



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**Da Convenção Coletiva de Trabalho: do berço até ao último
suspiro**

Joel Ricardo Cordeiro Moriano

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre
em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge

Prof.^a Auxiliar Convidada

ISCTE-IUL

Outubro, 2019

Da Convenção Coletiva de Trabalho: do berço até ao último suspiro



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**Da Convenção Coletiva de Trabalho: do berço até ao último
suspiro**

Joel Ricardo Cordeiro Moriano

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre
em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge

Prof.^a Auxiliar Convidada

ISCTE-IUL

Outubro, 2019

“A nova cultura começa quando o trabalhador e o trabalho são tratados com respeito.”

Máximo Gorki

Aos trabalhadores portugueses!

AGRADEÇO:

À minha mãe, por tudo!

À Sara pelo incentivo, persistência e apoio incondicional.

À Professora Doutora Paula Martins pela paciência, entrega e orientação.

À minha família, em especial à minha avó.

**Ao movimento sindical unitário. À CGTP-IN. À FESAHT e a todos os seus dirigentes.
Ao Augusto Praça.**

A todos os trabalhadores com quem convivi e a todos aqueles com quem irei conviver.

RESUMO:

O estudo das convenções coletivas de trabalho, como fontes específicas do direito laboral, assume grande importância e centralidade. Determinar o início e o tempo da sua vigência é fundamental no seio das relações coletivas e individuais de trabalho. Definir o momento da sua morte, da cessação dos seus efeitos, não é matéria de somenos importância. Verificar se essa morte é ou não conforme com o disposto na lei fundamental do estado, a Constituição da República Portuguesa, é discussão necessária e com toda a atualidade e pertinência.

Na presente dissertação propomo-nos a analisar, à luz da legislação em vigor, os meandros da vigência das convenções coletivas, o momento do seu início, as possibilidades da sua duração, assim como importância da autonomia coletiva das partes em todos estes momentos. Propomo-nos, também, a analisar os institutos a que a lei conferiu a honra de ser o último suspiro da convenção, abordando a denúncia, os prazos de sobrevivência, as recentes “inovações” legislativas da Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro.

No final abordamos a questão da caducidade, introduzida com o Código do Trabalho de 2003, a sua desconformidade com os preceitos constitucionais dimanados da Constituição de 76 e a crise social e o estado de necessidade em que os trabalhadores são colocados devido a esta opção, tremendamente errada, do legislador. Analisaremos também, a problemática, que divide atualmente associações patronais e sindicais e as coloca em campos opostos, da natureza constitutiva ou declarativa do aviso de cessação de vigência, decantando-nos, claramente, pela primeira opção.

PALAVRAS CHAVE: Convenção Coletiva de Trabalho; vigência; autonomia coletiva; sobrevivência; caducidade; Constituição da República Portuguesa; aviso de cessação de vigência.

ABSTRACT:

The study of work collective agreements as sources of labour law, takes a great deal of importance and centrality. Determining the length of its validity is fundamental within the matters of collective and individual work relations. To define the moment of its death, the cease of its effects, is not a matter of lesser importance. Verifying if that death is whether or not complying with what is displayed on the fundamental law of the state, The Constitution of the Portuguese Republic, is a needed and relevant discussion.

In the present thesis we propose ourselves to analyze, under the light of current law, the intricacies of the validity of collective agreements, the moment of its start, the odds of its duration, just like the importance of the collective autonomy of the different parties in all of its moments.

We also propose ourselves to analyze the legal schemes that the law has bestowed the honour of being the last breath of the collective agreement, approaching the arraignment, the terms of overlapping validity, the recent legal “inovations” of the Law number 93/2019 from September the 4th.

In the end we approach the issue of decrepitude, introduced in the Labour Code of 2003, its nonconformity with the constitutional precepts which spawned from the 1976 Constitution and the social crisis and state of need that workers have been into due to this, tremendously wrong, legislator ruling. We are also going to analyze the issues that lately have been dividing employer associations and unions, putting them into opposing sides, of the constitutive or declarative nature of the validity cessation notice, making is clearly choose the first option.

KEYWORDS: Collective labour agreements; validity; collective autonomy; overlapping validity; Constitution of the Portuguese Republic; validity cessation notice.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – Da vigência à sobrevigência.....	4
SUBCAPÍTULO I – Da vigência.....	4
SUBCAPÍTULO II – Da denúncia.....	20
SUBCAPÍTULO III – Da sobrevigência e da pós eficácia.....	30
CAPÍTULO II – Da cessação de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho: em especial da caducidade e da natureza do aviso de cessação de vigência	44
SUBCAPÍTULO I – Da revogação	45
SUBCAPÍTULO II – Da resolução por alteração das circunstâncias.....	47
SUBCAPÍTULO III – Da caducidade	51
SUBCAPÍTULO IV – Da natureza do aviso de cessação de vigência	67
CONCLUSÃO	74
BIBLIOGRAFIA.....	76

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares

AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CEDH – Convenção Europeia de Direitos do Homem

CIT – Contrato Individual de Trabalho

CT – Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

CT2003 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DL – Decreto-Lei

FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

FENPROF – Federação Nacional dos Professores

FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LRCT - Lei das Relações Colectivas de Trabalho, Decreto-Lei n.º 519-C1 79, de 29 de Dezembro

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PE – Portaria de Extensão

TC – Tribunal Constitucional

TEHD – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas

INTRODUÇÃO

“Um instrumento fundamental de exercício dos direitos dos trabalhadores é o direito à contratação colectiva, cujo retrato típico é a convenção colectiva. ”

(Fonseca, 2007: 495)

O direito à contratação coletiva, atribuído pela CRP aos trabalhadores e de cujo exercício as associações sindicais têm o monopólio, é um dos mais importantes direitos concedidos pelo legislador constitucional àqueles que vivem do seu trabalho. Com este direito foi possível aos trabalhadores que, por tradição, não eram donos de nada, passassem a tomar nas suas mãos os destinos da suas vidas, das suas condições de trabalho.

Foi por via do direito à contratação coletiva e pela luta dos trabalhadores que se alcançaram conquistas, que hoje nos parecem seguras e cimentadas, mas que em tempos tenebrosos, não assim tão distantes, pareciam uma simples miragem. Se é este direito ,consagrado constitucionalmente, o fundamento das conquistas, o meio de positivação desses avanços foi a convenção coletiva. Esta foi e“ (...) é uma via privilegiada (...) para os trabalhadores acolherem uma protecção mais eficaz dos direitos que lhe assistem face às entidades empregadoras, os patrões, sossegando uns e outros por todo o período de vigência do acordo ou convenção solenemente celebrado (...)” (Fonseca, 2007: 496).

Pela forma, quase idílica, como acabámos de descrever o direito à contratação coletiva, parece ser uma coisa pretérita que já não existe no nosso presente, no nosso ordenamento jurídico. Esta ideia, muito difundida hoje em dia, de que as convenções coletivas são coisas do passado, que o que está na moda é que cada um saiba de si e que negocie com o empregador conseguindo melhores condições no seu contrato de trabalho, não poderia estar mais longe da realidade.

As convenções coletivas, apesar da diminuição do seu número e do número de trabalhadores abrangidos, em muito devido aos golpes desferidos sucessivamente pelo legislador, continuam a ser os melhores instrumentos de regulação das relações de trabalho.

É a importância que as convenções coletivas têm no mundo do trabalho e na sua regulação que nos levou a optar por este caminho nesta dissertação. É de grande atualidade e pertinência aferir quando e como nascem, onde e como crescem, assim como a forma como morrem ou podem morrer, passando, obviamente, pelo regime de “cuidados paliativos” e pelo último suspiro das convenções.

Bem sabemos que existem, no seio da doutrina, outras tantas preleções, porventura mais trabalhadas, mais abrangentes, melhor organizadas, mais profundas, no entanto consideramos importante dar o nosso contributo para o estudo desta matéria.

Consideramos importante o modesto contributo que possamos dar para situar no tempo o início da vigência das convenções, assim como os vários caminhos possíveis em relação à sua duração. Saber se existe um prazo mínimo de duração da convenção, se existe um prazo máximo ou se, pelo contrário, é possível vigorar perpetuamente.

Consideramos importante o modesto contributo que possamos dar no estudo da figura da denúncia da convenção, os seus requisitos, a sua validade, as inovações legislativas recentes. Assim como o conseqüente regime da sobrevivência legal, as suas implicações, os seus termos, os seus prazos. Teremos em conta as opções político-legislativas do legislador ordinário para o *dia depois de amanhã*, a pós-eficácia dos efeitos da convenção coletiva. Aproveitaremos para fazer uma análise de direito comparado, analisando os caminhos trilhados por ordenamentos jurídicos europeus em relação a esta matéria.

Analisaremos, também, as formas de cessação de vigência da convenção, em especial o regime da caducidade e a sua conformidade com a CRP de 76, as razões do legislador para a sua introdução no ordenamento jurídico-laboral português. Assim como nos embrenharemos na discussão de uma matéria de grande relevância nos dias de hoje e no estado atual da contratação coletiva, como seja a natureza do aviso de cessação de vigência, depois da moratória acordada pelo governo e parceiros sociais, firmando o compromisso de não os fazer publicar, durante o prazo de 18 meses. Matéria de fulcral relevância num quadro de em que o instrumento jurídico da denúncia é vista, pelas associações patronais, como forma de pressão sobre aquelas organizações sindicais que se recusam a ceder direitos dos trabalhadores.

Não poderão esperar de nós, nesta dissertação, uma posição neutra ou acrítica nestas matérias. Uma posição que descure a autonomia coletiva, que descure o direito dos trabalhadores à contratação coletiva, que silencie as injustiças que a atual legislação laboral tem permitido e até, permitam-nos dizer, promovido no âmbito das relações coletivas de trabalho. Eventualmente em algumas destas nossas posições os argumentos jurídicos não serão os mais sólidos, muitas vezes nem teremos assim tantos argumentos jurídicos, mas teremos os argumentos dos trabalhadores que conhecemos e com que lidamos, das suas vidas, das suas lutas. Sabemos bem aquilo que devemos e queremos defender, tomamos partido.

Pensamos que podemos dar o nosso contributo tendo em conta a experiência prática de que dispomos, ainda que porventura incipiente, no âmbito da negociação coletiva. Temos como

objetivo passar para o leitor desta dissertação, o gosto, a admiração e, atrever-nos-emos a dizer, a paixão que sentimos pela matéria das convenções coletivas.

CAPÍTULO I – Da vigência à sobrevivência

SUBCAPÍTULO I – Da vigência

I. Desde a revolução de Abril de 1974 que a opção do legislador, umas vezes de forma mais evidente e com mais força, outras de forma mais esbatida e ténue, foi a de considerar e entronizar os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais como fonte primaz da regulação das relações de trabalho. Certo é que, após o fulgor da revolução, muitas foram as tentativas de alteração deste princípio e desta primazia, sendo que a sua manutenção não pode estar, de forma alguma, dissociada da luta dos trabalhadores e dos seus sindicatos na defesa do seu direito fundamental à contratação coletiva.

II. Após décadas de discussão sobre a natureza jurídica das convenções coletivas de trabalho que opunha, inicialmente, aqueles que defendiam uma teoria contratualista em que se colocava a tónica no ato em si, uma vez que a convenção coletiva é “(...) um acordo entre organizações antagónicas que, entre si, podem estabelecer a disciplina obrigacional das suas relações recíprocas” (Pinto, 2015: 1157). Para os contratualistas para que a convenção fosse aplicável a terceiros não outorgantes da convenção seriam utilizados mecanismos ou instrumentos jurídicos exclusivamente privados, como sejam o mandato, a gestão de negócios, a cláusula a favor de terceiros. A esta corrente opunha-se-lhe, de forma completamente antagónica, o pensamento daqueles que defendiam as teses normativistas, com a sobrevalorização a importância dos efeitos da convenção e a sua aplicabilidade a todos os seus destinatários individualmente considerados, para quem a convenção coletiva “(...) seria uma norma ou complexo de normas substancialmente idênticas às normas emanadas dos poderes públicos.” (Pinto, 2015: 1158).

Com o avançar do tempo e da discussão sobre a matéria a doutrina chegou à conclusão, evidente, de que qualquer uma das teses sinteticamente enunciadas era insuficiente para a grandeza da natureza jurídica das convenções coletivas. Surgiram, assim, as teorias da natureza mista ou dual da convenção coletiva “(...) como síntese de um ato negociado (faceta obrigacional), produtor de direito objetivo (faceta normativa)”, sintetizado pela formulação clássica de Carnelutti, citado pela autora, de que a convenção coletiva é “(...) uma figura híbrida com o corpo de um contrato e a alma de uma lei” (Pinto, 2015: 1158). Chegou-se à conclusão que a convenção coletiva “(...) não se limita a estabelecer direitos e obrigações para os seus outorgantes, mas dispõe diretamente sobre o conteúdo dos contratos de trabalho celebrados dentro do seu âmbito de aplicação.” (Pinto, 2015: 1158).

III. Independentemente da discussão doutrinária sobre a natureza jurídica das convenções coletivas, sobre a qual apenas aferimos os principais contornos, é certo e inegável que todas as convenções são compostas por, pelo menos, uma parte normativa, geral e abstrata. Tendo em atenção o exposto, é necessário e essencial saber qual o “período de obrigatoriedade das normas” (Xavier, 2008:41).

As convenções coletivas de trabalho iniciam a sua vigência, de acordo com o n.º 1 do artigo 519.º do CT, após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e nos termos da lei. Assim, é aplicável *in casu* a Lei n.º 74/98 de 11 de Novembro (Lei Formulária). De acordo com este diploma legal, nomeadamente o seu artigo 2.º, os atos legislativos entram em vigor na data neles prevista e caso não determinem as partes qualquer data para a sua entrada em vigor, inicial a sua vigência no quinto dia após a publicação, depois de decorrido o período de *vacatio legis*.

IV. Determinado, que foi, de forma fácil, o momento da entrada em vigor de uma convenção coletiva de trabalho, cabe-nos, agora, descortinar por quanto tempo vigora, ou seja, perceber e apreender “(...) o período temporal que medeia o início e o termo que delimitam o império da norma” (Xavier, 2008:41). De acordo com o número 1 do artigo 499.º do CT, compete às partes determinar o prazo ou prazos de vigência da convenção e os termos e prazo da sua renovação. Supletivamente, e caso as partes não acordem qualquer tipo de prazo, a convenção vigora pelo prazo de 1 ano e renova-se por iguais períodos.

Como resulta da leitura do n.º 1 do artigo 499.º, as partes poderão estabelecer, dentro da mesma convenção, prazos de vigência diferentes (é comum na contratação colectiva que as partes estabeleçam um prazo de vigência para o clausulado geral e outro para as tabelas salariais e matérias de expressão pecuniária), à semelhança do que acontecia no CT2003, mais concretamente no n.º 2 do artigo 556.º, no entanto esta disposição legal estabelecia alguns critérios que desapareceram na redacção do artigo 499.º n.º 1 CT.

Da leitura e análise do preceito legal (artigo 499.º CT) surgem várias questões às quais é importante dar resposta.

Em primeiro lugar cumpre saber se existindo uma situação híbrida em que as partes determinam um prazo de vigência mas omitem a forma e regime da sua renovação ou se, não prevendo, é possível que as partes afastem a possibilidade de renovação da convenção.

Parece claro que o legislador não prevê específica e diretamente a situação acima descrita, contrariamente ao que acontecia na vigência do CT2003 cuja alínea a), do n.º 2, do artigo 557.º integrava a lacuna das partes.

Pesados todos os argumentos entendemos, em primeiro lugar que não será possível que as partes determinem uma caducidade “vera e própria”, nas palavras de Lobo Xavier (Xavier, 2004:558), pois consideramos que o direito à contratação coletiva dos trabalhadores e os princípios da estabilidade do acordado e das situações jurídicas, inerente ao Estado de Direito democrático, conforme defende Andrade Mesquita (Mesquita, 2004: 173), vinculam e direcionam em sentido contrário.

Posição diferente é defendida por Benjamim Mendes e Nuno Aureliano defendendo que “(...) não se divisam sérios obstáculos à estipulação pelas partes de uma verdadeira caducidade (...) a qual ocorrerá através do mero decurso do termo fixado (...)” (Mendes & Aureliano, 2007). No mesmo sentido parecem ir Gonçalves da Silva e Lobo Xavier.

Já no que diz respeito à omissão da renovação, e partindo do pressuposto da nossa posição contrária à possibilidade de não renovação e conseqüentemente de caducidade logo após o termo do prazo de vigência, entendemos que deverá ser aplicável o regime supletivo. Desta feita apenas em relação à renovação, tendo como consequência que a convenção se renove por períodos sucessivos de 1 ano, nos termos do n.º 2 do artigo 499.º. Entendemos que não foi intenção do legislador excluir de qualquer previsão esta situação, consideramos sim, que existiu, porventura um lapso ou um erro de determinação, pois considerou que o que no CT2003 estava de forma separada, no CT poderia constar na mesma alínea, tanto que o espírito do n.º 2 do 499.º é o mesmo da alínea a), do n.º 2 do 557.º do CT2003.

Diferentemente e com ponto de partida diverso, pois admitem a existência de caducidade após o termo do prazo de vigência sem existência de renovação, pensam Gonçalves da Silva e Lobo Xavier. O primeiro considera que “(...) havendo uma lacuna convencional, esta deve ser colmatada no quadro da fonte (artigo 10.º, n.º 1, CC), surgindo a anualização da renovação, regra pensada para a ausência de regulação pelas partes, justificando-se assim a solução (artigo 499.º, n.º 2, 2ª parte)” (Silva, 2013: 948). Se é certo que a solução parece ser a mesma que defendemos, também é certo que o caminho trilhado é ele próprio também diverso. No entanto, também diferenciado é o ponto de partida pois o autor defende que se prossiga o caminho de aplicação do regime supletivo, apenas no caso de se demonstrar que não foi vontade das partes afastar a renovação, cenário que não concebemos.

Lobo Xavier também só considera o recurso à “ideia de renovação anual implícita” após procurar entender se a omissão das partes se deve ou não a “uma vontade de caducidade” das partes (Xavier, 2008:86).

Em segundo lugar será importante aferir se resulta claramente da lei a exigência de que, em cada convenção coletiva, exista um prazo determinado. Quanto a esta questão o legislador

optou, primeiramente, pelo caminho da autonomia, responsabilizando as partes por estabelecerem o prazo de vigência e, num segundo plano, determinou que, caso não o fizessem, se aplicaria o regime supletivo atrás enunciado, pelo que, aparentemente, nos parece que a resposta à questão colocada deverá ser positiva. No entanto poderá não ser assim tão simples e evidente.

Compreendemos que a fixação de um prazo de vigência determinado tem uma dupla vertente, como refere Luís Gonçalves da Silva (Silva, 2013: 942), ou seja, uma vertente positiva que se consubstancia na determinação do período temporal em que a convenção produz os seus efeitos e uma vertente negativa, pois fixa o momento em que a convenção cessa os seus efeitos. Estas duas vertentes atribuem alguma certeza na regulação, pelo que se compreenderia a opção do legislador por esta solução, ou seja, a de que a convenção teria sempre um período de tempo determinado independentemente da sua eventual duração. No entanto Luís Gonçalves da Silva entende que não será “(...) esta interpretação (...) a mais consentânea com o quadro constitucional da autonomia coletiva nem com o poder atribuído pelo legislador ordinário às partes para fixarem a vigência convencional, embora, é verdade, se refira a prazo (artigo 499.º, n.º 1).”. Considera o autor que “(...) a admissibilidade de convenção por tempo indeterminado é que melhor se coaduna, por um lado, com a autonomia coletiva em especial perante a ausência de proibição expressa do legislador e estando em causa, repetimos, o exercício de direitos fundamentais, inexistindo razões para a restringir, sendo assim a solução que deixa a efetiva regulação da vigência a cargo das partes.” (Silva, 2013: 943).

Tendemos a concordar com a posição de Luís Gonçalves da Silva pelo citado e por considerarmos, tal como o autor, que a posição defendida se articula perfeitamente com o quadro legal. Uma análise puramente superficial poderá levar a crer em sentido contrário, no entanto da análise sistemática resulta que o legislador vinca e mantém como soberana a vontade das partes. Essa opção é notória, a título de exemplo, no que se refere à matéria de cessação de cláusulas temporais, como é o caso do n.º 1 do artigo 501.º onde, prevendo a caducidade da referida cláusula, se não se verificarem os seus pressupostos, a convenção mantém-se em vigor por tempo indeterminado. Ou seja, consideramos que será condizente com a legislação em vigor e com o espírito da lei a possibilidade das partes outorgarem um instrumento sem prazo. Esta interpretação poderá suscitar alguns problemas quando se pretenda saber quer por via judicial, quer administrativa se estamos ou não em situação de aplicabilidade do regime supletivo, mas também aí os problemas poderão ser facilmente solucionados, ou seja, basta saber qual o espírito da negociação. Se a não existência de prazo

foi intencional e decorreu da autonomia coletiva e livre arbítrio das partes, ou se se trata efetivamente de uma lacuna. Como refere Luís Gonçalves da Silva, em relação à norma vertida no artigo 499.º, n.º 2, “(...) o regime supletivo (...) parece deixar claro que estamos perante uma presunção, quando afirma: “considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência...””. Considera o autor que estamos perante uma presunção ilidível, nos termos do artigo 350.º, n.º 2 do Código Civil, pelo que concluindo-se que a omissão é intencional, ilide-se a presunção e não há lugar à aplicação do regime supletivo. Se, pelo contrário se verificar que “(...) a ausência regulativa não é voluntária, aplicar-se a norma supletiva (artigo 499.º, n.º 2).” (Silva, 2013: 943). Ao defender posição diversa, estaríamos a transformar uma norma que é supletiva numa norma proibitiva, o que não nos parece o mais sensato.

V. A segunda questão é: será que existe um prazo mínimo de vigência das convenções coletivas?

Em resposta a esta questão, será importante analisar os regimes em vigor antes do atual CT. No âmbito da vigência da LRCT, resultava claramente do número 2 do seu artigo 16.º e do número 3 do seu artigo 24.º que toda e qualquer convenção coletiva celebrada deveria vigorar pelo prazo mínimo de 1 ano. No que diz respeito ao CT2003 a alínea d) do número 1 do artigo 550.º e o número 1 do artigo 556.º determinavam que as convenções deveriam vigorar, pelo menos, pelo período de 12 meses. Diferentemente, no atual CT não consta qualquer referência, pelo menos direta, a um prazo mínimo obrigatório durante o qual deve vigorar uma convenção coletiva. Se nos parecia acertada a opção do legislador quando estabeleceu um prazo mínimo de vigência na LRCT e no CT2003, com cuja duração podemos ou não estar de acordo, por consequência, consideramos que o caminho seguido pelo legislador do CT foi errado e imprudente. Sob o argumento, muitas vezes falacioso, da dinamização da contratação coletiva, veio-se permitir que, maioritariamente, as associações patronais e as empresas pudessem utilizar a celebração de convenção coletiva como um meio exclusivamente temporário e de curto prazo para serenar a luta dos trabalhadores e conseguir a paz social e não como um meio de regulação específico e especial das relações laborais entre empresas e trabalhadores. Não nos parece a opção mais acertada tendo em conta, também, a estabilidade do acordado e dispendo as convenções para o futuro, não só sobre a relação entre as partes, como também as relações entre trabalhadores e empresas, o que causa, sem dúvida alguma, mais desconfiança nas relações de trabalho.

No entanto o legislador, seguindo o preconizado no Livro Branco das Relações Laborais, estabeleceu um “(...) prazo inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o

dever de negociar” (Comissão, 2007:121). Assim, o legislador acabou por consagrar no n.º 2 do artigo 487.º CT que “(...) a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção (...)”. Entendemos como Valadas Henriques que “(...) é possível defender-se a existência de um prazo mínimo de vigência (...)” (Henriques, 2015:146). Entendemos que, apesar de curto e insuficiente e do *nomen iuris* estamos perante um prazo mínimo durante o qual a convenção deve vigorar, que se distingue dos prazos mínimos anteriores por não ser obrigatório e imperativo, ou seja, está dependente da recusa da outra parte a iniciar novo processo negocial. Em sentido contrário pronuncia-se Luís Gonçalves da Silva (Silva, 2013: 941) considerando que foi eliminado “(...) o prazo mínimo imperativo, conforme se verificava no Código do Trabalho de 2003 (artigo 556.º, n.º 1)”, pois não considera que “(...) deponha em sentido contrário o previsto no artigo 487.º, n.º 2, pelo que a convenção pode ter uma duração inferior a um ano.”.

