construído, promove a petrificação das convenções coletivas, instrumentos que, pela sua natureza, se pretendem dinâmicos e que devem vigorar somente pelo tempo em que as partes considerem adequado.

A sucessão de convenções coletivas relaciona-se com o seu âmbito temporal, o qual é marcado pelos períodos de vigência e sobrevivência.

No presente trabalho analisamos se o regime jurídico-laboral em vigor proporciona, ou não, mecanismos de flexibilidade adequados para fazer face a um mercado instável e concorrencial.

O impulso para cuidar e explorar a temática em questão surgiu de uma aula da unidade curricular Direito do Trabalho II, do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho do ISCTE – IUL, lecionada pelo Professor Doutor Carlos Alberto Neves Almeida.

No nosso entender o estudo em torno da flexibilização do Direito do Trabalho consubstancia um ensaio de relevância intemporal, que requer, constantemente, abordagens inovadoras, por forma a garantir às empresas e aos trabalhadores as melhores condições.

Este estudo é um humilde contributo para essas abordagens.

Da sistematização

Sistematicamente, o presente estudo está dividido em seis capítulos:

Capítulo 1: Inicia-se o presente estudo com uma breve delimitação do Direito do Trabalho, dando especial destaque às suas funções e à relação existente entre este ramo jurídico e a Economia.

Capítulo 2: Apresenta-se uma sumária resenha histórica da flexibilização do Direito do Trabalho, a necessidade atual de flexibilização da lei laboral, as novas tendências de “flexisegurança” e o processo de flexibilização, que, conforme veremos, opera por desregulamentação.

Capítulo 3: Apresenta-se a noção de convenção coletiva de trabalho, as suas modalidades, a relação entre a convenção e a lei enquanto fontes do Direito do Trabalho e, por fim, destaca-se o carácter dinâmico e efémero das convenções.

Capítulo 4: Analisa-se o âmbito temporal das convenções coletivas, designadamente, os períodos de vigência e sobrevivência das convenções. Destacamos, em especial, a modalidade de cessação da vigência por caducidade mediante denúncia.

Capítulo 5: Realiza-se uma análise comparativa entre os ordenamentos jurídicos da Alemanha, de Espanha, de França, dos Países Baixos, de Portugal e do Reino Unido.

Capítulo 6: Por fim, analisa-se as convenções coletivas como instrumento de flexibilização do Direito do Trabalho.

Do Direito do Trabalho

1.1. Considerações preliminares

Hodiernamente, o Direito do Trabalho é compreendido como a parte do ordenamento jurídico constituída pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho subordinado^{1/2}.

A origem do Direito laboral remonta ao final do século XIX, sendo considerado pela maioria da doutrina³ um produto da Revolução Industrial⁴, o que faz deste ramo jurídico um dos mais jovens, quando comparado com a origem milenar de certas áreas clássicas do Direito, sendo considerado por alguns autores um sistema ainda “imaturado”⁵.

Não cabe no âmbito do presente estudo, pese embora o seu interesse, o aprofundamento de todas as características inerentes ao Direito do Trabalho, porém destaca-se uma característica própria deste ramo jurídico que o distingue dos demais⁶: as partes encontrarem-se em posições manifestamente inigualitárias.

¹ Neste sentido, cfr., *inter alia*, XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Lisboa, Rei dos Livros, 2020, p. 41.

² A noção de trabalho que releva para o Direito do Trabalho é o trabalho definido como atividade paga, realizada por conta de um terceiro – o empregador –, com vista à realização de fins que não foram escolhidos pelo trabalhador e segundo modalidades e horários fixados pelo empregador, cfr. GORZ, André, *Metamorfosis del Trabajo*, Madrid, Editorial Sistema, 1995, pp. 279 e 280 (tradução livre do original). O trabalho exercido de forma subordinada é elemento essencial para estar em causa uma situação jurídica laboral; se o trabalhador desempenhar uma atividade independente, não há contrato de trabalho, não sendo relevante para efeitos de Direito do Trabalho. Segundo MONTEIRO FERNANDES *in Direito do Trabalho*, 20.ª edição, Coimbra, Almedina, 2020, p. 21, “o Direito do Trabalho não é o Direito de todo o trabalho”.

³ Cfr., *inter alia*, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 51, 52 e 60; e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000, pp. 2 e 3.

⁴ Revolução Industrial traduz-se no fenómeno que surgiu a partir do final do século XVIII e início do século XIX, assente nas alterações estruturais que fizeram com que a indústria crescesse e a atividade não-agrícola dominasse pela primeira vez a vida económica – cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Imprensa FDUL, 2022, p. 99.

⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 2-3.

⁶ Para um estudo mais aprofundado, cfr. LEITE, Jorge, “Direito do Trabalho: Notas Sumárias” *in Revista Electrónica de Direito (RED): Ad Perpetuam Rei Memoriam*, Porto, Edição FDUP / CIJE, 2016 [Em linha]. Disponível em: www.https://cije.up.pt [Consultado em 28.08.2022], p. 45.

Ainda que a relação laboral existente entre trabalhador e empregador, estabelecida por via do contrato de trabalho, seja formalmente paritária, constata-se que, na prática, essa igualdade não se verifica, é artificial⁷.

Na grande maioria dos casos, as condições inerentes à relação laboral são determinadas exclusivamente pelo empregador, isto é, por quem oferece a oportunidade de trabalho⁸. Por norma, trata-se de uma relação assimétrica, em que o empregador é a parte contratual mais forte, dotada de um poder de conformação da prestação a que o trabalhador, a parte mais fraca dessa relação, está submetido.

Não obstante o exposto, entendemos que o aludido desequilíbrio estrutural da relação laboral não é ignorado nem desconsiderado pelo Direito do Trabalho, cabendo, assim, perceber quais são as funções subjacentes a este ramo do Direito.

1.2. Funções do Direito do Trabalho

I. Falar das funções do Direito do Trabalho é falar das finalidades que este ramo do Direito tem juntamente com o acervo normativo que o integra e que visa regular uma realidade social⁹.

De acordo com a doutrina, que acompanhamos¹⁰, ao Direito do Trabalho são atribuídas quatro funções principais: (i) a função compensatória e tutelar; (ii) a função padronizadora; (iii) a função garantística; e (iv) a função de ajustamento.

II. A *função compensatória e tutelar* dos trabalhadores perante os empregadores é a função por excelência do Direito do Trabalho¹¹.

O trabalhador, ao celebrar um contrato de trabalho, está a alienar uma parte da sua autonomia e da sua liberdade, colocando-se, pois, numa situação de dependência jurídica e económica perante o respetivo empregador¹².

Em face dessa circunstância, o Direito do Trabalho assumiu, desde cedo, a função de compensar a debilidade contratual originária dos trabalhadores face aos respetivos empregadores.

⁷ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do trabalho” in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Lisboa, Universidade Católica Editora, Vol. III, 2015 (541-566), pp. 545-546.

⁸ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 33.

⁹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit.”, p. 543.

¹⁰ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 33 e ss.

¹¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, 5.ª edição, Coimbra, Almedina, 2020, p. 59: “a protecção do trabalhador subordinado é pois o paradigma tradicional deste ramo jurídico”.

¹² Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit.”, p. 551.

A finalidade compensadora do Direito do Trabalho é, desta forma, assumida como um pressuposto da intervenção normativa. Assim, os normativos de teor laboral são desenhados no sentido de (i) limitar a autonomia privada individual; (ii) delimitar os poderes de direção e organização do empregador (controlo externo); (iii) arquitetar um sistema de tutela dos direitos dos trabalhadores (v.g. tribunais especializados e meios de autotutela coletiva, como são a ação sindical na empresa ou os meios de luta laboral)¹³.

Refira-se, tomando de empréstimo as palavras de BIRK, que “em todos os Estados em que existe um direito do trabalho digno de registo, o seu principal objetivo é proteger o trabalhador em primeira linha contra o empregador, através de regras e instituições jurídicas individuais ou coletivas”¹⁴.

III. A *função padronizadora* do Direito do Trabalho traduz-se na garantia de uma padronização das condições de uso da força de trabalho, condicionando “a concorrência entre as empresas, ao nível dos custos do factor trabalho”, bem como “a concorrência entre trabalhadores, na procura de emprego e no desenvolvimento das relações de trabalho”¹⁵.

Esta função do Direito laboral consiste em limitar “a plena flexibilidade no uso do trabalho que decorreria do livre funcionamento das leis do mercado”, por forma a garantir “uma certa ordem social no domínio das relações económicas”¹⁶.

Partilhamos do entendimento de TERESA COELHO MOREIRA, quando refere que “o Direito do trabalho não está ao serviço da liberalização dos mercados, devendo tentar corrigir as inevitáveis consequências antissociais do livre jogo do mercado”¹⁷.

O Direito do Trabalho é, pois, um direito de tutela dos trabalhadores subordinados, que “não confia nos automatismos do mercado”¹⁸.

IV. A *função garantística* consiste na promoção da realização de direitos fundamentais no campo da relação laboral, que resulta do reconhecimento do trabalhador como pessoa.

¹³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 33 e ss.

¹⁴ Cfr. BIRK, Rolf., “Competitividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXIX (II da 2.ª série), N.º 3, julho-setembro, 1987 (280-307), p. 286.

¹⁵ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 36.

¹⁶ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 36.

¹⁷ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit.”, p. 565.

¹⁸ Cfr. AMADO, João Leal, “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras juslaborais)” in *Revista do Ministério Público*, Ano 30, N.º 120, outubro-dezembro, 2009 (87-100), p. 89.

O Direito do Trabalho procura garantir que a relação laboral não afete negativamente a vida do trabalhador, a sua integridade física e psíquica e a sua dignidade moral e social¹⁹.

V. A *função de ajustamento* consiste em contrabalançar os efeitos que advêm da função garantística acima referida.

Segundo MONTEIRO FERNANDES²⁰, a promoção dos direitos fundamentais e das garantias dos trabalhadores que advêm da função garantística do Direito do Trabalho tem de ter como limite a viabilidade económica das empresas.

Note-se que sem empresas não haverá, consequentemente, emprego, pelo que a garantia dos interesses fundamentais dos trabalhadores não pode sobrepor-se integralmente à racionalidade económica das empresas²¹.

A função de ajustamento traduz-se, portanto, numa função de organização e estruturação das relações de trabalho em face da evolução das condições das empresas e da economia²².

VI. Em face de todo o exposto, constatamos, em síntese, que o Direito do Trabalho tem como principais funções garantir a proteção do trabalhador numa relação essencialmente conflitual e estruturalmente assimétrica, mas sempre com a preocupação de não contrariar por completo a economia e, assim, garantir a viabilidade e a saúde económica das empresas.

1.3. A relação (inevitável) entre o Direito do Trabalho e a Economia

Do exposto *supra* resulta que o Direito do Trabalho se relaciona com a economia.

HUGO SINZHEIMAR escreveu, em 1933, que “o Direito do Trabalho não tem sentido isoladamente considerado”, podendo subsistir apenas “se existir uma economia capaz de garantir as condições de vida dos trabalhadores, de protegê-las da destruição, de subtrair o Direito do Trabalho das vicissitudes de uma economia desordenada”²³.

Note-se que o direito e a economia são disciplinas do núcleo central das ciências sociais e humanas, são subsistemas do sistema social, aos quais correspondem funções distintas nesse mesmo sistema: o direito tem, por um lado, função de regulação social intersubjetiva; a economia, por outro lado, tem como função a satisfação material das necessidades individuais mediante a afetação de bens raros²⁴.

¹⁹ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 34-36.

²⁰ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 36.

²¹ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 36.

²² Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 36.

²³ *Apud* MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... *op. cit.*, p. 545.

²⁴ Cfr. AZEVEDO, Maria Eduarda, *Temas de Direito da Economia*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 9.

Todavia, ainda que não traduzam a mesma realidade, notamos existir entre estes dois universos uma estreita conexão estrutural e funcional. O direito e a economia “são expressão de um mesmo espírito, não podendo ser tomados isoladamente, mas antes integrados e relacionados através da mediação da unidade histórico-cultural”²⁵.

No respeitante ao Direito laboral, em especial, entendemos, pelo exposto *supra* e em conformidade com a doutrina, que acompanhamos²⁶, que o Direito do Trabalho está situado a meio caminho entre a economia e o direito.

Segundo TERESA COELHO MOREIRA o Direito laboral é um ramo do Direito fortemente influenciado pela economia^{27/28}. Porém, não é só influenciado; o Direito do Trabalho é também um fator condicionador do processo económico²⁹, pronunciando-se neste sentido MENEZES CORDEIRO, ao defender que “o Direito (em geral) não anda a reboque da economia: antes procura afeiçoá-la, na medida do possível, pondo-a ao serviço da Humanidade”³⁰.

Secunda-se, assim, PALMA RAMALHO quando defende que a relação entre os domínios económico e laboral é, pois, “uma relação incontornável e rica de implicações”³¹.

Refira-se que o Direito do Trabalho em momentos de grave conjuntura económica, detém um protagonismo relevante, não somente do ponto de vista jurídico, mas, sobretudo, no quadro socioeconómico, quer para os trabalhadores, quer para os empregadores³².

Não obstante o exposto, ainda que a doutrina³³ considere “ilusória qualquer reflexão ou medida laboral que não tenha em conta a situação (...) da economia” em cada momento, constatamos que na prática, ao longo da história, não raras vezes, as soluções de Direito do

²⁵ Cfr. AZEVEDO, Maria Eduarda, *Temas de Direito da Economia...* op. cit., pp. 9 e 10.

²⁶ JEAN-MARC BÉRAUD *apud* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 580, nota 357.

²⁷ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho...” op. cit., p. 544.

²⁸ Segundo PALMA RAMALHO *in* *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 9, nota 23, “não terá sido por acaso que os primeiros institutos especializados em matéria laboral surgiram em escolas económicas (...) e que alguns dos primeiros teóricos do direito do trabalho tiveram formação económica”.

²⁹ Cfr. BERND RÜTHERS *apud* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática ...* op. cit., p. 580.

³⁰ Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I – Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*, Coimbra, Almedina, 2018, pp. 68-69.

³¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 579. A mesma Autora refere ainda que “a lógica do desenvolvimento do direito laboral pressupõe uma situação de pleno emprego e de crescimento económico e é com base neste pressuposto que são delineados os seus objectivos e concebidos os seus institutos e técnicas” (cfr. pp. 578-579).

³² Cfr. PURIFICACIÓN MORGADO PANADERO *apud* MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho...” op. cit., p. 544.

³³ Cfr. GAETANO VENETO *apud* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 580, nota 357.

Trabalho encontradas pelo legislador não tiveram em consideração as correspondentes consequências ao nível económico³⁴. Veja-se o que ocorreu no último quartel do século XX.

³⁴ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 9 e 10.

Da Flexibilização do Direito do Trabalho

2.1. Evolução histórica

I. A flexibilização do Direito do Trabalho é resultado de uma complexa evolução histórica de que deixamos aqui uma breve resenha³⁵.

O Direito do Trabalho emergiu como um ramo jurídico capaz de compensar uma relação estruturalmente assimétrica entre o trabalhador e o empregador.

A situação de debilidade económica e social dos trabalhadores que se evidenciava no final do século XIX foi pressuposto do desenvolvimento sistemático do Direito laboral, mas foi também responsável pela criação de um mito que desde então não abandonou o desenvolvimento deste ramo jurídico – o “*mito da incapacidade genética permanente do trabalhador subordinado*”³⁶.

A incapacidade do trabalhador era vista como genética, porque o trabalhador encontrava-se, em princípio, numa posição de inferioridade económica e social em relação ao seu empregador; e seria permanente, porque o trabalhador subordinado dependia continuamente de empregadores durante a sua vida ativa³⁷.

Em grande parte dos ordenamentos jurídico-laborais, intensificou-se e universalizou-se a tutela dos trabalhadores, “através da acumulação de cada vez mais garantias inderrogáveis por um número cada vez maior de trabalhadores subordinados”³⁸.

O objetivo de tutela do trabalhador subordinado foi o motor do desenvolvimento do Direito do Trabalho em dois níveis: (i) ao nível sistémico, o princípio da proteção do trabalhador orientou a produção das normas laborais no sentido de melhoria progressiva dos patamares de tutela do trabalhador e, também, no sentido de universalização progressiva da proteção laboral; e (ii) ao nível dogmático, o princípio da proteção do trabalhador viabilizou a autonomização do Direito do Trabalho como ramo do Direito³⁹.

³⁵ Relativamente à evolução histórica da flexibilização do Direito do Trabalho seguimos de perto os estudos de RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...op. cit., passim*.

³⁶ Expressão de RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...op. cit.*, p. 537.

³⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...op. cit.*, pp. 537 e 538.

³⁸ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...op. cit.*, p. 548.

³⁹ Para um estudo mais aprofundado, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, pp. 59 e 60.

Em suma, a tutela do “trabalhador fraco” foi, assim, o paradigma tradicional da evolução do Direito do Trabalho⁴⁰.

II. O volte-face deu-se quando, a partir dos anos 70 do pretérito século, começou a verificar-se uma alteração dos pressupostos sociais e económicos que estiveram na base da evolução do regime jurídico laboral.

As referidas alterações começaram a colocar em causa o mito da incapacidade genética do trabalhador, a uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado e a própria viabilidade económica do sistema protetivo, abrindo-se, assim, brechas nos alicerces dogmáticos do Direito laboral. Iniciava-se uma nova fase que ficou conhecida como a *crise do Direito do Trabalho*⁴¹.

Destacamos, primeiramente, como fator responsável pela referida crise o *quadro económico recessivo e o aumento do desemprego*, cujas primeiras manifestações remontam, conforme a doutrina costuma indicar, aos choques petrolíferos que se verificaram no início da década de 1970 do século XX⁴².

Na conjuntura económica desfavorável que se vivia, os empregadores foram obrigados a reduzir os custos com o fator trabalho, o que os levou a procurar soluções atípicas, como as seguidamente referidas: (i) exteriorização do emprego⁴³; e (ii) novas formas de contratação laboral⁴⁴. Além destas soluções, procurou-se, ainda, contornar o Direito do Trabalho, para a

⁴⁰ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 59.

⁴¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho...*op. cit.*”, p. 551.

⁴² Neste sentido, cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal das convenções colectivas de trabalho – Da sobrevivência em especial” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VII (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Coimbra, Almedina, 2015 (137-186), p. 140; MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho...*op. cit.*”, p. 551; PINTO, Mário F. C., “A função do direito do trabalho e a crise actual” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, Almedina, N.º 1, 1986 (33-63), p. 56; e Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, p. 553.

⁴³ A exteriorização do emprego foi um fenómeno que se caracterizou pela substituição, por parte dos empregadores, dos serviços não nucleares da empresa, até então desempenhados por trabalhadores internos, por serviços prestados por outras empresas, o que beneficiava a empresa numa diminuição dos custos com a mão-de-obra – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, p. 554.

⁴⁴ A título de exemplo, o trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário.

proliferação de formas ilícitas de utilização da força de trabalho, desde logo, o trabalho clandestino e, ainda, os falsos trabalhadores independentes^{45/46}.

Um outro fator responsável pela alteração da fisionomia tradicional do Direito do Trabalho foi a acelerada *evolução tecnológica*⁴⁷ que se vinha verificando nas décadas antecedentes à de 1970, a qual teve um impacto direto no desemprego, tendo havido despedimentos dos trabalhadores que a tecnologia tornou excedentários e dos trabalhadores que não se adaptaram às novas tecnologias. Esta evolução contribuiu ainda para o surgimento de uma nova forma de prestação da atividade laboral – na época atípica, hoje comum – o teletrabalho.

A *globalização*⁴⁸ da economia e do mercado foi, também, fator relevante na crise dos sistemas juslaborais. Com a globalização foi-se desmoronando, progressivamente, a conceção de “Estado vestefaliano”⁴⁹ e, como tal, as fronteiras tenderam a desvanecer, começando a surgir um novo “*borderless world*”⁵⁰, o que aliado ao consequente aumento de competitividade promoveram alterações profundas na forma de organização tradicional das empresas⁵¹, o que, por seu turno, determinou alguma incerteza quanto aos regimes laborais formalmente aplicáveis aos trabalhadores.

Aliado a estes fatores de índole económica destacamos ainda como circunstância impulsionadora da crise no Direito laboral a entrada maciça das mulheres no mundo do trabalho, que para além de aumentarem quantitativamente a força de trabalho disponível contribuindo para agravar os níveis de desemprego, determinou também uma necessidade de

⁴⁵ Pode ler-se no Considerando da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, o seguinte: “O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada ao trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais (...). A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação”.

⁴⁶ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 552-557.

⁴⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática...* op. cit., p. 557-560.

⁴⁸ O início do fenómeno globalização ter-se-á verificado no século XVI com impulso dado pelas descobertas marítimas, campo em que o povo luso foi pioneiro. Não obstante, notamos que foi com a Revolução Industrial e a expansão dos setores dos caminhos de ferro, automóvel e aviação, que a globalização viria a assumir particular consistência. Cfr. CUNHA, Paulo de Pitta e, “A Integração Europeia No Mundo Globalizado”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, Ano 67, janeiro, 2007 (37-49), p. 37.

⁴⁹ “Estado vestefaliano” traduz a ideia de Estado soberano, que atua como ente autónomo nas relações internacionais.

⁵⁰ Cfr. CUNHA, Paulo de Pitta e, “A Integração Europeia No Mundo Globalizado”... op. cit., p. 38.

⁵¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho...” op. cit., p. 558.

alteração na organização do trabalho, uma vez que surgiram novas necessidades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Não obstante o exposto, entendemos, acompanhando a doutrina de PALMA RAMALHO⁵², que a origem mais remota da crise do Direito do Trabalho esteve na *aceitação acrítica da orientação* tomada pelos sistemas juslaborais no sentido *de tutelar a debilidade genética dos trabalhadores* subordinados. Salienta-se que o pressuposto do “trabalhador fraco” não foi alvo de ponderação e análise com o passar dos anos. A necessidade de proteção da condição frágil dos trabalhadores, que esteve na origem de um direito do trabalho especialmente protetor destes, não foi nunca questionada.

A ausência de uma reavaliação periódica daquele pressuposto foi, no nosso entender, o maior responsável pela crise do Direito do Trabalho que se iniciou nos anos 70 do século XX.

O conjunto das circunstâncias que vêm sendo aqui apontadas, empurrou o Direito do Trabalho para o “banco dos réus do processo da crise”⁵³, para o “pelourinho”⁵⁴, criticando-se os excessivos garantismo e rigidez das normas laborais⁵⁵.

III. As alterações referidas, que culminaram na grave crise económica que assolou a Europa, levaram o Direito laboral a infletir na sua tendência regulativa tradicional de intensificada tutela dos trabalhadores⁵⁶.

A desadequação do Direito do Trabalho conduziu, assim, a um esforço conjunto de flexibilização dos sistemas normativos laborais, procurando fazer evoluir-lo de uma perspetiva de proteção do trabalhador, para uma índole mais compromissória, que, sem deixar de os proteger, salvaguarde também as empresas e os interesses de gestão dos empregadores⁵⁷.

Surgiu, assim, no último quartel do século passado um movimento que ficou conhecido como *flexibilização do Direito do Trabalho*, como meio de superação da crise económica, procurando pôr termo à rigidez e o garantismo típicos dos regimes laborais⁵⁸.

⁵² Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, p. 551-552.

⁵³ Expressão de JORGE LEITE *apud* MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... *op. cit.*, p. 551.

⁵⁴ A expressão em causa é de ALAIN SUPIOT *apud* MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... *op. cit.*, p. 551.

⁵⁵ Para um estudo mais aprofundado, *vide* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 550 e ss.

⁵⁶ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 75.

⁵⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 3.^a edição, Coimbra, Almedina, 2020, pp. 40-41.

⁵⁸ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 75.

A flexibilização do direito do laboral foi sendo ensaiada na maioria dos sistemas jurídicos da Europa ocidental, de uma forma mais precoce, sistemática e coerente nuns casos, e de uma forma mais tardia e tímida noutros – entre estes últimos, os ordenamentos jurídicos português e espanhol⁵⁹.

Notamos que a missão de flexibilização do Direito laboral exigiu um grau de esforço de adaptação diferente, consoante o grau de rigidez ou de elasticidade do quadro normativo de cada ordenamento jurídico^{60/61}.

IV. Em suma, a alteração dos pressupostos subjacentes ao desenvolvimento do Direito do Trabalho, conduziu a uma inflexão no paradigma da proteção do trabalhador subordinado, que era a principal, quase exclusiva, função do Direito do Trabalho, e a uma desconstrução do mito da incapacidade genética do trabalhador. Em face daquelas alterações, as décadas que se seguiram pautaram-se, assim, pela adoção progressiva de medidas de flexibilidade laboral, que eram vistas como um dos mais importantes, senão o mais importante, motor de desenvolvimento produtivo das empresas⁶².

2.2. A necessidade atual de flexibilização do Direito do Trabalho

Notamos que o período de instabilidade na área jurídica, desencadeado pela inflexão da orientação protetiva do Direito laboral perdura até aos dias de hoje⁶³.

Hodiernamente, tendo-se consciência da melhoria da situação de debilidade dos trabalhadores subordinados, enquanto destinatários das normas protetivas, reconhece-se os excessos e os efeitos perversos subjacentes à evolução que se tinha até então verificado no Direito do Trabalho, no sentido de intensificação e universalização da tutela dos trabalhadores.

⁵⁹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 581-582.

⁶⁰ Notamos que o esforço exigido para flexibilizar os sistemas laborais britânico ou norte-americano será inferior ao esforço exigido para flexibilizar os sistemas francês ou espanhol, pela simples razão de estes últimos apresentarem uma índole mais garantística. Por força do facto de nos sistemas anglo-saxónicos o peso das normas legais ser inferior quando comparamos com o peso da Lei nos sistemas europeus continentais, temos que a própria extensão das medidas de flexibilização é também menor nos ordenamentos jurídicos como o inglês ou o norte-americano. Para um melhor desenvolvimento, vide RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 582-583, nota 366.

⁶¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 581-582.

⁶² REBELO, Glória, “Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal” in *WP Dinâmia*, N.º 50, 2006 [Em linha]. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/508/4/DINAMIA_WP_2006-50.pdf> [Consultado em 03.06.2022], p. 2.

⁶³ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 66.

Em conformidade com o referido *supra*⁶⁴, além da função compensatória e de tutela dos trabalhadores, que não deve nunca ser desvalorizada pelo Direito do Trabalho, reconhece-se, hoje, por parte dos juslaboralistas uma outra importante função deste ramo, a de conservação da empresa – o “habitação” da atividade laboral, que em última instância constitui o sustento do trabalhador.

Em face da crescente globalização dos mercados, vem-se verificando um ambiente concorrencial entre as empresas, agressivo, instável e em permanente mutação, o qual levou as entidades competentes a procurar estratégias e respostas céleres a fim de se adaptarem e assegurarem a sua competitividade, desenvolvimento e sobrevivência⁶⁵.

Desengane-se quem acredita que a globalização não é benéfica para o crescimento das empresas e para o emprego, todavia, importa referir que as mudanças que gera implicam respostas rápidas, ágeis e flexíveis⁶⁶, exigindo-se para tanto, cada vez mais, uma cultura de compromisso entre empregadores e trabalhadores⁶⁷.

O tecido empresarial português é composto, predominantemente, por pequenas e médias empresas, pelo que é considerado necessário investimento estrangeiro para desenvolver a economia nacional e, conseqüentemente, criar melhores condições, não só aos empregadores, mas também aos trabalhadores.

Além do mais, notamos, em conformidade com o que vem sendo referido no presente estudo que o crescimento económico não é permanente, irreversível ou inquestionável, sendo, portanto, aliciador para o mencionado investimento estrangeiro (e também o nacional) um ordenamento jurídico permissivo a adaptações capazes de responder às alterações inconstantes do mercado e da economia.

Neste sentido afigura-se crucial uma garantia por parte da lei laboral dos melhores mecanismos de flexibilidade.

⁶⁴ Cfr. Capítulo 1, ponto 1.2, VI.

⁶⁵ DIAS, Ivo Antunes, “Os Novos Desafios da Competitividade e as Implicações no Emprego” in *Intervenção Social*. N.º 31, 2005 (129-162). [Em linha]. Disponível em <<http://revistas.lis.ulisiada.pt/index.php/is/article/view/1384/1490>>. [Consultado em 10.05.2021]. p. 137.

⁶⁶ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “O diálogo social e trabalhadores vulneráveis num mercado de trabalho flexível e precário”, in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha I Encontro Ibérico da Secção Europeia de Jovens da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social - Estudos APODIT 3* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho & Teresa Coelho Moreira), Lisboa, AAFDL, 2017, p. 398; e MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit., p. 558.

⁶⁷ Cfr. REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo, 2019, p. 35.

O desejo de investimento de capital estrangeiro na nossa economia, por forma a potenciá-la, será proporcional à qualidade e quantidade de mecanismos de flexibilidade oferecidos pelo nosso ordenamento jurídico de trabalho.

2.3. A flexisegurança

Constatamos que nos últimos anos⁶⁸ têm vindo a ser denunciados efeitos perversos das tendências de flexibilização do Direito do Trabalho⁶⁹.

Destacam-se, de entre os referidos efeitos, os seguintes: a segregação do mercado de trabalho entre os trabalhadores com um contrato de trabalho por tempo indeterminado e os trabalhadores precários; e a falta de segurança no emprego.

Notamos que as liberdades, garantias e direitos do trabalhador como trabalhador-cidadão e como cidadão-trabalhador, mesmo que enquadradas num mercado globalizado, devem ser sempre objeto de proteção do Direito do Trabalho⁷⁰.

Ora, por forma a contrariar as consequências negativas do movimento de flexibilização do Direito do Trabalho, a Comissão Europeia, com a colaboração dos parceiros sociais comunitários, inspirando-se em experiências desenvolvidas em alguns Estados da União Europeia, com destaque para a Dinamarca e a Finlândia, desenvolveu novas estratégias que ficaram conhecidas pelo expressivo neologismo “flexisegurança”⁷¹ ou, segundo outra doutrina, “flexigurança”^{72/73}.

Conforme a doutrina de TERESA COELHO MOREIRA, que acompanhamos, para alcançar um mercado de trabalho flexível, não implica que se quebre a espinha dorsal do Direito do Trabalho, devendo-se, portanto, garantir níveis de segurança que devem dar resposta às novas necessidades dos empregadores e dos trabalhadores⁷⁴.

⁶⁸ Com especial incidência desde a publicação, em 2006, do Livro Verde da Comissão Europeia sobre a Modernização do Direito do Trabalho para o século XXI. Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 83.

⁶⁹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 83.

⁷⁰ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit.”, pp. 558-559.

⁷¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 83.

⁷² Cfr., v.g., AMADO, João Leal, “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise... op. cit.”, pp. 95 e ss.

⁷³ Notamos que os termos “flexisegurança” e “flexigurança” têm sido utilizados indiferentemente pela doutrina, em tradução do original proveniente da língua inglesa “*flexsecurity*”, que, por si só, já consiste num vocábulo não técnico, que surgiu para expressar a conjugação das noções de “*flexibility*” (flexibilidade) e “*security*” (segurança) – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 83, nota 110.

⁷⁴ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “O diálogo social e trabalhadores vulneráveis... op. cit.”, pp. 398-399; e MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... op. cit.”, pp. 558-559.

Secunda-se MENEZES CORDEIRO, quando defende que “flexibilizar não deve ser sinónimo de precarizar”. Considera, o Autor, que “nenhum sistema de Direito do trabalho é coerente se negar os seus próprios valores, centrados na defesa da pessoa”; um sistema jurídico-laboral “que, visando proteger os trabalhadores, destruísse as empresas, acabaria [também] por negar os seus próprios valores”⁷⁵.

Assim, procurou-se, por um lado, uma regulação laboral mais compreensiva e até amiga do mercado, mas, por outro lado, também, um mercado mais compreensivo e amigo dos valores tradicionais do Direito laboral⁷⁶; tentou-se “fundir dois conceitos aparentemente antitéticos, como os da flexibilidade nas relações de trabalho e os de segurança de emprego”⁷⁷.

Flexisegurança pode, assim, ser definida como “uma estratégia política que tenta, sincrónica e deliberadamente, por um lado, aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações de trabalho e, por outro lado, aumentar quer a segurança de emprego, quer a segurança social, especialmente para os grupos fracos dentro e fora dos mercados de trabalho”⁷⁸.

Pretendeu-se, portanto, encontrar um equilíbrio entre “um Direito do Trabalho frouxo” e “um Direito do Trabalho rígido e áspero”⁷⁹.

Em suma, e trazendo à colação as palavras de LEAL AMADO⁸⁰, “um Direito do Trabalho flexível jamais poderá deixar de ser um Direito do Trabalho robusto e vigoroso”. O Direito laboral “terá de ser flexível naquele sentido ideal, de «resistência tênsil», apontado por RICHARD SENNETT: «Ser adaptável à mudança de circunstâncias mas sem ser quebrado por ela»”⁸¹.

⁷⁵ Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, pp. 68-69.

⁷⁶ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... *op. cit.*”, pp. 558-559.

⁷⁷ XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 73.

⁷⁸ Cfr. AA.VV., *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (Coord. António Dornelas), Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006, p. 193.

⁷⁹ Expressões de LEAL AMADO in “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise... *op. cit.*”, p. 95.

⁸⁰ AMADO, João Leal, “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise... *op. cit.*”, p. 95.

⁸¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, “O diálogo social e trabalhadores vulneráveis... *op. cit.*”, pp. 398-399; e MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho... *op. cit.*”, pp. 558-559.

2.4. O processo de flexibilização. Desregulamentação

I. A doutrina tem entendido que a flexibilização se processa por *desregulamentação*.

Tomando de empréstimo as palavras de LOBO XAVIER, a desregulamentação traduz a “progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação”⁸².

Importa, no entanto, realçar que o processo de desregulamentação não passa pela simples abolição de normas legais e pela reposição da liberdade negocial. Segundo SUPLOT, desregulamentar não significa deixar de regular, mas antes optar por regular de forma diferente⁸³.

Desregulamentar não é um termo rigoroso. PALMA RAMALHO⁸⁴ identifica três métodos distintos através dos quais aquele processo tem sido prosseguido: (i) a *desregulamentação em sentido próprio ou estrito*, ou seja, através da supressão das normas legais imperativas, remetendo-se a regulação das matérias laborais para o âmbito dos contratos de trabalho; (ii) a *desregulamentação em sentido amplo* (ou re-regulamentação), que consiste no reenvio legal da competência para regular as matérias laborais diretamente para a contratação coletiva; e (iii) a alteração das regras especiais de interpretação e aplicação das fontes laborais no sentido do aumento da respetiva elasticidade.

Não obstante as tendências de desregulamentação terem sido prosseguidas por aqueles três processos, na maioria dos sistemas jurídicos, a maior parte da doutrina tem considerado o processo da desregulamentação em sentido amplo, ou seja, por re-regulamentação por via da contratação coletiva, o principal promotor de flexibilização⁸⁵.

Em face do exposto, concluímos que o *modus operandi* da flexibilização é, por excelência, a desregulamentação por transferência do centro de gravidade do direito do trabalho da lei para a contratação coletiva⁸⁶.

⁸² Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 74. No mesmo sentido, entende PALMA RAMALHO in *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, pp. 589-590: “a forma como este processo [, a flexibilização,] se desenvolve é que pode passar pela eliminação ou pela substituição das normas laborais”.

⁸³ Cfr. ALAIN SUPLOT, «Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise» in *Droit Social*, N.º 3, março, 1989 (195-205), p. 195. Tradução livre do original: «Déréglementer, ce n'est donc pas cesser de réglementer, mais c'est choisir de réglementer autrement»).

⁸⁴ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p. 82.

⁸⁵ Neste sentido, vide RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I... op. cit.*, p.83 e XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 74.

⁸⁶ Cfr. ALAIN SUPLOT *apud* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática... op. cit.*, p. 611, tradução livre do original («le déplacement du centre de gravité du droit du travail de la loi vers les négociations collectives»).

II. Existem no Código do Trabalho inúmeros mecanismos de flexibilidade.

A título de exemplo, decorre do artigo 161.º do CT a possibilidade de contratação em regime de comissão de serviços para mais cargos para além dos previstos na referida norma. Neste caso estamos no âmbito de *flexibilidade funcional*, a qual está relacionada com alterações das funções nucleares do trabalhador ou com exigências de alargamento de funções.

Outro exemplo de instrumento de flexibilidade proporcionado pelo Código do Trabalho português está disposto nas alíneas d) e f), do n.º 1, do artigo 129.º, as quais permitem, respetivamente, contornar o princípio da irredutibilidade da retribuição e o princípio da inamovibilidade, consagrados no Código, constituindo manifestações de *flexibilidade retributiva* e *flexibilidade geográfica*, respetivamente.

Por fim, o artigo 203.º, n.º 4, do CT que trata da redução do limite máximo do período normal de trabalho, o artigo 208.º do CT, referente ao banco de horas, e o artigo 209.º do CT sob a epígrafe “horário concentrado”, são todos mecanismos de *flexibilidade temporal*.

Ora, todos estes instrumentos de flexibilidade proporcionados pelo Código do Trabalho têm um denominador comum que se traduz na dependência de IRCT's para o estabelecimento dos institutos ou para a efetivação das alterações no âmbito objetivo ou subjetivo da norma.

Pode ler-se no suprarreferido artigo 129.º, n.º 1, al. d), do CT, o seguinte: “é proibido ao empregador (...) diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”. Atente-se à referência, na última parte da disposição, para a possibilidade de, mediante disposição em IRCT, contrariar o que inicialmente está disposto na lei. Chamamos, também, à colação, por exemplo, o artigo 208.º do CT, igualmente suprarreferido, de onde resulta exposto o seguinte: “por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas (...)”.

Notamos serem diversos os exemplos presentes no Código do Trabalho que podíamos aqui referir para demonstrar o paradigma adotado no atual Código de reenvio da competência para regular as matérias laborais para os IRCT's, a fim de se alcançar um regime mais flexível.

III. Os IRCT's são fontes laborais específicas, são formas de revelação de normas que apenas existem no Direito do Trabalho, conforme resulta do artigo 1.º do CT⁸⁷.

O Código do Trabalho distingue, conforme exposto no seu artigo 2.º, os IRCT's em negociais e não negociais. De acordo com o disposto no n.º 1 do referido normativo, os IRCT's negociais são os seguintes: (i) convenção coletiva de trabalho; (ii) acordo de adesão; e (iii)

⁸⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 185.

decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. O elenco dos IRCT's não negociais está exposto no n.º 4 do artigo 2.º do CT, sendo estes os seguintes: (i) a portaria de extensão, (ii) a portaria de condições de trabalho; e (iii) a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária⁸⁸.

A convenção coletiva de trabalho é o IRCT tradicionalmente mais importante⁸⁹, instrumento este merecedor da nossa melhor atenção e de um estudo aprofundado.

⁸⁸ Não nos podendo ocupar aqui a caracterização de todos os IRCT's negociais e não negociais, remete-se, para um estudo mais aprofundado, para MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 1137 e ss e pp. 1181 e ss, respetivamente.

⁸⁹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 233.

Da Convenção Coletiva de Trabalho

I. A convenção coletiva de trabalho define-se como um acordo escrito celebrado entre uma ou mais associações sindicais⁹⁰ (representantes dos trabalhadores) e as instituições patronais (i.e., um ou mais empregadores ou associações de empregadores)⁹¹, com vista à regulação das situações juslaborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou setor de atividade e numa certa área geográfica ou empresa⁹².

As convenções coletivas podem assumir, conforme resulta do disposto no artigo 2.º, n.º 3, do CT, as seguintes modalidades (gerais⁹³)⁹⁴: (i) contrato coletivo de trabalho; (ii) acordo coletivo de trabalho; e (iii) acordo de empresa.

A primeira – o *contrato coletivo de trabalho* – traduz-se na convenção coletiva celebrada entre sindicatos e associações de empregadores, constituindo uma forma de contratação coletiva generalizada em Portugal.

Já o *acordo coletivo de trabalho* traduz a convenção coletiva celebrada entre as associações sindicais e vários empregadores individualmente considerados.

Por fim, o *acordo de empresa* é a convenção coletiva celebrada entre sindicatos e um empregador para vigorar numa determinada empresa, correspondendo a uma forma de contratação coletiva comum no domínio das grandes empresas.

⁹⁰ O direito de celebrar convenções coletivas é um dos direitos mais tradicionais e importantes das associações sindicais, sendo mesmo um direito exclusivo dos sindicatos – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, pp. 71 e 126.

⁹¹ O direito de celebrar convenções coletivas é, à semelhança do que se verifica para as associações sindicais, o direito mais importante das entidades patronais. Todavia, notamos que, ao contrário do que sucede com os sindicatos, não é o “monopólio das associações de empregadores” – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 173. De facto, algumas modalidades de convenção coletiva, como os acordos de empresa e os acordos coletivos de trabalho, são outorgadas, respetivamente, por empregador (isoladamente considerado) ou por uma pluralidade de empregadores, conforme decorre do artigo 2.º, n.º 2, als. b) e c).

⁹² Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, Coimbra, Almedina, 2019, p. 32; FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 113 e 114; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 186 e 232; LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Coimbra, Almedina, 2021, pp. 642 e 643; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 1139; XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 247.

⁹³ A CCT tem como modalidades especiais, previstas para a negociação coletiva na Administração Pública, as seguintes: (i) acordo coletivo de carreira; e (ii) acordo coletivo de empregador público (cfr. art. 13.º n.ºs 3, 5, 6 e 7 e arts. 355.º e ss da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

⁹⁴ Seguimos de perto os ensinamentos de MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 1140-1141.

Notamos que, considerando o tipo de trabalhadores em causa, é identificável, ainda, outra tipologia de convenções coletivas: *horizontais* e *verticais*. As primeiras destinam-se a regular as relações laborais de trabalhadores que desempenham a mesma atividade (v.g., enfermeiros); e as segundas aplicam-se a trabalhadores de um dado sector que realizam tarefas afins (v.g., sector de hotelaria).

Constatamos, também, que as convenções coletivas podem ser agrupadas numa outra tipologia tendo em conta o seu âmbito geográfico de aplicação, distinguindo-se, assim, entre convenções *nacionais* e *regionais ou sectoriais*.