VI. Outra das questões que surge, no que diz respeito à vigência das convenções coletivas de trabalho, é o de saber se, no ponto contrário ao da questão anterior, existe ou não um limite máximo de vigência.

A resposta à questão suscitada é de extrema importância ao nível teórico, mas ainda com maior latência no plano pragmático e de aplicação do direito. É, aliás, uma das questões mais discutidas entre empregadores e organizações sindicais.

Obviamente que a sua relevância imediata se deve ao facto de saber até quando pode uma convenção coletiva vigorar, mas, de forma mediata e mais profunda, o de saber se uma convenção coletiva deixa ou não de vigorar até ao momento da publicação e entrada em vigor de nova convenção que a substitua. As cláusulas com este teor são muito comuns nas convenções coletivas celebradas no período pós-revolucionário e que não sofreram alterações de maior com o passar dos anos, pelo menos no que diz respeito às cláusulas sobre a vigência, mas também em muitas convenções outorgadas mais recentemente em que as partes, de forma livre, assim o acordaram.

Em nosso entender a legislação dará, em parte, resposta a esta pergunta. Em primeiro lugar, e como referido *supra*, o legislador dá primazia à vontade das partes, não resultando, porém, qualquer limitação à definição de um prazo de vigência, pelo que, nos parece teoricamente possível que as partes definam um prazo inicial de vigência de 30 anos. O mesmo raciocínio foi seguido pelo legislador no que diz respeito à renovação da convenção, deixando na disposição das partes a determinação dos termos e condições da mesma, sem qualquer imposição de um limite máximo ou mínimo de renovação. Mesmo quando as partes, de forma involuntária, não o determinam e aplicando o regime supletivo legalmente consagrado, a

convenção vigorará pelo prazo de 1 ano, renovando-se por iguais períodos. Se o prazo supletivo de vigência se limita a 1 ano, também é certo que a lei determina a sua renovação automática por iguais períodos, sem qualquer limitação de anos ou de número de renovações. Assim e na esteira de Luís Gonçalves da Silva (Silva, 2013: 940-943), e também com os argumentos aduzidos no relativo à primeira questão colocada no presente capítulo, consideramos que tendo em conta a letra da lei, assim como o princípio da autonomia coletiva, constitucionalmente consagrado, é de entender não existir qualquer prazo máximo de vigência.

Também Valadas Henriques, entende, em nossa interpretação, que não existe qualquer limite máximo ao prazo de vigência de uma convenção coletiva de trabalho, no entanto é bastante crítico com esta solução.

O autor entende que a “(...) não imposição de um limite máximo de vigência (...) reforçou o problemático bloqueio da contratação colectiva (...)” (Henriques, 2015:147).

Outro dos argumentos a favor desta posição é o estabelecido no n.º 1 do artigo 501.º CT, relativo às cláusulas que fazem depender a caducidade das convenções coletivas da sua substituição por outra, assim como a caducidade destas cláusulas. Resulta da lei que, apesar de prever a caducidade deste tipo de cláusulas, cumpridos determinados requisitos e em determinadas situações, é permitida a sua existência e o acordo das partes sobre esta matéria.

Esta questão plenamente atual e de grande relevância jurídico-política, tem causado grande discórdia desde a sua apresentação e posterior aprovação. Primeiro na discussão dos vários diplomas na Assembleia da República e depois no seio da doutrina, tendo chegado ao tribunal constitucional, através de um pedido de apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade, apresentado por um grupo de deputados de vários grupos parlamentares, que deu origem ao Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010.

O previsto no artigo 501.º, n.º 1 tem em vista o afastamento do regime convencional acordado, por uma das partes, como consequência de um conjunto de factos. “De facto, mesmo que as partes tenham feito depender a cessação de vigência da convenção da sua substituição, com base na norma citada, a cláusula caduca, permitindo-se a afectação do conteúdo estabilizado.” (Silva, 2013: 955).

VII. Antes de qualquer consideração e da emissão da nossa opinião acerca do regime e da sua bondade e contributo para a dinamização da contratação coletiva, será importante analisar o previsto no artigo 501.º, n.º 1 CT.

Em primeiro lugar e uma vez que do artigo acima citado, para além da caducidade destas cláusulas, decorre, também, a sua admissibilidade, é importante a analisar a referência a

“cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”. Esta redação parece dar abertura à possibilidade de o instrumento substituto poder ser tanto negocial, como não negocial. De acordo com Luís Gonçalves da Silva “(...) não existe impedimento a que as partes façam depender a vigência da convenção da aplicação de outra fonte, fundamentando-se tal possibilidade na regra da liberdade de regulação que o instrumento convencional possui, admitindo-se que elas acautelem a manutenção regulatória da aplicação de outros instrumentos.” Considera, o autor, que a norma “(...) deve ser interpretada – como a letra o confirma – no sentido de incluir tanto a sucessão de convenções, como a sequência aplicativa de outra fonte que regule as situações em causa.”

Concordamos parcialmente com Luís Gonçalves da Silva, ou seja, concordamos que não tem necessariamente de ser um instrumento idêntico a substituir, mas consideramos que, tendo em conta a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva, terá sempre de ser um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Parece-nos que só esta interpretação, garante a soberania da vontade das partes e a manutenção de um instrumento de idêntica natureza. Não nos parece apenas que “O que poderá estar em causa na vontade das partes é assegurar que a cessação da convenção não gerará a mera aplicação da lei”, mas para além disso que a “fonte *infra-legal*” (Silva, 2013: 956-957) seja, também ela, negociada. Se assim não fosse, poderíamos deparar-nos com a situação em que a emissão de uma portaria de extensão determinaria a caducidade de dada convenção coletiva em vigor, o que para além de não respeitar a autonomia coletiva, estaria claramente em oposição ao princípio da supletividade dos instrumentos de regulamentação coletiva não negociais.

Analisada, que está, a primeira parte no preceito legal, cumpre-nos, agora, analisar os factos a partir dos quais, de forma alternativa, se se inicia a contagem os três anos, findos os quais a cláusula caducará.

De acordo com Luís Gonçalves da Silva existe um traço comum no regime dos factos alternativos que é o de as partes “(...) não terem reiterado a intenção de manter a cláusula da sobrevivência convencional”, sendo que os atos previstos pelo legislador “(...) têm como denominador comum a intenção de fazer cessar a cláusula, como se estivéssemos perante uma “denúncia” da cláusula” (Silva, 2013: 958). Em primeiro lugar entendemos que, de acordo com a redação da posição do autor, se tenta assacar às partes, no geral, a omissão da intenção de manter a dita cláusula, o que não nos parece defensável. Se existisse essa consonância das partes, provavelmente já o disposto na convenção teria sido alterado por acordo. Assim, o que nos parece que exista nestas situações é a intenção de uma das partes, de forma unilateral

fazer caducar a cláusula. Ainda assim, admitimos concordar com o autor, ainda que discordando do caminho seguido pelo legislador, no que diz respeito à alínea c) do n.º 1 do artigo 501.º CT, não poderemos dizer o mesmo em relação às alíneas a) e b). Em relação à alínea a) porque, sendo a referida cláusula expressão daquilo que foi o acordo das partes, independentemente do período de tempo transcorrido, não nos parece que a vontade de fazer caducar aquela cláusula possa ser demonstrada pelo simples silêncio ou omissão. Não nos parece que a expressão da vontade manifestada de forma livre, esclarecida e concertada, aquando da introdução da referida cláusula, possa caducar devido a uma omissão de conduta, omissão essa que pode, também, advir de vontade e acordo das partes. Em relação à alínea b) não podemos concordar porque, o simples facto de existir uma denúncia da Convenção, não significa, em consequência, que a parte denunciante pretenda a caducidade dessa cláusula em específico, ou seja, poderá, até, na proposta negocial global apresentada juntamente com a denúncia, constar a intenção de manutenção da referida cláusula.

Cumpra, assim, analisar cada alínea, individualmente, e os factos nelas previstos.

A alínea a) estatui que o prazo de três anos começa a contar a partir da última publicação integral da convenção. Em primeiro lugar importa descortinar o que se entende por publicação integral, ou seja, se incluímos a outorga e primeira publicação de uma convenção que é, necessariamente integral; se se inclui a publicação do texto consolidado/ republicação a que as partes estão obrigadas aquando da publicação da terceira alteração parcial (artigos 494.º, n.º 2 e 519.º 3 CT); se abrange apenas a revisão global de uma convenção; ou se compreende, também, a publicação parcial que inclua a cláusula em questão.

No que concerne à primeira publicação da convenção, necessariamente integral, somos a crer que não poderá estar abrangida pela alínea a) do n.º 1 do artigo 501.º CT. Para atingirmos tal conclusão o elemento literal é de grande importância, ou seja, a letra da lei refere a “última publicação”. A primeira publicação é única, não podendo ser considerada, de forma alguma a última, para mais, existindo a possibilidade de que as partes acordem convenções com prazos de vigência alargados ou, sendo de menor duração, com sucessivas renovações e existindo a possibilidade de que o acordo quanto às matérias salariais e pecuniárias (revistas, em regra, anualmente) possa abranger uma pluralidade de anos, parecem inexistir razões para que as partes revejam qualquer outra cláusula. Não se entenderia que uma das cláusulas livremente negociadas e com a intenção de que vigorasse durante determinado tempo caducasse sem qualquer demonstração de vontade das partes em tal sentido. Concordamos, por isso, com Luís Gonçalves da Silva no sentido de que “(...) a última publicação integral da convenção não poderá ser a primeira e única” pois entende o autor que o Código pressupõe que a

convenção tenha sido objecto de alterações, “naturalmente assentes na autonomia colectiva.” e prossegue no sentido de “(...) excluir a primeira publicação que sendo por natureza integral (...)” pois só assim se respeita “(...) a vontade actual das partes” (Silva, 2013: 959). Outro, argumento, a nosso ver determinante para esta interpretação, é o de que caso assim não se interpretasse as alíneas b) e c) do mesmo preceito normativo perderiam qualquer sentido e utilidade pois, “(...) para as convenções que não foram alteradas, as partes têm sempre ao seu dispor outros mecanismos, desta feita unilaterais (...)” pelo que “(...) a primeira publicação está excluída da alínea a) e é conseqüentemente abrangida pelas alíneas b) e c) (...)” (Silva, 2013: 960).

Será, também, importante perceber se no seio do conceito de “publicação integral”, se incluem apenas aquelas publicações que resultam da vontade das partes ou também aquelas que resultam de imposição legal, *i.e.*, artigos 494.º, n.º 2 e 519.º n.º 3 CT. No entender de Luís Gonçalves da Silva, se estivermos perante uma “(re)publicação integral decorrente da lei, então não se deve dar como preenchida a alínea em causa”, argumentando que a terminologia utilizada no artigo 519.º, n.º 3 não é exactamente a mesma que a da alínea a) do n.º 1 do artigo 501.º CT. O autor traz, ainda, outros argumentos para cima da mesa, como sejam o de que “(...) se fosse suficiente qualquer publicação integral da fonte convencional, independentemente da opção dos outorgantes, teríamos um resultado que colidiria com os objectivos da norma e com a intenção geral do legislador, porquanto, por um lado, o Código abstrairia da vontade comum das partes (...) por outro, prejudicaríamos a evolução e adaptação do regime convencional, pois bastaria que uma delas não quisesse desvincular-se da cláusula para recusar qualquer alteração, ainda que parcial, uma vez que à terceira modificação ocorreria a (re)publicação integral (...)” (Silva, 2013: 958-961).

Não podemos concordar com a posição defendida pelo excelso Professor. Em primeiro lugar porque se formos pelo conteúdo dos preceitos e terminologia utilizada, nenhuma publicação, independentemente do âmbito e abrangência, poderia ser incluída dentro do conceito, pois apenas nos deparamos com a expressão “última publicação integral” *ipsis verbis* no n.º 1 do artigo 501.º. Esse apego excessivo à semelhança ou repetição da expressão nos seus exactos termos, esvaziaria de conteúdo o próprio preceito legal e inutilizaria toda esta discussão.

Em segundo lugar, não vislumbramos onde poderá ser afectada a autonomia colectiva com esta publicação legalmente exigida, e ainda menos que isso sirva como argumento para que não se considere publicação integral. Se é certo que existe uma imposição legal de que aquando da terceira revisão parcial seja republicada a convenção ou o seu texto consolidado, também é certo que esse facto não é do conhecimento das partes única e exclusivamente no

momento do depósito. É perfeitamente cognoscível, mesmo antes de iniciado o processo negocial, que o resultado deste será alvo de publicação e que sendo a terceira revisão parcial terá, necessariamente de ser acompanhada de texto consolidado. Existindo o conhecimento das partes desta realidade, e se a sua intenção for que esta cláusula seja alterada ou caduque poderão sempre fazer a proposta da sua revisão que, caso seja alcançado o acordo, enformará, também, o texto consolidado a publicar. A imposição de republicação, é isso mesmo, não coarta a autonomia colectiva das partes de, caso assim o entendam, propor a alteração da referida cláusula, e sendo intenção a caducidade da mesma, teria de ser ao abrigo da alínea c). Em nossa opinião, nada difere entre esta republicação que cremos, foi imposta por uma questão de clareza e facilidade de consulta do regime integral de uma convenção, sem necessidade de que aqueles a quem ela se aplica sejam obrigados a consultar as alterações anteriores, e aquela revisão que apesar de apenas alterar algumas cláusulas, as partes por razões de clareza e de facilidade de consulta desejam que seja publicada em forma de revisão global com o texto integral.

Em conclusão, somos da opinião que a publicação obrigatória do texto consolidado constante dos artigos 494.º, n.º 2 e 519.º n.º 3 CT, se inclui dentro do conceito de “última publicação integral”.

Finalmente, tendemos a concordar com Luís Gonçalves da Silva no que diz respeito à inclusão no conceito de “publicação integral” da publicação, ainda que parcial, que inclua a referida cláusula, tendo em conta a *ratio* do preceito e porque demonstra claramente a vontade das partes em manter o seu conteúdo e alcance, assegurando, assim, a “coerência na regulação das situações que são efectivamente idênticas.” (Silva, 2013: 960).

Passaremos agora a analisar, brevemente, a alínea b) do n.º 1 do artigo 501.º, que prescreve que se inicia a contagem do prazo de três anos tendo em vista a caducidade a partir da denúncia da convenção. Em primeiro lugar consideramos, como não poderia deixar de ser, que para que se inicie a contagem do prazo é necessário que a denúncia seja válida e eficaz.

Da articulação da referida alínea com o n.º 2 do mesmo artigo resulta que a denúncia só poderá produzir os seus efeitos em relação ao clausulado geral após a caducidade da cláusula que determina a vigência da convenção até à sua substituição por outra, o mesmo é dizer que a existência de uma “(...) cláusula de sobrevivência paralisa os efeitos da denúncia até à sua caducidade (...) e só posteriormente se aplicarão as consequências legais relativamente à caducidade da fonte (artigo 501.º, n.º 3)” (Silva, 2013: 960).

Outra questão que, muito bem, suscita Luís Gonçalves da Silva, na obra tantas vezes já citada, é a de que uma vez que a denúncia tem de ser obrigatoriamente acompanhada de uma

proposta negocial global, conforme o artigo 500.º, n.º1, e se dessa proposta resultar a manutenção da cláusula de sobrevivência, se se mantêm os efeitos da alínea b), ora em análise. Em nossa opinião e tendo em conta a primazia da autonomia colectiva e da vontade das partes, entendemos que, na situação anteriormente descrita, a contagem do prazo para a caducidade não se iniciará, não produzindo qualquer efeito. Consideramos que se é intenção das partes a manutenção da referida cláusula, não deveremos enveredar por um processo de caducidade, muitas vezes de extrema conflitualidade laboral e que coloca em causa, não poucas vezes, a manutenção da paz social e do diálogo entre as partes.

Diferentemente Luís Gonçalves da Silva, considerando que “(...) embora se possa aparentemente dizer que o proponente pretende manter a cláusula e, portanto, a alínea não está preenchida, o certo que, em bom rigor, o autor da denúncia e da proposta apenas está de acordo em conservar a cláusula considerando a globalidade do articulado apresentado e não perante outro clausulado, situações que são substancialmente diferentes” (Silva, 2013: 961).

Como resulta da posição anteriormente assumida, não podemos concordar com o autor. Se pretendemos dar primazia à vontade das partes e à autonomia coletiva e se as partes demonstram, de forma clara, a intenção de manter tal cláusula não poderíamos querer ser omniscientes ao ponto de conseguir extrair o contrário ou de modo diferente daquilo que a parte apresentou, sob a forma escrita. É arriscada a utilização deste argumento ancorado num questionável exercício de futurismo presumirmos que a parte só aceitaria a manutenção da cláusula existindo a aceitação de tudo o resto. Esse argumento poderá também ser utilizado, justamente, para defender que o legislador previu a caducidade de um cláusula, esta que ora analisamos, sem ter em atenção se para a inclusão dessa cláusula não houve uma parte que fez determinadas cedências em outras matérias e que seria gravemente prejudicada pela caducidade exclusiva desta cláusula e não de todas aquelas que ficaram prejudicadas para que se atingisse o consenso. Exercício este muito menos arriscado, pois fundamentar-se-ia em factos já verificados e não em intenções presentes ou futuras.

Finalmente analisaremos a alínea c) do n.º 1 do artigo 501.º, ou seja, que se inicia a contagem do prazo de caducidade da cláusula de sobrevivência aquando da apresentação de proposta de revisão que inclua a revisão da referida cláusula.

A autonomia desta alínea em relação à anterior só se justifica pelo facto de a lei, no artigo 500.º, n.º 2 CT admitir a possibilidade de existir proposta de revisão, sem que seja necessária a denúncia da convenção.

Tendo-se concluído que não é necessária a denúncia para que possa existir uma proposta de revisão, o que na prática e se assim não fosse, implicaria a inutilidade desta alínea uma vez

que todas as situações se iriam subsumir na alínea b), será importante encontrar resposta para outras questões. Em primeiro lugar é importante saber se apenas se enquadra no âmbito desta alínea as situações em que uma parte envia uma proposta de revisão e não uma proposta de sucessão. Entendemos que o conceito “revisão” presente na alínea é em sentido lato, ou seja, inclui a pura revisão, mas também a sucessão a que na prática se chama, muitas vezes, de “revisão global”. Posição que é sufragada por Luís Gonçalves da Silva utilizando o argumento de que se assim não fosse “(...) a parte que pretendesse afastar a cláusula seria “forçada” a recorrer à denúncia (alínea b)), o que geraria, desnecessariamente, uma maior afectação do quadro convencional” (Silva, 2013: 963).

É também importante referir que consideramos que se inclui no âmbito desta alínea, não só a revisão da cláusula de sobrevigência mas também a proposta de eliminação ou supressão. Entendemos, inclusive, que a alínea está efetivamente mais encaminhada neste sentido do que no da própria revisão, ou seja, da mera alteração da cláusula, pois uma mera alteração pode não ter qualquer consequência nos efeitos da mesma, pode ser exclusivamente conceptual ou apenas de linguagem. Também será excessivo considerar que existindo uma proposta de alteração/revisão da cláusula que não altere a sua *ratio*, nem os efeitos jurídicos produzidos ou a produzir, seja considerada como momento inicial da contagem do prazo de caducidade da mesma, quando as partes, efetivamente, não a pretendiam.

VIII. Após esta breve análise dos diferentes requisitos que, se preenchidos, determinam o início da contagem do prazo de caducidade da cláusula de sobrevigência, será importante, também, aferir o que poderá acontecer caso concorram ou se sucedam dois ou mais destes factos e determinar qual o momento de início da referida contagem. Luís Gonçalves da Silva considera que existindo sucessão e concorrência “(...) o novo facto não afecta o tempo do prazo iniciado, uma vez que entendimento diferente poderia gerar alguma paralisia no direito de contratação colectiva” (Silva, 2013: 964). Não podemos concordar com esta posição, em primeiro lugar esta situação de sucessão e posterior concorrência só acontecerá, potencialmente, em 3 situações. Quando exista a “a última publicação integral” e posteriormente exista a denúncia; quando exista a “última publicação integral” e posteriormente exista a apresentação de uma proposta de revisão da convenção que reveja a cláusula; e quando exista uma proposta de revisão da convenção que reveja a cláusula e posteriormente uma denúncia. Cremos que das três hipóteses teremos de as agrupar em dois grupos e responder de forma diferenciada. No que diz respeito às duas primeiras hipóteses e de forma coerente com o que defendemos anteriormente entendemos que o segundo requisito é aquele que depende de uma manifestação de vontade das partes, ou seja, quando a parte

denúncia a convenção ou propõe a sua alteração estamos perante o exercício da autonomia coletiva, enquanto que no primeiro requisito de ambas as hipóteses existe o início da contagem do prazo de caducidade partindo de uma omissão das partes. Por isso, consideramos que, tendo em atenção a primazia da autonomia coletiva que sempre se defendeu, o prazo deve iniciar a sua contagem a partir do momento em que uma das partes demonstra expressamente e de forma clara e inequívoca a vontade que esse efeito seja produzido, interrompendo a contagem de eventual prazo que estivesse a correr anteriormente.

No que diz respeito à última hipótese consideramos que o momento de início da contagem deve ser determinado pela verificação do primeiro dos requisitos, que será o da proposta de revisão que inclua a revisão da cláusula em dissenso.

Em segundo lugar consideramos que será sempre fácil fundamentar qualquer posição que se defenda recorrendo ao direito à contratação e à autonomia coletivas, no entanto não nos parece justo e coerente fundamentar toda e qualquer opinião invocando, tantas vezes em vão, estes argumentos. Na discussão da caducidade *ope lege* (sempre após a verificação de determinados requisitos) de uma determinada cláusula de convenção coletiva, essa sim fruto da autonomia coletiva e do direito fundamental à contratação coletiva, cujo exercício corresponde aos trabalhadores e às suas organizações sindicais de acordo com o artigo 56.º da CRP. Não nos parece correto que se tente instrumentalizar, de forma recorrente, estes direitos e princípios, quando o que se está a defender é a sua minoração e limitação.

Finalmente e no que diz respeito aos efeitos jurídicos do n.º 1 do artigo 501.º CT, somos a crer que o único efeito é, efetivamente, o que se contempla na estatuição da norma, ou seja, a caducidade da cláusula que faça depender a vigência de uma convenção da sua substituição por outro IRCT. Concordamos com Gonçalves da Silva quando refere que “(...) a caducidade da cláusula não afeta imediatamente a fonte convencional, colocando-a em regime de sobrevigência, antes ficando, por tanto, dependente de um ato de vontade das partes (denúncia) para suscitar a negociação, sobrevigência e eventualmente nova convenção ou caducidade do instrumento denunciado.” (Silva, 2013: 966).

IX. Explicado que está o regime do n.º 1 do artigo 501.º CT, cumpre agora fazer a apreciação da escolha e caminho traçado pelo legislador nesta matéria. De acordo com Gonçalves da Silva “A norma visa acautelar situações em que os outorgantes – ou talvez melhor, um deles – não têm presente o efectivo alcance da inclusão de uma regra desta natureza. (...) quer assegurar-se que uma das partes ao aceitar a cláusula não fica eternamente “refém” da sua própria vontade, pois, é preciso salientar que a caducidade da cláusula não ocorrerá se as partes estiverem de acordo quanto à sua manutenção (...)” acrescenta mais à frente que

“Ficou deste modo aparentemente vedada a eternização da convenção, mas conseguiu-se, numa opção discutível, proteger as partes dos seus próprios actos, sem assegurar mecanismos que prevenissem a estagnação do quadro convencional (...)”(Silva, 2013: 956). Já Valadas Henriques entende que “Esta solução tenta estabelecer um ponto de equilíbrio entre os interesses reformistas e o respeito pela vontade das partes, na devida proporcionalidade (...)” (Henriques, 2015:147).