II. As convenções coletivas são a expressão fundamental da autonomia coletiva⁹⁵ e através dos acordos firmados criam verdadeiras normas jurídicas, pois aplicam-se direta, imediata e coercivamente. Estão também sujeitas a regras de publicação, eficácia e vigência semelhantes às das leis⁹⁶.

Não obstante o exposto, refira-se que as convenções, embora se assemelhem a lei, não chegam a sê-lo, mas também não se reduzem à mera condição de contrato.

Secunda-se LEAL AMADO quando defende que a convenção coletiva é “uma síntese destas figuras, é um «contrato-lei», é uma «lei negociada», é um contrato criador de normas, um contrato normativo”⁹⁷.

Na feliz expressão de CARNELLUTI, as convenções coletivas são um híbrido que tem um corpo de contrato e alma de lei.

III. A convenção coletiva de trabalho e a lei são as duas principais fontes de Direito do Trabalho.

A fonte legal tem primazia face à convenção coletiva num duplo sentido: (i) como limite regulatório geral, ao definir o espaço de intervenção da convenção; e (ii) como regra de colisão, tornando inválida a cláusula convencional que desrespeite a lei e, consequentemente, bloqueando a sua eficácia⁹⁸.

Notamos que, na ausência de prescrição contrária, a CCT pode afastar as normas legais, conforme decorre dos artigos 478.º, n.º 1, al. a), e 3.º, n.ºs 1 e 3, do CT.

⁹⁵ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “As fontes específicas de Direito do trabalho e a superação do princípio da filiação” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.ºs 2, 3 e 4, abril-dezembro, 2005 (117-153), p. 120.

⁹⁶ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência das convenções colectivas de trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro, 2008 (29-100), p. 37, nota 10.

⁹⁷ Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas...* op. cit., p. 32.

⁹⁸ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* op. cit., pp. 1360-1361.

Notamos que no âmbito de regulação de matérias laborais, o legislador consagrou como fonte regulamentadora preferencial a convenção coletiva⁹⁹. Assim, como regra geral e “fora de um núcleo intangível de direitos e deveres laborais, matéria de lei imperativa, a palavra deverá ser dada às CCT’s, para estabelecer os condicionalismos adequados”¹⁰⁰.

O espaço de intervenção deixado pela lei às convenções coletivas de trabalho permite que estas se imponham na regulação das relações individuais de trabalho e estabeleçam, mesmo, um regime mais favorável do que a própria lei.

Falamos, pois, de verdadeiras fontes do Direito do Trabalho, suscetíveis de complementar normas legais e até estabelecer condições diferentes das previstas em lei, desde que esta última o permita¹⁰¹.

IV. As convenções coletivas são um tema de inegável relevância nas modernas sociedades, não sendo Portugal exceção à regra^{102/103}, encontrando-se a maioria dos trabalhadores portugueses ao abrigo de CCT’s¹⁰⁴.

Conforme referido oportunamente¹⁰⁵, a flexibilização do Direito do Trabalho é conseguida através da substituição da regulação por normas legais imperativas por regimes mais flexíveis, conseguidos por força dos acordos entre as partes, materializados em IRCT’s, *maxime*, em convenções coletivas de trabalho.

A convenção coletiva pode, mediante acordo das partes, ser alterada (desde que dentro dos parâmetros legais), sendo, por isso, suscetível de ser um instrumento útil para efeitos de gestão¹⁰⁶.

Todavia, para que se promova a adaptabilidade às conjunturas económicas, às necessidades económicas e de gestão das empresas e aos interesses específicos dos trabalhadores dessas empresas, em cada momento, utilizando como instrumento de flexibilização a convenção coletiva, importa garantir que esta vigora por um período de tempo determinado, dando, posteriormente, lugar a outra.

⁹⁹ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 1365.

¹⁰⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “As fontes específicas de Direito do trabalho... *op. cit.*”, p. 129.

¹⁰¹ Cfr. PINTO, Mariana de Alvim, “As Convenções Coletivas como Fonte de Direito do Trabalho: Tendências Atuais” in *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, N.º 6, Ano 1, 2015 (1113-1166). [Em linha]. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_1113_1166.pdf> [Consultado em 26.12.2021], p. 1136.

¹⁰² Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 21 e 22.

¹⁰³ Localizamos menção às convenções coletivas de trabalho no próprio texto constitucional (cfr. art. 56.º, n.º 4, da CRP).

¹⁰⁴ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “As fontes específicas de Direito do trabalho... *op. cit.*”, p. 122.

¹⁰⁵ *Supra*, Capítulo 2, ponto 2.6.

¹⁰⁶ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 33 e 34.

As convenções coletivas pretendem-se, pois, dinâmicas, efémeras, volúveis¹⁰⁷, permitindo-se, mediante a fonte convencional responder da melhor forma aos desafios propostos pela globalização e consequente competitividade entre as empresas, bem como enfrentar as mais variadas mutações económicas, sociais e jurídicas¹⁰⁸.

A pedra-de-toque da adaptabilidade dos regimes regulativos e do dinamismo das convenções é, portanto, a sucessão entre convenções coletivas, o que se relaciona com o *âmbito temporal da convenção coletiva de trabalho*, que melhor estudaremos em seguida.

¹⁰⁷ Expressão de XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções coletivas de trabalho no regime da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (alterações aos artigos 557.º e 558.º do Código do Trabalho)”, in *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Almedina, 2008 (1543-1580), p. 1547.

¹⁰⁸ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...op. cit.*, p. 221; e SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 32 e 33.

Do Âmbito Temporal da Convenção Coletiva de Trabalho

4.1. Razão de ordem

O âmbito temporal da convenção coletiva de trabalho é marcado pelo seu período de vigência e de sobrevivência.

A vigência corresponde ao período de obrigatoriedade das normas, o período que medeia entre o início e o termo do império, neste caso, da convenção¹⁰⁹.

A sobrevivência corresponde, em síntese, ao período em que a convenção coletiva, embora ocorrido o termo da sua vigência, continua eficaz.

A aplicação no tempo, conforme veremos, é uma matéria especialmente delicada por conjugar dois valores essenciais no âmbito da contratação coletiva, que se opõem entre si: (i) a estabilidade própria dos regimes laborais e (ii) a dinâmica específica das convenções coletivas, ao pretenderem-se transitórias¹¹⁰.

Note-se que a procura pelo equilíbrio entre aqueles dois valores foi constante ao longo do tempo. Neste sentido, mostra-se útil apresentar, mesmo que sumária, uma resenha histórica do regime legal, apontando a sua evolução e os seus contornos, particularmente no que se refere ao âmbito temporal das convenções.

Atente-se, não obstante, para os riscos próprios subjacentes a uma síntese de um período tão vasto da história, na apresentação da linha evolutiva.

Por fim, analisar-se-ão os regimes legais da vigência e da sobrevivência à luz do atual Código do Trabalho, atribuindo um especial destaque à cessação da vigência mediante caducidade por denúncia.

¹⁰⁹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 41.

¹¹⁰ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...op. cit.*, p. 324.

4.2. Evolução histórica: os antecedentes do Código de Trabalho de 2009¹¹¹

4.2.1. O período do Pós-Revolução. A LRCT

I. Remontamos o início da nossa análise evolutiva ao período do Pós-Revolução¹¹².

A Revolução de Abril de 1974 desencadeou uma alteração de regime político o que, por sua vez, produziu acentuados efeitos em termos económicos, sociais e, claro, jurídicos.

Nesse período de transição política e de forte conflitualidade institucional, houve, não raras vezes, a necessidade de se adotar, perante a pressão do tempo e a urgência, medidas pontuais assentes numa técnica legislativa deficiente.

Constatamos terem sido publicados, nos primeiros tempos do Pós-Revolução, diversos diplomas legais de carácter transitório que tinham o desafio de responder de imediato aos problemas subjacentes a uma conjuntura económica e social de grande instabilidade e, ao mesmo tempo, procurar evitar um crescimento da conflitualidade laboral¹¹³.

Só em 1979 foi publicado o diploma que regulou as relações coletivas de trabalho durante cerca de 24 anos, antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 – falamos do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro, comumente designado de Lei das Relações Coletivas de Trabalho ou, simplesmente, LRCT.

II. Da LRCT destaca-se, para os efeitos aqui relevantes, o artigo 11.º, que dispunha que as convenções coletivas vigoravam pelo prazo que delas constasse expressamente (cfr. n.º 1), desde que esse prazo não fosse inferior a dois anos (cfr. n.º 2), salvaguardando-se, porém, a matéria retributiva, podendo as tabelas salariais ser revistas anualmente (cfr. n.º 3). Nos termos do n.º 5, a convenção coletiva ou a decisão arbitral mantinham-se em vigor até serem substituídas por outro IRCT, sendo que, nos termos do n.º 6, pretendendo-se substituir os

¹¹¹ Quanto à evolução histórica do regime legal do âmbito temporal das convenções coletivas seguimos de perto os estudos de MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade: a convenção coletiva de trabalho entre a paragem cardíaca e a (quase) morte” in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), APODIT, 2017 (263-291), pp. 267 e ss; e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 324-327.

Não pretendemos, neste estudo, aprofundar nem esgotar as questões que a evolução histórica suscita, mas dela destacar, apenas, os pontos que, de algum modo, possam ter maior incidência no âmbito do nosso estudo.

¹¹² Não nos ocuparemos, nesta sede, da análise da evolução histórica de períodos anteriores à Revolução de Abril. Remetemos, antes, para um estudo mais aprofundado desse período, para SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 570 e ss e CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, pp. 614 e ss.

¹¹³ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 839 e ss.

IRCT's, os novos só poderiam entrar em vigor após decorrido o prazo de vigência obrigatória das convenções que pretendiam alterar ou substituir, mesmo que os novos IRCT's já estivessem depositados e publicados.

Destaca-se, também, o artigo 16.º, n.º 2, nos termos do qual as CCT's não podiam ser denunciadas antes de decorridos 20 ou 10 meses, conforme se tratasse, respetivamente, das situações previstas nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 11.º.

Nos termos do artigo 24.º, n.º 3, al. d), o depósito seria recusado se não tivesse decorrido o prazo mínimo legal de vigência da convenção que se pretendia alterar ou substituir.

Notamos constar no preâmbulo do referido diploma que embora, a nível de princípios, não fosse aconselhável um prazo mínimo obrigatório de vigência dos IRCT's, considerou-se, no entanto, que não havia ainda um perfeito entendimento entre as partes, por forma que as vantagens superassem os inconvenientes da ausência da sua fixação.

III. O regime legal em causa foi alterado pelo DL n.º 87/89, de 23 de março, destacando-se o seguinte: (i) eliminou-se o prazo mínimo de vigência de dois anos das CCT's e o disposto no n.º 5 do artigo 11.º passou a constar do n.º 2; (ii) alterou-se o n.º 2 do artigo 16.º, passando a dispor que “as convenções coletivas e as decisões arbitrais não pod[iam] ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito”; (iii) por fim, constatamos que o artigo 24.º foi alterado, destacando-se, de relevo para o presente estudo, a alteração à alínea c), do n.º 3, que passou a dispor o seguinte: “o depósito será recusado (...) se não tiver decorrido o prazo de doze meses após a data da entrega para depósito da convenção ou da decisão arbitral que se visa alterar ou substituir”¹¹⁴.

IV. Salientamos que a interpretação do artigo 11.º, n.º 2, da LRCT (na versão aprovada pelo DL n.º 87/89, de 23 de março), que dispunha que as convenções coletivas se mantinham em vigor até serem substituídas por outro IRCT, não era pacífica na doutrina nacional.

A regra materializada na referida norma era entendida, pela maioria da doutrina, “em termos quase literais”¹¹⁵. Segundo BARROS MOURA¹¹⁶ o regime legal laboral permitia “prorrogar, sem quaisquer limites de tempo e em toda a sua plenitude, a eficácia normativa da

¹¹⁴ Note-se que o disposto na al. c), do n.º 3, do art. 24.º da LRCT na versão aprovada pelo DL n.º 87/89, de 23 de março, corresponde, ainda que alterado pelo referido diploma, à al. d), do n.º 3, do art. 24.º da LRCT na sua versão original.

¹¹⁵ Cfr. CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas – o aviso de cessação de vigência”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, Almedina, N.ºs 1-4, janeiro-dezembro, 2019 (127-199), p. 129.

¹¹⁶ Cfr. MOURA, José Barros, *A Convenção Coletiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1984, p. 203.

convenção que, assim, persist[ia] inderrogável”. Na formulação de MONTEIRO FERNANDES¹¹⁷, manifestava-se uma «atitude legislativa de preferência pela continuidade dos regimes convencionalmente fixados, a qual se traduzia, nomeadamente, na admissão da “sobrevigência ilimitada” das convenções e na regra segundo a qual elas só deixariam de vigorar quando substituídas por outras (art. 11.º da LRCT)».

Este setor da doutrina considerava admissível, por força do disposto na lei, a consagração de *vigência e supervigência ilimitadas*¹¹⁸.

Notamos que também a jurisprudência se inclinava para uma interpretação literal do disposto no artigo 11.º, n.º 2, da LRCT¹¹⁹.

Diferentemente dos entendimentos acima mencionados, outra parte da doutrina defendia uma interpretação restritiva da norma em causa, ao considerar que o legislador utilizou uma fórmula demasiado ampla, quando o seu sentido deveria ser mais limitado.

Nas palavras de LOBO XAVIER¹²⁰ o disposto no artigo 11.º, n.º 2, da LRCT “visava apenas evitar um vazio normativo que dramatizaria o processo de revisão ou de renegociação de convenções colectivas”, pelo que “a supervigência apenas teria de existir pelo prazo indispensável a negociar, mantendo – entretanto – uma adequada cobertura normativa”, a qual “não deveria exceder o tempo das negociações e o mais necessário à formalização do novo [IRCT]”. O Autor acrescenta ainda que “outra solução poria em crise o respeito pela vontade dos parceiros sociais, princípio de legitimidade em que assenta a autonomia colectiva”.

Neste mesmo sentido, MENEZES CORDEIRO considerava que “tal pós-eficácia não [podia], no entanto, ter a virtualidade de manter plenamente em vida um IRCT que foi pensado e aceite pelas partes com um horizonte limitado”. Acrescenta que “de outro modo não haveria periodicidade nos [IRCT’s], já que qualquer parte interessada em contornar uma denúncia mais não teria que prolongar indefinidamente as negociações”¹²¹.

¹¹⁷ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, “A convenção colectiva segundo o Código de Trabalho” in *Estudos em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004, p. 95.

¹¹⁸ Escreve HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 157, que “esta solução era tida como conforme ao princípio da autonomia colectiva, já que sendo as CCT um produto da auto-regulação das partes, a admissibilidade de uma denúncia unilateral encaminhando a CCT para a caducidade estaria em contradição com o próprio direito à contratação colectiva. Mais, atendendo aos prazos constantes da lei, mesmo em relação ao disposto no artº 11º, nº 1, da LRCT, os mesmos permitiam uma estabilidade do convencionado pelas partes, possibilitando, ainda, que o convencionado só fosse renovado quando e se o quisessem, sendo a determinação da caducidade uma novidade em face do histórico legislativo face ao defendido pelos autores”.

¹¹⁹ Cfr., v.g., os Acórdãos do STJ de 2 de julho de 2003, processo 02S3745 (Manuel Pereira) e de 13 de fevereiro de 2008, processo 07S4008 (Pinto Hespagnol), disponíveis em www.dgsi.pt.

¹²⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e supervigência... *op. cit.*, p. 62, nota 71.

¹²¹ Cfr. MENEZES CORDEIRO *apud* CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, p. 130.

Não obstante o exposto, notamos que a regra constante do artigo 11.º, n.º 2, (na versão da LRCT aprovada pelo DL n.º 87/89, de 23 de março) conduziu à vigência excessivamente prolongada de regimes convencionais¹²² (apenas alteradas, periodicamente, em matérias salariais¹²³), desde logo, também porque a sobredita regra era usualmente reproduzida *ipsis verbis* nas próprias convenções coletivas¹²⁴.

IV. Das regras consagradas na LRCT referentes a prazos mínimos de vigência, à possibilidade de denúncia somente após decorrido um certo tempo de vigência das convenções e à pós-eficácia legal que se destinava a evitar um absoluto vazio normativo, resulta, claro, uma *tendência de valorizar a estabilidade do regime coletivo* que culminou numa *total cristalização da contratação coletiva*¹²⁵.

Adiante percebeu-se que a excessiva estabilidade dos regimes coletivos dispostos nas convenções não era plausível, quando se esbarrou com a realidade, nomeadamente que “o crescimento económico não é permanente, irreversível ou inquestionável”¹²⁶.

4.2.2. O Código do Trabalho (2003)

I. O XV Governo Constitucional, por forma a combater a já aqui mencionada *crise do Direito do Trabalho*, apresentou o propósito de realizar uma reforma laboral.

Pode ler-se no Programa do referido Governo, para o que ora releva, o seguinte: “a legislação laboral [então] em vigor carece, nalguns dos seus aspectos, de urgente revisão em ordem à sua sistematização e adaptação às novas necessidades da organização do trabalho e ao reforço da produtividade e da competitividade da economia nacional”, sendo medidas prioritárias, *inter alia*, “promover a adaptabilidade e a flexibilidade da organização do trabalho, por forma a aumentar a competitividade da economia e das empresas”, “com vista a facilitar a adaptação aos desafios colocados pela globalização”¹²⁷.

¹²² Cfr. FERNANDES, António Monteiro, “A convenção colectiva... *op. cit.*, p. 95.

¹²³ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, pp. 324-325; e MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*, p. 271.

¹²⁴ Cfr. CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, pp. 129 e 139, ainda que, conforme sublinha o Autor, “tais menções transformaram-se (...) em cláusulas de estilo, usuais nos textos convencionais e, por isso mesmo, substancialmente independentes de uma verdadeira vontade negocial”.

¹²⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 325.

¹²⁶ Cfr. MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*, p. 271.

¹²⁷ Cfr. Programa do XV Governo Constitucional, *Diário da Assembleia da República*, 18 de abril de 2002, II série – A, n.º 2, IX Legislatura, 1.ª Sessão Legislativa (2002-2003), Suplemento, ponto 3, p. 6 (26). Pode ser encontrado in SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 1011, nota 2873.

O Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, operou, no que diz respeito ao âmbito temporal das convenções coletivas, uma verdadeira “revolução copernicana”¹²⁸.

De acordo com o exposto na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX, era “objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a”, desde logo, “por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos”¹²⁹.

Por forma a conseguir um maior dinamismo na contratação coletiva, procurou-se forçar a revisão das convenções então existentes, dispondo-se na Lei Preambular ao CT2003 (Lei n.º 99/2003) o seguinte: (i) os IRCT’s negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho podiam ser denunciados, com efeitos imediatos, desde que tivesse decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor (cfr. art. 13.º); e (ii) os IRCT’s que dispusessem de modo contrário às normas imperativas do CT2003 tinham de ser alterados no prazo de 12 meses após a entrada em vigor do CT2003, sob pena de nulidade (cfr. art. 14.º, n.º 1).

Notamos que o Código do Trabalho manteve-se na tradição da LRCT em três pontos que destacamos de seguida: (i) ao prescrever que as convenções tinham um prazo de vigência mínimo de um ano, podendo as partes, contudo, estabelecer uma duração superior (cfr. art. 556.º, n.º 1)¹³⁰; (ii) ao limitar no tempo a possibilidade de denúncia, ao impor uma antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo ou da renovação da CCT (cfr. art. 558.º, n.º 2); e (iii) ao manter como causa legítima de recusa do depósito de uma nova convenção o facto de não ter decorrido determinado período de tempo sobre a entrada em vigor da convenção anterior, que o CT2003 reduziu de 12 meses para 10 meses.

Não obstante, pretendendo-se romper com a lógica de perpetuação das convenções coletivas, o artigo 557.º do CT2003 previa que, decorrido o prazo de vigência estabelecido na CCT, aquelas renovar-se-iam nos termos nelas previstos (cfr. n.º 1) ou, não se havendo previsto, por períodos sucessivos de um ano (cfr. n.º 2, al. a)). Já nos termos da alínea b) do n.º 2, tendo havido denúncia por qualquer uma das partes, a CCT renovar-se-ia por um período de um ano

¹²⁸ A expressão é de CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, p. 132.

¹²⁹ Publicada no Diário da Assembleia da República, série A, n.º 42/IX/1 de 15 de novembro de 2002, no ponto 3.4, disponível em sítio da internet: www.parlamento.pt. Pode também ser encontrada, bem como a respetiva Proposta, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLIII, N.ºs 2, 3 e 4, abril-dezembro, 2002, pp. 201 e ss.

¹³⁰ Note-se que, nos termos do n.º 2 do artigo 556.º do CT2003, a CCT podia ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

e, caso as partes estivessem em negociação, seria renovada por novo período de um ano. Note-se que, conforme decorre da alínea c) do n.º 2 do artigo 557.º, ainda depois de decorrido o prazo acima referido, a convenção coletiva mantinha-se em vigor, desde que se tivesse iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo essa vigência durar mais de seis meses. Esgotados estes prazos, as convenções caducavam, conforme disposto no n.º 4 do artigo 557.º.

Constatamos que apenas se admitia um período mais longo de sobrevivência no caso de as partes, posteriormente à denúncia, terem iniciado um processo de arbitragem, situação em que a convenção coletiva manteria os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral, conforme decorre do n.º 3 do artigo 557.º.

Por fim, notamos que após o decurso de um ano, a CCT podia ser revogada por acordo das partes, conforme resulta do artigo 559.º do CT2003.

II. Decorre do exposto que no CT2003, ainda que se permitisse que a convenção continuasse a produzir os seus efeitos após a vigência e enquanto estivesse a decorrer a negociação tendente à sua substituição ou estivessem em marcha os mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem com vista à resolução dos conflitos emergentes da sua revisão¹³¹, o Código do Trabalho reconheceu, expressamente, a eficácia potencialmente extintiva da denúncia das convenções.

Ainda que a caducidade das convenções por denúncia dependesse de um regime de sobrevivência, consagrou-se que os efeitos da convenção coletiva cessariam no final do período de sobrevivência, caso não fosse até lá celebrada uma nova convenção. O regime que entrou em vigor com o CT2003 trazia, assim, uma *sobrevivência limitada*.

Colocava-se fim à tendência de perpetuidade das convenções coletivas que se criou na vigência do anterior regime legal, a LRCT, procurando-se com o CT2003 salvaguardar o dinamismo das CCT's.

¹³¹ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, pp. 334-335.

III. Não obstante, este novo regime foi, aquando da sua implementação, “fortemente questionado pela comunidade jurídica”¹³², tendo sido visto como “violento face à tradição de perpetuidades das CCT em Portugal”^{133/134}.

As regras do CT2003 referentes ao âmbito temporal das convenções coletivas não tiveram grande sucesso na prática, dando origem a significativa controvérsia, levantando um problema relacionado com o facto de o Código ser omissivo quanto aos efeitos da caducidade das CCT’s, uma vez esgotado o período de sobrevivência¹³⁵.

Considerou-se que o radicalismo das alterações promovidas pelo CT2003 excedeu o limite do razoável, uma vez que, para além de promover o dinamismo da contratação coletiva, havia também que prevenir o vácuo normativo, o que o regime consagrado naquele Código não promovia.

4.2.3. O Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março

I. Com a emergência de uma nova maioria parlamentar e de um diferente Governo, o Código do Trabalho e, desde logo, as normas que regulavam a vigência e a sobrevivência das convenções, foram objeto de alteração com a entrada em vigor, poucos anos depois, da Lei n.º 9/2006, de 20 de março¹³⁶, com o intuito de apresentar uma solução para o problema criado pelo CT2003.

Com a reforma de 2006 pretendeu-se amenizar os efeitos revolucionários trazidos pela Lei n.º 99/2003, procurando dificultar a cessação das convenções coletivas por caducidade, ainda que colocando a prossecução dos objetivos de revitalização e dinamização da CCT em risco¹³⁷.

Note-se que o carácter temporário das convenções coletivas está ligado a uma expectativa de renovação e de atualização, todavia, teme-se o vazio regulativo, pelo que importa também “assegurar ao que é efémero alguma estabilidade”¹³⁸.

A Lei n.º 9/2006, de 20 de março, promoveu alterações ao artigo 557.º do CT2003, alargando-se os prazos de sobrevivência da convenção e passando a prever-se uma fase adicional no percurso conducente à caducidade e regulando-se os efeitos da caducidade da

¹³² Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 145.

¹³³ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 160.

¹³⁴ O regime foi sujeito a controlo prévio de constitucionalidade, cfr. Acórdão do TC n.º 306/2003 (Borges Soeiro). Não obstante foi entendimento do TC que o referido regime não era inconstitucional, desde logo, porque considerou uma solução “equilibrada e razoável”.

¹³⁵ Cfr. CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, p. 137.

¹³⁶ Cfr. CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, p. 137.

¹³⁷ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 162; e FERNANDES, António Monteiro, “A convenção colectiva... *op. cit.*, p. 99.

¹³⁸ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1554.

convenção¹³⁹, mas ainda no sentido de ser possível salvaguardar um conjunto de efeitos da convenção no âmbito dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos, mesmo após a caducidade da convenção^{140/141}.

II. Notamos que as soluções apresentadas na Lei n.º 9/2006, de 20 de março, davam azo a alguma perplexidade na doutrina. Segundo LOBO XAVIER regressava-se a um caminho de eternização das CCT's, tendo-se tornado praticamente impossível a cessação da convecção através da denúncia. O legislador terá se excedido no horror ao vácuo regulativo, “procurando perpetuar a contratação coletiva muito para além de um mínimo de respeito pela vontade das partes”, o que, no entender do Autor, “não consente a eternização de algo essencialmente temporário, como a CCT”¹⁴².

Em sentido diverso, JÚLIO GOMES considerou que a opção política era de se aplaudir, atendendo à gravidade social de que reveste, ou pode revestir-se, a morte de uma CCT e a cessação de produção dos seus efeitos, salvaguardando-se melhor a possibilidade de vazio normativo, ainda que o Autor entenda que a redação não foi feliz do ponto de vista técnico¹⁴³.

Conforme refere VALADAS HENRIQUES, “numa altura em que o tecido empresarial português, à falta de melhor, exigia uma contratação colectiva dinâmica capaz de fazer face às exigências do mercado”, o legislador optou por salvaguardar, sem mais, “todos os direitos dos trabalhadores constantes em CCT, preterindo a negociação reequilibrada e razoável dos mesmos, algo que beneficiaria, a longo prazo, os próprios trabalhadores”¹⁴⁴.

III. Em face de todo o exposto, em 2009 entrou em vigor o atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, o qual já foi, entretanto, alvo de alterações introduzidas pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, às quais faremos oportunamente referência.

¹³⁹ Cfr. CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas... *op. cit.*, p. 138.

¹⁴⁰ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...op. cit.*, p. 335.

¹⁴¹ Para mais, *vide* HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, pp. 162-165.

¹⁴² Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 71 e “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, pp. 1564-1570. No mesmo sentido, entende HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 165, que, “com esta reforma [de 2006], o legislador, ao contrário do que seria de esperar, veio reforçar o intuito perpétuo das CCT, falhando a oportunidade de consolidar um regime objectivo no que toca à dinamização da contratação colectiva”.

¹⁴³ GOMES, Júlio Vieira, “A manutenção dos efeitos já produzidos pela convenção colectiva caducada nos contratos individuais de trabalho, após a Lei n.º 9/2006, de 29 de março (ou o estranho tremeluzir das estrelas mortas)” in *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Almedina, 2008 (1513-1542), pp. 1514-1517.

¹⁴⁴ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 165.

4.3. Vigência

4.3.1. Início da vigência

I. As convenções coletivas entram em vigor, conforme disposto no n.º 1 do artigo 519.º do CT, após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos da lei, ou seja, respeitando-se os tempos de *vacatio legis*^{145/146}.

Primeiramente, note-se que a data de início da vigência das CCT's, é, em princípio, definida pelas partes outorgantes, desde que após a sua publicação.

Constatamos, porém, que, embora os outorgantes tenham liberdade para fixar o período de *vacatio*, esse espaço de liberdade não é total, encontrando-se limitado pela impossibilidade de as CCT's entrarem em vigor no próprio dia da publicação, conforme decorre do artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

Ora, considerando que a entrada em vigor depende do depósito e da publicação, os quais dependem, por sua vez, da intervenção da Administração, notamos, ainda, que o prazo de início da vigência das convenções que venha a ser fixado apenas será o convencionado pelas partes se esses pressupostos forem efetivamente cumpridos.

No caso de as partes nada fixarem, aplicar-se-á o prazo legal supletivo, que determina a entrada em vigor cinco dias após a publicação em todo o território nacional e no estrangeiro (cfr. art. 2.º, n.º 2, da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro¹⁴⁷).

Por fim, refira-se que o momento em que as convenções entram em vigor e o momento em que as convenções têm eficácia pode diferir.

II. Relativamente à eficácia das CCT's, notamos que a convenção produzirá efeitos somente para o futuro, conforme decorre do exposto no artigo 478.º, n.º 1, al. c), do CT (1.ª parte).

Esta regra mais não é do que a concretização, relativamente ao âmbito temporal das convenções coletivas, do princípio jurídico geral em matéria de aplicação das leis no tempo, segundo o qual a lei apenas dispõe para o futuro (cfr. art. 12.º, n.º 1, do CC)¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 327.

¹⁴⁶ Por *vacatio legis*, entenda-se o hiato entre a publicação da norma e o momento em que esta se torna obrigatória, num decurso de tempo que é requisito da sua aplicabilidade – cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... op. cit.”, p. 42.

¹⁴⁷ Republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de junho.

¹⁴⁸ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, pp. 287-288. Segundo a autora, “[e]ste princípio não carece de justificação especial, já que decorre da natureza normativa destes instrumentos: uma vez que se destinam a regular as situações jurídico-laborais dos trabalhadores e empregadores que estão ou venham a estar compreendidos no seu âmbito de aplicação, e uma vez que podem vir a ter eficácia geral (caso sejam objecto de uma portaria de

As convenções coletivas não podem, assim, conferir eficácia retroativa às suas cláusulas. Todavia, a lei excepciona a esta regra as cláusulas de natureza pecuniária, as quais podem, assim, ter efeito retroativo (cfr. art. 478.º, n.º 1, al. c) (2.ª parte).

O legislador regulou de forma diferente as cláusulas de natureza pecuniária por forma a evitar ou, pelo menos, minorar que o valor real disposto nestas cláusulas seja afetado pelo decurso do tempo, designadamente, em caso de inflação¹⁴⁹. Como corolário desse fundamento, GONÇALVES DA SILVA aponta o “caso de negociações prolongadas, com a desvalorização dos valores anteriormente acordados”¹⁵⁰.

Efetivamente, conforme refere MONTEIRO FERNANDES, “com o carácter estático da solução convencionada contrasta a dinâmica do custo de vida e, naturalmente, das aspirações materiais dos trabalhadores”¹⁵¹.

4.3.2. Prazos de vigência

Analísado o momento do início da vigência das CCT's, cumpre, agora, ver as disposições referentes à duração das convenções.

A convenção coletiva tem um âmbito temporal delimitado, o qual é fixado pelas partes, ao abrigo do princípio da autonomia coletiva, vigorando, pelo prazo ou prazos que nela estiverem previstos e renova-se nos termos nela definidos, ou seja, acordado pelas partes, conforme decorre do exposto no artigo 499.º, n.º 1, do CT.

Todavia, o Código do Trabalho oferece uma regra supletiva no caso de o prazo não ter sido determinado pelas partes. Assim, em caso de omissão, vigorará pelo prazo legal de um ano, sendo renovável por iguais períodos, conforme dispõe o artigo 499.º, n.º 2, do CT¹⁵².

4.3.3. Suspensão da aplicação das convenções

A suspensão da aplicação das convenções coletivas está prevista no n.º 2 do artigo 502.º, aditado ao Código do Trabalho pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

extensão), estes instrumentos só podem dispor para o futuro, devendo subtrair-se à vontade dos respectivos outorgantes a possibilidade de conformarem *ex tunc* o conteúdo de vínculos jurídicos que os ultrapassam”.

¹⁴⁹ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 1154.

¹⁵⁰ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 1643.

¹⁵¹ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 979.

¹⁵² Esta possibilidade surgiu expressamente prevista no CT2003, tendo sido, o n.º 2, do artigo 499.º do CT inspirado no art. 86.º, n.º 1, do ET (espanhol) – cfr. MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, Coimbra, Almedina, 2020, p. 1079.

Na referida disposição legal prevê-se o seguinte: “[a] convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho¹⁵³, por acordo escrito entre as associações de empregadores¹⁵⁴ e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação”.

Destacamos ainda o n.º 3 do artigo 502.º, no qual se dispôs que o acordo escrito acima referido “deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma”.

Nos termos do n.º 5 do artigo 502.º, “[a] suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes”, ou seja, as partes podem optar por manter alguns efeitos da CCT.

De especial relevo para o presente estudo, refira-se que suspensão não preclui a faculdade de denúncia das convenções¹⁵⁵.

4.3.3. Cessação da vigência

I. A cessação da vigência da convenção coletiva pode, em conformidade com o exposto no artigo 502.º, n.º 1, do CT, produzir-se por duas vias: revogação e caducidade.

II. A cessação da convenção por *revogação* está prevista na al. a) do n.º 1 do artigo 502.º.

O acordo revogatório da convenção assenta num ato da autonomia coletiva de sentido contrário àquele que a instituiu¹⁵⁶. Se as associações de empregadores e associações sindicais

¹⁵³ Note-se que o fundamento da decisão de suspensão disposto no artigo 502.º, n.º 2, do CT, coincide com o fundamento do recurso às medidas da suspensão do contrato de trabalho ou da redução do tempo de trabalho, por força de crise empresarial, previstas no artigo 298.º, n.º 1, do CT.

¹⁵⁴ Da análise da disposição decorre a questão de saber se um empregador (não as associações de empregadores) podem acordar na suspensão da convenção coletiva. Notamos que no n.º 2 do artigo 502.º, está disposto “(...) por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes (...)”. É, porém, entendimento da doutrina que, podendo o empregador, por si próprio, outorgar convenções, pode também outorgar o acordo de suspensão das convenções – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 346.

¹⁵⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, pp. 347-348.

¹⁵⁶ Cfr. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 655; e MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado... op. cit.*, p. 1092.

são, por um lado, livres de celebrar convenções coletivas, por outro lado, são livres de as revogar¹⁵⁷.

A revogação distingue-se em *simples* ou *por substituição*. A revogação é pura ou simples, se determinar, sem mais, a cessação da vigência da convenção coletiva, criando simplesmente um vazio normativo. Notamos, contudo, que nos acordos revogatórios este cenário por norma não acontece.

O caso mais comum é a revogação associada à substituição da convenção por outra CCT¹⁵⁸. As convenções coletivas estão submetidas, à semelhança das outras normas, ao princípio *lex posterior derogat lex priori*, ou seja, as CCT's cessam pela entrada em vigor de outras que as substituam¹⁵⁹. Nestes casos estamos no âmbito da sucessão de convenções coletivas, regulada no artigo 503.º do CT¹⁶⁰.

Destaca-se o disposto no artigo 502.º, n.º 5, do CT, nos termos do qual podem as partes, mediante acordo, ressaltar a manutenção de alguns dos direitos que estavam consagrados na CCT. A convenção coletiva é totalmente revogada, mas podem as partes ressaltar, desde que o façam de forma expressa, alguns efeitos dessa convenção¹⁶¹.

Quanto ao âmbito da revogação cumpre analisar se esta forma de cessação das CCT's tem alcance, necessariamente, à totalidade da convenção, ou se pode a convenção ser apenas parcialmente revogada.

De acordo com a doutrina de PALMA RAMALHO, a revogação parcial “não configura tecnicamente uma revogação (enquanto forma de cessação de vigência), mas sim uma modificação do conteúdo do instrumento colectivo (ou seja, corresponde a uma revisão do mesmo)”¹⁶².

¹⁵⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.* p. 342.

¹⁵⁸ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 342.

¹⁵⁹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, pp. 44 e 45.

¹⁶⁰ Na sucessão de convenções, normalmente, a convenção que se segue, para além de uma nova convenção coletiva, é também um acordo de revogação da CCT anterior.

¹⁶¹ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 1823-1824.

¹⁶² Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 342, nota 411.

Por outro lado, autores como GONÇALVES DA SILVA¹⁶³, MONTEIRO FERNANDES¹⁶⁴, VALADAS HENRIQUES¹⁶⁵ e LOBO XAVIER¹⁶⁶ sustentam a possibilidade de revogação parcial da convenção.

Entre nós, entendemos, também, que a revogação parcial é possível. Não faria sentido se não fosse. Secundamos GONÇALVES DA SILVA¹⁶⁷ quando defende que “se não fosse possível a revogação parcial, o mesmo resultado seria conseguido de outra forma, ou seja, as partes utilizariam a revogação total e depois celebravam uma nova convenção com o conteúdo idêntico ao que resultaria da revogação parcial”, além de que “nenhum motivo atendível existe para se restringir a autonomia colectiva”.

Por fim, refira-se que a revogação está sujeita às mesmas formalidades que a celebração de uma nova convenção, pois, conforme decorre da concatenação dos artigos 502.º, n.ºs 4 e 8, 494.º e 519.º e seguintes do CT, a revogação será depositada e publicada no Boletim do Trabalho e Emprego¹⁶⁸.

III. A outra forma de cessação da convenção coletiva prevista no Código do Trabalho é a cessação por *caducidade*, a qual pode ocorrer em duas situações, conforme disposto no artigo 502.º, n.º 1, al. b): (i) nos termos do artigo 501.º; e (ii) quando a associação sindical ou a associação de empregadores outorgantes da convenção coletiva sejam extintas ou percam, respetivamente, a qualidade de associação sindical ou patronal¹⁶⁹.

¹⁶³ Cfr. LUÍS GONÇALVES DA SILVA in *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* op. cit., p. 1823; e também em comentário ao artigo 502.º do CT in MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado...* op. cit., p. 1092.

¹⁶⁴ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho...* op. cit., p. 968.

¹⁶⁵ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal...” op. cit., pp. 150-151.

¹⁶⁶ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevigência...” op. cit., p. 45, nota 27.

¹⁶⁷ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* op. cit., p. 1823.

¹⁶⁸ Note-se, porém, que quando o acordo revogatório está associado à substituição da convenção por uma nova, o depósito e a publicação da CCT nova consomem a obrigação de depósito e publicação da revogação – cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...* op. cit., p. 342.

¹⁶⁹ Esta forma de cessação por caducidade apenas se encontra expressamente prevista no Código do Trabalho desde as alterações decorrentes da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Notamos que, se, por um lado, o disposto no artigo 502.º, n.º 1, al. b), ii) confere uma solução que podia ser conseguida por via do direito comum dos contratos, designadamente, que o desaparecimento de uma das partes de um contrato tem como efeito natural a cessação do vínculo por caducidade; por outro lado, notamos que as convenções coletivas têm determinadas especificidades que importam ser tuteladas, desde logo, destacamos o facto de terem eficácia normativa projetada sobre contratos individuais de trabalho, os quais permanecerão em vigor mesmo depois de as convenções, eventualmente, perderem a sua eficácia. O regime definido pela nova redação do artigo 502.º estabelece, efetivamente, a medida em que serão salvaguardados o conteúdo dos contratos individuais abrangidos. Sobre isto cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho...* op. cit., p. 969.

Relativamente à primeira hipótese destacamos que a caducidade da convenção coletiva pode ser gerada mediante *denúncia*¹⁷⁰. Considerando a relevância da caducidade por denúncia para o presente estudo, conforme já enunciamos, damos um destaque especial a esta forma de cessação da vigência.

4.4. Caducidade por denúncia

I. A denúncia pode ser, genericamente, definida como a manifestação de vontade livre e unilateral “em que uma das partes outorgantes de um qualquer contrato de carácter duradouro opõe-se à sua continuidade (renovação), sem ser necessária especial justificação”^{171/172}.

Trazendo, uma vez mais, à colação os ensinamentos de CARNELUTTI, evidenciamos que as convenções coletivas de trabalho, ainda que tenham alma de lei, têm *corpo de contrato*¹⁷³. Sendo as convenções de “raiz pactícia”¹⁷⁴, isto é, produto da vontade bilateral, não se justifica que estas permaneçam vigentes quando uma das partes exprime a sua vontade na rutura da regulamentação acordada, ou seja, na “destruição da vontade comum em que assenta[va] a legitimidade da persistência da convenção”¹⁷⁵.

A denúncia, no âmbito das convenções coletivas constitui, pois, uma manifestação de vontade livre e unilateral no sentido de fazer terminar a vigência da convenção¹⁷⁶.

Notamos, porém, que a denúncia não produz, de imediato, a cessação dos efeitos das CCT's, estando dependente do decurso de certos prazos e da ocorrência de certas condições. Este instituto, em rigor, funciona como ato-condição do desencadeamento de um processo desenhado na lei e que *tanto pode conduzir à revogação*, celebrando-se uma nova convenção após denúncia, *como pode conduzir à caducidade* da convenção, sem sucessão¹⁷⁷.

A caducidade pode, assim, surgir associada à denúncia unilateral das convenções, “mas apenas como um efeito eventual e necessariamente posterior a essa mesma denúncia, à qual não se tenha seguido uma nova CCT (ou instrumento equiparado)”.

¹⁷⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência ... *op. cit.*, p. 88. Para mais desenvolvimentos sobre a caducidade por extinção de outorgante, SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* *op. cit.*, pp. 1802 e ss.

¹⁷¹ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 148.

¹⁷² Não traduz necessariamente a vontade de pôr fim ao relacionamento entre as partes - cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 59; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1557.

¹⁷³ Itálico nosso.

¹⁷⁴ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 47.

¹⁷⁵ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 47.

¹⁷⁶ Cfr., entre outros, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho...* *op. cit.*, p. 969.

¹⁷⁷ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho...* *op. cit.*, p. 969.

A caducidade é vista, pois, como “um efeito extintivo, não só diferido mas condicionado, da denúncia”¹⁷⁸.

II. A denúncia, considerando as suas características, é o elemento essencial para promover a dinamização das convenções coletivas, abrindo caminho à negociação entre as partes. Vejamos.

As convenções, por regerem as condições de trabalho, têm necessariamente de possuir um mínimo de estabilidade.