Não podemos concordar de forma integral com os autores. Em primeiro lugar como aquando da aprovação deste regime se suporia e a realidade veio a demonstrar, que a parte que mais se socorre deste instituto da caducidade da cláusula de sobrevivência é a parte que representa os interesses dos empregadores, sejam associações patronais ou empresas individualmente consideradas. cremos que não será surpresa nem para o legislador, nem para a doutrina ou jurisprudência esta constatação. Por esta razão nos deparamos, com alguma estranheza, com o argumento de que com esta norma o legislador quisesse proteger uma das partes dos seus próprios atos, pois se há parte que tem efetivamente todas as condições, todos os meios financeiros e humanos para conseguir apreender o conteúdo e sentido de toda e qualquer cláusula em negociação é a parte patronal. Não se percebe, pois, e a ser verdade, a razão para que tenha existido qualquer instinto “paternalista” por parte do legislador, se sentir a necessidade de proteger as associações patronais e empresas da sua própria vontade, dos atos por elas praticados. Muito menos que essa intenção, pretensamente protecionista, tenha como finalidade a dinamização e atualização da contratação coletiva existente. Esta interpretação da vontade do legislador põe em causa, inclusivamente, aquilo que despoletou a autonomia do direito do trabalho em relação ao direito civil, ou seja e em suma, a existência de uma parte mais fraca na relação laboral à qual seria necessário garantir proteção acrescida. Essa parte mais fraca nunca foram, nem serão os empregadores. Se a intenção do legislador fosse efetivamente proteger quem por desconhecimento, falta de apreensão do sentido e alcance aceitasse tal cláusula, teria remetido, eventualmente, para o Código Civil, nomeadamente os artigos 240.º e seguintes, que versam sobre a falta e vícios da vontade.

Perante a pretensa premissa da dinamização da contratação coletiva permitiu-se o contrário, isto é, um bloqueio avassalador da mesma. Esse bloqueio é demonstrado pelos dados disponibilizados pelo Centro de Relações Laborais no seu Relatório anual sobre a evolução da contratação coletiva em 2017¹, que provam que a partir de 2009, ano da aprovação do Código

¹ Disponível em <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13326/CRL+-+Relat%C3%B3rio+Anual+NC+->

do Trabalho, o número de convenções coletiva diminuiu drasticamente passando de 296 em 2008 para 94 em 2013, o que se refletiu, obviamente, no número de trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva que era, em 2008, de mais de 2 milhões e 600 mil para pouco mais de 2 milhões e 100 mil em 2013, uma redução de cerca de meio milhão de trabalhadores. Os números não enganam e demonstram de forma clara que a opção do legislador foi errada e que ao invés de estimular a negociação e contratação coletivas o que provocou foi o seu bloqueio e a existência de vazios regulativos, pois as associações patronais e empresas viram nestas alterações a forma se subtrair à regulação das relações laborais através da contratação coletiva.

Ao encontrar esta solução não se combateu uma certa tendência do legislador, assim como de alguma doutrina, de um certo impulso autista, de olhar apenas para a relação jurídica, descurando a relação social existente com anterioridade. Foi tida em conta a suposta impossibilidade jurídica de uma parte ficar vinculada *ad eternum* a uma relação/negócio que já não deseja, mas não as condições em que a convenção ou convenções foram negociadas. A nosso ver não foi, de forma preponderante, pesado o argumento da diferenciação entre um negócio jurídico entre particulares, ao abrigo da lei civil, e o negócio ou contrato coletivo. No primeiro caso, uma das partes decide desvincular-se, o que poderá trazer conflito, mas aquela relação, cumpridos os pressupostos legais, termina em dado momento. Na contratação coletiva não existe esse corte, esse distrate de forma permanente, pois se é certo que em determinada altura a convenção poderá deixar de vigorar, também é certo que as relações de trabalho se mantêm, os contratos de trabalho continuam a vigorar, mas desta feita com menos direitos e garantias para os trabalhadores.

Não foi tida em atenção que, como referimos anteriormente, para que uma das partes aceitasse aquela cláusula no âmbito da negociação, muitas cedências podem ter sido feitas noutras matérias pelos trabalhadores, cedências essas que se mantêm, mesmo após a caducidade da cláusula. Não é tido em conta o contexto social da negociação, as lutas, os prejuízos sofridos por muitos trabalhadores para que o acordo fosse uma realidade. Poderíamos pensar que estamos única e exclusivamente perante a caducidade de uma cláusula no meio de tantas outras, mas o que é certo é que essa caducidade escancara a porta para a caducidade da convenção. Não haverá, certamente, empregador que venha alegar ou despoletar a caducidade dessa cláusula que não tenho como objetivo final a caducidade da própria fonte.

SUBCAPÍTULO II – Da denúncia

I. Após a explanação e discussão do regime da vigência das convenções coletivas de trabalho, passamos agora a analisar o momento que, de acordo com a legislação, será o início do fim de uma convenção coletiva ou, pelo menos, da forma como a conhecemos durante a sua vigência.

Este momento é o da denúncia da convenção coletiva de trabalho, ou seja, o momento em que uma das partes, através de um negócio jurídico unilateral, se põe à sua continuidade, sem necessidade de especial justificação.

A figura da denúncia, apesar da diferença de regime e contornos, já existia na lei antes do CT. No âmbito da LRCT a denúncia aparecia, não como início do processo de cessação de vigência de uma convenção coletiva, mas sim como forma de despoletar novo processo negocial, quer de revisão parcial, quer global, conforme artigo 16.º da lei.

O surgimento do regime tal como hoje o conhecemos e com os objetivos legalmente plasmados na atualidade e que visa, em último caso, a caducidade de uma convenção coletiva, surgiu no CT2003, nomeadamente nos seus artigos 557.º e 558.º. No âmbito de vigência e aplicação do CT, encontramos o regime da denúncia no artigo 500.º.

Consideramos que tendo em conta o princípio da autonomia coletiva, caberá às partes determinar o regime da denúncia, pelo que o estatuído no artigo 500.º será de aplicação supletiva. Esta posição é, a nosso ver, sufragada por grande parte das convenções coletivas de trabalho, pois muitas delas estabelecem regime de denúncia não coincidentes com o regime legal.

Caso as partes não acordem regime de denúncia, será aplicável o regime previsto no artigo 500.º CT.

II. Antes de analisar o conteúdo, requisitos e efeitos da denúncia, será importante perceber quem pode denunciar e a quem deverá dirigir a comunicação. De acordo com o n.º 1 do artigo 500.º, “Qualquer das partes pode denunciar” a CCT. Assim, entendemos que tanto as partes que subscreveram a CCT desde a sua celebração, como aquelas que mais tarde aderiram podem denunciar a mesma.

Outra questão relativamente importante é saber a quem deverá ser dirigida a denúncia, ou seja, a quem pertence a legitimidade passiva. Uma vez que a denúncia é uma declaração reptícia, isto é, a sua eficácia depende da chegada ao poder ou conhecimento do seu

destinatário, entendemos que se a parte denunciante pretende que a convenção caduque em relação a todas as partes não basta que o comunique apenas a uma delas, tem de o comunicar a todas as partes subscritoras. Se assim não o fizer, a denúncia apenas será eficaz em relação à parte a quem foi dirigida a comunicação, caso a tenha rececionado.

Parece-nos que este entendimento é também o que mais se coaduna com o princípio da autonomia coletiva, pois a parte denunciante pode ambicionar a caducidade da convenção ou tencionar encetar novo processo negocial apenas em relação a uma das partes.

Este parece ser, também, o entendimento do Ministério do Trabalho aquando da publicação do aviso de cessação de vigência do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 40 de 29 de Outubro de 2015. Este contrato coletivo era subscrito, para além de pela FENPROF, pelo SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, pelo STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversa, pela FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (atualmente FECTRANS), FSTIEP – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal. O SEP e o STAD subscreveram em 2015, no decurso do período da sobrevigência, nova convenção coletiva, pelo que a denunciada foi revogada e a associação patronal apenas comunicou a denúncia à FENPROF. Só em relação a esta associação sindical é que o Ministério do Trabalho determina a caducidade, como se constata no seguinte trecho: “O contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2007, e alterações subsequentes publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, de 15 de março de 2008, n.º 13, de 8 de abril de 2009, e n.º 30, de 15 de agosto de 2011, **cessou a sua vigência no âmbito da AEEP e da FENPROF**, por caducidade, em 13 de maio de 2015, nos termos dos números 3 e 4 do artigo 501.º do Código do Trabalho, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.” (negrito e sublinhado nossos).

Este entendimento não surgiu só em 2015, já em 2009, aquando da publicação do aviso de cessação de vigência do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outros, ainda que houvesse outras organizações sindicais subscritoras, declarou-se o seguinte: “O contrato colectivo de trabalho entre a

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (...) **cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, no âmbito de representação da Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, da Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, da Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e da Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços**, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro” (negrito e sublinhado nossos).

Em sintonia com esta nossa posição, também nos parece que existindo multiplicidade de partes, tanto em representação dos empregadores como dos trabalhadores, se, por exemplo, a parte que denuncia a convenção é uma associação patronal, só a esta se aplicarão os efeitos da denúncia e eventual caducidade, sendo que a convenção mantém, em pleno, os seus efeitos em relação às relações de trabalho dos empregadores filiados noutra das associações patronais subscritoras e as organizações sindicais que outorgam.

Em jeito de conclusão, entendemos que a denúncia e os seus eventuais efeitos apenas se repercutirão na parte que denuncia e na que é destinatária da denúncia, sem qualquer implicação com as outras partes subscritoras, quer sejam em representação dos empregadores quer dos trabalhadores, pelo que a denuncia de CCT por uma das partes não aproveita às restantes.

III. Analisada as legitimidades ativa e passiva para a denúncia cabe, agora, analisar quais os requisitos de validade da mesma.

Em primeiro lugar e como resulta claramente do artigo 500.º CT surge o requisito de forma, ou seja, a convenção coletiva pode ser denunciada “mediante comunicação escrita dirigida à outra parte”. Do exposto resulta que a denúncia da convenção coletiva de trabalho só é válida se revestir forma escrita, o que se consubstancia num desvio à regra geral de liberdade de forma.

Consideramos, também, que entroncada com este requisito de validade estará também o de quem deverá assinar, em nome de qualquer das partes, a comunicação de denúncia, uma vez que as partes são sempre pessoas coletivas e que têm necessariamente de ser representadas, perante terceiros, por pessoas singulares. Assim, a denúncia deverá ser subscrita por aqueles que dispõe de poderes nos termos da lei, nomeadamente do artigo 163.º e seguintes do Código Civil no que diz respeito às associações de empregadores e associações sindicais e dos artigos 261.º e 408.º do Código das Sociedades Comerciais quando se trate de uma empresa.

Deverão ser aqueles que dispõem de poderes para vincular a associação ou empresa perante terceiros, *in casu*, aqueles que tenham poderes de representação da pessoa coletiva para a celebração de convenção, que terão de acionar os mecanismos tendentes à sua desvinculação. Também poderá a comunicação de denúncia ser subscrita por quem não tendo os poderes de representação, nos termos dos estatutos ou do contrato social, está mandatado para o efeito por quem efetivamente pode exercer esses poderes, nos termos gerais de direito, devendo para o efeito juntar o título de representação à comunicação, para que a outra parte possa ter conhecimento da validade da denúncia.

Outro dos requisitos de validade da denúncia é a necessidade de que seja acompanhada de uma “proposta negocial global”. Com esta exigência o legislador entendeu que deveria ser junta à comunicação de denúncia uma proposta adequada e suficiente à revisão geral e global da convenção denunciada.

Estamos aqui perante aquilo que Lobo Xavier chama de “denúncia contrutiva” (Xavier, 2011:259), ou seja, a necessidade de apresentar um “*projecto integral de clausulado*, incluindo as matérias sobre as quais não há alterações a fazer” (itálico original) (Fernandes, 2014:711). A intenção do legislador é a de que não existam denúncias vazias, com o único e exclusivo objetivo de fazer caducar uma convenção coletiva. Com a junção de uma proposta negocial global a parte denunciante, é compelida a controlar os seus desejos de caducidade, incumbindo-lhe a obrigação de negociar outra CCT que a substitua. Este princípio evita, ou tenta evitar, o vazio convencional.

Em nosso entender outra opção não poderia ter sido tendo em conta as diretrizes emanadas pelo legislador constitucional, nomeadamente no n.º 3 do artigo 56.º da CRP, de garantia do direito à contratação coletiva, assim como a sua concretização na lei ordinária através do princípio da promoção do artigo 485.º CT.

Uma das faces do artigo 56.º da CRP é a do direito à negociação coletiva, que de acordo com Gomes Canotilho e Vital Moreira, requer “garantias específicas, nomeadamente esquemas públicos promotores da contratação colectiva” (Canotilho *et al*, 2007:774). Já no que diz respeito à norma do artigo 485.º CT, esta contém uma delimitação positiva, presente na obrigação de o Estado promover a contratação colectiva, por forma a que o seu âmbito pessoal seja alargado o mais possível, e, também, uma delimitação negativa a de o “Estado (administração do trabalho) se dever abster de recorrer à produção de normas legais que esvaziem tal direito” (Antunes *et al*, 2014:99).

A nosso ver, o *animus* da norma é unicamente o de despoletar um novo processo negocial e não necessariamente o de evitar o “problema da angústia do dia seguinte” (Leite, 2003:254),

ou seja, não o de dar primazia à manutenção de um instrumento de regulamentação coletiva. Entendemos que este requisito foi a forma que o legislador encontrou para furtar a norma a um eventual juízo de inconstitucionalidade por violação do direito à contratação coletiva, na vertente do direito à negociação coletiva.

É ainda de salientar que para que a proposta seja, efetivamente, válida terá de cumprir todos os requisitos de conteúdo legalmente exigidos para a proposta negocial, nomeadamente os previstos no artigo 486.º CT para a elaboração de proposta.

Para mais, em nossa opinião, a esta proposta negocial global será aplicável tudo quanto se disse acima no que diz respeito à assinatura e subscrição da denúncia. Entendemos que caso a denúncia não seja subscrita por quem tenha poderes para vincular a pessoa coletiva em causa e a proposta o seja, esta poderá ser entendida como uma mera proposta de revisão global a que alude o artigo 500.º n.º 2 CT. Já quando a denúncia seja subscrita por quem tem poderes para o ato mas, no entanto, o mesmo não acontece com a proposta negocial, a denúncia não poderá produzir os seus efeitos, pois não será válida por falta de verificação de um dos requisitos exigidos.

Tendo em atenção o exposto será pertinente analisar se, para que o requisito da junção de proposta negocial global se encontre verificado, basta o cumprimento das formalidades enunciadas ou se é necessária uma ação posterior tendente à negociação ou início do processo negocial.

Se a parte denunciante comunicar à outra parte a denúncia de forma escrita e juntar proposta negocial global cumprindo todos os requisitos atrás enunciados, e uma vez que estamos perante uma declaração recetícia, nos termos do artigo 224.º do Código Civil, a denúncia produz os seus efeitos no dia seguinte ao da receção?

Monteiro Fernandes e Luís Gonçalves da Silva entendem que sim. O primeiro refere que “(...) o art. 501^a/3 localiza na denúncia regularmente feita o momento em que cessa a vigência “contratualizada e se incia a sobrevigência (...)” (Fernandes, 2018: 367), enquanto o segundo considera que “(...) respeitados os requisitos acima referidos, a denúncia produzirá os seus efeitos após a recepção da comunicação à outra parte (...)” (Silva, 2013: 1014).

Contrariamente ao defendido pelos autores, consideramos que, tendo em conta o espírito das normas, nomeadamente o de evitar a existência de vazios regulativos e a garantia do direito à negociação coletiva, assim como a exigência da junção de proposta negocial global, o momento que determina o início da produção de efeitos da denúncia terá de ser o do início da negociação *stricto sensu*, ou seja, o momento em que as partes se sentam na mesma mesa e iniciam o processo de discussão da proposta e contraproposta. É certo que a comunicação da

denúncia é uma declaração recetícia, o que implica que não possa produzir os seus efeitos sem que exista a receção da declaração o que, a nosso ver, não implica que seja esse o momento do início da produção de efeitos, implica apenas que, para que exista a produção de efeitos a declaração tenha de ser recebida pela outra parte, podendo esse início ser remetido para momento posterior.

A intenção do legislador foi a de que a exigência da junção da proposta negocial global funcione como elemento de alavancagem de novo processo negocial tendente à celebração de convenção que revogue a denunciada e não apenas que o requisito fosse visto como um mero instrumento formal ou burocrático. Outro entendimento desvirtuaria, em nossa opinião, a norma e poderia, inclusive, levar a um juízo de inconstitucionalidade da mesma. Se a parte denunciante, bem assessorada, cumprisse todos os requisitos de validade da denúncia mas depois, quer através do simples silêncio, quer através da utilização de manobras dilatórias, levasse a que a denúncia produzisse os seus efeitos, sobre os quais nos debruçaremos de seguida, e os prazos que viessem a existir se pudessem esgotar sem que tivessem existido negociações. Estaríamos, assim, a subtrair todo e qualquer conteúdo e sentido à norma.

Bem sabemos que a parte denunciada pode, nos termos da lei, recorrer aos procedimentos de conciliação (artigo 487.º, n.º 4 *in fine*) e, posteriormente, de mediação, mas para o recurso a estes instrumentos legais é necessário que decorra o prazo dos 30 dias de resposta à proposta, adicionando um prazo razoável para análise da contraproposta e início dos contactos negociais diretos e apenas, caso não existam, poderão as partes recorrer ao processo de conciliação. Durante este hiato temporal já os efeitos e eventuais prazos estariam a correr, o que implica a subtração de, sempre, mais de 30 dias aos trabalhadores abrangidos pela convenção. Prazo durante o qual a outra parte ainda não apreendeu se a proposta negocial global foi remetida porque existe vontade genuína de negociar novo instrumento ou se por mero decurso de obrigação legal.

Consideramos, como Monteiro Fernandes que “(...) o «dever de negociar» (...), como dever de participação útil e diligente nos processos de negociação colectiva, não é mais, afinal, do que uma das expressões várias que, neste contexto assume o princípio da boa-fé, tal como resulta do teor do artº 489º CT (...)” (Fernandes, 2014:685), não poderemos permitir que quando uma das partes está de má-fé no processo negocial e visa exclusivamente a caducidade da convenção, sem ter em conta aqueles que são os objetivos das normas, possa ser, ainda, beneficiada pela sua conduta desleal.

Bem sabemos que o artigo 486.º, n.º 1 CT refere que o processo negocial se inicia com a apresentação da proposta, no entanto acreditamos que no referido artigo se entende o processo

negocial em sentido lato e que não diz apenas respeito à negociação, mas aos próprios contactos preliminares em que não existe sequer qualquer negociação nem qualquer tentativa de aproximação de posições. cremos que a contagem dos prazos se deve iniciar, única e exclusivamente, aquando do início do processo negocial *stricto sensu*, ou seja, só “Após a fase declarações preliminares, em que se lançam as bases da discussão e se delimita o seu objecto, inicia-se a fase de *negociação* propriamente dita, isto é, a fase dos contactos directos entre os representantes das partes com vista à aproximação das posições inicialmente expressas.” (Fernandes, 2014:713). Se esses contactos diretos e a negociação em sentido estrito apenas se verificarem no processo de conciliação, consideramos que será esse o toque de partida para a contagem do prazo. Estamos, naturalmente, cientes que o n.º 4 do artigo 501.º CT determina que, tendo o processo conciliatório duração superior a 30 dias, é suspensa a contagem dos prazos de sobrevivência, facto que, em nossa opinião, não impede que o prazo comece a correr no primeiro dia da conciliação e que ao dia 30 se suspenda a sua contagem. Estamos conscientes que esta nossa posição poderá levantar algumas interrogações e objecções, nomeadamente se não poderá este entendimento levar a que a parte que não tem interesse em rever a convenção, ou seja, a parte destinatária da denúncia, com má-fé, impeça o início dos contactos negociais diretos e que, por essa razão, impeça o início da contagem do prazo de sobrevivência e da produção de efeitos da denúncia. Acompanho-nos essa noção e consciência, no entanto caso isso se verifique, o que só se concebe se as ações da parte forem norteadas pela má-fé, também a parte denunciante pode recorrer ao processo de conciliação, nos termos supra enunciados.

IV. A mais recente alteração legislativa ao nível laboral, introduzida pela Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro também trouxe inovação naquilo que à denúncia diz respeito. A alteração perpetrada ao artigo 501.º CT, nomeadamente a introdução de dois novos números, com a seguinte redação:

“2 - 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.

3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.”

A parte denunciante passa assim a ter o dever de juntar à denúncia a exposição dos motivos de ordem económica, estrutural ou a justificar o desajustamento do regime da convenção denunciada. A lei não exige esta junção, antes aconselha, pois o não cumprimento deste dever

não tem qualquer cominação legal. A sua não junção à denúncia não tem qualquer implicação no que diz respeito à validade e eficácia da mesma. Não é, portanto, um requisito de validade da denúncia.

Quanto ao número 3, agora introduzido, faz impender sobre a parte denunciante a obrigação do envio da denúncia, assim como da proposta global anexa, ao serviço do ministério responsável pela área laboral.

Em nosso entender as alterações introduzidas não trazem nada de inovatório, sendo que na prática não efetuam qualquer alteração ao regime da denúncia. A exigência da junção de uma fundamentação cujo conteúdo não será verificado, em que o incumprimento não terá qualquer cominação legal, mais não faz que burocratizar o processo. A denúncia continua a ser válida e eficaz, com ou sem a junção de fundamentação, a denúncia mantém a sua validade e eficácia mesmo que os fundamentos não sejam verídicos, verificáveis ou exatos. Esta fundamentação mais não fará do que legitimar a denúncia como meio político, sendo desprovida de qualquer efeito jurídico.

No que diz respeito à exigência do envio da denúncia, no prazo de 10 dias, para os serviços da DGERT, mais uma vez não existe qualquer inovação. O que se trata é de transpor para a lei aquilo que a parte denunciante já faz. Em situações normais quem denuncia aquando do envio à contraparte, envia em paralelo aos serviços do Ministério do Trabalho, uma vez que são estes que mais tarde terão a competência para aferir da validade da denúncia e do decurso do prazo legal de sobrevivência. É interesse da denunciante, mais que do Ministério o envio da denúncia.

Concluimos da mesma forma com que iniciámos este trecho, ou seja, com a verificação de que não existe qualquer relevância nesta alteração legislativa.

V. Após a análise dos requisitos formais de validade, cumpre aferir se existe ou não requisito temporal para a comunicação de denúncia.

No âmbito da LRCT a parte que pretendesse denunciar a convenção coletiva só poderia fazê-lo passados dez ou vinte meses da sua vigência (artigo 16.º n.º 2) consoante se tratasse de denúncia das tabelas salariais ou do clausulado, respetivamente (artigo 11.º n.ºs 2 e 3). Na vigência do CT2003, o seu artigo 558.º determinava que a convenção teria de ser denunciada com, pelo menos, três meses de antecedência em relação ao fim da vigência ou ao fim do período de renovação.

Entendemos que os objetivos das normas são diferentes, enquanto no seio da LRCT se visava sobretudo assegurar a estabilidade do acordado e a manutenção da situação laboral e das

condições de trabalho, no CT2003 o objetivo seria, eventualmente, o de avisar com uma antecedência mínima para que a outra parte se pudesse preparar para a negociação vindoura. Já no que diz respeito ao atual Código do Trabalho, não se estabeleceu qualquer período mínimo de vigência nem qualquer prazo de antecedência para a denúncia, o que veio na esteira das recomendações da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais que passamos a citar “Em vez da proibição de denúncia menos de três meses antes do termo do prazo de vigência da convenção ou de qualquer renovação, preconiza-se que haja um período inicial de vigência da convenção em que a contraparte não tenha o dever de negociar.” (Comissão, 2007:120). Prazo esse que veio a ser consagrado, como tivemos oportunidade de salientar anteriormente.