Não obstante, por força das constantes mutações na economia, as CCT's deverão ser, também, temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão ou até a extinção¹⁷⁹. Haverão de ser, pois, uma fonte transitória, abrangida pelo princípio da não vinculação perpétua.

A denúncia, conforme vimos, é um instrumento de especial relevância na extinção da convenção coletiva. Constitui um instrumento unilateral para fazer cessar acordos – as convenções – com período de vigência indeterminado ou para obstar à renovação de negócios de duração limitada. Não traduz necessariamente a vontade de pôr fim ao relacionamento entre as partes, mas sim evitar a sua renovação e dar início a um ciclo de revisão da convenção coletiva denunciada¹⁸⁰.

Em face do exposto, entende-se a denúncia como elemento essencial da convenção coletiva de trabalho por servir a necessidade de adaptação inerente às convenções^{181/182}.

III. A denúncia da convenção coletiva de trabalho encontra-se expressamente regulada no Código do Trabalho, no seu artigo 500.º.

Para que a denúncia seja válida, hão de ser cumpridos dois requisitos cumulativos: (i) a comunicação da denúncia deve revestir *forma escrita*, o que constitui um desvio à regra geral da liberdade de forma, resultante do exposto no artigo 219.º do CC; e (ii) fazer acompanhar a

¹⁷⁸ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 48.

¹⁷⁹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, pp. 258-259.

¹⁸⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência das convenções colectivas de trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro, 2008 (29-100), p. 59; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções coletivas de trabalho no regime da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (alterações aos artigos 557.º e 558.º do Código do Trabalho)”, in *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Almedina, 2008 (1543-1580), p. 1557.

¹⁸¹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 59.

¹⁸² Note-se que já nos Decretos-Lei n.º 36173, de 6 de março de 1947 e n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, se aludia à importância da denúncia como sendo o ato necessário para travar a renovação da convenção coletiva em vigor e abrir, assim, caminho à sua renegociação, ou seja, à atualização do conteúdo convencionado pelas partes anteriormente - Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 156.

referida comunicação uma *proposta negocial global* (cfr. artigo 500.º, n.º 1)¹⁸³, elaborada nos termos do artigo 486.º¹⁸⁴.

Quanto ao segundo requisito, refira-se, desde já, que por proposta negocial global deve entender-se uma proposta apropriada a uma revisão geral da convenção.

Os mais céticos poderão entender que está em causa uma “denúncia destrutiva” por conduzir à extinção da convenção coletiva¹⁸⁵, porém, entre nós, secundamos a terminologia adotada por LOBO XAVIER: *denúncia construtiva*^{186/187}.

IV. A entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, promoveu algumas alterações ao regime da denúncia das convenções coletivas de trabalho.

Destaca-se, primeiramente, a alteração ao n.º 2 do artigo 500.º do CT, no qual encontra-se, atualmente¹⁸⁸, disposto o seguinte: “a denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, *ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada*”¹⁸⁹.

O legislador optou por explicitar que a denúncia deve ser fundamentada. Não se pense, porém, que a denúncia, desde 2019, passou a depender de fundamentação. Decorre da própria norma (“sem prejuízo da sua validade e eficácia”) que o dever de fundamentação não afeta a validade e eficácia da denúncia, constituindo a norma em questão uma mera recomendação¹⁹⁰.

Além do mais, concretizou-se ainda que essa fundamentação deve indicar os motivos de ordem económica ou estrutural ou os desajustamentos do regime da convenção denunciada que determinam a denúncia.

Com a revisão de 2019, determinou-se ainda que quem promove a denúncia deve remeter cópia da mesma e da proposta negocial global ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias a contar da data da denúncia (cfr. art. 500.º, n.º 3, do CT).

¹⁸³ Da mesma forma que já se dispunha na LRCT (cfr. art. 16.º) e no CT2003 (cfr. art. 558.º, n.º 1).

¹⁸⁴ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 261.

¹⁸⁵ Cfr. MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*”, p. 284.

¹⁸⁶ No sentido de atribuir a origem desta expressão a LOBO XAVIER, vide SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp. 1730, nota 4535; e MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*”, p. 284. Cfr., v.g., XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*”, p. 1558.

¹⁸⁷ Notamos que já no CT2003 apenas se admitiam denúncias construtivas (cfr. art. 558.º, n.º 1).

¹⁸⁸ Anteriormente à entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, o n.º 2 do art. 500.º dispunha o seguinte: “Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade”.

¹⁸⁹ Itálico nosso.

¹⁹⁰ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado... op. cit.*, p. 1066.

Por fim, notamos, conforme decorre do disposto do n.º 4 do artigo 500.º do CT, que a mera proposta de revisão de uma convenção coletiva não constitui uma denúncia.

V. Questão comumente ligada à denúncia das convenções coletivas é a de saber se aquela está de alguma forma limitada temporalmente, isto é, saber se a convenção pode, ou não, ser denunciada em qualquer momento.

A resposta a esta questão impõe uma análise prévia à questão de saber se as convenções coletivas têm um prazo legal mínimo de vigência.

Embora, na LRCT e na versão anterior do Código do Trabalho (2003) se previsse um período mínimo de vigência das convenções coletivas, conforme já referimos oportunamente¹⁹¹, constatamos que, hodiernamente, o Código do Trabalho em vigor não o prevê.

Não identificamos, também, no Código do Trabalho qualquer prazo legal mínimo para a declaração da denúncia da convenção coletiva.

Por fim, refira-se que, não obstante na anterior versão do Código do Trabalho se prever que a denúncia devia ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência (cfr. art. 558.º, n.º 2, do CT2003), não localizamos no atual Código do Trabalho semelhante disposição, pelo que concluimos que a denúncia, atualmente, não está sujeita a qualquer prazo de antecedência.

Do exposto, resulta que a convenção coletiva pode ser denunciada a todo o momento^{192/193}.

Constatamos, porém, conforme disposto no artigo 487.º, n.º 2, do CT, que *o destinatário de proposta de revisão de uma convenção coletiva pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção*, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis. Ora, com este preceito o legislador acabou por condicionar, ainda que indiretamente, o exercício da denúncia da convenção coletiva.

Considerando que a denúncia tem de ser acompanhada de uma proposta negocial, o que pressupõe que as partes negoceiem, e estando prevista a possibilidade de recusa de negociação, o condicionalismo disposto no artigo 487.º, n.º 2, acaba por limitar a utilização da denúncia.

¹⁹¹ *Supra*, pontos 4.1.2., II e 4.2.2., I.

¹⁹² Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op.cit.*, p. 332.

¹⁹³ No limite, poder-se-ia pensar que no dia seguinte à entrada em vigor da CCT esta podia ser denunciada.

Assim, reconhece-se um “*tempo mínimo de estabilidade dos regimes convencionais coletivos*”¹⁹⁴, que corresponde aos primeiros seis meses de vigência da convenção¹⁹⁵.

Note-se que o destinatário da proposta de revisão da convenção pode optar por responder mesmo antes de decorridos os seis meses. O que se pretende salientar é que, até ao término do referido período, o destinatário tem a hipótese de não responder à proposta de revisão de uma convenção coletiva.

Não correspondendo a um prazo legal mínimo de vigência, constatamos, por força do que vem sendo referido, que as convenções coletivas podem, ainda que a vontade de uma das partes seja pôr termo aos seus efeitos, vigorar durante seis meses.

VI. Conforme referimos *supra*, a denúncia está dependente de certos requisitos para se efetivar. Cumpridos esses pressupostos a denúncia é eficaz e produzirá os seus efeitos após receção da comunicação à outra parte, enquanto declaração recetícia (cfr. artigo 224.º do CC).

A denúncia visa abrir caminho para a negociação entre as partes, porém o legislador garantiu que não se abrirá espaço a denúncias vazias que em nada beneficiam os trabalhadores¹⁹⁶.

Constatamos que a denúncia não tem efeitos extintivos imediatos, pelo que os efeitos da convenção coletiva não se desvanecem pura e simplesmente. Somente após um processo complexo é que determina a cessação dos efeitos.

Em caso de denúncia, na ausência de estipulação convencional que disponha contrariamente¹⁹⁷, impede-se a mera cessação de vigência, assegurando-se a *sobrevigência da convenção*, por forma a permitir a negociação de nova convenção e evitar o vazio regulativo.

4.5. Sobrevigência

I. As normas das CCT's têm um momento de início de vigência, como quaisquer outras normas, porém quanto à cessação da vigência a convenção coletiva tem uma característica especial: poderem continuar sobrevigentes, mesmo depois da data destinada à cessação da sua vigência

¹⁹⁴ Expressão de PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...* op. cit., p. 332.

¹⁹⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...* op. cit., p. 332.

¹⁹⁶ Cfr. HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal...” op. cit., p. 149.

¹⁹⁷ Por vontade expressa das partes, o período de sobrevigência pode não existir, cfr. MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado...* op. cit., p. 1072.

ou mesmo depois de deixar de existir o consentimento de ambas as partes que legitimava a sua força normativa¹⁹⁸.

Em conformidade com o que se tem vindo a referir, as CCT's não têm vocação de perpetuidade, todavia, a lei laboral prevê um período de sobrevivência, após as CCT's serem denunciadas ou por estarem teoricamente caducas¹⁹⁹, isto porque, conforme entende LOBO XAVIER, “a sobrevivência funda-se numa questão prática – a do vácuo regulativo – que se verifica quando nenhuma norma coletiva aparentemente venha a ficar em vigor”²⁰⁰.

Na hipótese de se verificar uma mera cessação da convenção coletiva, as consequências seriam as seguintes: (i) um vácuo regulativo e indefinição; (ii) no caso de não ser decorrente de denúncia, uma dramatização do processo negocial em curso; e (iii) provavelmente, um excessivo fortalecimento das posições patronais e enfraquecimento das sindicais²⁰¹.

Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, “sobrevivência” reflete “o carácter artificial dos mecanismos pelos quais é mantida a eficácia normativa da convenção, sem o originário suporte contratual”²⁰².

II. A sobrevivência das convenções coletivas encontra-se regulada no artigo 501º do CT.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, manteve o paradigma da sobrevivência limitada²⁰³.

O regime da sobrevivência consagrado no Código do Trabalho já sofreu duas alterações: primeiramente pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, em cumprimento do Memorando de Entendimento entre o Estado Português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, no sentido de diminuir o tempo de sobrevivência das CCT's e de reduzir a duração das várias fases do regime de sobrevivência; e foi alterado também pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que, além de modificar o disposto no artigo 501.º do CT,

¹⁹⁸ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 43; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1550.

¹⁹⁹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, pp. 49-50; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1551.

²⁰⁰ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 55; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1555.

²⁰¹ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 56; e XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1556.

²⁰² Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 969.

²⁰³ A constitucionalidade dos regimes de sobrevivência limitada instituídos pelos CT2003 e o atual Código do Trabalho foi examinada, com conclusões no sentido da constitucionalidade, pelos Acs. TC 306/03, de 25/06/2003 e 338/2010, de 22/09/2010. Notamos, não obstante, que o atual regime da sobrevivência apresenta algumas diferenças em relação ao constante do Código do Trabalho anterior.

aditou o artigo 501.º-A ao Código, que consagra o regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevivência e mediação.

III. O regime da sobrevivência, constante no artigo 501.º do CT é aplicável nas seguintes situações: (i) havendo denúncia da convenção coletiva (cfr. n.º 3 do art. 501.º); (ii) após cessação da vigência de convenção que não regule a sua renovação (cfr. parte final do n.º 2 do art. 501.º); e (iii) quando caduca a cláusula da convenção coletiva que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT (cfr. n.º 1 e 2, parte inicial, do art. 501.º).

Nos termos do disposto no artigo 501.º, n.º 1, do CT as cláusulas de convenção coletiva que façam depender a cessação da vigência das convenções da substituição por outro IRCT caducam decorridos *três anos* sobre a verificação de um dos seguintes factos: (i) última publicação integral da convenção; (ii) denúncia da convenção; e (iii) a apresentação de proposta de revisão da convenção que incluía a revisão da referida cláusula.

A disposição normativa em causa foi alterada pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, no sentido de diminuição do tempo de sobrevivência das CCT's. Onde agora se lê “três anos”, na versão original do CT de 2009, lia-se “cinco anos”.

Dispõe o n.º 2 do artigo 501.º que após a caducidade de cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.

Nos termos do n.º 3 do artigo 501.º a convenção coletiva denunciada manter-se-á em regime de sobrevivência durante o período da negociação, mesmo que se inicie algum processo de conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou ainda que estes não ocorram, a CCT manter-se-á em regime de sobrevivência por um período mínimo de 12 meses. Também aqui houve uma alteração no sentido de redução dos prazos, designadamente de 18 meses para os atuais 12 meses, promovida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Conforme decorre do n.º 4 do supramencionado artigo, verificando-se uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se, isto é, para a contagem. Há, porém, um limite máximo de 18 meses que inclui o período de negociação, com suspensão (cfr. n.º 5 do art. 501.º)²⁰⁴.

²⁰⁴ Notamos que o disposto nos n.ºs 4 e 5 é uma novidade introduzida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, relativamente à versão original do CT de 2009.

Do exposto decorre que a duração da sobrevivência após denúncia, não existindo, entretanto, acordo entre as partes, estender-se-á, no mínimo, por 12 meses (cfr. art. 501.º, n.º 3) e, no máximo, por 18 meses (cfr. art. 501.º, n.º 5).

Notamos, porém, conforme é entendimento da doutrina, que acompanhamos, que no caso de as partes acordarem um novo IRCT antes do término do prazo de sobrevivência, “não se vê razão para que a vigência deste deva ser retardada até ao esgotamento do prazo”, pelo que aquela doutrina aponta para um “mínimo condicionado”²⁰⁵.

Findos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a CCT manter-se-á em vigor durante mais 45 dias, contados desde o momento que uma das partes comunique ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca (cfr. n.º 6 do artigo 501.º). Constatase que também aqui a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, encurtou o prazo, que inicialmente era de 60 dias.

Notamos que, nos termos do n.º 7, não existindo acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da CCT em caso de caducidade, caberá ao ministro responsável pela área laboral notificar as partes, dentro do prazo referido no n.º 6 do artigo 501.º (i.e., 45 dias) para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

No n.º 8 do artigo 501.º pode ler-se o seguinte: “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 contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho” (estas duas últimas adicionadas com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro).

Além daqueles efeitos, “o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho”, conforme disposto no n.º 9 do artigo 501.º

Refira-se, ainda, que, nos termos do n.º 11, do artigo 501.º, o acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

Notamos que a caducidade das CCT's no final do período de sobrevivência e caso não tenha, entretanto, sido substituída por nova convenção, pode ainda assim ser evitada. Desde já, nos termos do n.º 10 do artigo 501.º, durante o período da sobrevivência da convenção, por forma a evitar a caducidade da mesma, as partes podem acordar a prorrogação da vigência da

²⁰⁵ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 971.

convenção por um período determinado (sobrevigência convencional), devendo tal acordo ser sujeito a depósito e a publicação.

Secunda-se PALMA RAMALHO quando defende que, “embora a lei não estabeleça limites a esta prorrogação, entendemos que ela não deve ultrapassar os três anos, por aplicação analógica do regime do limite temporal das cláusulas sobre a vigência das convenções, constante do art. 501.º n.º 1”²⁰⁶.

Todavia, constatamos que o novo artigo 501.º-A, introduzido pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, veio prever a hipótese de “suster a caducidade”²⁰⁷ da convenção, através da decretação, por tribunal arbitral, da suspensão do período de sobrevivência para posterior tentativa de resolução do conflito negocial através de mediação.

Nos termos do n.º 1 do artigo 501.º-A, qualquer das partes, isto é, apenas uma e sem o acordo da outra²⁰⁸, pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, a realização de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação pelo árbitro presidente, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevivência referido nos n.ºs 3 ou 5 do artigo 501.º do CT.

Notamos, desde já, que, de acordo com o exposto na primeira parte do n.º 7 do artigo 501.º-A, a parte que apresenta o requerimento deve informar o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 do mesmo artigo.

O procedimento em questão tem duas fases distintas: (i) a arbitragem e (ii) a mediação.

No âmbito da arbitragem²⁰⁹, refira-se que a suspensão apenas é decretada pelo tribunal arbitral se existir uma *probabilidade séria*²¹⁰ de as partes chegarem a acordo quanto à revisão parcial ou total da convenção coletiva, conforme decorre do exposto no n.º 2 do artigo 501.º-A.

Refira-se que é durante o período de suspensão, o qual não poderá ultrapassar o prazo de quatro meses, que correrá a mediação entre as partes, feita pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral, em conformidade com os n.ºs 4 e 6 da suprarreferida disposição normativa.

Importa realçar, conforme disposto no n.º 5 do artigo 501.º-A, que esta suspensão não conta para o cômputo do prazo (máximo de 18 meses) previsto no n.º 5 do artigo 501.º do CT.

²⁰⁶ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 338.

²⁰⁷ Expressão de PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III... op. cit.*, p. 338.

²⁰⁸ Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 1738, nota 4558.

²⁰⁹ Nos termos do artigo 501.º-A, n.º 3, do CT, “a arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º”.

²¹⁰ Com a expressão “probabilidade séria” o legislador pretendeu garantir que estejam reunidos “um conjunto de factos que permitam criar nos julgadores a forte convicção de que o desfecho da negociação tem maior possibilidade de ser um acordo” – cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 1738, nota 4558.

O tribunal arbitral informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes, conforme disposto na 2.ª parte do n.º 7 do artigo 501.º-A.

Determinada a mediação²¹¹, compete ao mediador, de acordo com o artigo 501.º-A, n.º 8, elaborar e remeter às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.

IV. Não obstante todo o exposto *supra*, refira-se que podem, as partes, regular de forma diferente a sobrevivência, *ex vi* do princípio da autonomia coletiva²¹².

Ora, podendo as partes regular a matéria da sobrevivência, questiona-se se as partes podem pura e simplesmente acordar na total ausência de sobrevivência.

Segundo GONÇALVES DA SILVA²¹³, doutrina que acompanhamos, a resposta não poderá deixar de ser positiva pelas seguintes razões²¹⁴: (i) da expressão “ou em caso de convenção que não regule a sua renovação”, constante do n.º 2 do artigo 501.º, decorre que as partes podem regular as condições inerentes ao termo da vigência da CCT e, portanto, eliminar o período de sobrevivência; (ii) seria ilógico restringir o direito de contratação coletiva (cfr. art. 56.º, n.ºs 3 e 4 da CRP) e o direito de liberdade de iniciativa económica (cfr. art. 61.º, n.º 1, da CRP), mas, por outro lado, permitir idêntico resultado através do instituto da revogação (artigo 502.º, n.º 1, alínea a)); e, (iii) considerando que o legislador optou por eliminar o requisito de vigência mínima de um ano constante no CT2003, seria absurdo pensar que se impunha, na lei laboral em vigor, a existência de um período de sobrevivência mínimo obrigatório de um ano²¹⁵.

²¹¹ É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º do CT, com as necessárias adaptações (cfr. n.º 9) e é aplicável, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo, o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações (cfr. n.º 10).

²¹² Cfr. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* op. cit., p. 1735.

²¹³ Cfr. GONÇALVES DA SILVA em anotação ao artigo 501.º in MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado...* op. cit., pp. 1087-1088.

²¹⁴ Não obstante GONÇALVES DA SILVA ter elencado outras razões que fundamentam a possibilidade de as partes acordarem na ausência de sobrevivência, cingimo-nos, no presente estudo, à exposição dos fundamentos do Autor que entendemos serem mais importantes.

²¹⁵ Nos termos do artigo 501.º, n.º 3, do CT, “(...) a convenção mantém-se em regime de sobrevivência (...) no mínimo durante 12 meses.”

Em face do exposto, o regime da sobrevivência é meramente supletivo, aplicando-se somente se as partes nada dispuserem em sentido contrário. Entende-se, pois, que as partes são soberanas na regulação da matéria²¹⁶.

Assim, no caso de as partes acordarem na inexistência de sobrevivência, a denúncia terá efeitos imediatos, considerando, conforme referimos oportunamente²¹⁷, que a denúncia não tem prazo de antecedência (imperativo).

Não obstante o exposto, notamos que a regulação das matérias da caducidade e da sobrevivência tem pouca expressão no território nacional, predominando nas convenções coletivas celebradas em Portugal a previsão de renovação automática até acordo de nova convenção²¹⁸.

Em 2021, constatou-se que, num total de 208 convenções, 16 regulavam a sobrevivência e a caducidade e apenas uma convenção coletiva excluía expressamente a sobrevivência, em caso de caducidade da convenção^{219/220}.

²¹⁶ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado... op. cit.*, pp. 1087-1088.

²¹⁷ *Supra*, Capítulo 4, ponto 4.4, V.

²¹⁸ Cfr. MADALENO, Cláudia / AGAPITO, Paula, *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2021*, Centro de Relações Laborais, 2022 [Em linha]. Disponível em: www.crlaborais.pt [Consultado em 08.11.2022], p. 117.

²¹⁹ Cfr. Acordo de empresa OPART/CENA-STE – BTE 5/2021, cláusula 5.^a.

²²⁰ Cfr. MADALENO, Cláudia / AGAPITO, Paula, *Relatório Annual... op. cit.*, p. 117.