Luís Gonçalves da Silva entende que “Terá o legislador entendido que não se justificava a exigência de diferimento dos efeitos através de aviso prévio, uma vez que aquele, quando pretendido, estava assegurado, quer através da autonomia colectiva (...) quer mediante a aplicação subsequente do prazo legal de sobrevigência” (Silva, 2013: 1012).

Se é certo que a caducidade da convenção não opera logo após a denúncia, nem de forma imediata, pois existe o regime legal da sobrevigência, também é certo que o quadro social e laboral não é o mesmo antes e depois da denúncia. Para além de a denúncia, em princípio, despoletar uma nova negociação, o medo da angústia do dia seguinte irá necessariamente afetar a parte destinatária da denúncia e os seus representados. Caso nos fosse concedida a faculdade de optar entre qualquer uma destas três soluções legislativas não teríamos dúvida, pela sua *ratio*, que optaríamos pela opção da LRCT. Consideramos que a estabilidade do acordado e a mínima certeza do dia seguinte ajudam a estabilizar e a serenar as relações laborais, evitando conflitos quer individuais ou pessoais, quer coletivos. Bem sabemos que o restante quadro legislativo também é diferente do da LRCT, nomeadamente a não existência de um prazo mínimo de vigência pelo que não poderá ser imposto um prazo determinado e absoluto, como por exemplo os 20 meses previstos na LRCT, no entanto poder-se-á definir um valor relativo como e a título de exemplo, que a convenção não poderia ser denunciada sem que tivesse decorrido $\frac{3}{4}$ do período de vigência ou de renovação.

No entanto e apesar da inexistência de norma legal que defina um prazo consideramos que, como em qualquer outra negociação, a parte destinatária da mesma se pode recusar a negociar se não tiverem decorrido, pelo menos, seis meses de vigência, conforme o n.º 2 do artigo 487.º CT. Assim, caso a parte destinatária recuse negociar “(...) o proponente terá de aguardar pelo decurso de seis meses, sem os quais não ocorrerão os efeitos naturais da denúncia” (Silva, 2013: 1014).

V. Analisadas as condições de validade da denúncia, cumpre agora analisar, cumpridos os requisitos e sendo válida, quais os seus efeitos.

De acordo com Monteiro Fernandes “(...) o artigo 501º/3 do CT localiza na denúncia regularmente feita, o momento em que cessa a vigência “contratualizada” e se inicia a sobrevigência (...)” ou seja, o momento “a partir do qual a mesma convenção vale apenas como norma, *ope legis*” (itálico original) (Fernandes, 2018:366).

Na esteira de Luís Gonçalves da Silva consideramos que quanto aos efeitos da denúncia válida poderemos verificar quatro hipóteses distintas, não necessariamente estanques ou independentes entre si.

Em primeiro o efeito óbvio da denúncia é o do eventual efeito extintivo da convenção, após o decurso do período de sobrevigência.

Em segundo lugar, a situação em que a convenção contém aquilo a que anteriormente se chamou de cláusula de sobrevigência, ou seja, a cláusula que prevê a manutenção da vigência de determinada convenção até ser substituída por outra. Após a denúncia e na esteira daquilo que defendemos anteriormente, será iniciada a contagem do prazo de 3 anos tendente à caducidade da referida cláusula, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 501.º CT. Assim, enquanto a cláusula de sobrevigência não caducar a denúncia não irá produzir qualquer outro efeito para além deste.

Caso esteja em causa a denúncia de uma convenção coletiva com prazo, seja ele acordado pelas partes ou supletivo nos termos do n.º 2 do artigo 499.º CT, a denúncia produzirá “alteração da fase temporal” (Silva, 2013: 1014) apenas após o fim do período de vigência, impedindo a renovação. É também este o entendimento de Monteiro Fernandes, pois considera que “Parece dever entender-se que este prazo” (de sobrevigência) “se conta a partir da data da denúncia (...). Mas essa “leitura” está subordinada à condição de que tenha decorrido o prazo de vigência estipulado ou, na sua falta, o prazo supletivo (...)” (Fernandes, 2014: 747). Em nossa opinião o prazo de vigência deverá ser interpretado em sentido lato, por forma a incluir a vigência inicial da convenção e a suas posteriores e sucessivas renovações.

Finalmente sendo denunciada uma convenção sem prazo, cuja validade defendemos anteriormente, com a denúncia será iniciada, automática e imediatamente, a contagem do prazo de sobrevigência tendente a uma eventual caducidade da convenção.

SUBCAPÍTULO III – Da Sobrevigência e da pós-eficácia

I. Como ensina Monteiro Fernandes, a sobrevigência “(...) é um fenómeno criado pela lei, à margem da vontade dos sujeitos colectivos interessados, para se aplicar em face de situações de iminente descontinuidade de um regime convencional-colectivo.” (Fernandes, 2018: 366). Estamos perante uma extensão ou prorrogação da vigência da convenção, determinada pela lei, para lá do termo estipulado ou da denúncia e durante um certo período de tempo que pode ser mais curto ou mais longo consoante as opções do legislador, podendo mesmo ser até ao surgimento de nova regulação que substitua a sobrevigente.

Monteiro Fernandes denota que a sobrevigência “(...) só ocorre verdadeiramente quando a vigência da convenção deixa, de todo, de poder imputar-se à vontade comum dos contraentes. Não há sobrevigência quando a inércia das partes permite presumir a sua conformidade com a renovação automática (...)” (Fernandes, 2018: 365).

De acordo Luís Gonçalves da Silva “A sobrevigência legal determina sem reservas a manutenção integral do quadro convencional”. Posição diferente é defendida por Lobo Xavier, citado por Luís Gonçalves da Silva, que considera que é “(...) certo e seguro que tal sobrevigência se pode apenas aplicar a cláusulas /normas que evitam o vazio regulativo e não a cláusulas obrigacionais, mistas e institucionais” (Silva, 2013: 1016). Neste aspeto concordamos inteiramente com Luís Gonçalves da Silva ao considerar que se mantém de forma integral o quadro convencional, pois a lei não faz qualquer distinção entre os diversos tipos de cláusulas. Mais consideramos que as cláusulas não são minimamente afetadas quer na sua imperatividade, quer na sua força jurídica.

II. O regime da sobrevigência legal surgiu, na legislação portuguesa, com o CT2003, com alterações posteriores em 2006, e foi mantido, com algumas modificações, no atual CT, com alterações introduzidas em 2014 e 2019, estando previsto no artigo 501.º.

Determina a lei que, após a realização uma denúncia, válida tendo em conta os requisitos explicitados no subcapítulo anterior, e a caducidade de cláusula que faça depender a vigência da convenção da sua substituição por outra, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária. A lei determina, ainda, a existência de um prazo mínimo de sobrevigência de 12 meses, assim como um prazo máximo de 18 meses.

O legislador previu, ainda, duas formas de suspensão da contagem deste prazo de sobrevigência.

A primeira, prevista no n.º 4 do artigo 501.º CT, determina que sempre que exista uma suspensão da negociação direta, conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se de igual forma. No entanto mesmo com esta suspensão, o período de sobrevivência não pode ultrapassar os 18 meses, previsto como prazo máximo no n.º 5 do mesmo artigo.

A segunda forma de suspensão, esta mais recente, instituída pela Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro e prevista no artigo 501.º-A CT, determina que qualquer uma das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social a arbitragem para suspensão do período de sobrevivência e mediação pelo árbitro presidente. Esta arbitragem deve ser requerida no período de 90 a 60 dias antes do decurso dos períodos de 12 ou 18 meses previstos no artigo 501.º CT.

O tribunal arbitral, constituído nos termos dos artigos 512.º e 513.º do CT e do Decreto-Lei 259/2009 de 25 de Setembro, terá como função verificar se existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para revisão parcial ou total da convenção coletiva de trabalho sobrevivente. Caso o tribunal conclua positivamente em relação à possibilidade séria de obtenção de acordo, determina a suspensão por prazo não superior a 4 meses e encerra o processo de arbitragem. É, de seguida, aberto novo processo de mediação em que o mediador será o árbitro presidente do tribunal arbitral que determinou a suspensão. Poderá o tribunal arbitral determinar, ainda, além da suspensão e da sua duração, o objeto da mediação.

O mediador terá de elaborar a proposta de mediação e apresentá-la antes de ser atingido o o equador do prazo de suspensão fixado. Em tudo o resto e no que diga respeito ao processo de mediação é aplicável o disposto no artigo 527.º do CT. Nestes termos é necessário que a proposta de mediação seja aceite por ambas as partes para que o processo seja concluído com acordo. De salientar que a suspensão determinada pelo tribunal arbitral não conta para efeitos de contagem do prazo máximo de 18 meses.

No que diz respeito à primeira modalidade apresentada, consideramos que estamos perante uma suspensão do prazo de certa forma mitigada, uma vez que não existe uma verdadeira suspensão em que a partir do momento em que cessa voltamos à contagem do prazo que existia no momento que determinou a mesma, sem qualquer limitação. Tendo em conta que em regra, na grande maioria dos processos de denúncia seguidos de negociação, o período de sobrevivência atinge o limite legal máximo, não estamos neste caso perante uma verdadeira suspensão da contagem do prazo.

Já no que diz respeito à opção do legislador por uma nova forma de arbitragem, tendo em vista a suspensão da contagem do prazo de sobrevivência, não duvidando de uma eventual

intenção benévola do legislador, norteado pelo objetivo de atribuir mais margem de manobra às partes para a obtenção do acordo, cremos que não vai ter qualquer relevância prática no dia a dia da negociação coletiva. Pensamos que foi uma forma de acalmar e tentar contentar as organizações sindicais no que diz respeito ao regime da sobrevivência e posterior caducidade da convenção coletiva, que não vai surtir qualquer efeito. O descontentamento das organizações é com o regime em si e não com a forma de contagem do prazo ou com a sua duração.

A experiência demonstra que as partes, principalmente as organizações sindicais, não são apologistas de deixar em mãos alheias aquilo que é da sua exclusiva competência. Basta analisar o último relatório do Centro de Relações Laborais, do ano de 2018, para constatar que por muitos mecanismos de arbitragem ou mediação que sejam criados, não surtem nenhum ou quase nenhum efeito prático na obtenção de acordo pelas partes, não dinamizando, como era seu objetivo inicial, a contratação coletiva.

De acordo com os dados presentes no citado relatório, entre 2005 e 2018, foram proferidas apenas 5 decisões arbitrais. Já no que diz respeito aos processos de mediação, apesar de ter sido requerida a abertura de 177 processos, apenas 10 foram concluídos com acordo.

Os números, de tão objetivos, não iludem sobre a inutilidade prática das figuras criadas sob o óbice da dinamização, revisão e adaptação das convenções coletivas. O problema não está, a nosso ver, nos mecanismos alternativos criados tendo em vista a obtenção de acordo, está no próprio regime da sobrevivência e da caducidade, que coloca os trabalhadores em estado de necessidade, cerceando, assim a sua liberdade.

Finalmente, caso não seja alcançado o objetivo da celebração de nova convenção nos prazos estipulados e após o decurso das várias fases do processo, qualquer das partes pode comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte o término do processo de negociação sem a obtenção de qualquer acordo. Após esta comunicação iniciar-se-á a contagem do prazo de 45 dias, findo o qual a convenção caduca (artigo 501.º, n.º 6). Ressalva-se que, em nossa opinião e como teremos oportunidade de ver mais adiante, a caducidade só se efetiva após a publicação do aviso de cessação de vigência, nos termos do n.º 6 do artigo 502.º CT.

III. Após o decurso do período de sobrevivência e com a morte da convenção, através do mecanismo da caducidade (sobre o qual nos debruçaremos com maior acuidade mais adiante), é necessário identificar quais os efeitos da cessação da convenção nos contratos de trabalho. Perceber “(...) findo o prazo de sobrevivência, quais os efeitos resultantes da caducidade de uma CCT no temido *dia depois de amanhã*” (itálico original) (Henriques, 2015:170).

No período que antecedeu a criação e entrada em vigor do CT2003 uma vez que não existia, nem estava regulado qualquer mecanismo de caducidade, a questão em análise nem sequer se colocava, uma vez que a regra era a da perpetuidade das convenções, ficando a sua cessação condicionada, única e exclusivamente, à substituição por nova convenção.

Com o CT2003 e através de mecanismos como a sobrevigência limitada e a caducidade o paradigma foi alterado e o princípio da perpetuidade das convenções deixou de ser a regra. Só com alteração legislativa de 2006 é que o legislador procurou mitigar os efeitos de vazios regulativos após a caducidade, salvaguardando alguns efeitos verificados no âmbito da vigência da convenção caduca, nomeadamente nos números 5 e 6 do artigo 557.º CT2003, na esteira daquilo que foi a decisão do TC no acórdão 306/2003, que teremos oportunidade de analisar mais à frente. Mais tarde, o CT na sua versão original, veio manter a salvaguarda nos números 6 e 7 do artigo 501.º. Mais recentemente, com a Lei n.º 93/2019 o legislador fez alterações, essencialmente no que diz respeito às matérias cujos efeitos serão salvaguardados após a cessação da convenção, alargando assim aquilo a que a doutrina e jurisprudência têm denominado de núcleo essencial da convenção.

A legislação determina, nos números 7 e 8 do artigo 501.º CT, que em caso de caducidade da convenção mantêm-se os efeitos determinados pelas partes, dando, por isso, primazia, à autonomia coletiva. Ainda que as partes não tenham acordado os efeitos, o número 7 determina que, o ministro responsável pela área laboral, notifica as partes para que, no prazo de 15 dias a contar da data da notificação acordem, caso entendam, os efeitos da caducidade.

Caso as partes não cheguem a acordo, o n.º 8 do artigo 501.º determina que “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.”.

Assim o legislador considerou serem enformadoras do núcleo essencial da convenção as matérias relativas à:

- a) Retribuição;
- b) Categoria profissional e descritivo funcional;
- c) Duração do tempo de trabalho;

- d) 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;
- e) Parentalidade;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

Como bem refere Valadas Henriques “A ratio subjacente à manutenção destes efeitos pressupõe uma ausência total de regulamentação após a caducidade de uma CCT” (Henriques, 2015:172).

IV. Identificados os efeitos cumpre-nos apreender, de forma sucinta, qual o conteúdo de cada um deles.

No que diz respeito à manutenção dos efeitos quanto à retribuição, a doutrina tem entendido que a destrinça das prestações que cabem neste conceito deve ser feita com recurso ao artigo 258.º do CT, bem como ao artigo 260.º CT. Assim, retribuição deverá ser entendida como “(...) a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.” (artigo 258.º, n.º 1 CT), compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas. Este conceito deverá ser conexionado com a exclusão presente no artigo 260.º do CT.

Bem sabemos que esta definição do conceito de retribuição tem gerado, ao longo dos anos, grandes divergências sobre as prestações em concreto que incluem a retribuição e que só uma análise casuística de cada trabalhador e das prestações auferidas pode determinar o que está ou não incluído no conceito.

No entanto, é aceite pela generalidade da doutrina e jurisprudência a inclusão no conceito de retribuição as prestações pagas a título de diuturnidades, de isenção de horário de trabalho, de trabalho noturno, de subsídio de turno, sempre e quando se mantenham as condições que determinavam a sua atribuição na vigência da convenção.

Consideramos, ainda, que este conceito deverá também assumir as restantes prestações pecuniárias, cumpridos os requisitos para a sua atribuição e que estavam positivadas na convenção. Assim é de considerar que os subsídios atribuídos, seja a que título for, se mantêm mesmo após a caducidade da convenção, como sejam, a título de exemplo, o subsídio de frio, de conhecimento de línguas, entre outros. Consideramos também que os valores percentuais do trabalho suplementar manter-se-ão mesmo após a morte da convenção. Neste sentido também Benjamin Mendes e Nuno Aureliano, apesar de incluírem um critério quantitativo relativamente ao número mínimo de horas para a aferição da sua regularidade, critério também utilizado pelos autores para a inclusão do trabalho noturno.

Relativamente a este último (trabalho noturno), consideramos que não só o valor percentual de pagamento das horas noturnas está incluído e vigora para além da caducidade da convenção, mas também a sua definição, ou seja, se a convenção previa que, a título de exemplo, era considerado trabalho noturno o prestado entre as 19 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte, deve ser esse o critério para aferição do trabalho noturno prestado pelo trabalhador, após a caducidade do CCT.

Se concordamos com os critérios da doutrina e com o facto de se socorrer da definição legal de retribuição do CT, até por razões de coerência sistemática, discordamos desse recurso quando a convenção caduca tem o seu próprio conceito operativo de retribuição. Consideramos que caso exista, como é comum, conceito específico de retribuição na convenção que era aplicável a estes trabalhadores, deve ser essa a definição utilizada. Consideramos que só assim faz sentido este preceito e se assegura o núcleo duro da respetiva convenção, pois caso assim não se considerasse poderia existir uma clara diminuição da retribuição do trabalhador o que contrariaria, de forma flagrante, o espírito da norma.

Diferentemente pensão Benjamin Mendes e Nuno Aureliano que consideram que “(...) a densificação do núcleo da retribuição através da própria CCT debate-se com a eventual flutuação do conceito dentro de cada CCT, permitindo ainda a perpetuação de estatutos laborais não uniformes entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados da mesma empresa (...)” (Mendes & Aureliano, 2007: 82).

Não nos parece que o argumento utilizado seja justificativo da não aplicação de um conceito específico de retribuição presente na convenção, antes pelo contrário, consideramos que a utilização deste argumento e a sua implementação aquando da aferição dos efeitos da caducidade da convenção nos contratos individuais de trabalho, viola claramente o princípio da liberdade sindical, quer em sentido negativo, quer em sentido positivo. Pois se, aquando da vigência do instrumento, os conceitos de retribuição eram diferentes entre aqueles trabalhadores a quem era aplicável a convenção, por serem sindicalizados ou por existir PE, e os que estavam fora do âmbito aplicativo, não existia a preocupação em relação à existência de “estatutos laborais não uniformes”, também aqui essa preocupação não deverá subsistir, nem se justifica.

V. Em relação à manutenção da categoria do trabalhador, assim como do respetivo descritivo funcional, entendemos que a lei se refere à categoria-normativa e não à categoria interna. Assim é de entender que, após a cessação da convenção, existe a manutenção de efeitos quanto “(...) ao tipo de actividade laboral exercida pelo trabalhador, bem como, lateralmente, a sua antiguidade.” (Mendes & Aureliano, 2007: 89).

Entendemos, também, que a salvaguarda em análise inclui a progressão e promoção desde que automáticas, ou seja, pelo simples decurso do tempo. No entanto não incluirá, a nosso ver, as promoções e progressões que dependam, ainda que em parte, da avaliação do mérito. Se é certo que nos deparamos, em ambos os casos, com eventos futuros, o que os distingue é que no primeiro apesar de futuro o evento é certo, enquanto no segundo é incerto, pelo que é uma mera expectativa, não se tendo consolidado na esfera jurídica dos trabalhadores.

Posição contrário têm Benjamin Mendes e Nuno Aureliano, assim como Valadas Henriques, que consideram que com a caducidade da convenção caducam também as regras relativas a progressão e promoção.

VI. Passamos, agora, ao terceiro dos efeitos da convenção salvaguardados pela lei, ou seja, a duração do tempo de trabalho.

Consideramos que esta salvaguarda inclui tanto os tempos de trabalho como os de não trabalho, ou seja, salvaguarda, para além do período normal de trabalho semanal e diário, as interrupções do trabalho, os períodos e dias de descanso, quer diário, quer semanal, assim como o regime de férias, incluindo a sua duração. No que diz respeito às interrupções consideramos, como Benjamin Mendes e Nuno Aureliano que “(...) a não continuidade de tais interrupções equivaleria, salvo melhor opinião, a deixar entrar pela janela aquilo a que se vedou passagem pela porta” (Mendes & Aureliano, 2007: 92), pois a admissão da caducidade dos regimes das interrupções poderia, dada a sua importância na definição dos limites à duração do tempo de trabalho, defraudar o objetivo desta salvaguarda. O mesmo argumento valerá para a inclusão, no interior desta salvaguarda, das questões relativas aos períodos de descanso, diário e semanal, assim como as férias e a sua duração. A título de exemplo, uma eventual diminuição do período de férias acarretaria, necessariamente um aumento da duração do trabalho, não semanal, nem diário, mas anual. No decurso de um ano os trabalhadores trabalhariam mais horas. Diferentemente pensam Benjamin Mendes e Nuno Aureliano, assim como Valadas Henriques, que consideram que morrem com a convenção as regras relativas a estas matérias.

Concordamos, no entanto, com os autores em relação à não inclusão na salvaguarda dos efeitos relativos a faltas e organização do tempo de trabalho, pois esta última matéria mostra-se “(...) tipicamente estabelecida em função dos interesses de otimização empresarial do empregador. Outro entendimento apenas é viável com a demonstração de que este mecanismo assume, em concreto, um fundamento material distinto.” (Mendes & Aureliano, 2007: 92).

VII. Relativamente aos restantes efeitos legalmente consagrados, ou seja, “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” a “parentalidade” e a “segurança e saúde no trabalho”, não nos levantam tantas dúvidas como os anteriormente analisados.

Em relação ao primeiro, entendemos que a intenção do legislador seria a de incluir não só os regimes substitutivos dos assegurados pelo regime geral da segurança social com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, mas também aqueles que sejam complementares, como sejam os abonos a título de complemento do subsídio de doença que visam complementar o subsídio de doença atribuído pela segurança social, essencialmente no que diz respeito aos montantes pagos, por forma a assegurar que em situação de doença o trabalhador continuará a auferir o vencimento que recebia no momento imediatamente anterior à situação de doença. Cremos também que a norma garante a manutenção de seguros de saúde que estivessem previstos nas convenções coletivas. Se é certo que esta interpretação não tem correspondência total com a letra da lei, cremos que não seria intenção do legislador salvaguardar efeitos que, pela sua natureza, teriam pouca aplicabilidade, principalmente em convenções outorgadas ou revistas recentemente, pois regimes substitutivos, como se prevê existem, maioritariamente, em convenções celebradas no período pós-revolucionário, muitas delas já caducadas ou sem efetiva aplicação.

Relativamente aos outros dois efeitos da norma de salvaguarda, introduzidos na última alteração ao CT, cremos que não levantam grande dúvida, mantendo-se tudo aquilo que for para além dos regimes legais, em sentido mais favorável ao trabalhador.

Finalmente o número 9 do artigo 501.º refere que além dos efeitos salvaguardados no número 8 do mesmo artigo, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação laboral. A doutrina tem entendido que esta norma é uma remissão para o artigo 129.º CT, relativo às garantias dos trabalhadores.

VIII. Foram identificados os efeitos que a convenção coletiva produz, após a sua cessação, nos contratos de trabalho dos trabalhadores que eram por ela abrangidos, cumpre-nos agora, de forma sintética, apreender a forma e a relação entre a convenção e o contrato individual de trabalho, nomeadamente após a cessação daquela.

A convenção coletiva, como fonte específica de direito do trabalho, regula de forma abstrata e geral as relações individuais de trabalho, e por consequência os contratos individuais de trabalho.

No que diz respeito à justificação da manutenção de efeitos convencionais após a cessação de vigência da convenção têm sido defendidas várias teses explicativas.

A primeira postula que o conteúdo da convenção é absorvido ou incorporado nos contratos individuais de trabalho abrangidos pelo seu âmbito aplicativo, pois o contrato molda-se “(...) ao conteúdo e valor da mesma”(convenção coletiva de trabalho) “sendo essa transmutação justificada pelo facto de os sindicatos negociarem em nome de todos os trabalhadores filiados” (Henriques, 2015: 175).

A segunda, denominada como a teoria da eficácia invalidante, defende a possibilidade de as cláusulas convencionais se sobreporem às constantes no contrato individual, quando as contidas neste último contrariem as cláusulas da convenção.

Há também quem defenda e justifique a manutenção de efeitos após a morte da convenção socorrendo-se do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, decorrente do Estado de Direito democrático, que considera inadmissível a irreversibilidade do direitos consagrados no instrumento que caducou, como forma de reforço do artigo 129.º CT.