Do Direito Comparado

5.1. Os ordenamentos jurídicos em análise

Uma vez analisado o regime jurídico-laboral nacional, no que se refere ao âmbito temporal das convenções coletivas, consideramos de relevo analisar, agora, a aplicação no tempo das convenções coletivas à luz de outros ordenamentos jurídicos.

Uma análise comparativa, no nosso entendimento, ainda que sucinta, facultará um melhor conhecimento do regime legal português, permitindo, além do mais, a sua crítica e o seu aperfeiçoamento.

Face à clara impossibilidade de analisar todos os ordenamentos jurídicos estrangeiros, estudámos aqueles que consideramos historicamente mais relevantes no desenvolvimento da figura das convenções coletivas, bem como ordenamentos jurídicos que nos são especialmente próximos²²¹.

No nosso entender, os ordenamentos jurídicos de maior relevo para a análise comparativa são o da Alemanha, de Espanha, de França, dos Países Baixos e do Reino Unido.

A escolha dos ordenamentos jurídicos suprarreferidos teve por base, não só o precipitado histórico e afinidade cultural face ao ordenamento português, mas também os ensinamentos possíveis de retirar da diversidade de soluções consagradas, nomeadamente por constituírem ordenamentos de referência na matéria em questão, quer seja pela sua originalidade, pioneirismo ou influência.

Notamos que o Direito português pertence à família romano-germânica²²², razão pela qual consideramos merecedor de uma especial atenção um estudo comparativo com os ordenamentos que têm tido maior influência na nossa ordem jurídica, como são os ordenamentos jurídicos alemão, espanhol e francês.

Assim, a escolha do ordenamento jurídico de Espanha justifica-se pela longa história e cultura que o povo espanhol partilhou com o português, para além de pesar, ainda, na opção por este ordenamento jurídico as colaborações conjuntas que amiúde temos em fóruns de

²²¹ Segundo LOBO XAVIER *apud* SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva...* *op. cit.*, p. 55, nota 74, «o recurso ao direito estrangeiro só faz sentido quando há semelhanças normativas e os problemas de tráfico jurídico e os interesses em jogo têm identidade; caso contrário trata-se de “ilusiva nota de erudição”».

²²² Sobre as diversas famílias de direitos, *vide*, entre muitos outros, VICENTE, Dário Moura, *Direito Comparado: Volume 1 – Introdução e parte geral*, Coimbra, Almedina, 2008, pp. 63 e ss; e JERÓNIMO, Patrícia, *Lições de Direito Comparado*, Gualtar, Elsa UMinho, 2015, *passim*.

discussão doutrinária. Note-se, contudo, que no domínio do direito do trabalho existem, entre estes sistemas jurídicos, diferenças relevantes, ao ponto de, e fazendo nossas as palavras de MONTEIRO FERNANDES, aparentarem ter “evoluído segundo uma relação de aparente indiferença recíproca”. Ainda assim, note-se que, segundo o Autor, os problemas destes ordenamentos jurídicos são praticamente comuns, desenvolvendo-se, portanto, em torno deles equações que acabam por conter certas semelhanças, ainda que, porventura, com resultados diversos²²³.

Na Alemanha embora tenha havido algum atraso, no respeitante às convenções coletivas de trabalho (*Tarifverträge*) e ao direito coletivo do trabalho, a verdade é que em 1913 já tinham sido celebradas 13.000 convenções coletivas. Note-se, que os sindicatos foram reconhecidos somente em 1916 e a liberdade sindical constitucionalmente reconhecida em 1919. Importa enfatizar ainda que entre 1949 e 2009, foram concluídas, na Alemanha, cerca de 370.000 convenções coletivas²²⁴. Em suma, por força da história, por ser um ordenamento jurídico modelo para muitos outros e por apresentar, quantitativamente, números tão significativos, é crucial ter o ordenamento jurídico germânico como fonte comparativa.

A experiência em França contrapõe-se em certa medida à experiência alemã, pela dificuldade que as convenções coletivas de trabalho tiveram em popularizar, dificuldades essas, que têm sido atribuídas ao “radicalismo das organizações dos trabalhadores” e “à proliferação legislativa, desincentivadora de particulares inovações por via convencional coletiva”^{225/226}. Notamos que em Espanha, instruiu-se, em 1980, embora com claro insucesso, a criação de uma legislação laboral num único instrumento normativo que reunisse toda a legislação laboral, todas as disposições gerais do trabalho, legais e regulamentares num único texto, procurando, quase assumidamente, copiar o *Code du Travail* francês²²⁷, demonstrando a clara influência que o ordenamento jurídico gaulês teve noutros. Por estas razões, é um ordenamento que, à semelhança dos acima referidos, poderá trazer para este estudo soluções interessantes.

²²³ Cfr FERNANDES, António Monteiro, *Escritos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2018, pp. 363-364.

²²⁴ Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, pp. 632-635.

²²⁵ Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, p. 637.

²²⁶ Note-se, contudo, que a primeira convenção coletiva francesa remonta a 1840 e a liberdade de associação foi reconhecida em 1864, cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, p. 638, nota 1682.

²²⁷ Cfr. GIRÓN, Jesús / VARELA, Alberto, *Derecho crítico del Trabajo - Critical Labor Law*. Netbiblo, Corunha, 2011 [Em linha]. Disponível em <<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11813/9788497458986.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> [Consultado em 05.12.2021], p. 3.

Por outro lado, o estudo em torno do sistema jurídico-laboral dos Países Baixos apresenta interesse pela história da negociação coletiva neste ordenamento jurídico e pelas soluções ímpares desenvolvidas, que mais adiante abordaremos. Note-se que os Países Baixos foram pioneiros no reconhecimento jurídico da contratação coletiva, facto que remonta a 1907²²⁸. Chamamos à atenção, desde já, para uma semelhança existente entre o sistema neerlandês e português no âmbito da negociação coletiva que é a primazia pela negociação a nível setorial, sendo, em ambos os países, a negociação ao nível da empresa menos relevante²²⁹.

Por fim, optámos ainda por analisar o ordenamento jurídico do Reino Unido, uma vez que foram os britânicos os pioneiros na execução de negociações coletivas. Os contratos coletivos tiveram grande importância no Reino Unido, visto que, conforme entende MENEZES CORDEIRO²³⁰, existe uma clara incapacidade de “um sistema de *Common Law* enfrentar as realidades laborais”. Note-se que “o *case law* opera *ex post* enquanto o sector laboral carece de soluções *ex ante*”. Por esta razão, nos sistemas de *Common Law* não se consegue enfrentar antecipadamente, por exemplo, questões relacionadas com as desigualdades nas relações laborais. Pela diferença marcante relativamente aos outros regimes apresentados *supra*, justifica-se, no nosso entender, uma análise deste sistema.

5.2. Análise comparativa²³¹

A análise comparativa incide sobre os seguintes elementos: (i) os prazos de vigência; (ii) a eficácia retroativa; (iii) a cessação da vigência, *maxime*, o instituto da denúncia; e (iv) a sobrevivência das convenções coletivas.

²²⁸ Cfr. BARRETO, José, “Sobre a Implantação da Contratação Colectiva na Europa e em Portugal” in *Análise Social*, Vol. XVI (64), N.º 4, 1980 (699-711). [Em linha]. Disponível em <<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223996777L7uIC5ol6Hq49JN4.pdf>>. [Consultado em 28.12.2021], p. 699.

²²⁹ Cfr. BEKKER, Sonja / WILTHAGEN, Ton, *Mutual Learning Programme DG Employment, Social Affairs and Inclusion – Peer Country Comments Paper – The Netherlands: Dynamics in Dutch collective bargaining: practice and challenges*, 2017 [Em linha]. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2017/10/5.-2017-Peer-Country-Comments-Paper-The-Netherlands.pdf>>. [Consultado em 01.12.2021], p. 1.

²³⁰ Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I... op. cit.*, pp. 630-631.

²³¹ Quanto à análise comparativa seguimos de perto os estudos de CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa: Una Perspectiva Transversal” in *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales*, N.º 115, 2019 [Em linha]. Disponível em: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf> [Consultado em 20/12/2021], pp. 331-360.

5.2.1. Prazos de vigência

I. Na maior parte dos ordenamentos jurídicos analisados as partes outorgantes da convenção têm *liberdade para determinar a duração da convenção coletiva*.

Nos ordenamentos jurídicos espanhol (art. 86.1 do ET), francês (art. L.2222-4 do *Code du Travail*) e português (art. 499.º, n.º 1 do CT), a lei prevê expressamente a liberdade das partes em determinar a duração das convenções. Na Alemanha e no Reino Unido, embora não esteja legalmente consagrado, os outorgantes detêm o mesmo direito, *ex vi* do princípio da liberdade contratual²³².

Destacamos, dos suprarreferidos ordenamentos jurídicos, uma particularidade evidenciada no ordenamento jurídico de França, nomeadamente a possibilidade de as convenções coletivas poderem ser de duração determinada ou indefinida, conforme disposto no artigo L. 2222-4 do *Code du Travail*. Não obstante o exposto, note-se que, geralmente, as partes acordam convenções coletivas de duração indefinida²³³.

Contrariamente, nos Países Baixos a referida liberdade não é absoluta, uma vez que as convenções não podem ter uma vigência superior a cinco anos^{234/235} (cfr. art. 18 Wet CAO).

Conforme evidencia CRUZ VILLALÓN²³⁶, em vários sistemas jurídico-laborais é prática habitual acordar períodos de duração distintos consoante a matéria em causa, sendo Espanha (cfr. art. 86.1 do ET), Portugal (cfr. art. 499.º, n.º 1, do CT) e Países Baixos (cfr. art. 18 e 19 Wet CAO) exemplos de ordenamentos jurídicos em que a própria lei laboral faz menção a essa faculdade. Em França, destaca-se a existência de obrigações legais de negociação sobre matérias específicas com diferentes periodicidades, por exemplo, anual, trianual ou quinquenal, que conduzem também à existência de diferentes prazos de vigência²³⁷.

II. Não obstante o exposto, importa analisar as situações em que *as partes nada estipulem quanto ao prazo de vigência*.

²³² Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 332.

²³³ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, pp. 332, 335 e 336.

²³⁴ Não obstante, existir a opção de prolongar o contrato por outro período máximo de cinco anos, mediante acordo das partes, cfr. BEKKER, Sonja / WILTHAGEN, Ton, *Mutual Learning Programme...* *op. cit.*, p. 3.

²³⁵ Note-se, contudo, que este não é um mecanismo *sui generis* dos Países Baixos, estando consagrado de forma similar nos ordenamentos jurídicos búlgaro, grego e romeno.

²³⁶ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 334.

²³⁷ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 334. Tradução livre do original (“[e]n Francia, existen obligaciones legales de negociar sobre materias concretas con diferentes periodicidades (anual, trienal o quinquenal) que conducen también a la existencia de diferentes períodos de vigencia”).

No silêncio das convenções coletivas, em Portugal, nos Países Baixos e em França está consagrado um prazo subsidiário de um ano para os dois primeiros (cfr., respetivamente, artigo 499.º, n.º 2, CT e artigo 19.2 Wet CAO) e de cinco anos no caso francês (cfr. art. L.2222-4 do *Code du Travail*).

Contrariamente, em ordenamentos jurídicos em que não há regulação legal da matéria, como é o caso dos ordenamentos jurídicos da Alemanha e do Reino Unido, a duração das convenções coletivas rege-se, logicamente, pela prática convencional que opta pela duração determinada²³⁸.

Em Espanha, embora a matéria se encontre legalmente regulada, a lei não se pronuncia sobre um prazo de duração subsidiário na falta de estipulação pelas partes. Assim, compete a estas fixar o âmbito temporal das convenções, gozando de total liberdade para fixar a duração daquelas, ainda que, por norma, se outorguem convenções de duração determinada²³⁹.

5.2.2. Eficácia retroativa

Nos ordenamentos jurídicos da Alemanha, de Espanha²⁴⁰, de França²⁴¹ e dos Países Baixos as convenções, por norma, estabelecem efeitos somente após a sua entrada em vigor, porém é admitido que as partes, por acordo, estabeleçam efeitos retroativos. Em qualquer caso, na maior parte das vezes, quando exista aplicação retroativa da convenção, é direcionada somente às matérias salariais, sem prejuízo de poder ser estipulado o mesmo efeito para outras matérias, desde que tal não afete os direitos fundamentais atribuídos aos dos trabalhadores²⁴².

Em sentido diverso aos sistemas analisados *supra*, em Portugal a convenção apenas pode produzir efeitos *ex nunc*, – com exceção das cláusulas de natureza salarial (cfr. 478.º, n.º 1, al. c) – sob pena de nulidade da convenção. Segundo CRUZ VILLALÓN, também não se reconhecem efeitos retroativos das convenções coletivas no Reino Unido²⁴³.

5.2.3. Cessação da vigência. Denúncia

I. Na maior parte dos ordenamentos jurídicos da Europa, nos quais se incluem os ordenamentos jurídicos em análise, a cessação da vigência da convenção coletiva não se dá unicamente pelo

²³⁸ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*, p. 333.

²³⁹ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*, pp. 333-334.

²⁴⁰ Cfr. art. 90.4 ET.

²⁴¹ Cfr. art. L.2261-1 do *Code du travail*.

²⁴² Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*, p. 338-339.

²⁴³ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*, p. 340.

termo do prazo de vigência, devendo haver, pois, manifestação de vontade nesse sentido, mediante acordo prévio das partes ou mediante a comunicação de *denúncia*²⁴⁴.

No caso do ordenamento jurídico espanhol decorre do exposto no artigo 86.2 do ET que, salvo acordo em sentido contrário, as convenções coletivas serão prorrogadas de ano em ano, a menos que sejam expressamente denunciadas. Note-se que as partes podem prever uma “denúncia automática”, ou seja, podem acordar que a convenção coletiva, atingindo determinado prazo, deixa de vigorar sem a necessidade de denúncia²⁴⁵.

No ordenamento jurídico neerlandês está igualmente prevista, conforme resulta do disposto no artigo 21 Wet CAO, a necessidade da denúncia para, unilateralmente, se pôr termo à vigência da convenção coletiva²⁴⁶.

No ordenamento jurídico germânico as convenções cessam a sua vigência no prazo nelas fixado, ainda que possam manter os seus efeitos além do término da vigência²⁴⁷. O exposto não afasta, porém, a possibilidade de uma das partes denunciar as convenções²⁴⁸, todavia, conforme evidencia CRUZ VILLALÓN, na Alemanha, por norma, os prazos de vigência fixados pelas partes para as convenções coletivas são normalmente respeitados, havendo um reduzido número de denúncias *ante tempus*²⁴⁹.

Em França, conforme referido *supra*²⁵⁰, as convenções coletivas podem ser de duração determinada ou indefinida. As convenções coletivas de duração determinada, como próprio nome indica, cessam a sua vigência no termo do prazo nelas definido. Relativamente à sua eficácia, de acordo com o disposto no 3.º parágrafo do artigo L. 2222-4 do *Code du Travail*, cessa em simultâneo com o termo da vigência, a menos que na convenção se preveja a

²⁴⁴ A denúncia pode derivar da lei ou de prática convencional, cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 349.

²⁴⁵ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 351.

²⁴⁶ Note-se, porém, que no ordenamento jurídico neerlandês, contrariamente ao que se verifica no ordenamento jurídico espanhol, por exemplo, não estão previstos na lei os efeitos caso não haja denúncia por uma das partes outorgantes.

²⁴⁷ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 352.

²⁴⁸ Note-se que as partes que outorgam a convenção, geralmente, estabelecem com requisito da denúncia um período de pré-aviso – cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 353.

²⁴⁹ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 353.

²⁵⁰ Capítulo 5, ponto 5.2.1, I.

renovação da mesma^{251/252}. Importa referir que o instituto da denúncia, no sistema jurídico-laboral francês, destina-se unicamente às convenções de duração indeterminada²⁵³.

No referente às convenções coletivas de duração indeterminada, a cessação da sua vigência e efeitos dá-se, logicamente, por revogação ou denúncia, ou seja, mediante um ato, bilateral ou unilateral, das partes outorgantes no sentido de pôr fim aos efeitos da convenção. De acordo com o exposto no artigo L. 2222-6 do *Code du Travail*, na convenção coletiva deverão estar previstas as condições em que aquela pode ser denunciada e, também, o período de pré-aviso que deve preceder à denúncia^{254/255}.

Já no caso do ordenamento jurídico português, como referimos oportunamente²⁵⁶, a cessação da vigência das convenções coletivas dá-se por revogação (com ou sem substituição da convenção) ou por caducidade, a qual pode ser despoletada mediante denúncia.

Por fim, no Reino Unido, como as convenções coletivas geralmente não produzem efeitos vinculativos, a cessação da vigência é algo que cabe às partes outorgantes da convenção definir. Note-se, ainda, que, não raras vezes, se faz acompanhar a cessação da vigência de ação coletiva (i.e., negociação, mediação, conciliação, greve, etc.)²⁵⁷.

5.2.4. Sobrevigência

I. Notamos que a grande maioria dos ordenamentos jurídicos europeus preveem um período de sobrevigência das convenções coletivas, por forma a evitar o vazio regulativo²⁵⁸.

²⁵¹ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 354.

²⁵² Note-se que, antes da entrada em vigor da Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto, que alterou o *Code du Travail*, de acordo com o exposto no artigo L. 2222-4, 2.º parágrafo, « *sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée* ». Da referida disposição normativa resulta que o regime legal que estava previsto para a ausência de disposição na convenção que regulasse o termo da vigência daquela, determinava que a CCT em questão continuasse, após o termo do prazo de vigência, a produzir os seus efeitos como convenção de duração indeterminada.

²⁵³ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 355.

²⁵⁴ Dispõe o artigo L. 2222-6 do *Code du Travail* o seguinte: « *La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation* ».

²⁵⁵ Se nada for estipulado na convenção, a lei laboral prevê um prazo de pré-aviso supletivo de três meses (cfr. art. L. 2261-9 do *Code du Travail*).

²⁵⁶ *Supra*, Capítulo 4, ponto 4.3.3.

²⁵⁷ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 356. Tradução livre do original [“(…) *en Reino Unido, como los convenios colectivos no producen generalmente efectos vinculantes, su terminación es un asunto que incumbe a las partes firmantes y se acompaña a menudo de una acción colectiva (negociaciones, mediación, conciliación, huelga, etc.)*”].

²⁵⁸ Identificamos, somente, o ordenamento jurídico búlgaro como exceção, por não oferecer nenhuma solução. Neste sentido, cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 358.

Em Espanha, França, Alemanha, Países Baixos e Portugal a lei prevê efetivamente um período de sobrevivência. Refira-se, porém, que em alguns ordenamentos jurídicos, como é o caso dos ordenamentos jurídicos alemão e francês, o período de sobrevivência tem caráter imperativo, ao passo que em ordenamentos jurídicos como o português²⁵⁹ e o espanhol²⁶⁰ a possibilidade de existência de um período de sobrevivência é deixado à livre vontade das partes²⁶¹.

No respeitante ao Reino Unido não existe uma regra referente ao período de sobrevivência das convenções coletivas, cabendo às partes a sua eventual regulação²⁶².

II. No caso dos ordenamentos jurídicos em que se prevê na lei a sobrevivência das convenções coletivas, importa distinguir dois modelos: *sobrevivência limitada* e *sobrevivência ilimitada*.

Preveem uma sobrevivência limitada os ordenamentos jurídicos francês e português.

Relativamente ao ordenamento jurídico de Portugal, já tivemos oportunidade de analisar o instituto da sobrevivência²⁶³.

Em França, se a vontade de cessar a convenção provier de ambas as partes (revogação), o contrato continua a vigorar até que seja substituído ou, não o sendo, até um ano²⁶⁴ a contar do termo do prazo de notificação da denúncia (cfr. art. L.2261-10 do *Code du Travail*). Se, ao invés, apenas uma das partes mostrar vontade de cessar a convenção coletiva denunciando-a, os efeitos permanecem em vigor para a parte que não denunciou e para a outra ocorrem os seguintes efeitos: estão sujeitos ao disposto nas convenções até à entrada em vigor de nova convenção ou, à revelia, pelo período de um ano a partir do termo do prazo de pré-aviso, salvo cláusula que preveja um prazo diferente, mas sempre superior a um ano (cfr. art. L.2261-11 do *Code du Travail*).

Por outro lado, nos ordenamentos jurídicos alemão, neerlandês e espanhol prevê-se uma sobrevivência ilimitada²⁶⁵.

²⁵⁹ *Supra*, Capítulo 4, ponto 4.5., IV.

²⁶⁰ Cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos” in *Temas Laborales*, N.º 76, 2004 (135-163) [Em linha]. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060625>> [Consultado em 26.11.2022], p. 162.

²⁶¹ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 358.

²⁶² Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*”, p. 358.

²⁶³ *Supra*, Capítulo 4, ponto 4.5.

²⁶⁴ Prazo que pode ser aumentado por vontade das partes.

²⁶⁵ Conforme referido *supra* (capítulo 4, ponto 4.2), no passado também o nosso sistema jurídico-laboral previu uma sobrevivência ilimitada.

Na Alemanha, nos termos do § 4.5. do *Tarifvertragsgesetz* (TVG), “após o termo da convenção coletiva de trabalho continuam a valer as suas normas de carácter jurídico até serem substituídas por outro acordo”²⁶⁶, traduzindo-se, pois, num modelo de sobrevivência ilimitada²⁶⁷.