Finalmente há, ainda, quem defenda a relevância dos usos laborais nesta matéria. Assim é “(...) possível dizer-se que são mantidos certos efeitos tidos como usuais face ao ecossistema outrora vigente (...). Assim, na ausência de uma fonte legitimadora da manutenção desses efeitos e mediante apoio legal nos termos do artº 1º e 501º, nº 6, do CT, os mesmos podem manter vigentes esses mesmos efeitos só podendo ser afastados caso o CIT venha a ser alterado em sentido mais favorável.” (Henriques, 2015: 178). Neste sentido parecem inclinar-se Benjamin Mendes e Nuno Aureliano na obra citada.

Em nossa opinião e na esteira de Monteiro Fernandes consideramos que o “(...) o regime do CT é de absorção contratual parcial e provisória”. Acompanhamos, também, a crítica que o autor faz, ao considerar que este é “(...) um regime legal certamente criticável por estreitar, um tanto artificialmente, as opções em matéria de construção teórica da “pós-eficácia” das convenções, mas pragmaticamente plausível, tendo inclusivamente em conta o efeito devastador que se pretendeu conferir à caducidade das convenções” (Fernandes, 2018: 377). Mais, consideramos como João Reis que “(...) a convenção colectiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais. É antes como direito objectivo exterior ao contrato individual de trabalho, tal como a lei.” (Reis, 2003: 163).

No entanto, esta tese apesar de criticável, é sem dúvida, aquela que mais sustento tem na letra da lei e na sistemática jurídico-laboral. Ainda assim consideramos que só será, de algum modo, conforme com a constituição se, mesmo com a absorção ou incorporação, a matérias salvaguardadas não ficarem na disponibilidade das partes. Entendemos que apesar da

absorção, não são matérias que por acordo do trabalhador e do empregador possam ser alteradas.

É também, a nosso ver, necessário fazer uma ressalva no que diz respeito à nossa posição, pois consideramos que, à luz dos preceitos legais, é efetivamente temporária a absorção, no entanto os seus efeitos só cessam caso exista convenção coletiva posterior mais favorável relativamente às matérias salvaguardadas.

IX. Finalmente cumpre fazer uma breve análise das soluções legislativas encontradas noutros ordenamentos jurídicos para as questões analisadas neste subcapítulo da nossa dissertação.

Dentro do âmbito europeu, nos vários sistemas e ordenamentos jurídicos, é possível encontrar uma série de alternativas e caminhos trilhados no que a esta matéria diz respeito. Desde ausência legal de qualquer forma de sobrevigência ou pós-eficácia, sem qualquer alternativa, passando pela inexistência de regulação legal mas em que prática convencional permite encontrar alternativas, até aos sistemas que preveem a sobrevigência ou “ultratividade”, umas de forma mais limitada, outras menos.

X. O caso do sistema búlgaro parece, em princípio, ser o único ao nível europeu em que não existe previsão de manutenção legal de vigência nem prática convencional nesse sentido, sendo que só se contempla a manutenção da convenção nos casos de transmissão de empresa. Nos sistemas irlandês e britânico as convenções coletivas não possuem, em regra, efeitos jurídicos, tratando-se de “(...) “um compromisso de honra” (binding in honor only) entre o sindicato e parte patronal.”, o que não impede, no entanto “(...) que possa ser-lhe atribuída relevância jurídica nas relações individuais de trabalho.” (Fernandes, 2018: 374). Ainda assim, a questão dos efeitos após a sua cessação é deixada à autonomia das partes, não existindo qualquer regulação legal para o efeito, podendo, no entanto conduzir a ações coletivas como sejam a conciliação, a mediação e inclusivamente a greve ou outras modalidades de pressão por parte dos trabalhadores. No entanto, no caso britânico, é admitida a incorporação do conteúdo da convenção nos contratos individuais de trabalho em várias modalidades “(...) nomeadamente pelo mecanismo, muito característico do *common law*, que é o do reconhecimento de “termos implícitos” (implied terms) nos contratos” o que significa que “(...) se existe um contrato colectivo, pode presumir-se, em certas circunstâncias, que os contratos individuais de celebrados no seu âmbito incorporam, implicitamente, o padrão de condições de trabalho por ele consensualizada.” (Fernandes, 2018: 374-375).

Na Bélgica a convenção deixa de produzir os seus efeitos depois de ultrapassado o prazo de aviso prévio da denúncia ou quando a convenção atingir o prazo de vigência previamente fixado pelas partes. No entanto e de acordo com o artigo 23.º da *Loi sur les conventions*

collectives de travail et les commissions paritaires, o contrato de trabalho que tenha sido modificado de forma implícita pela convenção coletiva mantém-se inalterado, mesmo após a cessação da convenção, a menos que as partes estipulem, de forma expressa, o contrário. No entanto a doutrina tem entendido que esta incorporação é provisória, pois uma convenção posterior pode modificar as condições de trabalho sem qualquer capacidade de resistência dos trabalhadores.

Na ordenamento jurídico da Estónia, o § 11.5 da *Kollektiivlepingu seadus- KLS* (Lei dos acordos coletivos) determina, em primeiro lugar, que ao expirar o prazo de uma convenção coletiva de trabalho, caso nenhuma das partes comunique à outra a decisão de fazer o cessar a convenção com três meses de antecedência, passa a mesma a vigorar por tempo indeterminado. A convenção vigora até uma das partes comunicar à outra, com seis meses de antecedência, a sua vontade de a fazer cessar. No entanto, se o acordo expirar as partes são obrigadas a cumprir as regras da convenção até que exista a sua substituição por outra.

No sistema italiano e de acordo com os ensinamentos de Monteiro Fernandes (Fernandes, 2018: 375) o *codice civile* aprovado em 1942, durante o regime fascista e corporativista de Mussolini, no seu artigo 2074 previa que a convenção coletiva mantinha a sua produção de efeitos, mesmo após a denúncia, até ser substituído por nova regulamentação coletiva. No entanto é entendimento da doutrina e da jurisprudência que o artigo 2074 foi implicitamente revogado pelo *Regio decreto-legge 9 agosto 1943, n. 721* que suprimiu o regime corporativo. Como ensina o douto professor “A verdade é que não ocorreu ainda revogação expressa, e daí que os tribunais – com natural revulso para a *Cassazione* – tenham que usar contra a aplicabilidade da norma às actuais convenções colectivas o facto de ela impor “um limite à livre vontade das organizações sindicais” mostrando-se desconforme com o art. 39 da Constituição italiana, que garante a liberdade sindical. Assim, a *Cassazione* tem, repetidamente, afirmado que as convenções, após a sua cessação, “não sendo renovadas ou expressamente prorrogadas, extinguem-se e com elas se extinguem todas as disposições específicas nelas contidas”, pelo que o trabalhador não tem um direito adquirido à conservação do tratamento globalmente mais favorável previsto pelo contrato colectivo.” (Fernandes, 2018: 375-376).

XI. Nos ordenamentos letão e esloveno a convenção coletiva, salvo estipulação em contrário, mantém-se em vigor até à sua substituição por outro. Na Letónia, apenas caduca o dever de paz social, enquanto na Eslovénia a manutenção da vigência cinge-se exclusivamente à parte normativa da convenção.

No sistema alemão o § 4, número 5 do *Tarifvertragsgesetz (TVG)* dispõe que “Depois de expirado o prazo da convenção colectiva, as suas normas continuam a ser aplicáveis até à sua substituição por um outro acordo”. De acordo com Monteiro Fernandes “A doutrina atribui a este preceito uma “dupla função”: a “função de ponte” (*Überbrückungsfunktion*) entre convenções sucessivas, prevenindo o chamado “vazio contratual”; e a função de protecção do conteúdo do contrato (*Vertragsinhaltsschutz*), impedindo alterações do conteúdo das relações individuais de trabalho por causa da cessação da convenção” (Fernandes, 2018: 376).

Nos sistemas austríaco e holandês os efeitos jurídicos da convenção mantêm-se até que a convenção seja substituída por outro acordo coletivo ou individual com os trabalhadores abrangidos pela mesma.

No caso do sistema finlandês, apesar de prever a produção de efeitos da convenção até a sua substituição por outra, caso exista ruptura das negociações esse facto determina a cessação imediata da convenção. Semelhante ao que prevê o ordenamento dinamarquês em que o início de uma greve que afete, pelo menos, metade dos filiados no sindicato abrangidos pela convenção, determina o fim de vigência da convenção.

XII. Em França, após a denúncia, a convenção mantém-se em vigor até à outorga de nova convenção que substitua a anterior ou, na falta da obtenção de acordo, vigora durante um ano a contar do fim do prazo de aviso prévio de denúncia. No entanto as partes podem estabelecer outro prazo mais longo de sobrevivência da convenção. O *Code du travail* faz, no artigo L. 2261-10, a distinção entre a denúncia efetuada pela totalidade dos signatários patronais ou sindicais e a efetuada apenas por algumas das partes. No primeiro caso aplica-se a regra acima enunciada, no segundo essa regra será também aplicável, mas apenas em relação aos signatários que denunciaram, mantendo-se a vigência plena em relação a todos os outros.

Caso não seja alcançado qualquer acordo que substitua a convenção denunciada no prazo de um ano após o fim do prazo de aviso prévio, a lei francesa determina a caducidade da convenção, mantendo os trabalhadores a retribuição conforme constava da convenção denunciada e que compreende o salário base e os complementos salariais, nos termos do artigo L. 2261-13. Determina-se, ainda, que o montante a auferir pelo trabalhador no futuro não pode ser inferior à remuneração dos últimos 12 meses de vigência da convenção. A pós-eficácia das convenções era mais extensa em termos de efeitos salvaguardados pois, até 2016, constava no texto legal que eram mantidas as vantagens individuais adquiridas (*avantages individuels acquis*), no entanto esta norma foi alterada pela Lei n.º 2016-1088, de 8 de Agosto de 2016, restringindo os efeitos pós-eficazes.

No sistema espanhol, ao longo dos anos, foi possível assistir a duas realidades distintas. A primeira, até 2012, em que denunciada a convenção, esta manter-se-ia em vigor até ser substituída por outra, no entanto apenas o seu conteúdo normativo vigoraria, caducando o conteúdo obrigacional da convenção. Estaríamos, assim, a falar de um sobrevigência legal ilimitada, no que respeita à parte normativa da convenção.

Após aquilo a que se chamou a Reforma Laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 6 de julio), a sobrevigência legal ilimitada deixou de ser regra no ordenamento do país vizinho. Assim, e de acordo com a redação dada ao artigo 86, nomeadamente ao seu número 3, do Estatuto dos Trabalhadores, determina-se que uma vez denunciada a convenção e após o decurso do prazo de vigência estipulado pelas partes, a convenção produz os efeitos que estas tiverem acordado. No caso de não ter existido acordo das partes, a convenção entra em período de sobrevigência até ser alcançado acordo para nova convenção, sendo que este período não poderá ir além de 1 ano, findo o qual e caso não exista nova convenção, a convenção denunciada caduca. Determina ainda que passará a ser aplicável às relações de trabalho a convenção de âmbito superior.

A lei espanhola não prevê qualquer pós-eficácia da convenção, no entanto a jurisprudência, nomeadamente do Tribunal Supremo, já foi chamada a pronunciar-se sobre a existência ou não de efeitos pós-eficazes de uma convenção caduca.

Na *Sentencia del Tribunal Supremo n.º 5504/2014 del 22 de diciembre de 2014*, sendo a situação fáctica a seguinte: após o decurso do prazo de sobrevigência de 1 ano e sem que tivesse sido outorgada nova convenção, não existindo qualquer convenção de âmbito superior. Os trabalhadores abrangidos pela convenção denunciada passariam, assim, para uma situação de vazio convencional.

Deparado com aquela situação de facto, o Tribunal Supremo anunciou duas opções possíveis: ou se decantava por uma tese que denominaram de “rupturista”, segundo a qual o direitos e obrigações passariam a reger-se pela lei geral de trabalho, ou seja, o Estatuto dos Trabalhadores, fazendo tábua rasa das condições laborais existentes com anterioridade; ou se decantavam pela tese “conservacionista” segundo a qual as condições laborais que existiam no âmbito da vigência da convenção deveriam manter-se, pois faziam parte do sinalagma contratual estabelecido entre as partes.

Com o argumento de que a chamada tese “rupturista” poderia produzir, no âmbito do contrato individual de trabalho, uma alteração substancial das condições de ambas as partes, alteração que necessariamente transformaria as bases essenciais do próprio contrato e o equilíbrio das contraprestações, podendo mesmo deixar o contrato sem os requisitos essenciais de validade,

o Supremo Tribunal decantou-se pela segunda opção. Assim, apesar da alteração legislativa o tribunal veio considerar que existia uma incorporação das condições de trabalho da convenção caduca, nos contratos individuais de trabalho.

Este acórdão foi de grande importância no ordenamento jurídico do país vizinho defendendo, alguns atores sociais, que a decisão tinha posto em causa a própria reforma e alteração do artigo 86, número 3 do Estatuto dos Trabalhadores.

No ordenamento jurídico grego, a lei 1876/1999 estabelecia a sobrevivência da convenção por um período de 6 meses, a contar do final da vigência convencional e determinava que os efeitos da convenção seriam mantidos, mesmo após a cessação, nos contratos individuais de trabalho até que o contrato individual cessasse ou fosse modificado. No entanto, a partir de 2012 e por via do memorando de entendimento, aquando da ajuda financeira externa, foi alterado o período de sobrevivência para 3 meses e apenas seriam pós-eficazes os efeitos quanto ao salário-base, subsídios para filhos dependentes, incluído de estudos e as regras relativas a trabalhos perigosos.

XIII. Podemos constatar que, por esta Europa fora, existem muitos e diferentes caminhos trilhados pelo legislador por forma a dar resposta às denúncias e eventual caducidade das convenções coletivas de trabalho. Muitas delas com semelhanças ao regime português, no entanto outras tantas muito mais equilibradas que a solução encontrada pelo nosso legislador.

CAPÍTULO II – Da cessação de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho: em especial da caducidade e da natureza do aviso de cessação de vigência

Analisadas as questões relativas à vigência das convenções coletivas de trabalho, cumpre-nos agora analisar, também, o momento da sua cessação, assim como os mecanismos jurídicos próprios e com a capacidade de fazerem cessar o período de obrigatoriedade das normas.

De acordo com Luís Gonçalves da Silva a existência destes instrumentos é a expressão do princípio da não vinculação perpétua, referindo que “(...) a inexistência de meios jurídicos para limitar a vigência constituiria uma amputação do núcleo essencial da autonomia colectiva” e continua considerando que a perpetuidade legal “(...) seria uma afronta a um valor com dignidade constitucional” (Silva, 2013: 969). Para sustentar a sua posição o autor invoca o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/2003 de 25 de Junho na parte em que refere que “(...) seria contraditório com a autonomia das partes, que é o fundamento da contratação colectiva, a imposição a uma delas, por vontade unilateral da outra, da perpetuação de uma vinculação não desejada.”.

Se concordamos com a necessidade de que existam mecanismos que possibilitem a cessação da vigência de uma convenção, não podemos concordar inteiramente com a totalidade da afirmação do douto tribunal. Tanto o autor, como o mui venerável Tribunal Constitucional, ao defenderem esta tese, defendem, *a contrario*, que uma parte, por ter a vontade de se desvincular de uma relação jurídico, pode impor essa vontade, de forma unilateral, àquela que pretende a manutenção da vigência. Sem prejuízo de maior explanação aquando da análise da caducidade, entendemos que o que efetivamente respeita a autonomia coletiva das partes, assim como o direito fundamental à contratação coletiva é que, se a determinação da vigência limitada ou não da convenção depende do acordo das partes e da sua autonomia, também a sua cessação deveria depender única e exclusivamente do acordo, sem qualquer imposição de qualquer das partes à outra.

Atendendo ao CT, nomeadamente ao seu artigo 502.º n.º 1, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro, a convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte, mediante revogação por acordo das partes ou por caducidade. A lei faz, também, a distinção entre dois tipos de caducidade: aquela que decorre da denúncia conforme previsto no artigo 501.º e a decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

Entendemos que a prescrição legal é taxativa e não exemplificativa, pelo que os constantes deste preceito são os únicos mecanismos idóneos para fazer cessar uma convenção, inexistindo quaisquer outros.

SUBCAPÍTULO I – Da Revogação

I. A revogação “(...) trata-se de um ato jurídico bilateral que incide e extingue a convenção existente, assente, tal como a celebração da convenção, na autonomia colectiva.” (Silva, 2013: 972).

A revogação está regulada no artigo 502.º do CT que remete, quanto aos requisitos de formais e materiais, para as regras do depósito do artigo 494.º CT. É ainda necessário que os serviços do ministério responsável pela área laboral procedam à publicação de aviso sobre a data de cessação de vigência (artigo 502.º, n.º 6 CT).

A revogação pode, em nosso entender, ser efetuada de duas formas. As partes podem acordar na revogação através de ato revogatório, ou seja, um ato que visa única e exclusivamente revogar a convenção ou parte dela, sem que exista nova regulação das matérias revogadas, ou através de nova convenção coletiva de trabalho, que regule a matéria revogada.

Não concordamos, por isso, com Luís Gonçalves da Silva quando refere que “Temos, portanto, uma convenção anterior e uma posterior, fazendo esta cessar a vigência daquela.” (Silva, 2013: 972). Não concordamos que um simples ato de revogação possa ser considerado uma convenção coletiva, pois este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho tem associado ao seu conceito um efeito construtivo ou reconstrutivo e não destrutivo ou de eliminação. De acordo com Maria do Rosário da Palma Ramalho “A convenção coletiva do trabalho pode definir-se como o acordo celebrado entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações juslaborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou sector de atividade, e numa certa área geográfica ou empresarial” (Ramalho, 2009: 241), sendo esta definição secundada, em termos muito similares, pela Recomendação da OIT n.º 91 de 1951 e pelo artigo 2.º da Convenção da OIT n.º 154 de 1981. Consideramos, por isso, que estamos perante um ato jurídicos bilateral que visa destruir a regulação e não regular ou criar regulação, não podendo ser considerada convenção coletiva de trabalho. É isso que, em nosso entender, resulta, a título de exemplo, dos acordos de revogação publicados em Boletim do Trabalho e Emprego de que são exemplo os publicados

no BTE n.º 22 de 15 de Junho de 2018. Assim, tendo em conta a classificação atribuída, parece que também os serviços da DGERT consideram como ato jurídico autónomo não confundível com a convenção coletiva de trabalho.

Não poderão, por isso, ser aplicáveis os requisitos formais do n.º 1 do artigo 492.º CT *ex vi* artigo 494.º CT. Assim parece-nos que a remissão do n.º 4 do artigo 502.º é uma remissão condicionada exclusivamente ao que fizer sentido ser aplicável tendo em conta o ato em causa e a sua especificidade.

II. Especificamente quanto ao ato revogatório é necessário que dele constem: a designação das entidades celebrantes do acordo; nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes; a data de celebração; a convenção, caso se trate de revogação total, ou as cláusulas de convenção, em caso de revogação parcial, revogadas e respetiva data de publicação; a estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela revogação. Em suma, terão de ser respeitadas as alíneas a), b), d) e) e g) do número 1 do artigo 492.º CT.

É ainda necessário nos termos do artigo 494.º CT que o acordo seja celebrado por quem tenha capacidade para o efeito; que seja acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou empregadores celebrantes, nos termos dos respetivos estatutos ou contrato de sociedade; obedecer ao disposto no n.º 1 do artigo 492.º, em tudo quanto lhe seja aplicável como vimos *supra*; e ser entregue em documento eletrónico.

III. Para além da revogação simples ou supressiva analisada anteriormente, existe ainda a revogação através de convenção coletiva. Trata-se de uma revogação substitutiva em que existe uma nova convenção com nova regulação e que revoga convenção anterior. De acordo com Luís Gonçalves da Silva podemos deparar-nos com três situações: a ab-rogação, em que a nova convenção substitui integralmente a convenção anterior; revisão, em que existe a alteração de algumas cláusulas, sobrevivendo o restante clausulado; ou a derrogação “(...) caracterizada pelo facto de a cessação das cláusulas não ser realizada para um conjunto de situações individualizáveis, mas pelo contrário visa fixar um regime excepcional, apenas aplicável a uma situação individual e concreta ” (Silva, 2013: 973). Esta revogação terá, obrigatoriamente, de cumprir os pressupostos formais e materiais das convenções coletivas, nomeadamente todos os presentes no artigo 492.º CT.

Entendemos, como Luís Gonçalves da Silva, que a revogação por convenção coletiva, exclusivamente esta, pode ser expressa, ou seja, em que existe uma manifestação de vontade escrita, ou pode deprender-se por via da incompatibilidade entre a nova fonte e a anterior ou

por via de a nova convenção, com as mesmas partes, o mesmo âmbito geográfico, regular toda a matéria abrangida pela convenção revogada. Consideramos, como o autor, que é aplicável o artigo 7.º, n.º 2 do Código Civil. Apesar da referência expressa, neste preceito, ao termo lei, consideramos que a convenção coletiva, como noutras tantas situações, também aqui estará equiparada.

IV. Finalmente, cumpre saber se a revogação, do ponto de vista temporal, poderá produzir efeitos para o passado, efeitos retroativos, ou apenas para o futuro. Consideramos que no caso de revogação por ato revogatório só será possível a existência de efeitos *ex tunc* pois, não existindo regime substitutivo, não nos parece que tendo em conta o princípio da proteção da confiança dimanado do princípio da segurança jurídica, componente essencial do Estado de Direito, se permita que as partes venham anular efeitos passados, uma vez que existia a confiança dos trabalhadores na manutenção de uma situação favorável. Mesmo que os trabalhadores soubessem da revogação, nunca poderiam prognosticar os efeitos retroativos que os atirariam para o vazio contratual.

Já no que concerne à revogação por convenção coletiva, entendemos que, obviamente, poderá produzir efeitos para o futuro, mas também para o passado, possibilitando a existência de efeitos retroativos, no entanto cremos que essa possibilidade está limitada pela norma constante do artigo 478.º, n.º 1 alínea c) do CT, ou seja, só poderá ser concedida retroatividade às matérias pecuniárias e não a outras e desde que essas matérias sejam reguladas pela nova convenção.

SUBCAPÍTULO II – Da resolução por alteração das circunstâncias

I. Cabe-nos agora apreciar a possibilidade da existência de resolução da convenção por alteração das circunstâncias.

Com o CT2003 a legislação laboral passou a referir, no artigo 561.º, que “Durante a execução da convenção colectiva atender-se-á às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.”. Com o CT, em 2009, manteve esta referência apesar de algumas alterações ficando com a seguinte redação: “Na aplicação de convenção coletiva ou acordo de adesão, atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.”.

A doutrina tem interpretado estes preceitos no sentido de ser intenção do legislador fazer uma remissão para o instituto da alteração anormal das circunstâncias previsto no artigo 437.º do Código Civil. Luís Gonçalves da Silva, a título de exemplo, considera ser esta a interpretação

mais correta, defendendo a aplicação do instituto sem qualquer restrição (Silva, 2013: 975). Refere, ainda, o autor, citando Pedro Romano Martinez, que o legislador admitiu o “(...) confronto entre a estabilidade e a segurança jurídica, por um lado, e a justiça comutativa, por outro; noutra plano dir-se-á que existe uma contraposição entre a autonomia das partes e a boa fé” (Silva, 2013: 976).

Entende a doutrina que este instituto atribui alguma flexibilidade às convenções coletivas de trabalho, pois estas carecem de meios jurídicos que as tornem efetivamente flexíveis o que as pode tornar imunes às vicissitudes das circunstâncias em que as partes decidiram outorgar, aquilo que se no seio da doutrina e jurisprudência se tem apelidado de “base do negócio” ou “rebus sic stantibus”.

Luís Gonçalves da Silva considera, por isso, que a resolução da convenção por alteração das circunstâncias é mais uma modalidade de cessação que o CT prevê de forma explícita.