Nos Países Baixos prevê-se, após denúncia da convenção coletiva, um período de sobrevivência que perdura até que novas disposições sejam acordadas a nível coletivo ou individual. Refira-se, porém, que a perduração desses efeitos verifica-se, somente, relativamente a algumas matérias, das quais destacamos as retributivas. Importa, por fim, realçar que os efeitos que ficaram sobreviventes, depois de denunciada a convenção, não podem aplicar-se a novas relações de trabalho²⁶⁸.

Destaca-se, neste âmbito, o ordenamento jurídico de Espanha por ter sofrido uma reforma recente, resultante da entrada em vigor do RDL 32/2021, de 28 de dezembro.

A aprovação do RDL 32/2021 modificou o regime jurídico da sobrevivência (a *ultraactividad*^{269/270}) das convenções coletivas, transitando-se do modelo de sobrevivência limitada consagrado na reforma de 2012, para um modelo de sobrevivência ilimitada.

Desde a aprovação do *Estatuto de los Trabajadores* em 1980, todas as suas versões até 2012 mantiveram o modelo de sobrevivência ilimitada das cláusulas normativas das

²⁶⁶ Traduzido do original por LOBO XAVIER in “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 65 e “A sobrevivência das convenções... *op. cit.*, p. 1561.

²⁶⁷ “Na solução alemã, não temos propriamente uma quebra da eficácia dos efeitos da CCT, todavia, os mesmos não serão aplicáveis a novos contratos, i.e., após o fim da vigência, e mesmo durante a sobrevivência, tais efeitos não serão de aplicar aos trabalhadores que entretanto se filiem na respectiva associação sindical outorgante” – HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal... *op. cit.*, p. 154, nota 55.

²⁶⁸ Cfr. CRUZ VILLALÓN, Jesús, *et al*, “La Negociación Colectiva en Europa... *op. cit.*, p. 361.

²⁶⁹ Notamos que, pelo facto de a palavra “*ultraactividad*” não constar do dicionário de língua espanhola, a mesma realidade aparece escrita na doutrina de formas diferentes (v.g. *ultractividad*, *ultra-actividad*, *ultra actividad*) – cfr. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad en el ordenamiento jurídico español” in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), APODIT, 2017 (229-261), p. 229, nota 1.

²⁷⁰ Não existe uma noção legal de *ultraactividad*, porém a doutrina define-a como uma extensão *ex lege* da eficácia da convenção coletiva para além do prazo final de vigência estipulado pelas partes – cfr. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad... *op. cit.*, p. 230. Decorre do exposto, que no ordenamento jurídico de Espanha utiliza-se a expressão “*ultraactividad*” para descrever uma solução jurídica semelhante à sobrevivência prevista na lei laboral portuguesa.

convenções coletivas uma vez denunciadas, até que as partes alcançassem um novo acordo^{271/272}.

Em 2012 verificou-se uma autêntica reforma no regime jurídico-laboral, principalmente no âmbito da sobrevivência das convenções coletivas, adotando-se um modelo de sobrevivência limitada. O RDL 3/2012, de 10 de fevereiro, e, posteriormente, a Lei 3/2012, de 6 de julho, introduziram um último parágrafo ao artigo 86.3 do ET em que se submeteu a duração da sobrevivência a um período limitado de duração, primeiro de dois anos, na versão do RDL 3/2012, e depois de um ano²⁷³, de acordo com o disposto na Lei 3/2012.

Nos termos do último parágrafo do artigo 86.3 do ET, decorrido um ano desde a denúncia da convenção coletiva sem que se tenha acordado uma nova convenção ou proferida sentença arbitral, aquela perderá a sua vigência, salvo acordo em sentido contrário, aplicando-se, se existir, a convenção coletiva de nível superior²⁷⁴ que seja aplicável.

De acordo com a Exposição de Motivos da Lei 3/2012, de 6 de julho²⁷⁵, o objetivo da limitação temporária da sobrevivência era “(...) evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año” e “procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos”. Pretendia-se, pois, pôr fim aos entraves à capacidade das

²⁷¹ Cfr. GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012” in *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, Vol. 3, Número extraordinário, 2022 (129-141) [Em linha]. Disponível em: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6644> [Consultado em 26.11.2022], pp. 130 e 141; e PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad...” *op. cit.*, p. 230.

²⁷² Note-se que o regime jurídico-laboral que regulava o âmbito temporal das convenções coletivas manteve-se praticamente inalterado durante todos estes anos, experimentando algumas alterações, ainda que sem grande importância, aquando da reforma de 1994 – cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos” in *Temas Laborales*, N.º 76, 2004 (135-163) [Em linha]. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060625>> [Consultado em 26.11.2022], p. 141

²⁷³ Emenda proposta pelo *Foro Asturias*, integrante do Grupo Parlamentar Misto, Boletim Oficial do Congresso nº A-4-6, de 27 de abril de 2012, p. 21, aprovada Comissão de Emprego e Segurança Social em sessão de 24 de maio de 2012. Fundamentou-se a alteração do período de sobrevivência de dois anos para um ano no seguinte: “(...) esta medida dotaría a las empresas de mayor flexibilidad en la toma de decisiones y limitaría la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo como estrategia para mantener derechos del convenio denunciado” – cfr. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad...” *op. cit.*, p. 233, nota 10.

²⁷⁴ Não nos ocuparemos, nesta sede, da delimitação da noção de “convenção coletiva de nível superior”, remetendo antes para as seguintes obras: GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada...” *op. cit.*, pp. 131 e ss; PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad...” *op. cit.*, pp. 255 e ss.

²⁷⁵ Disponível em: www.boe.es.

empresas se adaptarem às variações do mercado, fruto de uma sobrevivência por tempo indeterminado, pretendendo-se proporcionar um maior dinamismo na negociação coletiva²⁷⁶.

Todavia, conforme entendimento de GORDO GONZÁLEZ²⁷⁷, “*la técnica legislativa del año 2012 provocó un sistema confuso, complejo y poco garantista*”. Refira-se mesmo que o modelo de sobrevivência limitada não conseguiu vingar, isto porque, a partir de 2012, verificou-se um aumento do valor percentual de convenções coletivas que continham cláusulas que regulavam uma sobrevivência ilimitada²⁷⁸.

Considerando o exposto, foi aprovado o RDL 32/2021, de 28 de dezembro, de medidas urgentes para a reforma laboral, a garantia da estabilidade no emprego e a transformação do mercado de trabalho, que pôs fim ao regime legal de sobrevivência limitada, procurando-se evitar o vazio normativo.

Nos termos do artigo 86.4, 1.º parágrafo, do ET, alterado pelo RDL 32/2021, “decorrido um ano desde a denúncia da convenção coletiva sem que tenha sido acordada nova convenção, *as partes devem submeter-se aos procedimentos de mediação regulados nos acordos interprofissionais a nível estadual ou regional previstos no artigo 83.º, a fim de resolver efetivamente as discrepâncias existentes*”²⁷⁹. Acrescenta-se, no 3.º parágrafo do mesmo artigo, que “sem prejuízo do desenvolvimento e solução final dos referidos procedimentos de mediação e arbitragem, *na falta de acordo, decorrido o processo de negociação sem chegar a acordo, manter-se-á a validade da convenção coletiva*”²⁸⁰.

A reforma de 2021 alterou, uma vez mais, o regime jurídico que regulava o âmbito temporal das convenções coletivas, retornando-se ao modelo de sobrevivência ilimitada.

²⁷⁶ Cfr. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Retorno normativo a la ultraactividad definida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico?” in *Temas Laborales*, N.º 161, 2022 (387-406), pp. 392-393.

²⁷⁷ Cfr. GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada... *op. cit.*, pp. 131.

²⁷⁸ Cfr. GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada... *op. cit.*, pp. 135-137.

²⁷⁹ Tradução livre do original. Itálico nosso.

²⁸⁰ Tradução livre do original. Itálico nosso.

Da Análise da Convenção Coletiva como Instrumento de Flexibilização do Direito do Trabalho

I. Hodiernamente, vive-se um ambiente concorrencial, instável e em permanente mutação na economia, necessitando as empresas dos melhores mecanismos de flexibilidade promovidos pelo Direito do Trabalho. Só assim é possível capacitar as empresas para responder rápida e ajustadamente às alterações do mercado, garantindo a sua competitividade, vitalidade e sobrevivência e a consequente manutenção dos postos de trabalho.

A flexibilização, conforme referido *supra*²⁸¹, é promovida pelo nosso Código do Trabalho ao remeter a regulamentação das relações laborais para os IRCT's, *maxime*, para as convenções coletivas de trabalho.

A convenção coletiva, como IRCT tradicionalmente mais importante é, em face de tudo o que vem sendo referido, o melhor instrumento de flexibilização do Direito do Trabalho.

Fazendo nossas as palavras de MICHEL DESPAX, “o direito convencional (...) é direito consentido e modelado pelos próprios interessados, à sua maneira; apresenta, em matéria jurídica, as vantagens da roupa feita sob medida”²⁸².

As CCT's constituem verdadeiras normas jurídicas, porém, ao contrário da lei, têm a particularidade de serem transitórias, temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão, remodelação ou até mesmo extinção²⁸³, permitindo que se adaptem às evoluções do mercado e da economia. São estas características que fazem das convenções coletivas um instrumento vital à gestão das empresas²⁸⁴.

A aplicação das convenções no tempo é, todavia, uma matéria especialmente delicada por conjugar dois valores essenciais, que se opõem entre si: o dinamismo, próprio deste instrumento de regulamentação coletiva; e a estabilidade, pretendida para as relações de trabalho.

Conforme referimos oportunamente²⁸⁵, a flexibilização não deve implicar a quebra da espinha dorsal do Direito do Trabalho, devendo-se, não só, garantir os melhores mecanismos de flexibilidade, mas também garantir a tutela dos trabalhadores e do emprego.

²⁸¹ Capítulo 2, ponto 2.6, II.

²⁸² MICHEL DESPAX *apud* SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, p. 35

²⁸³ Cfr. XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência... *op. cit.*, p. 51.

²⁸⁴ Neste sentido *vide* MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*, p. 280.

²⁸⁵ *Supra*, Capítulo 2, ponto 2.3.

Neste sentido, pretende-se que as convenções coletivas tenham um mínimo de estabilidade, isto é, que aquelas não sejam completamente voláteis, permanecendo inalteradas durante um certo período de tempo, e, principalmente, procurando-se evitar que a cessação da eficácia das convenções seja seguida do vácuo regulativo ou da regressão dos regimes laborais.

O desafio do legislador é, pois, o de criação de uma lei laboral que equilibre da melhor forma aqueles dois valores.

Em face do exposto, importa perceber se o Código do Trabalho em vigor garante da melhor forma o balanço entre o dinamismo e a estabilidade, ou se, ao invés, requer uma revisão.

II. Do que vem sendo referido ao longo do presente estudo, constatamos que o Código do Trabalho contém diversos instrumentos que promovem a estabilidade das convenções e a segurança nas relações laborais.

A estabilidade das convenções coletivas de trabalho é garantida, desde logo, pela *renovação automática* da vigência das convenções coletivas, prevista no artigo 499.º, n.º 2, do CT, mecanismo através do qual o legislador pretendeu evitar que se verificasse o vácuo regulativo.

No Código do Trabalho está, também, previsto, no seu artigo 487.º, n.º 2, um *período mínimo de estabilidade de seis meses*, durante o qual o destinatário da proposta de revisão de uma convenção (a qual tem necessariamente de acompanhar a comunicação da denúncia) pode recusar-se a negociar.

A *denúncia construtiva* traduz a exigência consagrada na lei laboral de que a comunicação da denúncia seja acompanhada de proposta negocial global (cfr. art. 500.º, n.º 1, do CT), por forma a promover a substituição da CCT denunciada por uma outra. Esta solução legal tem por objetivo evitar o vazio regulativo, o que dramatizaria o processo de revisão ou de renegociação de convenções coletivas²⁸⁶. Entendemos que terá sido, ainda, intenção do legislador evitar a existência de denúncias com o único e exclusivo objetivo de fazer caducar uma convenção coletiva. Note-se que denúncia deve funcionar como meio para se proceder a novas negociações, com vista a substituir as convenções coletivas por outras mais ajustadas em cada momento²⁸⁷; não funciona para criar vácuo regulativo.

Por fim, refira-se que a *sobrevigência* é também um instrumento que promove a estabilidade da convenção coletiva, que “apesar de extinta, deixa alguma luz no firmamento”²⁸⁸.

²⁸⁶ Cfr. LOBO XAVIER *apud* GOMES, Júlio Vieira, “A manutenção dos efeitos... *op. cit.*, p. 1516, nota 8.

²⁸⁷ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 1158; e XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 261.

²⁸⁸ Expressão de MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade... *op. cit.*, p. 291.

No nosso entender, estes são instrumentos de extrema importância para o cumprimento do objetivo de garantia da estabilidade das CCT's.

Importa agora analisar se o dinamismo das convenções coletivas está assegurado da melhor forma pela lei laboral.

III. O *dinamismo* relaciona-se com a eficácia temporal das convenções coletivas.

Nos termos expostos *supra*²⁸⁹, as convenções coletivas têm um início e um fim da sua vigência. A cessação das CCT's ocorre mediante acordo revogatório ou mediante caducidade.

A caducidade por denúncia levanta algumas questões que importa analisar.

A denúncia configura elemento essencial para as empresas se adaptarem a diferentes conjunturas económicas e de mercado, pois abre caminho à sucessão de convenções. Porém, o processo inerente à caducidade por denúncia da convenção, mormente o tempo que decorre desde que esta é comunicada até à efetiva cessação dos efeitos da convenção – o *período de sobrevivência* –, levanta questões relacionadas com o real dinamismo das CCT's, ou seja, com a existência no Código de Trabalho dos melhores mecanismos de flexibilidade. Analisemos em que medida.

Da análise do disposto no artigo 501.º do CT, constatamos poder falar-se da denúncia em duas situações: (i) a denúncia de convenção, em termos gerais; e (b) a denúncia de convenção com cláusula que faça depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outro IRCT.

Em conformidade com o suprarreferido, uma das partes pode, unilateralmente, mediante denúncia, pôr termo à convenção coletiva, não sendo, portanto, necessário haver uma convergência de vontades, desde que respeitados os requisitos legais dispostos no artigo 500.º: (i) comunicação escrita dirigida à outra parte; (ii) fundamentação da denúncia por motivos de ordem económica, estrutural ou o desajustamento do regime da convenção denunciada; e (iii) envio, juntamente com a comunicação da denúncia, de uma proposta negocial global.

O Código do Trabalho prevê um regime específico para as convenções que contenham cláusulas que façam depender a cessação da vigência da convenção em questão da substituição por outro IRCT.

²⁸⁹ Capítulo 4, pontos 4.3.1. e 4.3.3.

Pode acontecer, a título de exemplo, que numa convenção as partes acordem que todas (ainda que não seja comum) ou que algumas cláusulas só possam cessar a sua vigência mediante a substituição por outro IRCT. Ora, se a convenção for substituída, as cláusulas caducarão, porém se tal não acontecer, até porque pode não haver convergência de vontades no sentido de as substituir, nada impede que, por vontade unilateral de uma das partes, haja denúncia.

Imagine-se o caso de um empregador estar abrangido por uma convenção que, em determinado momento, considera não satisfazer os seus propósitos, porque está desajustada à conjuntura económica ou porque não permite à empresa competir da melhor forma com os seus pares. Neste cenário o empregador poderá pretender fazer cessar a referida convenção e, eventualmente, substituí-la por outra mais ajustada.

Aquele empregador pode tentar partir para um processo de revisão da convenção²⁹⁰ promovendo a negociação. Notamos, não obstante, que a negociação pode não levar a bom porto, desde logo, porque a outra parte outorgante da convenção – o sindicato – pode não convergir na vontade do empregador, não querendo celebrar um acordo de revisão da CCT em causa. Neste caso, perder-se-ia, simplesmente, o tempo gasto no processo inerente à negociação.

Ao invés, o empregador pode optar por iniciar na mesma um processo de negociação, mas anteceder-lo de denúncia, ou seja, denuncia a CCT na sua globalidade, cumprindo os requisitos dispostos no artigo 500.º do CT (comunicação escrita à outra parte, fazer acompanhar a comunicação de uma proposta negocial global e que a denúncia seja fundamentada).

Porém, imagine-se que na convenção coletiva em questão existe uma cláusula que faça depender a cessação da vigência da CCT da entrada em vigor de um outro IRCT. Antes de mais, refira-se que é sempre possível chegar a um consenso nas negociações, conseguindo-se substituir a cláusula em questão. Todavia, notamos que, no caso de a negociação não levar a bom porto, a denúncia não produzirá efeitos de imediato. Vejamos.

No caso de existir cláusula na convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT, de acordo com o disposto no artigo 501.º, n.º 1, do CT, essa cláusula só caducará decorridos três anos²⁹¹ a partir da verificação do primeiro facto a ocorrer destes três acontecimentos: (i) desde a última publicação integral da convenção; (ii) desde a

²⁹⁰ Notamos que o CT admite a emissão de propostas negociais de revisão da convenção independentemente da denúncia da mesma (art. 500.º, n.º 4).

²⁹¹ Note-se que antes da entrada em vigor da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, as cláusulas só caducavam decorridos *cinco anos* contados da ocorrência do primeiro dos três factos dispostos no art. 501.º, n.º 1.

denúncia da convenção; (iii) desde a apresentação da proposta de revisão que inclua a revisão da cláusula.

Assim, denunciando uma convenção que contenha uma cláusula que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT, essa cláusula em concreto cessará a sua vigência somente decorridos três anos a partir da data da denúncia, desde que não se tenha verificado antes um dos outros dois factos.

Notamos que os três anos referidos no artigo 501.º, n.º 1, poderão não ser contados, efetivamente, a partir do momento da denúncia. A título de exemplo, pode acontecer que a última publicação integral da convenção tenha ocorrido dois anos antes da denúncia, pelo que, neste caso os três anos contar-se-ão desde o momento da última publicação integral. De igual forma proceder-se-á se for apresentada proposta de revisão, ainda que sem denúncia no primeiro momento. Neste último caso, quando for comunicada a denúncia, o prazo de três anos contar-se-á, não desde a denúncia, mas desde a apresentação da proposta de revisão que inclua a revisão da cláusula referida no artigo 501.º, n.º 1.

Não obstante o exposto, imagine-se que o primeiro dos três factos a verificar-se é a denúncia da convenção. Ora, se decorridos os três anos não foi, entretanto, possível chegar a acordo de substituição dessa cláusula, aquela finalmente caduca, todavia notamos que, ainda que a cláusula cesse a sua vigência, conforme decorre do exposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 501.º do CT, o facto de ela caducar não significa que cessa os seus efeitos, pois entra em período de sobrevigência.

Do exposto nos n.ºs 3,4 e 5 do artigo 501.º do CT, decorre que, ainda que a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT caduque passados os três anos acima mencionados, os efeitos da convenção ainda continuarão eficazes por um período de sobrevigência compreendido entre 12 e 18 meses. Refira-se que durante esse período pode haver negociação. Porém, se, uma vez mais, não se chegar a bom porto nas negociações, há ainda um prazo máximo de 60 dias, decorrente do exposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 501.º, que preveem, respetivamente, um prazo de 45 dias contado a partir do momento em que qualquer uma das partes comunique ao Ministério do Trabalho e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, pelo que a CCT caduca; e um prazo de 15 dias para que, na ausência de acordo anterior quanto aos efeitos da convenção coletiva em caso de caducidade, as partes, querendo, estipulem esses efeitos.

Considerando o exposto, chamamos à atenção para o tempo necessário para que se veja cessada a eficácia da convenção coletiva de trabalho. A sobrevigência legal constituída pelo mínimo de 12 meses (cfr. art. 501.º, n.º 3), aos quais acrescem no mínimo 45 dias, leva alguma

doutrina a referir-se ao prazo de 13 meses e meio²⁹². Notamos, ainda, que no caso de existir cláusula na convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT, os seus efeitos podem perdurar por mais de quatro anos e um mês e meio.

Acresce que, mesmo depois de decorrido todo aquele tempo, poderão existir cláusulas que manterão o seu efeito até que sejam efetivamente substituídas com a entrada em vigor de outra convenção. Falamos das cláusulas referentes às temáticas identificadas no artigo 501.º, n.º 8, do CT.

Por fim, destacamos, ainda, que, com a adição do artigo 501.º-A, fruto das alterações promovidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, ao Código do Trabalho abriu-se ainda um espaço de tempo adicional para a tentativa de conclusão de uma nova convenção, retardando a caducidade da convenção coletiva denunciada²⁹³.

IV. Da análise do exposto *supra*, notamos existir uma certa dificuldade e morosidade na cessação dos efeitos das convenções coletivas.

Ora, embora pareça consolidada a ideia de que as convenções coletivas são instrumentos de regulamentação dinâmicos – desde logo, por força da consagração legal de um modelo de sobrevivência limitada –, constatamos existir ainda uma certa dificuldade na sucessão de convenções no nosso sistema jurídico-laboral, não permitindo, consequentemente, que os empregadores se adaptem de forma célere às oscilações de mercado, garantindo a competitividade das empresas.