Partindo do pressuposto de que seria aceitável esta forma de cessação é importante analisar, de forma sintética, os requisitos deste instituto plasmados nos artigos 437.º e seguintes do Código Civil. A doutrina tem entendido que existem seis requisitos para que uma das partes possa resolver o contrato, são elas: 1) Alteração das circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar; 2) Anormalidade da alteração – terá de ser uma alteração anormal e imprevisível; 3) Lesão de uma das partes – a lesão tem de ser “conhecida ou cognoscível pela parte não lesada e tem que gerar um desequilíbrio significativo entre as prestações contratuais.” (Carvalho, 2011: 22); 4) Que a lesão seja tal que se apresente como contrária à boa-fé a exigência do cumprimento das obrigações assumidas – na prática a contrariedade à boa-fé consubstancia-se na sua violação, atuando a parte não lesada em abuso de direito; 5) Que não se encontre coberta pelos riscos próprios do contrato – saber se o risco era ou não normal tendo em conta o tipo de negócio celebrado; 6) A parte lesada não pode encontrar-se em mora no momento da invocação do instituto da alteração das circunstâncias (artigo 438.º do Código Civil).

II. Cremos que, após esta sucinta explicitação, poderemos emitir a nossa opinião sobre a admissibilidade deste instituto enquanto mecanismo jurídico para a cessação de uma convenção coletiva de trabalho.

Em primeiro lugar e como referimos anteriormente, consideramos que o legislador elencou de forma taxativa no artigo 502.º CT os instrumentos jurídicos tendentes à cessação de uma convenção.

Em segundo lugar e tendo em conta os pressupostos e requisitos para que uma das partes possa invocar a alteração das circunstâncias como meio de resolução da convenção,

denotamos que estão construídos e pensados para relações entre particulares, para relações onde as partes se encontram no mesmo patamar, em que os pratos da balança se encontram perfeitamente equilibrados. Como é sabido, esse equilíbrio não se verifica nas relações individuais de trabalho e por consequência também não se vislumbra nas relações coletivas de trabalho.

Nas relações entre trabalhadores e empresas é absolutamente comum a existência de alteração das circunstâncias em relação àquelas que existiam no momento da outorga da convenção. É normal a existência de diversos ciclos económicos, uns mais favoráveis, outros menos, é recorrente a alteração da legislação quer ao nível económico-fiscal, quer ao nível laboral, muitas vezes em sentido mais favorável às empresas, menos em sentido mais favorável aos trabalhadores. Não podemos, por isso, considerar que existe lesão de uma empresa ou associação patronal quando os trabalhadores exigem o cumprimento dos seus direitos e garantias, aqueles que foram, de forma livre e esclarecida acordados. Não poderemos consentir uma teoria claramente civilista da relação entre empregadores e trabalhadores, nem uma perspetiva à luz do direito civil daquilo que são os direitos e garantias dos trabalhadores. Considerar, por exemplo, que existe violação da boa-fé aquando da exigência de cumprimento do acordado parece-nos, isso sim, claramente abusivo.

Consideramos que a admissão deste instituto, tal qual resulta da lei civil levaria à abertura de uma caixa de pandora que dificilmente conseguiríamos voltar a fechar. Teríamos situações em que as entidades empregadoras poderiam, muitas vezes, utilizá-lo para simplesmente se furtar ao seu cumprimento do instrumento regulatório, para evitarem cumprir aquilo que só aceitaram devido à pressão exercida pelos trabalhadores através das mais variadas formas de luta coletiva.

Ao admitir-se a viabilidade deste instituto na sua plenitude, como admite parte da doutrina, sem qualquer salvaguarda dos direitos e garantias dos trabalhadores, sem a aplicação sequer do regime da sobrevivência, sem que seja acautelada a situação jurídico-laboral dos trabalhadores após a cessação, com a produção de efeitos imediatos, contraria, claramente, o Direito à Contratação Coletiva dos trabalhadores, constitucionalmente consagrado. Posto isto, consideramos que esta interpretação é de difícil consonância com a Constituição da República Portuguesa.

Aliás a sua eventual desconformidade com a Constituição foi, de forma implícita, levantada pela conselheira Maria dos Prazeres Pizarro Beleza, no seu voto de vencida ao Acórdão do Tribunal Constitucional 306/2003, quando refere que “(...) deveria ter sido ponderada a implicação da aplicabilidade, no âmbito da contratação colectiva, das regras sobre a resolução

e modificação dos contratos por alteração das circunstâncias, constantes do artigo 437.º do Código Civil, bem como da consagração expressa da relevância dessas circunstâncias na execução da convenção (...).”

Apesar da posição assumida, não ignoramos a complexidade das relações de trabalho, dos seus diferentes contextos, das suas diferentes realidades. No entanto, consideramos que existem outros meios jurídicos para que as entidades empregadoras e associações patronais se possam proteger em situações inesperadas e em que surjam graves dificuldades no cumprimento das disposições convencionais. Estes mecanismos são, nomeadamente, a denúncia tendo em vista a caducidade, nos termos do artigo 501.º CT, a suspensão temporária da aplicação da convenção nos termos do artigo 502.º, n.º 2 CT e ainda as soluções encontradas para as empresas em situação económica difícil, nos termos do Decreto-Lei n.º 353-H/77 de 29 de Agosto.

III. Assumida a nossa posição, será importante apreender qual o sentido e alcance da norma do n.º 2 do artigo 520.º CT.

Para além das reservas anteriormente enunciadas, é de parecer que não foi intenção do legislador, com a redação do n.º 2 do artigo 520.º, remeter para o regime da resolução por alteração das circunstâncias. Para isso apoiamo-nos na própria redação do preceito, que difere e muito daquela que foi dada ao artigo 437.º do Código Civil. Enquanto esta é num sentido e com uma redação tendente ao término da relação contratual, aquela refere a sua aplicação e no CT2003 a sua execução, pelo que propugna pela continuidade da relação e não pela sua cessação abrupta, assim como o n.º 1 do artigo 520.º refere a boa-fé em sentido positivo, do respeito e não da sua violação. Entendemos que, ao invés de remeter para qualquer preceito que tenha como finalidade a cessação, o legislador dá ferramentas às partes para a sua atuação durante a vigência da convenção.

É nossa opinião, nomeadamente no que diz respeito ao n.º 2, que o legislador quis indicar às partes o caminho da interpretação e da utilização do elemento histórico nesse objetivo. Parece-nos, pois, que a conexão é essencialmente com o artigo 9.º do Código Civil que versa sobre a interpretação da lei, na parte em que se refere às “(...) circunstâncias em que a lei foi elaborada (...)”. Como se depreende do Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 20-03-2015 (Processo n.º 02052/11.9BEPRT, disponível em www.dgsi.pt) que integra dentro do elemento histórico a “occasio legis”, ou seja, as “(...) circunstâncias sociais ou políticas e económicas em que a lei foi elaborada (...)”. Por estas razões consideramos que não estamos, de forma alguma, perante um terceiro instrumento de cessação de vigência da convenção coletiva.

SUBCAPÍTULO III – Da caducidade

I. Como referimos anteriormente, aquando do estudo do regime da sobrevivência de convenções coletivas, vamos agora analisar e estudar com mais cuidado e pormenor a questão da caducidade das convenções. Eventualmente e tendo em conta a sistemática da nossa dissertação poderia ter sido mais pertinente a análise desta temática no capítulo relativo à sobrevivência e pós-eficácia, e entra estas duas. No entanto, optámos por discutir em capítulo autónomo, pois o nosso objetivo aqui, não é tanto o de analisar o regime ou o que leva caducidade, pois o caminho já foi analisado, mas mais a sua conformidade com a Constituição da República Portuguesa e a análise crítica desta opção do legislador.

II. Em primeiro lugar será importante referir, como o fizemos nas considerações gerais do presente capítulo, que a lei prevê duas formas distintas de caducidade, no artigo 501.º, n.º 1 CT. A primeira é aquela que deriva da denúncia e do regime de sobrevivência e a segunda, que foi inovação da Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro, a que se baseia na extinção de associações patronais e/ou sindicais.

Iremos analisar separadamente cada uma delas e a sua conformidade com a Lei Fundamental do Estado Português.

III. Em relação à caducidade como consequência da denúncia por uma das partes outorgantes de convenção, esta é uma solução legislativa que surgiu com o CT2003. Nunca antes no sistema jurídico português, desde a primeira intervenção legislativa, tinha sido prevista a caducidade de convenções coletivas de trabalho pelo decurso do prazo. O DL 492/70, de 22 de Outubro, que introduziu o artigo 33.º no âmbito do DL 492/70, de 28 de Agosto de 1969, prescrevia a renovação automática da convenção, caso não existisse revisão. Os diplomas posteriores determinaram, invariavelmente, a manutenção da convenção coletiva até que fosse substituída por nova convenção. No âmbito da vigência da LRCT, que não estabelecia a obrigatoriedade da existência de qualquer prazo de vigência máximo, estava na disponibilidade das partes a determinação do prazo de vigência, caso o entendessem fazer (artigo 11.º, n.º 1). No entanto, do decurso do prazo convencionado não derivaria qualquer perda de vigência da convenção, sendo muito clara a redação do artigo 11.º, n.º 2, que estabelecia que as convenções “(...) mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento colectivo de trabalho”. Existia aquilo que João Reis denominava como “(...) uma manifestação clara da tutela da conservação do estatuto colectivo laboral” (Reis, 2003:167), ou nas palavras de Jorge Leite, citado por João Reis, o “princípio da continuidade do ordenamento colectivo laboral”.

No entanto, ainda na vigência da LRCT, já havia um sector da doutrina que defendia a existência de caducidade das convenções, no qual se destacavam Bernardo Xavier e Menezes Cordeiro.

Para estes autores o princípio da limitação temporal era um elemento essencial da convenção coletiva, sendo que esta seria dominada por um horizonte temporal limitado que marcava todas as suas cláusulas. Segundo a corrente doutrinária, o desrespeito pelo prazo convencionado constituiria um grave atentado à autonomia coletiva laboral e como consequência uma inconstitucionalidade manifesta.

Numa dura crítica a esta posição João Reis constata que “A letra da lei, em nossa opinião, não conforta este entendimento. Na verdade, a lei diz expressamente que a convenção se mantém em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva. (...) Atendendo aos factores tradicionais de interpretação, acolhidos na nossa lei, parece suficiente invocar contra esta tese o argumento de que o intérprete não pode extrair da norma um pensamento legislativo que não tenham um “... mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso (...)” ” (Reis, 2003: 169).

Se as críticas eram, a nosso ver, corretas e merecidas à luz do quadro legal existente antes do CT2003, o que é certo é que o legislador de 2003 veio acolher os argumentos daqueles que defendiam o horizonte temporal limitado para as convenções coletivas e, de certa forma, a legitimar aquelas teses.

IV. Após o surgimento do regime em 2003 e com as alterações de 2006, a caducidade continuou prevista do atual CT, mais ou menos nos mesmos moldes.

A manutenção da previsão desta forma de cessação de vigência leva-nos a questionar, com toda a pertinência e atualidade, se a caducidade das convenções coletivas tem ou não conforto na Constituição.

Adiantamos, desde já, que a nossa opinião, que melhor fundamentaremos adiante, é da desconformidade da caducidade com a Constituição da República Portuguesa. Não ignoramos, obviamente, que a inconstitucionalidade foi já analisada, por duas vezes, pelo Tribunal Constitucional (Acórdãos TC n.º 306/2003 e n.º 338/2010), e que em ambas as ocasiões o Tribunal veio declarar a sua conformidade com os preceitos e normas constitucionais. No entanto, estas duas decisões não impedem, em primeiro lugar, que a matéria continue a ser discutida e que a cada dia que passa tenha mais urgência e necessidade essa discussão e, em segundo lugar, porque não nos impossibilita de discordar das decisões do Tribunal Constitucional ou de qualquer outro órgão jurisdicional.

V. O direito à contratação coletiva está previsto nas convenções da OIT n.º 87 de 1947 e n.º 98 de 1949, ratificadas pelo Estado português pela Lei n.º 45/77, de 7 de Julho e pelo Decreto-Lei 45758, de 12 de Julho de 1964, assim como na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (artigo 11.º) e na Carta Social Europeia de 1996, do concelho da Europa, ratificadas também pelo Estado Português. Estes instrumentos internacionais asseguram e garantem o direito à contratação coletiva, assim como o respetivo exercício, sendo que estas últimas têm, inclusive, recepção automática na ordem jurídica portuguesa, nos termos do artigo 8.º, n.ºs 2 e 3 da CRP.

Recordemos, por isso, que aplicando a CEDH, o TEHD considerou que o direito à contratação coletiva previsto no artigo 11.º da CEDH integra o catálogo dos direitos fundamentais. São exemplo dessa interpretação os Acórdãos *Demir and Baykara v. Turkey* (Processo n.º 34503/97), *Refah Partisi v. Turkey* (processo n.º 413432/98) e *Selmouni v. France* (processo n.º 25803/94).

Se não fosse suficiente esta interpretação do TEHD, o direito à contratação coletiva está, ainda e principalmente, previsto no artigo 56.º, n.º 3 da CRP, integrando portanto o capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias, e por consequência é também, pela CRP, considerado um direito fundamental dos trabalhadores portugueses.

Não sendo os direitos fundamentais absolutos, o n.º 2 do artigo 18.º da CRP ensina que só podem ser restringidos nos casos previstos da Constituição e “limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente consagrados”. Assim, de acordo com a doutrina, a restrição de um direito fundamental só pode acontecer quando exista outro direito ou interesse que deva ser protegido e salvaguardado e deverá sempre respeitar os princípios da proteção do núcleo essencial, da proporcionalidade, da generalidade, da abstração e da prospetividade (Gouveia, 2001: 474).

VI. Cumpre referir que consideramos que não existe aqui qualquer outro direito ou interesse que deva ser protegido ou salvaguardado. Sabemos que tem sido comum na doutrina invocar o direito à livre iniciativa privada, previsto no artigo 61.º CRP, ou então o princípio da proteção das pequenas e médias empresas, previsto no n.º 1 do artigo 87.º CRP, como direitos ou interesses protegidos em que a única possibilidade de os salvaguardar é limitar ou restringir o direito à contratação coletiva. Nenhum dos direitos referidos saem minimamente beliscados pelo exercício completo e efetivo do direito à contratação coletiva. Não é o à contratação, não é a liberdade sindical, não é a autonomia coletiva que impede o livre exercício dos direitos invocados. No que respeita ao direito à livre iniciativa privada, este é muito mais abrangente e complexo, não se deixando afetar por questões laborais, este direito

vai muito para além dessas questões, sendo que a regulamentação coletiva subscrita e aplicável ou o seu conteúdo, serão sempre “um grão de areia no deserto”.

VII. No entanto e num exercício de “fantasia jurídica” (Reis, 2003: 185), admitamos que será necessário restringir o direito à contratação coletiva com vista a assegurar o exercício de outros direitos constitucionalmente consagrados.

Para que essa restrição possa ocorrer é necessário que sejam respeitados os princípios atrás enunciados. Analisemos então cada um deles.

No que diz respeito aos princípios da generalidade, que impede as normas de visarem pessoas identificáveis por si mesmas, e da abstração, que impede que a restrição atinja casos particulares, determináveis em termos de espaço e tempo, não temos dúvidas que a caducidade como restrição ao direito fundamental à contratação coletiva respeita estes dois princípios. O mesmo não poderemos dizer em relação ao princípio da prospectividade, que impede que os efeitos da restrição “possam atingir situações da vida que se tenham produzido antes da respetiva entrada em vigor” (Gouveia, 2001: 478), pois a Lei 99/2003 de 27 de Agosto, que aprova o CT2003, no seu artigo 13.º prevê a possibilidade de denúncia com efeitos imediatos das convenções vigentes. O mesmo se diga em relação ao artigo 10.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o atual CT. Consideramos que estas regras de aplicação da lei no tempo atingem situações da vida já produzidas, afetam e restringem o direito fundamental à contratação coletiva já em exercício e em convenções que, apesar de vigentes, foram outorgadas antes da entrada em vigor dos dois códigos.

VIII. Cabe-nos, agora, a complexa tarefa de analisar a restrição ao direito fundamental à contratação coletiva tendo em atenção o princípio da manutenção do núcleo essencial. De acordo com Bacelar Gouveia “Trata-se de uma preocupação de natureza material, que pretende evitar o esvaziamento dos direitos fundamentais restringidos, eventualmente tudo se permitindo em nome do valor, direito ou interesse que pseudo-fundamentasse a restrição em questão.” (Gouveia, 2001: 475). A nosso ver, o direito à contratação coletiva integra o direito dos trabalhadores, representados pelas organizações sindicais, a negociar convenções coletivas, mas essencialmente o direito a que os trabalhadores sejam abrangidos por uma convenção, o direito a que as suas relações de trabalho e os seus contratos de trabalho sejam regulados pela mais bela forma de regulação destas relações, pela forma em que os trabalhadores são realmente ouvidos e participam democraticamente no processo de criação.

Bem sabemos que identificar o núcleo essencial de um direito fundamental não é tarefa fácil, e cada mente poderá identificar aquilo que considera o seu núcleo essencial. Há aqueles direitos em que a tarefa está facilitada pelo próprio legislador constitucional, mas este não é

um deles, principalmente pela carga ideológica que esta identificação possa trazer. No entanto, consideramos que o núcleo essencial do direito à contratação coletiva, considerado como o direito dos trabalhadores a que lhes seja aplicável uma convenção coletiva de trabalho, é claramente posto em causa com o regime da caducidade. Por esta razão tendemos a dizer que a caducidade como restrição a um direito fundamental, viola o núcleo essencial desse mesmo direito.

Assim também entendia Monteiro Fernandes aquando da aprovação do CT2003 referindo que “É certo que a lei ordinária é competente para definir as regras de legitimidade e eficácia das convenções (artigo 56.º, n.º 4, da CRP). Mas um dos elementos do 'conteúdo essencial' do direito de contratação colectiva (salvaguardado pelo artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa) consiste no direito de dispor de regulamentação colectiva convencional das relações de trabalho em qualquer âmbito - no direito de ter essas relações reguladas por regime autónomo. Esse direito pode ser negado pelo 'vazio contratual' que este artigo possibilita a partir de uma convenção vigente” (Fernandes, 2003: 243).

IX. Ficcioneando, mais uma vez, que não existem já razões suficientes para considerar a caducidade como contrária à Constituição, iremos ainda analisar o respeito pelo princípio da proporcionalidade. Este princípio tem três vertentes, a saber: “a adequação da restrição ao fim que se tem em vista; a indispensabilidade da restrição relativamente a esse fim, em comparação com outros instrumentos possíveis de atuação legislativa, de carácter menos agressivo; a racionalidade do teor da restrição em função do balanço entre as vantagens e os custos que derivam da respectiva utilização.” (Gouveia, 2001: 477).

Analisando a primeira das vertentes, ou seja, a adequação da restrição ao fim que se tem em vista, cumpre-nos analisar a exposição de motivos da proposta de lei do CT 2003 para percebermos qual o seu objetivo e se a solução encontrada é ou não adequada. De acordo com a exposição referida o objetivo era o de“(…) inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos” (sublinhado nosso) e ainda assim visava “Revitalização da contratação colectiva, nomeadamente através do estabelecimento da obrigação de as convenções colectivas regularem o respectivo âmbito temporal, e da previsão de um regime supletivo aplicável em matéria de sobrevivência e de denúncia, sempre que tal se não encontre regulado por convenção”.

Parece-nos contraditório que um legislador que pretende dinamizar e revitalizar a contratação coletiva, seja o mesmo legislador que acaba por ser o verdugo das convenções coletivas, criando um regime que possibilita a morte das mesmas. Como bem salienta João Reis “Na

verdade, ao impor a caducidade de convenções colectivas em vigor sem assegurar simultaneamente a vigência de outras, o Estado está a contribuir, não para a promoção da negociação colectiva, mas para que trabalhadores e empregadores já abrangidos por uma convenção fiquem sem regulamentação colectiva.” (Reis, 2003: 182). O mesmo autor considera, analisando o artigo 539.º do CT2003, que se mantém, com a mesma redação no atual artigo 485.º do CT e enuncia o princípio da promoção da contratação coletiva, que “(...) só pode estender-se o regime das convenções colectivas ao maior número de destinatários se, como é evidente, as convenções colectivas existirem.”, concluindo que o regime da caducidade “(...) pode produzir um resultado exactamente oposto ao desiderato pretendido pelo legislador de 2003” (Reis, 2003: 182).

No que diz respeito à indispensabilidade da restrição relativamente a esse fim, em comparação com outros instrumentos possíveis de atuação legislativa, de carácter menos agressivo, não será necessário grande esforço para encontrar formas menos agressivas que garantam, por exemplo, a protecção do direito à livre iniciativa privada e a protecção das pequenas e médias empresas. Como refere João Reis “(...) se estes direitos estivessem causa, e não estão, nem mesmo assim a medida legislativa proporcionalmente adequada seria a extinção das convenções existentes, mas medidas menos drásticas para o direito fundamental à contratação coletiva. Seriam quando muito pensáveis, porventura, medidas do tipo da suspensão da convenção colectiva” (Reis, 2003: 185). Para reforçar esta sua posição o autor utiliza o exemplo da suspensão de convenção coletiva nas empresas declaradas em situação económica difícil prevista no Decreto-Lei 353-H/77 de 29 de Agosto, salientando que “Nem nestas situações o legislador equaciona a hipótese de caducidade da convenção aplicável na empresa”. (Reis, 2003: 185).

Assim, o legislador de 77 considerou que não seria proporcional promover a extinção por caducidade de uma convenção para as empresas em situação económica difícil, optando pela figura da suspensão. No entanto, o legislador de 2003, seguido pelo legislador de 2009, consideraram que já seria proporcional promover a caducidade numa situação de normalidade empresarial. O que nos parece pouco razoável e equilibrado.

Consideramos, então, que não está cumprido o requisito da proporcionalidade da restrição, razão pela qual a caducidade contraria de forma flagrante a CRP, nomeadamente o seu artigo 56.º, n.º 3.

Deparamo-nos, assim, como uma tremenda ingerência estadual na autonomia coletiva. Como salienta João Reis “(...) o direito de contratação coletiva, não o devemos esquecer, não resulta de delegação da lei ou de acto autorizativo do Estado; resulta de um poder próprio e originário

constitucionalmente reconhecido às associações sindicais.”, por isso “(...) prescrever legalmente a caducidade das convenções colectivas no termo do chamado período de sobrevivência, contra uma fonte derivada da vontade comum dos sujeitos colectivos, é atentar contra o dever constitucional do Estado de garantir o sistema de contratação colectiva e de não interferir num domínio que é próprio de actores laborais ” (Reis, 2003:186).

X. Outra consideração importante, aquando da análise da conformidade constitucional do instituto da caducidade, é aferir a sua conformidade com o princípio da democracia económica e social.

Bem sabemos que já no CT2003, assim como no atual CT, existiu uma lógica de tratar os “(...) protagonistas laborais em plano de igualdade.” (Reis, 2003: 188), acusação que é seguida, também, por Garcia Pereira ao referir que “(...) de todo o Projecto do Código resulta uma perspectiva de parificação formal – dentro dos parâmetros de uma autêntica “nostalgia civilística” – da posição das partes na via da “deslaboralização” da relação de trabalho, com o conseqüente “desequilíbrio estrutural” a favor do empregador, potenciado pela cessação da vigência de grande parte da contratação colectiva vigente e por uma (daí necessariamente decorrente) bastante ampla individualização das relações laborais.” (Pereira, 2003: 226). Ao tornar igual, uma relação que é, por natureza, desigual, o legislador está, a nosso ver, a colocar em causa a função económica e social do direito do Direito do Trabalho.

O legislador ao consagrar a caducidade das convenções está a sancionar única e exclusivamente uma das partes, ou seja, as associações sindicais e por consequência os trabalhadores por elas representados, premiando, pelo contrário, os empregadores e associações patronais.

Sabendo nós que a grande maioria das convenções coletivas de trabalho contêm um regime mais favorável ao trabalhador que aqueles que consta da lei, a solução da caducidade será suscetível de favorecer o retrocesso social.

Como refere João Reis “Perante um insucesso negocial que em concreto pode ser imputado a qualquer das partes, apenas uma delas pode ser sancionada, eventualmente aquela que mais pode estar interessada em rever ou substituir a convenção colectiva. Por detrás de uma aparente igualdade formal, esconde-se uma desigualdade substancial das partes em relação aos efeitos da solução acolhida.” (Reis, 2003:189).

A presença da possibilidade de retrocesso social coloca os trabalhadores e as organizações sindicais em estado de necessidade, muitas vezes “coagidos” ou “chantageados” pelas associações patronais e pelos empregadores, aceitando acordos desfavoráveis e não condizentes com os interesses por elas tutelados. O “horror ao vácuo”, poderá levar as

associações sindicais a aceitar a redução de direitos, de garantias, de rendimentos, orientando-se pela ideia de que “(...) mais vale uma má convenção do que não haver convenção nenhuma.” (Reis, 2003:189).

Como recorda João Reis “Convenções celebradas num clima deste tipo não auguram nada de bom quanto à pacificação laboral. Esta pressupõe que as partes adiram à convenção sem constrangimentos. Os conteúdos da convenção devem corresponder a compromissos genuinamente assumidos. (...) a solução legal acaba por permitir (...) nos seus efeitos práticos, um constrangimento ao livre exercício da vontade das associações sindicais na negociação coletiva.” (Reis, 2003:189).

Entendemos que, pelas razões expostas, o regime da caducidade da contratação coletiva não está em conformidade com o princípio da democracia económica e social, previsto no artigo 2.º da CRP. Este princípio “(...) não pode servir somente como um embelezamento da nossa arquitectura constitucional, sem qualquer substância normativa” (Reis, 2003:190), pelo que não será, de todo um “conceito em branco”, encontrando-se concretizado em normas que reconhecem direitos subjetivos.

Dúvidas não parecem persistir “(...) quanto ao facto de uma das importantes dimensões deste princípio” (da democracia económica e social) “(...) ser a proibição do retrocesso social.” (Reis, 2003:190). O autor, citando o manual de Direito Constitucional de Gomes Canotilho, afirma que “(...) os direitos económicos e sociais ... alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo (...) por isso (...) a proibição do retrocesso social justificará a inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras das chamadas “conquistas sociais”.” (Reis, 2003:190).

É inegável que as normas garantísticas das convenções são produto de lutas dos trabalhadores, de greves, de manifestações, de muita persistência das organizações sindicais, sendo considerados, portanto, conquistas sociais. Se há coisa que a história nos ensinou e continua a ensinar é que nunca as melhorias das condições de trabalho dos trabalhadores foram dadas de “mão beijada”, foram sempre conquistadas pela luta, justa, dos próprios e das suas organizações sindicais, foram conquistadas a pulso. Veja-se, a título de exemplo, a luta dos trabalhadores pelas 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, ou a luta, ainda inacabada, das mulheres pela sua emancipação e pelos direitos de maternidade, muitos outros exemplos poderiam ser dados nesta matéria.

Sendo a convenção coletiva “um produto ou objecto do direito de contratação colectiva reconhecido, consagra conquistas sociais de décadas, traduz uma intervenção democrática na regulação das condições de trabalho e ainda por cima pertence a um ordenamento autónomo

do Estado. Não foi este que criou as regalias existentes na convenção, também não poder ser ele a anulá-las!” (Reis, 2003:190).

Como foi possível vislumbrar, entendemos que a instituição de um regime de caducidade das convenções coletivas de trabalho, sem que seja assegurada a substituição por outra, afronta de forma óbvia a Constituição, ou seja, os seus artigos 55.º e 56.º, no âmbito da liberdade sindical e do direito à contratação coletiva, seja o seu artigo 2.º, nomeadamente o princípio da democracia económica e social.

XI. Também Monteiro Fernandes defendia a posição de não conformidade da caducidade com a CRP. Assim, referia o excelso professor que “Para quem entenda, como nós, que a “garantia” legal do “direito de contratação colectiva” – prevista nos art. 56.º/3 da CRP – exclui essa possibilidade de privação, ou seja, a hipótese de, por aplicação de um dispositivo legal, ser viável alcançar-se o resultado do aniquilamento de um produto da autonomia colectiva sem que outro surja no mesmo âmbito, a dúvida de constitucionalidade adquire consistência inegável.” (Fernandes, 2004: 99). Mesmo nos dias de hoje parece, a nosso ver, que o autor mantém uma posição de dúvida quanto à constitucionalidade da caducidade quando refere que “Cremos (...) que a questão da conformidade constitucional do regime da sobrevigência limitada, no ordenamento jurídico português, deve considerar-se em aberto (...)” (Fernandes, 2018: 372).

Neste sentido também o Juiz Conselheiro Guilherme da Fonseca, considerando que a solução de sobrevigência limitada e posterior caducidade encontrada pelo legislador, não é uma solução legislativa que respeite o princípio da protecção trabalhador, pois o “(...) quadro do Estado de direito democrático, que tem implícito o não retrocesso social, impondo que a sociedade caminha num sentido positivo – sempre avanço e nunca retrocesso – em que as condições de vida das pessoas, nomeadamente dos trabalhadores, se alterem sempre para melhor (e isto está bem expresso na Constituição, a propósito das tarefas fundamentais ou das incumbências prioritárias do Estado, referindo-se aí “o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial dos mais desfavorecidos (...)” ” (Fonseca, 2007:508).

O mesmo autor considera, ainda, que a caducidade “(...) não é solução legislativa que respeite a autonomia das partes, uma autonomia normativa colectiva e social, que presidiu, ao longo de dezenas de anos, de forma sistemática e generalizada, às relações de trabalho (...) com o sentido do primado dos instrumentos convencionais sobre os instrumentos administrativos.” Pelo que considera que a introdução do regime da caducidade representa “(...) uma intromissão estadual nessa autonomia colectiva e social (...) ao arripio da incumbência do

Estado de promover a contratação colectiva (...) como reflexo do aprofundamento da democracia participativa, que é uma vertente essencial do Estado de direito democrático.” (Fonseca, 2007:508-509).

XII. Pelo contrário, parte substancial da doutrina e a jurisprudência do Tribunal Constitucional, defende a conformidade da sobrevivência limitada, seguida de caducidade com a CRP. A título de exemplo, Valadas Henriques indicava que o regime da sobrevivência limitada era “coerente com os seus objectivos” (Henriques, 2015:160).

Também assim o Tribunal Constitucional, das duas vezes que foi chamado a pronunciar-se relativamente à conformidade constitucional do regime da sobrevivência limitada e consequente caducidade, declarou ser o regime conforme com a Lei Fundamental. No entanto, apesar do resultado ser precisamente o mesmo nos dois acórdãos, os argumentos do tribunal foram diferentes, assim como o raciocínio.

Aquando da aprovação do CT2003 o Presidente da República na altura, Jorge Sampaio, requereu a fiscalização preventiva da constitucionalidade do decreto da Assembleia da República n.º 51/IX, que aprovava o CT2003. No pedido argumentava-se, em relação à caducidade que “Assumindo a contratação colectiva e a regulação convencional das relações de trabalho a natureza constitucional objectiva de garantias institucionais, a que se aplica o regime constitucional dos direitos, liberdades e garantias, o legislador, embora constitucionalmente habilitado a densificar o respectivo conteúdo, não pode fazê-lo de tal sorte que resulte, ou possa resultar na prática, esvaziado o seu alcance essencial”.

A este pedido o TC veio responder, no Acórdão n.º 306/2003, de 18 de Julho o seguinte: “(...) a questionada solução legislativa, impondo limites que se consideram mitigados à sobrevivência, se mostra razoável e equilibrada. Desde logo, ela surge como mera solução supletiva, competindo às partes, em primeira linha, a adopção do regime que repute mais adequado. Depois, é assegurado, após a denúncia e até ao início da arbitragem, um período de sobrevivência que pode atingir os dois anos e meio. Finalmente, seria contraditório com a autonomia das partes, que é o fundamento da contratação colectiva, a imposição a uma delas, por vontade unilateral da outra, da perpetuação de uma vinculação não desejada.” E acrescenta o douto Tribunal, mais adiante, como pressuposto da conformidade “(...) a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às respectivas renovações.”

Esta conclusão do TC não foi unânime, havendo vários votos de vencido sobre a matéria, incluindo o do próprio relator, o Juiz Conselheiro Mário Torres.

A solução encontrada pelo TC, é claramente criticável, mais que não seja pela sua falta de fundamentação. Como refere Guilherme da Fonseca “Na sua essência, a tese vencedora do acórdão n.º 306/2003 limitou-se à afirmação de que “a questionada solução legislativa, impondo limites que se consideram mitigados à sobrevigência, se mostra razoável e equilibrada”, seguindo-se uma débil justificação, assente, sobretudo, na ideia da autonomia das partes, que é o fundamento da contratação colectiva.” (Fonseca, 2007: 504). Fragilidade da fundamentação apontada também por Monteiro Fernandes.

É também questionável a opção do TC por considerar que só é constitucional uma determinada interpretação do regime em causa, como vimos anteriormente. Aquilo que Guilherme da Fonseca designou por uma “interpretação da norma conforme à constituição” (Fonseca, 2007: 503-504).

A este respeito acompanhamos Monteiro Fernandes quando refere que a interpretação em causa “(...) institui uma espécie de juízo de constitucionalidade “sob condição”: a norma não é inconstitucional *desde que* (e só se) dela for extraída a consequência jurídico-prática que o Tribunal decidiu tomar como “pressuposto” da decisão” e refere mais adiante que “O TC assume-se, pois, nesse ponto da decisão, como “produtor de normas”, como órgão legiferante, qualidade que, manifestamente não lhe pertence.” (Fernandes, 2004: 100).

A nosso ver, não resultava, de forma alguma, das normas que enformavam o regime da sobrevigência limitada e posterior caducidade, nada que levasse a crer que essa interpretação viesse, na prática, a ser feita. Mais, essa mesma interpretação veio contra aquilo que era a intenção inicial do legislador, como se depreende pela discussão da norma, assim como pela não alteração da mesma logo após o Acórdão 306/2003. Só mais tarde, com a Lei n.º 9/2006 de 20 de Março é que o legislador veio alterar o regime integrando, em parte, aquilo que tinha sido a posição do TC. Como refere Guilherme da Fonseca foi “(...) um legislador aparentando vergonha da opção tomada.” (Fonseca, 2007: 505). Como apontámos anteriormente foram vários os votos de vencido relativamente à decisão tomada, nomeadamente 5, dos quais destacamos 2. Em primeiro lugar o do relator, Conselheiro Mário Torres que refere que: “Por um lado, a imposição da caducidade da convenção representa uma ingerência estadual na autonomia colectiva em domínios em que o legislador ordinário, de acordo com o alcance constitucional do direito à contratação colectiva, reconhecera a legitimidade desta contratação (...) uma caducidade imposta pelo legislador quando no sentido da cessação de efeitos da convenção não se manifesta nenhuma vontade colectiva comum.

Por outro lado, atribuindo a Constituição à lei a incumbência de “garantir” o exercício do direito de contratação colectiva (direito que a mesma Constituição só consagra de forma expressa como integrando a competência das associações sindicais, não existindo norma similar à do artigo 56.º, n.º 3, para as associações de empregadores), visto como um direito colectivo dos trabalhadores, essencial à afirmação do Estado Social, essa “garantia” implica uma actuação positiva do legislador no sentido de fomentar a contratação colectiva, alargar ao máximo o seu âmbito de protecção, manter a contratação vigente e evitar o alastramento de vazios de regulamentação. Nesta perspectiva, surge como inadequada, porque desproporcionada e inidónea a alcançar eficazmente aqueles objectivos, uma solução legislativa, como a constante da norma questionada. (...)”

De forma mais vigorosa Maria Fernanda Palma afirma que “os trabalhadores são constrangidos a negociar novas convenções e a aceitar, eventualmente, cláusulas menos favoráveis, na medida em que se perfila como alternativa a caducidade das convenções anteriores e um eventual vazio de regulamentação ou as condições mínimas previstas na lei”, mais à frente afirma que “O sentido do direito à contratação colectiva como direito fundamental fica, assim, desvirtuado, operando-se uma mutação funcional de conceitos valorativos que pressupõe, aqui como no ponto anterior, uma revisão pela lei ordinária da “Constituição laboral”.”.

Daqui resulta que a decisão não foi, de todo, consensual no seio do TC, sendo por isso, bastante questionada e questionável.

XIII. Como referimos acima, também o CT foi alvo de fiscalização da constitucionalidade, desta feita de fiscalização sucessiva, requerida por um grupo de deputados. Também neste pedido de fiscalização era alegada a desconformidade constitucional da regime da sobrevivência limitada e posterior caducidade.

Veio o TC decidir pela conformidade com a constituição argumentando que “se uma convenção colectiva caduca, o trabalhador que estava por ela abrangido continuará a beneficiar de todos os direitos que o contrato de trabalho, as leis e a Constituição lhe reconhecem. Beneficiará, ainda, dos direitos relativos à retribuição, categoria, tempos de trabalho e benefícios sociais que a convenção caducada lhe concedia (artigo 501.º, n.º 6, do Código do Trabalho). Quanto ao resto, estará dependente daquilo que - dentro dos prazos de sobrevivência das convenções e, eventualmente, com recurso à mediação, conciliação ou arbitragem - venha a resultar de um novo contrato colectivo. Mas não poderá validamente invocar o direito de contratação colectiva (artigo 56.º, n.º 3, da Constituição) como direito a manter intactas todas as condições que de que beneficiaria se a convenção colectiva de que

outrora beneficiou se mantivesse plenamente em vigor. O legislador pode validamente estabelecer limites ou restrições à eficácia temporal das convenções colectivas (artigo 56.º, n.º 4, da Constituição).”.

Consideramos que os pressupostos desta decisão estão errados. O TC parte do princípio que o n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP, põe na livre disposição do legislador a densificação do direito à contratação coletiva. No entanto a garantia do direito à contratação coletiva, como refere o próprio TC no Acórdão 306/2003 “implica uma actuação positiva do legislador no sentido de fomentar a contratação colectiva, alargar ao máximo o seu âmbito de protecção, manter a contratação vigente e evitar o alastramento de vazios de regulamentação”, era isto que resultava do princípio da promoção do artigo 539.º do CT2003, que se manteve no artigo 485.º do CT, o que é contraditório com uma atuação no sentido de destruir as convenções coletivas e os direitos nelas consagrados.

O TC pegando na interpretação feita no Acórdão n.º 306/2003, anteriormente analisado, vem dizer que existindo a salvaguarda dos n.ºs 7 e 8 do artigo 501.º, está cumprido o desiderato daquela decisão. No entanto, a nosso ver, não é esse o sentido da interpretação do TC, pois o citado Acórdão não se refere apenas ao núcleo essencial, referindo sim todos os efeitos da convenção e a sua necessária manutenção nos CIT. Pelo que se conclui que a análise do pressuposto, feita em 2010, está claramente enviesada.

O TC também não faz uma análise da factualidade após a introdução do regime da caducidade pois, como bem apontaram os requerentes “ (...) como se constata a partir dos avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções colectivas publicadas até ao presente, na esmagadora maioria dos casos, para não dizer a totalidade, à publicação do referido aviso não se seguiu a celebração de nova convenção colectiva, originando a criação de um vazio contratual, vazio este que constitui uma verdadeira negação/violação da obrigação constitucional que impende sobre a lei de garantir o exercício do direito de contratação colectiva, que assiste às associações sindicais (artigo 56.º, n.os 3 e 4, da Constituição).”.

Pelo exposto concluímos que não andou bem o TC ao chegar a uma conclusão de conformidade constitucional da caducidade.

XIV. Analisada a caducidade advinda do regime da sobrevigência limitada, cumpre-nos, agora, analisar a nova tipologia de caducidade criada com a Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro. Assim, a lei veio a criar uma nova modalidade de caducidade das convenções que se consubstancia na extinção de associação de empregadores e/ou de associação sindical.

O legislador veio determinar a caducidade da convenção quando exista a extinção ou a perda de qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes da mesma,

remetendo quanto à pós-eficácia para o n.º 8 do artigo 501.º CT. Faz uma ressalva, ou seja, quando essa extinção ou perda de qualidade seja promovida de forma voluntária e com o objetivo de obter a caducidade da convenção, esta mantém-se em vigor. Determina, ainda, que a apreciação dessa extinção e do seu objetivo recaia sobre os serviços do ministério responsável pela área laboral, ao seja, atualmente a DGERT.

Cabe-nos agora proceder à apreciação deste regime.

Em primeiro lugar, cumpre-nos dizer que esta consagração legal vem resolver uma discussão que há muito tem ocupado e antagonizado os empregadores e as organizações sindicais, sendo que os primeiros defendiam esta solução, enquanto os segundos defendiam a manutenção de vigência da convenção, independentemente da extinção da associação de empregadores.

Consideramos, no entanto, que não foi esta a opção mais correta nem a mais conforme com a CRP.

Em segundo lugar consideramos que existiu um grave erro, por parte do legislador, em equiparar a extinção das associações patronais, com a extinção das associações sindicais. São realidades diversas e não é, normalmente, intenção da associação sindical extinguir-se por forma a “matar” a convenção. Para mais, o direito à contratação coletiva é património dos trabalhadores coletivamente considerados e não da associação sindical, cabendo a esta apenas o monopólio do seu exercício, pelo que não se compreende que a extinção da associação possa ter um efeito nefasto sobre as condições de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela convenção.

Em nosso entender o artigo 56.º n.º 3 da CRP não poderá dar cobertura a esta nova forma de caducidade, pois incumbe ao Estado o respeito pela negociação e contratação coletivas e uma das formas de respeitar esses direitos é não criando modalidades arbitrárias e fraudulentas de extinguir convenções coletivas.

Em nossa opinião este regime põe também em causa a liberdade sindical, pois um dos comandos do artigo 55.º é o dever do Estado e dos empregadores respeitarem a atividade sindical e esta nova modalidade de caducidade poderá inutilizar aquele que é, por excelência, o produto da atividade sindical, que é a regulamentação coletiva (artigo 56.º n.º 3).

Pondo de parte os juízos de conformidade constitucional que já explicitámos, não se compreende esta opção legislativa, mesmo num quadro, como referimos anteriormente, de tentativa de civilização do direito do trabalho. Pois, mesmo no direito civil existem mecanismos que visam assegurar o cumprimento das obrigações provenientes de um contrato. A título de exemplo, se uma empresa entra em processo de insolvência, a massa insolvente é responsável pelas dívidas; se um particular morre, a herança responde pelas dívidas, e após a

partilha, respondem os seus herdeiros. Não se compreende como na situação de “morte” de uma associação patronal, sendo que esta tem associados a quem é aplicável a convenção, não exista “ninguém” que responda pelo cumprimento das obrigações decorrentes da mesma.

Para mais, o nosso sistema jurídico distingue de forma clara o autor da convenção, da própria convenção e do seu conteúdo, como é exemplo a solução legislativa encontrada para os casos de transmissão de empresas cfr, artigo 498.º CT.

Consideramos que a caducidade por extinção de um das associações outorgantes só será conforme com a constituição, nomeadamente com o artigo 56.º, se existir caducidade da convenção só em relação à associação de empregadores, pois esta tem direito à sua dissolução, nos termos do artigo 46.º CRP, mas não em relação aos empregadores individualmente considerados, pois esses não se extinguem. Não subsiste razão constitucional, para que assim não seja.

Assim, entendemos que com o desaparecimento da associação patronal, esta deixa de estar vinculada à convenção, que poderia ser convertida em acordo coletivo de trabalho ou em acordo de empresa. Só esta solução respeitará o artigo 56.º CRP e o direito à contratação coletiva, assim como não prejudicaria nenhum dos interesses envolvidos.

Outra questão que nos ocupa nesta discussão é da aferição, por parte dos serviços do ministério responsável pela área laboral, de se a extinção foi ou não intencional tendo em visto o objetivo de caducidade da convenção. Em primeiro lugar a lei determina que só poderá ser nula a deliberação de extinção caso essa mesma extinção seja voluntária. Esta solução coloca à margem da salvaguarda as situações em que a associação patronal é extinta de forma coerciva, como a que resulta do n.º 1 do artigo 456.º CT. Não se compreende a exclusão desta situação, pois, a nosso ver, criará um subterfúgio para as associações patronais que queiram a caducidade da convenção, bastando para tal a não comunicação da identidade dos membros da direção durante seis anos. Apesar de mais prolongada no tempo é uma possibilidade de caducidade bem mais fácil e, portanto, mais apetecível que a denúncia.

Outra questão é a da aferição da existência de uma extinção com a intencionalidade de caducar a convenção. Bem sabemos que as associações patronais não irão convocar uma Assembleia-Geral em que na Ordem de Trabalhos tenha como ponto: “Extinção da associação nos termos da cláusula x dos estatutos, por forma a caducar a convenção coletiva outorgada com o sindicato Y”. Por isso mesmo essa aferição é muitíssimo complexa, pois terá necessariamente que ser analisada a deliberação, assim como, em nosso entender, terá de existir a produção de prova.

Tendo em conta esta complexidade não nos parece que este tipo de atuação fraudulenta possa e deva ser apreciada administrativamente, pela DGERT. Cremos que deverá sempre passar pela sua sindicância ao nível judicial, com garantias de imparcialidade e independência, com as garantias da função jurisdicional previstas no artigo 202.º da CRP.

Em conclusão, é nossa opinião, que esta modalidade de caducidade ilumina o caminho, para que as associações patronais, em situações de dificuldade em alcançar um acordo para revisão da convenção ou nas situações em que a denúncia não cumpre os requisitos legais e, por isso, a convenção não caduca recorram à forma mais fácil e eficaz de criar um vazio contratual. Consideramos, ainda, que esta inovação legislativa abre a porta para que outras causas de extinção de associações e cessação da convenção possam, a partir de aqui ser construídas.

SUBCAPÍTULO IV – Da natureza do aviso de cessação de vigência

I. Analisada a sobrevigência, bem como a caducidade das CCT's, cumpre-nos agora analisar o chamado aviso de cessação de vigência, vulgo aviso de caducidade, previsto no n.º 8 do artigo 501.º CT.

Cremos ser necessário analisar, neste âmbito, uma questão essencial, ou seja, apreender qual a natureza do aviso de cessação de vigência, isto é, saber se tem natureza constitutiva e determina o início da caducidade ou se, pelo contrário, tem natureza meramente declarativa e visa exclusivamente publicitar uma situação (caducidade) já ocorrida.

II. A questão da natureza constitutiva ou declarativa do aviso de caducidade é matéria de completa atualidade e relevância. Se existe, atualmente, divergência de fundo entre associações sindicais e associações patronais, esta será um claro exemplo. Mais acresce, como já referido, que existiu o compromisso do Governo, no Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social a médio prazo, de 17 de Janeiro de 2017, de não fazer publicar qualquer aviso de caducidade durante um período de 18 meses. Esta moratória veio adensar a discussão sobre a natureza do aviso de caducidade, pois para quem defende que a sua natureza é constitutiva, não existindo qualquer publicação de aviso, não existe qualquer caducidade de CCT desde 2017, sendo que o último foi aviso de caducidade publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 24 de 29 de Junho de 2016.

III. Determina o n.º 8 do artigo 501.º CT que “O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de

aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo 501.º”.

Esta exigência de publicação advém da necessidade de que os sujeitos a quem a convenção seja, potencialmente, aplicável conheçam a caducidade da mesma, pelo que são razões de certeza e segurança jurídica que norteiam esta obrigação da administração. No mesmo sentido impende a obrigatoriedade de publicação aquando da celebração de convenção, ou do acordo de adesão assim como aquando do acordo de revogação ou a suspensão dos efeitos.

Pensamos ser consensual na doutrina, independentemente da posição relativamente à sua natureza jurídica, que esta é uma exigência de certeza e segurança jurídicas, assim entende, por exemplo Luís Gonçalves da Silva (Silva, 2013:1027).

Questionamos, então, se será condizente com o princípio da segurança jurídica um efeito meramente declarativo deste aviso de caducidade? Se será condizente com a segurança jurídica que os destinatários da convenção conheçam da sua caducidade já depois de verificada?