A sobrevivência tem a função de evitar o vazio regulativo e estimular a negociação coletiva entre as partes para a substituição da convenção; não tem como finalidade a petrificação das condições de trabalho. Este mecanismo pretende garantir provisoriamente a continuidade do conteúdo convencional enquanto decorre a negociação de uma nova convenção, não servindo, portanto, para cobrir lacunas normativas, nem para perpetuar a vigência das convenções²⁹⁴.

²⁹² Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 972. LUÍS GONÇALVES DA SILVA in *Da Eficácia da Convenção Colectiva... op. cit.*, pp.1748-1749, critica esta interpretação pois considera que não podemos “ficar indiferentes à diversidade qualificativa de meses e dias utilizada pelo Código do Trabalho no mesmo preceito, impondo-se, portanto, um tratamento diferenciado da contagem dos termos. Entendemos, por isso, que estamos perante realidades diferentes, não devendo a referência a 45 dias ser reconduzida a um mês e meio. Deste modo, os 12 meses contar-se-ão – obviamente – de modo seguido e tendo presente os meses em causa, que poderão ter mais ou menos dias; já os 45 dias deverão ser contabilizados – também de modo seguido –, mas poderão não coincidir com um mês e meio, dependendo da duração dos meses em causa”.

²⁹³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 971.

²⁹⁴ Cfr. GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada... op. cit.”, p. 141.

Neste sentido, o tempo de sobrevivência deve ser somente aquele necessário para garantir a estabilidade nas negociações.

Notamos que regime jurídico vertido no atual Código do Trabalho é fruto de uma longa evolução, caracterizada por avanços e recuos em termos de flexibilidade. Constatamos que as alterações mais recentes vinham seguindo uma tendência de aumento da flexibilização (v.g. a diminuição dos prazos constantes do artigo 501.º do CT, promovida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto). Todavia com o aditamento do artigo 501.º-A, parece que o legislador optou por dar um passo atrás na flexibilização do Direito do Trabalho, permitindo a manutenção da eficácia das convenções coletivas muito além do tempo da sua vigência, seja ela fixada pelas partes ou pela lei, supletivamente. Note-se que aditamento desta nova disposição normativa, além de tornar o regime excessivamente complexo, compromete o dinamismo das convenções coletivas²⁹⁵.

Entendemos, assim, que o disposto nos artigos 501.º, especialmente nos n.ºs 1 e 8²⁹⁶, e 501.º-A do CT, analisados *supra*, limita de forma draconiana a negociação coletiva, contrariando a pretensão de dinamismo das convenções.

Secundamos CARVALHO MARTINS²⁹⁷ quando defende que um regime de sobrevivência alargado é prejudicial para a vitalidade da própria convenção enquanto fonte de direito. A continuidade da regulação não deverá ser eterna, deverá, sim, respeitar um horizonte temporal razoável que possibilite às partes negociarem, de boa-fé, a revisão ou substituição das convenções.

Em suma, entendemos que, se por um lado, é importante tutelar os trabalhadores e a segurança do emprego através de regimes convencionais estáveis e que vigoram por um período de tempo que se considere adequado, por outro lado, é crucial munir as empresas com os melhores mecanismos de flexibilidade para que estas se desenvolvam e proporcionem, em última instância, melhores condições de emprego ou, no limite, a manutenção dos postos de trabalho.

²⁹⁵ Neste sentido, vide RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III...op. cit.*, p. 339. Também, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 971, entende que o novo artigo 501.º-A do CT criou um procedimento “assaz complexo e pouco promissor sob o ponto de vista da eficácia prática”.

²⁹⁶ Sem prejuízo do nosso entendimento, destaque-se disposição, constante do Projeto de Lei n.º 234/XIII/1.^a ²⁹⁶, em sentido contrário ao nosso entendimento, afirmando que as alterações recentes ao regime legal “degrad[aram] as relações de trabalho, designadamente por prever a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, o que arrasa a dimensão e representação coletiva das relações de trabalho” passando a ser possível que uma “convenção coletiva caducasse e que lhe sucedesse o vazio”.

²⁹⁷ Cfr. MARTINS, David Carvalho, “Sobrevivência e ultra-atividade... *op. cit.*”, pp. 279-280.

Em face de todo o exposto, entendemos que o Código do Trabalho atualmente em vigor não promove o dinamismo pretendido para as convenções coletivas e, como tal, não garante os melhores mecanismos de flexibilidade.

V. Tudo dito, entendemos, humildemente, que o regime é suscetível de melhoria, pelo que a matéria deverá ser revista.

Conclusões

- I. O Direito do Trabalho tem como principais funções a garantia do respeito pelos direitos fundamentais na relação laboral e a proteção do trabalhador numa relação essencialmente conflitual e estruturalmente assimétrica, mas sempre com a preocupação de não contrariar a economia e garantir a viabilidade e a saúde económica das empresas.
- II. Existe uma relação incontornável de dependência e influência entre o Direito do Trabalho e a Economia. Ainda que seja ilusória qualquer reflexão ou medida laboral que não tenha em conta a situação da economia em cada momento, notamos que nem sempre as soluções encontradas pelas leis laborais tiveram em consideração as implicações económicas.
- III. O Direito do Trabalho emergiu como um ramo jurídico capaz de compensar a relação estruturalmente assimétrica entre o trabalhador e o empregador. Na maior parte dos ordenamentos jurídico-laborais, intensificou-se e universalizou-se a tutela dos trabalhadores, através da acumulação de cada vez mais garantias inderrogáveis por um número cada vez maior de trabalhadores subordinados.
- IV. No último quartel do século XX, verificou-se uma alteração dos pressupostos sociais e económicos que estiveram na base da evolução do sistema jurídico-laboral, surgindo, assim, na maioria dos países da Europa, um movimento que ficou conhecido como flexibilização do Direito do Trabalho.
- V. Hodiernamente, vive-se um ambiente concorrencial, instável e em permanente mutação na economia, necessitando as empresas dos melhores mecanismos de flexibilidade promovidos pelo Direito do Trabalho, por forma a estarem capacitadas para responder de forma célere e ajustada às alterações do mercado, garantindo a sua competitividade.
- VI. O tecido empresarial português é caracterizado pela existência de pequenas e médias empresas, necessitando a nossa economia de investimento estrangeiro para a desenvolver e potenciar num mercado competitivo e, conseqüentemente, criar melhores condições, não só aos empregadores, mas também aos trabalhadores. O desejo dos investidores estrangeiros em Portugal será proporcional à qualidade e quantidade de mecanismos de flexibilidade oferecidos pelo nosso ordenamento jurídico de trabalho.

- VII. Note-se, todavia, que as tendências de flexibilização do Direito do Trabalho têm de ser contrabalançadas com a segurança dos trabalhadores e do emprego. A doutrina fala em tendências de “flexisegurança”.
- VIII. A flexibilização do Direito do Trabalho processa-se por desregulamentação, que se traduzirá na supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação. Na maioria dos sistemas jurídicos a desregulamentação tem se processado, principalmente, por re-regulamentação por contratação coletiva.
- IX. O Código do Trabalho contém um acervo de instrumentos de flexibilidade, não obstante, nota-se uma tendência de fazer depender a referida flexibilidade da existência de IRCT’s. A convenção coletiva de trabalho tem um especial destaque neste âmbito por ser o IRCT tradicionalmente mais importante.
- X. A convenção coletiva de trabalho é um acordo escrito, celebrado entre associações sindicais e entre empregadores ou associações de empregadores, que cria verdadeiras normas jurídicas para regular as relações de trabalho. As convenções, ao contrário da lei, têm a particularidade de serem transitórias, temporárias, adaptáveis e sujeitas a revisão, remodelação ou até mesmo extinção, suscetíveis de sucederem a outras convenções mais ajustadas às conjunturas económicas em cada momento.
- XI. A chave para a adaptabilidade é o dinamismo da contratação coletiva, o que se relaciona o âmbito temporal. O regime jurídico vertido no atual Código do Trabalho é fruto de uma longa evolução, caracterizada por avanços e recuos em termos de flexibilidade, procurando encontrar o melhor equilíbrio entre o dinamismo e a estabilidade das convenções coletivas.
- XII. As regras versadas na LRCT consagravam uma tendência de valorizar a estabilidade do regime coletivo, o que culminou numa total cristalização da contratação coletiva.
- XIII. O CT2003 impôs uma autêntica reforma no sistema jurídico-laboral. Inverteu-se a situação de estagnação da contratação coletiva, dinamizando-a, desde logo, por via da limitação temporal de vigência das convenções coletivas, destacando-se a transição para um modelo de sobrevivência limitada.
- XIV. Considerou-se que o radicalismo das alterações promovidas pelo CT2003 excedeu o limite do razoável, ao não prevenir o vácuo regulativo. Por esse motivo, foi publicada

a Lei n.º 9/2006, de 20 de março, com vista a amenizar os efeitos revolucionários trazidos pelo CT2003, ao dificultar a cessação das convenções coletivas por caducidade.

- XV. As soluções apresentadas na Lei n.º 9/2006, de 20 de março, não foram igualmente bem aceites, dando lugar, em 2009, ao atual Código do Trabalho.
- XVI. O âmbito temporal das convenções coletivas engloba o início da vigência, os prazos de vigência, a possibilidade de suspensão da vigência e o termo da vigência da convenção.
- XVII. A CCT tem um âmbito temporal delimitado, o qual é fixado pelas partes, ao abrigo do princípio da autonomia da vontade privada, vigorando, pelo prazo que nela estiver previsto e renova-se nos termos nela definidos (art. 499.º, n.º 1, do CT). Todavia, o Código do Trabalho oferece uma regra supletiva no caso de o prazo não ter sido determinado pelas partes. Assim, em caso de omissão, vigora durante um ano e é renovável por iguais períodos, conforme dispõe o art. 499.º, n.º 2.
- XVIII. Admite-se a possibilidade de suspensão da aplicação das convenções coletivas, *inter alia*, em situações de crise empresarial (art. 502.º, n.º 2, do CT).
- XIX. A vigência das convenções cessa por revogação ou caducidade (art. 502.º, n.º 1, do CT). Destaca-se, de relevo para o âmbito do presente estudo, a caducidade por denúncia. A denúncia, no âmbito das convenções coletivas, constitui uma manifestação de vontade livre e unilateral no sentido de fazer cessar a vigência da convenção. Este instituto pode desencadear a revogação, celebrando-se uma nova convenção após a denúncia, ou pode desencadear a caducidade da convenção. Sendo um mecanismo que desencadeia a extinção dos efeitos das CCT's, é, por isso, um mecanismo crucial na adaptabilidade do conteúdo convencional às alterações da economia e do mercado.
- XX. Não obstante, a denúncia não produz, de imediato, a cessação dos efeitos das convenções coletivas, estando dependente de verificação de certos pressupostos e da ocorrência de certos prazos. O legislador garantiu que não se abria espaço a denúncias vazias, exigindo que a comunicação daquela à outra parte fosse acompanhada de proposta negocial global. Mais, refira-se que, temendo o vácuo regulativo, o legislador consagrou que, na ausência de estipulação convencional que disponha contrariamente, a denúncia não tem efeitos extintivos imediatos, correndo um período de sobrevigência.

- XXI. A sobrevigência reflete o caráter artificial dos mecanismos pelos quais é mantida a eficácia normativa da convenção sem o originário suporte convencional. Com este instituto o legislador pretende garantir que as convenções coletivas têm um mínimo de estabilidade, isto é, que aquelas não sejam completamente voláteis, permanecendo inalteradas durante um certo período de tempo, e, principalmente, procurando-se evitar que a cessação da eficácia das convenções seja seguida do vácuo regulativo ou a regressão abrupta dos regimes laborais.
- XXII. O desafio do legislador foi a criação de uma lei laboral que equilibrasse da melhor forma dois valores essenciais no âmbito da contratação coletiva, que se opõem entre si: a estabilidade dos regimes laborais e a dinâmica pretendida para as convenções coletivas.
- XXIII. Mediante análise de direito comparado entre os ordenamentos jurídicos da Alemanha, de Espanha, da França, dos Países Baixos, de Portugal e do Reino Unido, que incidiu sobre os prazos de vigência, a eficácia retroativa, a cessação da vigência e a sobrevigência das convenções, constatou-se que o Código do Trabalho português apresenta características ímpares em relação aos demais ordenamentos estudados. Não obstante, ainda que se tenham verificado diferenças, notamos existir, entre aqueles sistemas jurídicos, uma proximidade ao nível das soluções.
- XXIV. O Código do Trabalho português contém mecanismos que promovem a estabilidade das convenções coletivas, dos quais destacamos a renovação automática; o período de estabilidade consagrado no artigo 487.º, n.º 2, do CT; a denúncia construtiva; e a sobrevigência.
- XXV. Da análise do regime da sobrevigência, concluímos que este pode ser limitador do dinamismo pretendido para as convenções. Verificou-se que o tempo necessário para que se veja cessada a eficácia da convenção coletiva de trabalho mediante comunicação de denúncia é no mínimo 13 meses e meio. Não obstante, notamos que, caso exista cláusula na convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT, os efeitos daquela podem perdurar por mais de quatro anos e um mês e meio. Acresce que, mesmo depois de decorrido todo aquele tempo, se existirem cláusulas que versem sobre as temáticas elencadas no artigo 501.º, n.º 8, do CT, aquelas manterão o seu efeito até que sejam efetivamente substituídas com a entrada em vigor de outra convenção. Por fim, note-se que, por força do disposto no artigo 501.º-A, o

Código do Trabalho permite a manutenção da eficácia das convenções coletivas muito além do tempo da sua vigência, o que além de tornar o regime excessivamente complexo, compromete o dinamismo das convenções coletivas.

XXVI. Em face do exposto, entendemos que o regime legal vigente em Portugal limita de forma draconiana a negociação coletiva, o que contribui para a estagnação da contratação coletiva, não garantindo, o Código do Trabalho, os melhores mecanismos de flexibilidade.

XXVII. Entendemos, humildemente, que o regime deverá ser revisto.

Referências Bibliográficas

- AA.VV., *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (Coord. António Dornelas), Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006;
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, Coimbra, Almedina, 2019;
- AMADO, João Leal, “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras juslaborais)” in *Revista do Ministério Público*, Ano 30, N.º 120, outubro-dezembro, 2009 (87-100);
- AZEVEDO, Maria Eduarda, *Temas de Direito da Economia*, Coimbra, Almedina, 2013;
- BARRETO, José, “Sobre a Implantação da Contratação Colectiva na Europa e em Portugal” in *Análise Social*, Vol. XVI (64), N.º 4, 1980 (699-711). [Em linha]. Disponível em <<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223996777L7uIC5ol6Hq49JN4.pdf>>. [Consultado em 28.12.2021];
- BEKKER, Sonja / WILTHAGEN, Ton, *Mutual Learning Programme DG Employment, Social Affairs and Inclusion – Peer Country Comments Paper – The Netherlands: Dynamics in Dutch collective bargaining: practice and challenges*, 2017 [Em linha]. Disponível em <<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2017/10/5.-2017-Peer-Country-Comments-Paper-The-Netherlands.pdf>>. [Consultado em 01.12.2021];
- BIRK, Rolf., “Competitividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXIX (II da 2.ª série), N.º 3, julho-setembro, 1987 (280-307);
- CARVALHO, António Nunes de, “Caducidade de convenções colectivas – o aviso de cessação de vigência”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, Almedina, N.ºs 1-4, janeiro-dezembro, 2019 (127-199);
- CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho: Vol. I – Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*, Coimbra, Almedina, 2018;
- CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil*, Vol. VII, 2.ª reimp., Coimbra, Almedina, 2016;
- CRUZ VILLALÓN, Jesús, et al, “La Negociación Colectiva en Europa: Una Perspectiva Transversal” in *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales*, N.º 115, 2019 [Em linha]. Disponível em: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf> [Consultado em 20/12/2021];

- CUNHA, Paulo de Pitta e, “A Integração Europeia No Mundo Globalizado”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, Ano 67, Janeiro, 2007 (37-49);
- DIAS, Ivo Antunes, “Os Novos Desafios da Competitividade e as Implicações no Emprego” in *Intervenção Social*. N.º 31, 2005 (129-162). [Em linha]. Disponível em <<http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/is/article/view/1384/1490>>. [Consultado em 10.05.2021];
- FERNANDES, António Monteiro, “A convenção colectiva segundo o Código de Trabalho” in *Estudos em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004 (77-104);
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 20.^a edição, Coimbra, Almedina, 2020;
- FERNANDES, António Monteiro, *Escritos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2018;
- GIRÓN, Jesús / VARELA, Alberto, *Derecho crítico del Trabajo - Critical Labor Law*, Corunha, Netbiblo, 2011 [Em linha]. Disponível em: <<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11813/9788497458986.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> [Consultado em 05.12.2021];
- GOMES, Júlio Vieira, “A manutenção dos efeitos já produzidos pela convenção colectiva caducada nos contratos individuais de trabalho, após a Lei n.º 9/2006, de 29 de março (ou o estranho tremeluzir das estrelas mortas)” in *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Almedina, 2008 (1513-1542);
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos” in *Temas Laborales*, N.º 76, 2004 (135-163) [Em linha]. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060625>> [Consultado em 26.11.2022];
- GORDO GONZÁLEZ, Luís, “El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012” in *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, Vol. 3, Número extraordinário, 2022 (129-141) [Em linha]. Disponível em: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6644> [Consultado em 26.11.2022];
- GORZ, André, *Metamorfosis del Trabajo*, Madrid, Editorial Sistema, 1995;
- HENRIQUES, José João Valadas, “Do âmbito temporal das convenções colectivas de trabalho – Da sobrevigência em especial” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VII (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Coimbra, Almedina, 2015 (137-186);

- JERÓNIMO, Patrícia, *Lições de Direito Comparado*, Gualtar, Elsa UMinho, 2015;
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 7.^a edição, Coimbra, Almedina, 2021;
- LEITE, Jorge, “Direito do Trabalho: Notas Sumárias” in *Revista Electrónica de Direito (RED): Ad Perpetuam Rei Memoriam*, Porto, Edição FDUP / CIJE, 2016 [Em linha]. Disponível em: www.https://cije.up.pt [Consultado em 28.08.2022];
- MADALENO, Cláudia / AGAPITO, Paula, *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2021*, Centro de Relações Laborais, 2022 [Em linha]. Disponível em: www.crlaborais.pt [Consultado em 08.11.2022];
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10.^a edição, Coimbra, Almedina, 2022;
- MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a edição, Coimbra, Almedina, 2020;
- MARTINS, David Carvalho, “Sobrevigência e ultra-atividade: a convenção coletiva de trabalho entre a paragem cardíaca e a (quase) morte” in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), APODIT, 2017 (263-291);
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Retorno normativo a la ultraactividad definida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico?” in *Temas Laborales*, N.º 161, 2022 (387-406);
- MOREIRA, Teresa Coelho, “Crise e Direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do trabalho” in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Lisboa, Universidade Católica Editora, Vol. III, 2015, (541-566);
- MOREIRA, Teresa Coelho, “O diálogo social e trabalhadores vulneráveis num mercado de trabalho flexível e precário”, in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha I Encontro Ibérico da Secção Europeia de Jovens da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social - Estudos APODIT 3* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho & Teresa Coelho Moreira), Lisboa, AAFDL, 2017;
- MOURA, José Barros, *A Convenção Coletiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1984;
- PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “La reforma de la ultraactividad en el ordenamiento jurídico español” in *Contratação Colectiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha* (Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), APODIT, 2017 (229-261);

- PINTO, Mário F. C., “A função do direito do trabalho e a crise actual” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, Almedina, N.º 1, 1986 (33-63);
- PINTO, Mariana de Alvim, “As Convenções Coletivas como Fonte de Direito do Trabalho: Tendências Atuais” in *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, N.º 6, Ano 1, 2015 (1113-1166). [Em linha]. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_1113_1166.pdf [Consultado em 26.12.2021];
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, 5.ª edição, Coimbra, Almedina, 2020;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 3.ª edição, Coimbra, Almedina, 2020;
- REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo, 2019;
- REBELO, Glória, “Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal” in *WP Dinâmia*, N.º 50, 2006 [Em linha]. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/508/4/DINAMIA_WP_2006-50.pdf> [Consultado em 03.06.2022];
- SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Imprensa FDUL, 2022;
- SUPIOT, Alain, «Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise» in *Droit Social*, N.º 3, março, 1989 (195-205);
- VICENTE, Dário Moura, *Direito Comparado: Volume 1 – Introdução e parte geral*, Coimbra, Almedina, 2008;
- XAVIER, Bernardo Lobo, “A crise e alguns institutos de direito do trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.º 4, 1986 (517-559);
- XAVIER, Bernardo Lobo, “A Constituição portuguesa como fonte do Direito do trabalho e os Direitos fundamentais dos trabalhadores” in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004 (163-203);
- XAVIER, Bernardo Lobo, “A sobrevivência das convenções coletivas de trabalho no regime da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (alterações aos artigos 557.º e 558.º do Código do Trabalho)”, in *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Almedina, 2008 (1543-1580);

- XAVIER, Bernardo Lobo, “As fontes específicas de Direito do trabalho e a superação do princípio da filiação” *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.ºs 2, 3 e 4, abril-dezembro, 2005 (117-153);
- XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a edição, Lisboa, Rei dos Livros, 2020;
- XAVIER, Bernardo Lobo, “Vigência e sobrevivência das convenções colectivas de trabalho”, *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro, 2008 (29-100).