IV. Bem sabemos que parece resultar do n.º 6 do artigo 501.º CT a caducidade *ipso iure* da convenção, e que da interpretação do próprio número 8 pode resultar que o aviso é apenas a “certidão de óbito” da convenção, com a simples função de atestar um fato já ocorrido no passado, neste caso a morte.

No entanto, não cabe ao intérprete, bem assim a quem é abrangido pelas convenções, quedar-se por uma simples apreensão do sentido literal, sendo necessária, sempre uma apreciação crítica das soluções, assim como aferir da sua conformidade com o sistema jurídico no seu todo, em especial com as disposições constitucionais.

Já referimos, *supra*, que a *ratio* da necessidade de publicação do é de segurança e certeza jurídicas, cumpre-nos, então, analisar, de forma breve, o princípio da segurança jurídica.

V. Em Portugal a segurança jurídica advém e enforma o princípio do Estado de Direito Democrático, do artigo 2.º da CRP e deverá de acordo com o Supremo Tribunal Administrativo em Acórdão de 13/11/2007 “ser tido como um princípio politicamente conformado que explicita as valorações fundamentadas do legislador constituinte.” e implica “um mínimo de certeza e segurança nos direitos das pessoas e nas expectativas juridicamente criadas a que está imanente uma ideia de protecção da confiança dos cidadãos e da comunidade na ordem jurídica e na actuação do Estado”.

Gabriela Bello, citando Carlos Blanco de Moraes, refere que a segurança jurídica é “(...) valor pressuposto e imanente do conceito de Direito, que tem por finalidade garantir a durabilidade, certeza e coerência da ordem jurídica, permitindo aos membros da coletividade organizarem

as suas vidas individuais, relacionais e coletivas, mediante o imperativo da previsibilidade ou calculabilidade normativa de expectativas de comportamento e consequencialidade nas respectivas ações.” (Bello, 2004:18).

Como se comprova, a tónica de todas estas definições centra-se, essencialmente, na confiança e segurança dos cidadãos em relação ao Estado, como produtor de normas. Se é certo que não é, em princípio, o Estado o outorgante das convenções, no entanto, sendo estas muitas vezes e em tantos aspetos equiparadas à lei, pois são possuidoras de uma parte normativa geral e abstrata aplicável muito para além das partes outorgantes, também é certo que se justifica que os cidadãos mereçam a mesma proteção em relação às normas emanadas das convenções coletivas, que tantas vezes substituem as normas da lei, normalmente do CT.

Aliás é o princípio da segurança e certeza jurídicas que estão inerentes à necessidade de publicidade (uma das vertentes do princípio da segurança jurídica) e publicação em BTE de convenção outorgada, ou das suas revisões e alterações, nos termos dos artigo 494.º, n.º 1, por esta mesma via e através da remissão do número 4 do artigo 502.º CT esta mesma exigência impende sobre as partes nos casos de suspensão e revogação da convenção. Para mais, e de acordo com o número 1 do artigo 519.º CT, a publicação é mesmo requisito de eficácia quer da convenção, quer da revogação e suspensão.

VI. Assim, acompanhamos o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17-02-2016 (Processo n.º 8303/14.0T8LSB.L1-4), quando refere que “(...) não deixamos de nos interrogar acerca da desconformidade de regimes que existe assim entre a obrigatoriedade de depósito e publicação dos instrumentos de regulamentação coletiva e das suas revisões/alterações, bem como da sua revogação ou até do acordo de efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade (n.ºs 5 e 9 do art.º 501.º) e entre a sua cessação por essa via da caducidade (...)”. No mesmo Acórdão, refere o douto Tribunal, que introduz “(...) um grave elemento de perturbação e insegurança jurídicas para quem se acha abrangido pelas (demais) cláusulas de cariz normativo ou tem de as aplicar (advogados, ACT, tribunais, etc.) a inexigibilidade da sua publicidade, por dessa forma se deixar na ignorância um universo mais ou menos vasto de trabalhadores e entidades patronais quanto à efetiva verificação de tal caducidade ou se fazer depender o seu conhecimento de comunicações officiosas e pouco rigorosas (ou inclusive, contraditórias) (...)”.

Consideramos pouco coerente com o sistema jurídico-laboral que tendencialmente equipara, em termos de relevância, o início dos efeitos de uma convenção com a sua cessação que a cessação por caducidade não seja digna da mesma proteção legal. Se é importante a certeza e segurança aquando do momento da produção de efeitos da convenção, mais importante será,

para os sujeitos abrangidos pela convenção, saber o momento em que cessam os efeitos produzidos, para mais quando o número 8 do artigo 501.º determina um núcleo de matérias pós-eficazes da convenção, tornando-se necessário determinar o momento exato dessa pós-eficácia.

Mais ainda quando por via da extensão através de PE, nos termos do artigo 514.º CT, os efeitos da convenção se alargam muito para além das partes iniciais, quer empregadores quer trabalhadores por via do alargamento do âmbito pessoal por PE. Se com a Lei n.º 93/2019 de 4 de Setembro surgiu no CT o artigo 515.º-A que versa sobre os “Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão” e nos vem dizer que “Em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º”. Este normativo interligado com o n.º 6 do artigo 501.º, poderia levar a uma de duas situações. Em primeiro lugar, interpretando que este artigo defende uma união visceral da convenção com PE, sendo incidíveis uma da outra e quando uma morrer a outra morre automaticamente pelo que havendo uma caducidade pelo mero decurso do tempo e *ipso iure* da convenção, a PE caduca de forma automática no mesmo dia. No entanto, uma vez que maioritariamente os sujeitos a quem se aplica a convenção por PE, não são outorgantes, nem associados de organizações outorgantes, não conhecendo o processo de denúncia e de sobrevigência, estes só terão conhecimento da caducidade muito depois de ter ocorrido de forma automática, sendo que entre o momento da caducidade automática e o do conhecimento, continuaram a cumprir e a exigir o cumprimento da convenção.

Poderemos dizer que tendo a PE caducado, poderão os empregadores reaver, dos trabalhadores, montantes pagos a título de cumprimento da convenção e que uma vez que esta já não se encontrava em vigor não deveria ter sido pago? Ou poderão obrigar os trabalhadores a compensar uma dispensa concedida nos termos da convenção que, de acordo com alguns autores, já não estaria obrigado a concedê-la? Não nos parece que fosse essa a intenção do legislador, pois criaria uma distorção e não contribuiria, de todo, para a manutenção da paz social, não estando, de todo, assegurado e protegido o princípio da segurança jurídica.

VII. A segunda hipótese possível era que efetivamente a convenção caducava de forma automática, pelo decurso do tempo e cumpridos os requisitos, mas a PE só caducaria após a publicação do aviso, assegurando, em parte, a salvaguarda do princípio da segurança jurídica das partes abrangidas pelo âmbito aplicativo da PE. Nesta situação estaríamos a subverter aquilo que é a *ratio* das PE's, pois visam evitar distorções, dentro do mesmo setor, quer ao nível das condições de trabalho de trabalhadores em situações muito semelhantes, quer ao

nível da concorrência entre empresas, tornando-a mais leal. Teríamos a PE a ser a causa, da doença para a qual em tempos foi o remédio.

Também neste âmbito é salientado pelo acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, acima citado, ao referir que “ (...) quando uma convenção coletiva se mostra alargada em termos de âmbito de aplicação pessoal por um Portaria de Extensão ou quando uma entidade empregadora, não filiada na associação patronal, se vê obrigada por força do regime da transmissão da empresa ou estabelecimento, por adesão individual dos trabalhadores, em virtude do princípio da igualdade (para quem considere legítima a sua invocação a este nível) ou simplesmente por conveniência de gestão interna da empresa, a considerar uma dada CCT, que vem depois a caducar nos moldes referenciados. Como se garante o efetivo conhecimento da caducidade da convenção por parte desses destinatários e como se articula com a manutenção de vigência da referida Portaria de Extensão?”

Este acórdão vem chamar à colocação e bem, neste âmbito das PE's, o princípio da igualdade e levantar a sua eventual violação ao se interpretar que o aviso de caducidade tem eficácia meramente declarativa.

VIII. Como se depreende de tudo exposto, é nossa posição que o aviso de caducidade tem natureza constitutiva, sendo condição de eficácia da caducidade. No mesmo sentido os Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 17-02-2016, de 30-11-2016 e de 11-01-2017 (Processos n.ºs 8303/14.0T8LSB-L1-4, 1748/14.8T8CSC.L1-4 e 6106/15.4T8SNT-4), também o Tribunal da Relação de Évora com Acórdão de 15-02-2018 (processo n.º 116/17.4T8PTG.E1) e ainda o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11/10/2018 (Processo n.º 14752/16.2T8PRT.P1). Este último acórdão foi alvo de recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, sendo a primeira vez que uma questão desta natureza chega ao mais alto tribunal. Aguardamos, portanto, com expectativa o que pode resultar dessa decisão que poderá tornar-se um guia para futuras decisões sobre a matéria.

Também na doutrina e neste mesmo sentido, encontramos Guilherme da Fonseca quando, referindo-se à solução legislativa do CT2003 em relação à caducidade de convenções, afirma que “(...) os trabalhadores continuam desprotegidos com a actual solução legislativa, na medida em que ela continua a abrir a porta a um vácuo regulativo, porque nenhuma norma aparentemente fica em vigor, verificada e publicada a caducidade da convenção colectiva de trabalho.” (sublinhado nosso) (Fonseca, 2007: 505).

IX. No entanto e sob pena de sermos acusados de demasiado arrojo, defendemos aquilo que, a nosso ver, nenhum destes tribunais se atreveu a defender, o que é compreensível. Defendemos que deverá ser feita, neste caso, uma interpretação da norma contida no número 8 do artigo

501.º CT, conforme a CRP. Entendida esta interpretação como um“(...) meio de trazer o sentido “da norma ou do acto inconstitucional tanto quanto possível para dentro do sentido da norma da Constituição, de modo a que se reduza e não se alargue, o campo da inconstitucionalidade”, ou seja, como princípio de conservação de normas”, como refere Bernardo Castro, citando Jorge Miranda. (Castro, 2016: 234). Presumir-se-á, pelo referido, que é nossa opinião, que interpretação diferente da que considere o aviso de cessação de vigência como tendo natureza constitutiva é inconstitucional. O facto é que consideramos isso mesmo.

Pela análise dos acórdãos todos fazem uma interpretação no sentido de que o aviso salvaguarde a segurança e certeza jurídicas, considerando que interpretação contrária não faz essa salvaguarda. Tendo em conta que o princípio da segurança jurídica deriva diretamente do princípio do Estado de Direito Democrático, previsto no artigo 2.º da CRP, se a natureza meramente declarativa do aviso não a assegurar, então vai contra aquilo que a CRP, no artigo 2.º, visa garantir. Assim como também poderá ser levantada a questão da eventual violação do princípio da igualdade (artigo 13.º CRP) devido à diferenciação entre os trabalhadores abrangidos diretamente pela convenção e aqueles que só o são por via do alargamento do âmbito pessoal através da PE. Também conexionado poderá haver, inclusive, uma violação da liberdade sindical (artigo 55.º CRP), na sua vertente negativa, de não ser associado de qualquer associação sindical, pois estes trabalhadores só são abrangidos por via da PE, e concluindo pela violação do princípio da igualdade, nos termos *supra*, também e como consequência se poderá concluir pela violação da liberdade sindical.

X. No seio da doutrina a posição maioritária é, ao invés da nossa, a de que o aviso de cessação tem natureza declarativa, não sendo condição de eficácia da caducidade.

A título de exemplo, Monteiro Fernandes refere que “Este aviso, embora de indiscutível utilidade sob o ponto de vista da segurança jurídica e da prevenção de litígios, não assume papel constitutivo, mas meramente *declarativo* de uma situação cujos pressupostos e requisitos temporais (veja-se, em especial, o art. 501º/4) estão claramente definidos.” (Fernandes, 2010: 748).

Neste sentido também Valadas Henriques que refere “(...) sabendo que a publicação serve os fins da certeza e segurança jurídicas, poder-se-ia pensar que enquanto não fosse publicado anúncio da cessação de uma determinada convenção a mesma não operaria. Todavia, tal não é assim.” (Henriques, 2015:153).

Também Benjamin Mendes e Nuno Aureliano são defensores da natureza declarativa do aviso de caducidade, referindo que “(...) os referidos avisos não condicionam, porém, a eficácia da

caducidade (...) o que se mostra legalmente pressuposto, e é ainda denunciado pelo reconhecimento da mesma caducidade com efeitos anteriores à publicação do respectivo aviso no BTE. O acto administrativo em questão é, assim, a exemplo de uma certidão de óbito, meramente instrumental.” (Mendes & Aureliano, 2007: 61).

Finalmente, neste sentido, também, Luís Gonçalves da Silva e Pedro Romano Martinez com, no essencial, os mesmos argumentos (Silva, 2003:1030-1032) (Martinez, 2007:140-141). Defendem o autores que a publicação do “só é requisito de eficácia nos casos expressamente previstos – constituindo um regime excepcional -, pelo que, não havendo referência quanto à caducidade (ou denúncia) da convenção colectiva, esta forma de cessação de efeitos vale independentemente da publicação do respectivo aviso” (Silva, 2003: 1032). Com base nos artigos 500.º, n.º 1, 501.º, n.º 4 e ainda no 519.º defendem que a denúncia, de acordo com a lei, é apta a produzir a caducidade e não tem requisitos de publicidade e que o CT dá, sempre, a entender que a caducidade é *ipso iure*.

Referem também os autores que da atuação da própria DGERT, se comprova que a orientação seguida é a de que o aviso de caducidade não tem natureza constitutiva, sendo meramente declarativo.

No entanto e apreciando uma notícia do jornal Público do dia 10 de Fevereiro de 2017 que faz eco das declarações do Ministro do Trabalho Vieira da Silva na Assembleia da República, na mesma refere-se que “O governante recusou qualquer reversão do princípio da caducidade dos contratos colectivos - que permite que uma das partes possa pedir a revogação unilateral - e argumentou que a caducidade "evita a cristalização da contratação durante décadas". Justificou ainda que a moratória introduzida no acordo de concertação social assinado em Dezembro que impede a caducidade durante 18 meses serve para ganhar tempo para procurar melhorar pontualmente a lei. "É uma janela de oportunidade para avaliar o quadro laboral que possuímos."

"Em período de diálogo social, não haver caducidade da contratação colectiva permite aos trabalhadores e sindicatos negociarem num quadro de abertura""² Daqui resulta e não desmentindo, de forma alguma os autores, que efetivamente a DGERT pode ter essa orientação, no entanto o Ministro terá opinião diversa, apoiando a ideia da natureza constitutiva do aviso de caducidade.

XI. Reconhecemos o valor dos argumentos e das posições dos autores, porém, não podemos concordar com elas. Parece-nos que os autores se apegam em demasia à letra da lei, não

² <https://www.publico.pt/2017/02/10/politica/noticia/vou-ser-claro-nos-nao-somos-a-favor-da-reversao-do-principio-da-caducidade-diz-vieira-da-silva-1761558>

fazendo, na maioria das vezes, um esforço para compreender que esta norma, da forma como a querem interpretar, fica completamente desajustada no seio da sistemática da lei. Não é tido em conta a relevância constitucional do princípio da segurança jurídica, nem as implicações práticas que esta interpretação possa ter não só na vida dos trabalhadores, mas também na confiança que a sociedade em geral tem no Estado e nas suas instituições.

CONCLUSÃO

Não há, quanto a nós, forma mais bela de regulação das relações de trabalho que aquela que nasce do direito dos trabalhadores à contratação coletiva, aquela que advém da sua autonomia coletiva. É o sentir dos trabalhadores que coletivamente e através das suas organizações sindicais, numa expressão pura e extremamente democrática, são parte integrante daquilo que é a delineação do seu futuro. É forma de passar para o papel aquilo que são as suas aspirações, a sua vontade de viver num mundo melhor.

Com esta dissertação visámos abordar algumas das principais problemáticas relativas às convenções coletivas, visámos identificar muitos dos problemas que afetam as relações coletivas de trabalho, que afetam os trabalhadores e o exercício do seu direito à contratação coletiva. Consideramos, no entanto, que não contribuímos única e simplesmente para encontrar os problemas, mas também para, à luz do quadro legal em vigor, promover a descoberta de soluções justas, equilibradas, que tenham em conta o quadro constitucional, no qual os trabalhadores e os seus direitos são pilar fundamental.

Tentámos trazer (não sabemos se o conseguimos), nas mais diversas temáticas abordadas, uma visão não só jurídica, não só económica ou economicista, mas também uma visão social. A visão daqueles que estão diariamente nas empresas e locais de trabalho, daqueles que sentem, todos os dias, o pulso dos trabalhadores, as suas necessidades, as suas aspirações e anseios.

Consideramos que muitos destes problemas, especialmente no que diz respeito à caducidade das convenções coletivas de trabalho, só terão, a nosso ver, uma solução. Só a revogação do regime da sobrevivência limitada e posterior caducidade dará resposta a muitos dos problemas que a contratação coletiva enfrenta. Só o respeito pelo direito dos trabalhadores à contratação coletiva, o respeito pela sua autonomia coletiva, pela sua liberdade de escolha, de opção, de conformação. Para que exista um efetivo avanço na contratação coletiva é essencial e necessário libertar os trabalhadores das amarras da caducidade.

Muitos têm sido os argumentos do legislador para se escamotear à assunção deste facto, desde a necessidade de dinamização da contratação coletiva, a sua valorização, a necessidade de adaptação e atualização das convenções. Têm sido estes os argumentos para fazer alterações *in pejus* da legislação laboral.

A prática demonstra que, mesmo com estas alterações, não se alterou de forma significativa o estado da contratação, ou seja, o seu bloqueio, tendo, em muitos casos, agravado as condições em que são levadas a cabo as negociações.

O serviços da DGERT estão já a reiniciar os processos de publicação dos avisos de cessação de vigência e tudo levará a crer que, a partir do momento em que se iniciar, muitas serão as convenções, que neste momento, ainda fazem parte das estatísticas dos IRCT's vigentes que acabaram por sucumbir. Serão muitos os vazios regulativos e será negado, a milhares de trabalhadores, o direito a ter as suas relações de trabalho regulados por convenções coletivas. Bem sabemos que os problemas da contratação coletiva em Portugal não passam apenas pela regulação do seu âmbito temporal e pela revogação das normas relativas à caducidade. É necessário um efetivo cumprimento das suas disposições, é necessário que o Estado, como garante do direito à contratação coletiva, assuma, de uma vez por todas, as suas responsabilidades.

É necessária a criação de um regime sancionatório para o incumprimento, por parte dos patrões, da regulamentação coletiva. É necessário o reforço de meios materiais e humanos da ACT para darem cumprimento à sua função de fiscalização. É necessária reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

O legislador foi retirando, aos poucos e com alterações mais ou menos cirúrgicas, muitas das armas de que os trabalhadores dispunham para fazer frente a uma relação claramente desigual. O legislador tem acentuado a tendência para uma individualização das relações de trabalho conhecendo, ou devendo conhecer, as repercussões que isso terá, não só no presente, mas também no futuro, no desequilíbrio das relações de trabalho. O legislador deixou de ter em conta os desideratos constitucionais, assim como a função social e económica do direito do trabalho.

Tantas vezes e em tantas temáticas são chamados à colação exemplos de ordens jurídicas internacionais no entanto, na matéria de regulamentação coletiva não seguimos os bons exemplos europeus. Veja-se o exemplo da Alemanha em que sem que exista caducidade da contratação coletiva, esta é dinâmica e em muitos aspetos progressista. Graças a essa dinâmica da contratação e ao facto de não ser dado aos empregadores um meio de pressão brutal sobre os trabalhadores, foram conseguidas conquistas sociais, como a redução substancial dos horários de trabalho, como regras relativas à conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional dos trabalhadores.

Temos esperança que esta realidade, um dia, mais cedo que tarde, se altere. Ora seja porque o legislador, num exercício de memória e introspeção, se aperceba dos malefícios e prejuízos causados aos trabalhadores, às relações de trabalho e ao direito laboral. Ora seja porque a luta dos trabalhadores assim o exija.

BIBLIOGRAFIA

Antunes, Carlos & Perdigão, Carlos (2014), *Direito da Contratação Colectiva de Trabalho (Anotado e Comentado)*, Lisboa, Petrony

Ascensão, José de Oliveira (2005) “Onerosidade excessiva por “alteração das circunstâncias””, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 65, Vol. III (disponível em <https://portal.oa.pt/comunicacao/publicacoes/revista/ano-2005/ano-65-vol-iii-dez-2005/doutrina/jose-de-oliveira-ascensao-onerosidade-excessiva-por-alteracao-das-circunstancias/> - consultado a 10/10/2019)

Bello, Gabriela Carvalho Gaspar de Barros (2004), *O princípio da segurança jurídica*, Relatório apresentado no Curso de Aperfeiçoamento/Mestrado em Direito – Área Jurídico-Políticas, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Canotilho, Gomes & Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora

Carvalho, Ana Miguel Gonçalves (2011), *Resolução do Contrato por Alteração das Circunstâncias: Judicial ou Extrajudicial? Dissertação de Mestrado em Direito (Ciências Jurídico-Privatísticas)*, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto

Castro, Bernardo de (2016), “As sentenças de interpretação conforme à Constituição. Análise dos limites jurídico-funcionais do Tribunal Constitucional nas relações com as demais jurisdições.”, *E-pública*, vol. 3, n.º 2, 230-258

Fernandes, António Monteiro (2003), “Notas sobre o controlo da constitucionalidade do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, Ano X, n.º 22, pp. 237-244

Fernandes, António Monteiro (2004), “A convenção colectiva segundo o código do trabalho”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, pp. 77-104

Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina

Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina

Fernandes, António Monteiro (2018), *Escritos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina

Fonseca, Guilherme da (2007), “Os trabalhadores e a contratação colectiva (a questão da sobrevivência das convenções colectivas)”, *Estudos em memória do conselheiro Luís Nunes de Almeida*, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 495-509

Gouveia, Jorge Bacelar (2001), “Regulação e limites dos direitos fundamentais”, *Dicionário Jurídico da Administração Pública*, 2º suplemento, Lisboa, pp. 450 e seguintes

Henriques, José João Valadas (2015), “Do Âmbito Temporal das Convenções Colectivas de Trabalho – Da Sobrevivência em Especial”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, pp. 139-188

La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal (2019), Colección Informes e estudios, Séries Relaciones Laborales, n.º 115, Ministerio del Trabajo, Migraciones e Seguridad Social, Madrid (disponível em http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf)

Leite, Jorge (2003), “Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade”, *Questões Laborais*, Ano X, n.º 22, pp. 245-278

Livro Branco das Relações Laborais, Comissão do (2007), Livro Branco das Relações Laborais, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Martinez, Pedro Romano (2007) “Caducidade de Convenção Colectiva de Trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 3 e 4, pp. 107-148

Mendes, Benjamim & Aureliano, Nuno (2007), "Nota sobre os efeitos jurídicos da caducidade das convenções colectivas de trabalho", *Revista de Direito E Estudos Sociais*, n.ºs 3 e 4, pp. 37-101.

Mesquita, José Andrade (2004), *Direito do Trabalho*, Lisboa, AAFDL

Pereira, António Garcia (2003) "As diversas e graves inconstitucionalidades da Código do Trabalho", *Questões Laborais*, Ano X, n.º 22, pp. 224-236

Pinto, Mariana Alvim (2015), "As Convenções Colectivas como Fonte do Direito do Trabalho: Tendências Atuais", *Revista Jurídica Luso Brasileira*, v. 06, pp. 1113-1166

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009), *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina

Reis, João (2003), "A caducidade e uniformização das convenções colectivas, a arbitragem obrigatória e a Constituição", *Questões Laborais*, Ano X, n.º 22, pp. 155-211

Silva, Luís Gonçalves da (2013), *Da eficácia da convenção colectiva*, Dissertação de Doutoramento em Direito (Ciências Jurídico-Civis), Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Xavier, Bernardo Lobo (2008), "Vigência e Sobrevigência das convenções colectivas de trabalho", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1-4, pp. 29-100

Xavier, Bernardo Lobo (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo