

Universidade de Coimbra
Faculdade de Direito
2º Ciclo de Estudos em Direito



**A história da contratação colectiva na
Constituição: uma perspectiva diacrónica sobre a
força normativa do Direito Constitucional do
Trabalho**

Hugo Alexandre de Sousa Ferreira

Dissertação apresentada no âmbito do 2º Ciclo de estudos em Direito da
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
Área de especialização: Ciências Jurídico-Forenses
Orientador: Dr. Luís Meneses do Vale

Coimbra
2013

AGRADECIMENTOS:

A dissertação que agora se apresenta coincide com o final do meu trajecto académico na cidade de Coimbra, pelo que estes agradecimentos serão alargados a todos aqueles com quem tive o gosto e a honra de (con)viver, crescer e aprender desde Outubro de 2006.

O meu primeiro agradecimento é ao Estado-Português, ou melhor, ao nosso Estado Social, obra sem preço porquanto através do seu sistema de acção social permitiu que um neto de camponeses analfabetos e filho de operários com instrução primária tivesse a oportunidade de estudar no Ensino Superior. Não há avaliação da Troika que nos apague a memória.

Em segundo lugar, agradeço à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra a formação de excelência que me deu e em especial aos seus docentes pela sua competência e dedicação.

Por ser o protótipo da excelência da nossa Faculdade, agradeço de forma calorosa ao Dr. Luís Meneses do Vale o apoio, a disponibilidade e o rigor na orientação desta dissertação, contributo decisivo para o que de melhor este trabalho possa ter.

Um agradecimento emocionado é dirigido aos meus companheiros do Bloco C 4º andar e Bloco D da Residência Universitária João Jacinto. Eles sabem do que estou a falar. Devo-lhes tudo.

Um agradecimento final à Inês e a toda a minha restante família pelo suporte que foram e são na minha vida.

Este trabalho é dedicado aos meus avós, José Jesus Ferreira e Maria Assunção Silva, exemplos radicais da bondade, da resistência e do amor. Sem eles quase nada na minha vida seria possível. Por eles tudo faz sentido.

Obrigado.

NOTA AO LEITOR

Por vontade pessoal, a presente dissertação não se encontra conforme com as regras do novo Acordo Ortográfico.

“(…) Assim mesmo, como entrevi um dia, a chorar de alegria, de esperança precoce e intranquila, o azul dos operários da Lisnave a desfilar, gritando ódio apenas ao vazio, exército de amor e capacetes, assim mesmo na Praça de Londres o soldado lhes falou:

Olá camaradas, somos trabalhadores, eles não conseguiram fazer-nos esquecer, aqui está a minha arma para vos servir. Assim mesmo, por detrás das colinas onde o verde está à espera se levantam antiquíssimos rumores, as festas e os suores, os bombos de lava-colhos, assim mesmo senti um dia, a chorar de alegria, de esperança precoce e intranquila, o bater inexorável dos corações produtores, os tambores. De quem é o carvalhal? É nosso! Assim te quero cantar, mar antigo a que regresso. Neste cais está arrimado o barco sonho em que voltei. Neste cais eu encontrei a margem do outro lado, Grândola, Vila Morena. Diz lá, valeu a pena a travessia? Valeu pois. (...)”

José Mário Branco, FMI, 1982.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	7
INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I – A FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO	13
1 – A força normativa da constituição dirigente	14
CAPÍTULO II – O TRABALHO, O TRABALHADOR E A CONTRATAÇÃO COLECTIVA NA CRP	18
SECÇÃO I – O TRABALHADO E O TRABALHADOR NA CRP	19
1 – O quê, o porquê e o para quê do trabalho	19
2 – Noção de trabalhador	21
3 – Os direitos dos trabalhadores	23
4 – O sentido do direito constitucional do trabalho	24
SECÇÃO II – A CONTRATAÇÃO COLECTIVA NA CRP	26
1 - Generalidades	26
2 – Noção de CCT	28
3 – Titularidade, competência e legitimidade	29
4 – Eficácia	31
5 – Garantia	32
CAPÍTULO III – AS METAMORFOSES DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA	34
ITINERÁRIO	35
1.ª FASE : PRÉ-CONSTITUCIONAL (1974-1976): “A TERRA SEM AMOS” DO SOCIALISMO	36

2.^a FASE: TURBULÊNCIA LEGISLATIVA E APROVAÇÃO DA CRP (1976-1979)	38
1 – A aprovação da LRCT e as revisões imediatamente posteriores	38
2 – O regime excepcional e transitório do DL n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro	42
3 – A sujeição dos IRCT ao “princípio da moderação dos aumentos salariais”	44
4 – A aprovação e entrada em vigor da CRP de 1976	46
3.^a FASE: ESTABILIZAÇÃO LEGISLATIVA E REVISÕES CONSTITUCIONAIS (1979-2003)	48
1 – DL n.º 519/79 de 29 de Dezembro	48
2 – As alterações à LIRC	50
3 – As alterações constitucionais de 1982, 1989 e 1997	53
4.^a FASE: A ERA DA CODIFICAÇÃO	55
1 – O regime transitório da L n.º 99/2003 de 27 de Agosto e o art. 497.º do CT de 2009	56
2 – As inovações dos CT de 2003 e 2009	57
a) IRCT	57
b) O princípio do tratamento mais favorável	58
c) Âmbito temporal	59
d) Cláusula de paz social	63
CONCLUSÃO	64
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	78

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ac(s).	– Acórdão(s)
Al(s).	– Alínea(s)
AR	– Assembleia da República
art(s).	– artigo(s)
BCE	– Banco Central Europeu
BE	– Bloco de Esquerda
CC	– Comissão Constitucional
CCT	– Convenção Colectiva de Trabalho
CDFUE	– Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia
CDS	– Centro Democrático e Social
CE	– Comissão Europeia
CEDH	– Convenção Europeia dos Direitos do Homem
Cfr.	– Conferir
CPT	– Código de Processo do Trabalho
CRP	– Constituição da República Portuguesa
CSE	– Carta Social Europeia
CT	– Código do Trabalho
DC	– Direito Constitucional
DDESC	– Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais
DL(s)	– Decreto-Lei
DLG	– Direitos, Liberdades e Garantias
DLR(s)	– Decreto(s)-Legislativo(s) Regional(ais)
DR	– Diário da República
D.Rect.	– Declaração de Rectificação
DT	– Direito do Trabalho
ed.	– edição
FMI	– Fundo Monetário Internacional
IRCT	– Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho
L(s)	– Lei(s)
LC	– Lei Constitucional
LIRC	– Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva
LRCT	– Lei das Relações Colectivas de Trabalho
n.	– nota
n.º(s)	– número(s)
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
p.	– página
PCP	– Partido Comunista Português
PCT(s)	– Portaria(s) de Condições de Trabalho
PE(s)	– Portaria(s) de Extensão
PEV	– Partido Ecologista os Verdes
PR	– Presidente da República
PREC	– Período Revolucionário Em Curso
proc.	– processo

PRT (s)	– Portaria(s) de Regulamentação do Trabalho
PS	– Partido Socialista
PSD	– Partido Social Democrata
RCM(s)	– Regulamento(s) de Condições Mínimas
RCT	– Regulamentação do Código do Trabalho
RE(s)	– Regulamento(s) de Extensão
s(s).	– seguinte(s)
séc.	– século
trad.	– tradução
TC	– Tribunal Constitucional
UE	– União Europeia
vol.	– volume

INTRODUÇÃO

Crise. Esta é a palavra que nos habituámos a ouvir, a repetir e a aceitar, mas poucas vezes a questionar. A medicina associa a este conceito¹ “um poder objectivo que arrebatava ao sujeito uma parte da soberania que normalmente lhe corresponde”, imputando-lhe igualmente, de forma tácita, um sentido normativo, porquanto a sua solução se traduz na “libertação do sujeito afectado”. Acontece que se para a medicina aquela parte de soberania perdida com o fenómeno da crise é física - crise do organismo humano inibidora do gozo total das nossas capacidades - para o Direito os períodos de crise tendem a fazer soçobrar a soberania específica de uma comunidade jurídica: a axiológica. Por outro lado, se para a medicina o receituário adequado é, na maioria dos casos, a solução para a superação da crise, para a ciência jurídica o questionamento permanente da ordem de valores vigente pode traduzir-se, em caso de contradição inconciliável entre as aspirações populares e as respostas dadas pelo sistema, a uma mudança do paradigma axiológico até então vigente.

Assistimos neste início de século a uma reavaliação histórica do legado civilizacional (sobretudo) do século anterior, tarefa essa que na maioria dos casos se tem pautado pela revogação, por alegada obsolescência, de princípios e valores que duas guerras mundiais, confrontos sociais duríssimos, revoluções e outros eventos transformadores ajudaram a solidificar. Um ideal de progresso económico sustentável, socialmente equitativo, geograficamente equilibrado, culturalmente enriquecedor e humanamente superador, tendo como horizonte uma ideia de justiça ancorada nos princípios da liberdade, da solidariedade social e da igualdade. Estado Social, numa palavra.

Tudo isto parece hoje colocado em causa por aqueles em quem hoje parece residir, de facto, a soberania: os “mercados”. “Ajustamento”, “reformas estruturais”, “flexibilização do mercado laboral”, “a CRP como entrave ao desenvolvimento económico”, eis algumas das ferramentas retóricas utilizadas no debate público para questionar o legado civilizacional do séc. XX. Não se depreenda, porém, destas minhas reservas qualquer dogmatismo em defesa do modelo social herdado do século anterior. Esse modelo padece de muitas imperfeições e não se nos apresenta sequer como um projecto concluído e cerrado. Nem se questiona tão pouco a liberdade que todos terão para discordar do regime prescrito pelo Estado Social. O que se questiona é que, lançando mão de uma retórica pretensamente moderna, libertadora do “Estado-

¹ HABERMAS, 1973: 15 e ss.

Monstro” e, por conseguinte, potenciadora de maiores índices de progresso económico-social e de desenvolvimento humano, se defenda afinal um regime que pretende amputar o Estado de todas as funções sociais que logrou obter durante o século XX, em resultado de múltiplas movimentações sociais e com resultados do ponto de vista do desenvolvimento das sociedades que delas beneficiaram nunca antes vistos. Resumindo, a discordância assenta na ponderação da justeza de cada um dos modelos apresentados e é nesse sentido que esta crise deve ser questionada.

Assumindo, então, a crise - económica, social, política e axiológica - um protagonismo tal no nosso contexto, foi ela também fonte inspiradora para a escolha do tema e das áreas de trabalho desta investigação.

No DC os efeitos da crise fazem-se sentir, sobretudo, sobre a força normativa da constituição, isto é, a força de vigência e a capacidade de conformação social da Lei Fundamental. Assim, no Capítulo I deste trabalho desenvolverei este conceito, contextualizando-o na nossa realidade constitucional atendendo à específica constituição programática e dirigente portuguesa.

Por outro lado, no DT os efeitos da crise não são menores. As teses sobre o fim do trabalho e da sua conseqüente perda de centralidade na organização da vida colectiva, constituem hoje argumentos fortíssimos nos planos económico, filosófico, sociológico e político a sustentarem os paradigmas neoliberais em ascensão. O predomínio do contrato individual de trabalho, o esvaziamento e a descaracterização jurídica da contratação colectiva constituem apenas dois exemplos da repercussão daquelas premissas político-ideológicas no mundo do DT. Perceber qual a importância atribuída pela CRP ao trabalho, ao trabalhador e, sobretudo, à contratação colectiva, eis o plano de trabalhos do Capítulo II.

Finalmente, no Capítulo III analisarei a evolução constitucional e, por força da remissão feita no art. 56.º n.ºs 3 e 4 da CRP, legislativa do direito de contratação colectiva, assumindo uma perspectiva jurídico-histórica, complementada pela análise da jurisprudência do TC mais relevante sobre aquele direito. Os resultados dessa análise serão depois elencados na conclusão desta dissertação.

O objectivo desta dissertação é o de perceber qual a força normativa do direito constitucional do trabalho, em particular do direito de contratação colectiva, no contexto, como é o nosso, de uma Constituição Dirigente e de um Estado Social Democrático e de Direito. Deste objectivo amplo derivam outros dois fins: 1- delimitar o espaço dedicado pela CRP ao trabalho e interpretar o seu sentido e importância; 2-

analisar a evolução histórica, constitucional e legislativa, do direito de contratação colectiva, em especial da CCT.

CAPÍTULO I
A FORÇA
NORMATIVA DA
CONSTITUIÇÃO

1- A FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO DIRIGENTE

Segundo Castanheira Neves² a Constituição seria o “estatuto jurídico do político”, isto é, o diploma que continha o conjunto de regras e princípios normativos ordenadores da vida política de um Estado de Direito. Neste trabalho a CRP pressuporá mais do que isso, assumindo-se como a Lei Fundamental “que enuncia programas (valores, metas),³ os quais como normas que são, vinculam a atuação do Estado,⁴ dos Governos, através de pautas formais e materiais,⁵ sujeitando negativa e positivamente a conduta de cada um dos três poderes, direcionando, conforme um balanço entre abertura e fechamento, a vontade e o proceder do Poder Público,⁶ bem como conformam, ainda quando em outra medida, grau e qualidade, os cidadãos,⁷ a sociedade, isto é, a deliberação e o agir comunitários”.⁸ O conceito de força normativa da constituição desenvolvido e assumido neste trabalho é, pois, indissociável do cariz dirigente e programático da CRP.⁹

Lassalle, numa conferência de 1862, considerou que as leis e as instituições da sociedade eram determinadas e expressavam apenas a correlação de forças entre os diversos poderes existentes (militar, social, económico e intelectual).¹⁰ A conjugação deste conjunto de relações fácticas formaria, então, a “Constituição real”, à qual se opunha a “Constituição jurídica” considerada mero “pedaço de papel” e cuja capacidade de regular e motivar as relações sociais estaria “limitada à sua compatibilidade com a Constituição real”. Na verdade, sentenciava o autor, questões constitucionais não seriam questões jurídicas, mas sim políticas.¹¹

Com efeito, foi contra este entendimento que Konrad Hesse desenvolveu a teoria da força normativa da Constituição, considerando que esta contém, “ainda que de forma limitada, uma força própria, motivadora e ordenadora da vida do Estado”.¹² O autor não nega o condicionamento do Direito em geral e da Constituição em particular pela realidade exterior, mas entende que esse condicionamento é recíproco, pelo que deve ser

² NEVES, 1976.

³ Cfr. art. 2.º da CRP.

⁴ Cfr. art. 9.º da CRP.

⁵ Cfr. art. 59º nº 2.

⁶ Cfr. art. 64.º da CRP.

⁷ Cfr. art. 66.º da CRP.

⁸ OLIVEIRA, 2010: 14.

⁹ CANOTILHO, 2001.

¹⁰ HESSE, 1991: 9.

¹¹ HESSE, 1991: 9.

¹² HESSE, 1991: 11.

recusada a separação radical entre a realidade (ser) e a norma (dever-ser)¹³. Na realidade, a “pretensão de eficácia” própria do DC só será assegurada se as suas normas não forem desligadas das “condições históricas da sua realização”, isto é, dos ideais políticos, sociais, económicos e espirituais dominantes numa determinada situação histórica. Contudo, estas condições não se confundem com aquela pretensão: a Constituição, enquanto dever-ser, é mais do que o espelho daquelas condições históricas, uma vez que a sua *normatividade* pressupõe também que ela imprima ordem e conforme a realidade político-social.¹⁴ Exemplo disso mesmo é a consagração, entre nós, do princípio da constitucionalidade (art. 3.º da CRP), nos termos do qual “num *Estado Constitucional* é a Constituição que rege o Estado, pois que: (a) define as formas de exercício da soberania (n.º1); (b) subordina o Estado a si mesma (n.º2); (c) constitui parâmetro de aferição da validade dos actos dos órgãos do Estado (n.º3)”.¹⁵ O n.º 3 desta norma preceitua, por sua vez, o “*princípio da constitucionalidade da acção do Estado e de quaisquer outras entidades públicas*”, segundo o qual todos os actos destes devem cumprir, sob pena de inconstitucionalidade, as regras de competência, de forma, de processo e de conteúdo previstas na CRP.¹⁶ Ora se assim é, apesar da “relação de coordenação” entre a Constituição e a realidade político-social, a verdade é que a Lei Fundamental, fruto da sua supremacia¹⁷, tem um significado próprio que se traduz na autonomia da sua pretensão de eficácia em face das relações fácticas de poder, pretensão que, a concretizar-se, lhe confere força normativa ou de vigência.¹⁸

Acresce que a vinculação da lei fundamental a uma “situação histórica concreta e suas condicionantes”¹⁹ no sentido de consolidar a sua força normativa, não tem de traduzir-se apenas “na adaptação inteligente a uma dada realidade”, nem tem de ser necessariamente passiva ou reactiva²⁰. Ela pode também ser uma força activa, designadamente através da imposição de tarefas, as quais se “forem efectivamente realizadas, se existir a disposição de orientar a própria conduta segundo a ordem nela estabelecida” (*hegemonia da consciência jurídica geral*), “se, a despeito de todos os questionamentos e reservas provenientes dos juízos de conveniência, se puder

¹³ HESSE, 1991: 13 e s.

¹⁴ HESSE, 1991: 14 e s.

¹⁵ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 214.

¹⁶ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 217.

¹⁷ CANOTILHO, 2003: 246.

¹⁸ HESSE, 1991: 15 e ss.

¹⁹ HESSE, 1991: 16.

²⁰ HESSE, 1991: 18 e ss.

identificar a vontade de concretizar essa ordem” (“«vontade de constituição»”),²¹ estarão reunidas as condições para que a Lei Fundamental cumpra na plenitude o seu papel de ordenação e conformação da sociedade. Acontece que esta “vontade de constituição” só será efectivada se se assumir que a protecção do Estado contra o arbítrio, implica o reconhecimento do valor e da necessidade do cumprimento da ordem normativo-constitucional, ordem essa que por se encontrar “em constante processo de legitimação”, pressupõe a vontade do povo para a conformar e ser conformada por ela.²²

Acrescenta Hesse que além dos limites acima referidos, a força normativa da constituição assenta igualmente em alguns pressupostos, ligados quer à “praxis” quer ao “conteúdo”²³. No que diz respeito aos primeiros, além da “vontade de constituição”, Hesse chama à atenção para impacto que sucessivas revisões constitucionais têm sobre a força normativa da constituição. É que aquelas revisões, quase sempre justificadas pela emergência e necessidade política, além de corroborarem, efectiva ou aparentemente, as teses de Lassalle, afectam a confiança dos cidadãos na estabilidade da Lei Fundamental, lesando a manutenção e reforço da sua força normativa²⁴. Por outro lado, também a interpretação da Constituição se revela decisiva para este efeito, tarefa que, a bem da consolidação da força normativa da Lei Fundamental, deverá ser executada de forma a concretizar “o sentido (*Sinn*) da proposição normativa dentro das condições reais dominantes numa determinada situação”,²⁵ sendo que se aquele sentido não mais puder ser realizado, a revisão constitucional tornar-se-á inevitável. Ainda que dentro de certos limites, esta “interpretação construtiva” é, pois, decisiva para a consolidação da força normativa da constituição. O seu fracasso traduzir-se-á na “ruptura da situação jurídica vigente”.²⁶

Pelo segundo pressuposto, pretende-se, em primeiro lugar, exprimir a ideia de que o conteúdo de uma constituição, a bem da manutenção e do reforço da sua força normativa, longe de assentar numa “*estrutura unilateral*”²⁷ deverá traduzir um equilíbrio entre princípios e forças sócio-políticas contraditórias (carácter compromissório da Constituição).²⁸ Em segundo lugar, o autor alemão chamava à atenção para a necessidade de fazer corresponder o conteúdo da Constituição com a

²¹ HESSE, 1991: 19.

²² HESSE, 1991: 19 e ss.

²³ HESSE, 1991: 20.

²⁴ HESSE, 1991: 21.

²⁵ HESSE, 1991: 23.

²⁶ HESSE, 1991: 23.

²⁷ HESSE, 1991: 21.

²⁸ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 44 e ss.

“natureza singular do presente” – quer dizer, com os ideais políticos, sociais, económicos e espirituais dominantes – a fim de assegurar, por força do “apoio e defesa da consciência jurídica geral”, o desenvolvimento da sua força normativa. Em consequência, a Lei Fundamental deveria revelar-se capaz de se adaptar a uma mudança das condições históricas em que inicialmente assentou, sendo para tanto forçoso estabelecer, segundo K. Hesse, “alguns *poucos princípios fundamentais*” susceptíveis de serem desenvolvidos pela permanente mutabilidade social.

Não subscrevo estas últimas duas considerações. Reconheço que a Constituição não deve apenas fundamentar-se na vontade do poder constituinte que a criou, porquanto deverá ser tido em linha de conta não só a ponderação das “possibilidades de realização do seu conteúdo”, mas também a necessária confiança na capacidade e na vontade dos participantes actuais na vida política em tornar efectivos os comandos materiais da constituição.²⁹ Todavia, a força normativa não tem de ser reduzida a “uma exigência de congruência de «normatividade constitucional» e de «facticidade política»”, podendo antes significar “«programa de acção conformadora»” a levar a cabo por uma Constituição entendida “como «tarefa» e «esboço programático» e cuja realização não tem de estar dependente da conformidade ou inconformidade com uma «realidade constitucional»”.³⁰ Vendo, assim, na constituição também um “«programa» «aberto» da política” e não somente um “«processo da política»”, o problema deixa de ser o volume e a densidade de princípios fundamentais consagrados num texto constitucional e passa a ser o de saber em que medida e extensão eles poderão ser plasmados.³¹

²⁹ CANOTILHO, 2001: 120

³⁰ CANOTILHO, 2001: 119 e ss.

³¹ CANOTILHO, 2001: 120.

CAPÍTULO II

O TRABALHO, O

TRABALHADOR E A

CONTRATAÇÃO

COLECTIVA NA CRP

SECÇÃO I – O TRABALHO E O TRABALHADOR NA CRP

1- O QUÊ, O PORQUÊ E O PARA QUÊ DO TRABALHO

Qualquer que seja a noção, a caracterização, os fins ou o sentido que se dê ao trabalho, associamo-lo sempre a um esforço ou sacrifício, manual ou intelectual, que o ser humano tem de desenvolver de maneira a garantir a sua subsistência e reprodução e durante a execução do qual poucas vezes dele extrai qualquer prazer. Reveste, pois, nas palavras de Pedroso de Lima um “*carácter eminentemente penoso*”.³² O trabalho pressupõe, assim, um “intercâmbio orgânico entre o ser humano e a natureza”,³³ isto é, “um processo em que o homem, por sua própria acção, media, regula e controla o seu metabolismo com a natureza” e onde “põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para a sua própria vida. Ao actuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ela e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza”.³⁴ Esta “visão ontológica” do *labor* expressa, portanto, a ideia de que “o trabalho não só é a mais elevada manifestação da individualidade, como constitui igualmente o meio através do qual se realiza a verdadeira sociabilidade”.³⁵

Apesar do que referi, nem por isso resulta clara a importância do trabalho nas sociedades modernas. Com efeito, nas últimas décadas têm-se gerado inúmeros debates acerca da importância e papel do trabalho, ora decretando o seu “fim” ou “perda de centralidade”,³⁶ ora reafirmando a sua relevância e o seu papel decisivo na vida social. É esta última posição que sufrago, a da “*sociedade fundada no trabalho*”³⁷, podendo destacar-se onze dimensões fundamentais que espelham bem a importância e o valor do trabalho:

³² LIMA, 1976: 10 e s. Neste sentido também CAUPERS, 1985: 74.

³³ ALVES, 2005: 110.

³⁴ MARX, apud ANTUNES, 2004: 36.

³⁵ DIAS, 2011: 28.

³⁶ Como bem faz notar DIAS, 2011: 144, estas teses da perda de centralidade do trabalho têm por base não o fim do trabalho enquanto “actividade física de mediação direta com a natureza, e de produção de bens com vista à satisfação de necessidades”, nem tão pouco com as “dificuldades de incorporar na noção de trabalho a actividade intelectual”. Pelo contrário, estas teorias assentam na “alteração das relações sociais existentes, que definiam os termos da acção sobre a natureza, e que conferiam ao trabalho um carácter de centralidade, mecanismo de socialização e de inserção social, conferidor de direitos”. Entre muitos outros, debruçaram sobre este problema: RIFKIN, 1995. MÉDA, 1999. GORZ, 1982; OFFE, 1992, ANTUNES, 1995.

³⁷ LEITE, 2004a: 5.

- 1- O trabalho é uma exigência natural do ser humano, um mecanismo de transformação e adaptação da natureza através do qual aquele logra obter, primeiramente, os seus meios de subsistência, mas também em virtude do qual vai aperfeiçoando e melhorando as suas condições de existência;³⁸
- 2- O trabalho é uma “componente essencial do modo de vida de cada um de nós” e isto porque: a) a ele dedicamos parte significativa do tempo da nossa vida; b) quando assim não é, designadamente nos períodos de inactividade laboral forçada (desemprego, doença, etc) essa circunstância acaba sempre por reflectir-se negativamente a nível social e psicológico; c) mesmo fora do trabalho é ele que condiciona o nosso consumo (através do rendimento) e o nosso acesso a bens culturais, desportivos entre outros; d) é também através do trabalho que é construída, em parte significativa, a nossa consideração social;³⁹
- 3- O trabalho é uma “actividade socialmente útil”, porquanto “contribui de forma muito significativa para a estruturação e a organização da sociedade, para o fornecimento de bens e serviços que harmonizam e qualificam o seu funcionamento”;⁴⁰
- 4- O trabalho é um “factor de produção”, isto é, “uma actividade produtiva, de criação de valores de uso e de troca”;⁴¹
- 5- O trabalho é um “factor essencial de socialização”, através do qual se trocam experiências e vivências e se entrecruzam hábitos culturais e cívicos diversos, sendo, por isso, também um “fortíssimo factor de inclusão”;⁴²
- 6- O trabalho é um instrumento privilegiado de “expressão de qualificações”;⁴³
- 7- O trabalho é “fonte de emanação de direitos sociais e de direitos de cidadania”;⁴⁴
- 8- O trabalho é um “direito universal, fonte e espaço de dignidade e valorização humana, numa perspectiva de criação e partilha, feitas a partir

³⁸ LEITE, 2004a: 5.

³⁹ LEITE, 2004a: 5 e s.

⁴⁰ SILVA, 2007: 88 e 457.

⁴¹ SILVA, 2007: 88 e 457.

⁴² SILVA, 2007: 88 e 458.

⁴³ SILVA, 2007: 88 e 458.

⁴⁴ SILVA, 2007: 88 e 458.

da capacidade racional, material, técnica e científica e no respeito entre o individual e o colectivo, entre o direito jurídico e a prática”;⁴⁵

- 9- O trabalho é um “factor de alienação económica, ideológico-política e até religiosa”, na medida em que para o trabalhador, que “não é senhor de participação activa no processo e no produto”, o trabalho se assume, grosso modo, “como embrutecedor” limitando-lhe os seus horizontes de vida;⁴⁶
- 10- O trabalho e o respectivo salário são condições decisivas no “acesso aos padrões de consumo e aos estilos de vida, factores que reciprocamente influenciam os comportamentos dos trabalhadores, individual e colectivamente”;⁴⁷
- 11- O trabalho assume-se também hoje como “actividade humana que se adapta e valoriza numa sociedade crescentemente chamada a cuidar do ambiente e dos valores ecológicos”;⁴⁸

2- NOÇÃO DE TRABALHADOR

Da circunstância do texto constitucional não definir trabalhador, conclui o Ac. do TC n.º 474/02⁴⁹ que aquele conceito “há-de ser definido a partir do conceito jurídico comum, sem prejuízo das qualificações que a Constituição exigir”. Neste sentido, das considerações articuladas deste Ac. e outros desenvolvimentos nem sempre uniformes da doutrina (constitucional e jus-laboral)⁵⁰ acerca desta questão, direi o seguinte: trabalhador é a *pessoa física* que executa a actividade laboral de forma *subordinada*, isto é, aquele que trabalha ou presta serviços, de forma *consentida*, regra geral, através da celebração de um *contrato de trabalho*, por conta e *sob direcção* e *autoridade de outrem*, independentemente da categoria deste (*entidade pública ou privada*) e da *natureza jurídica do vínculo* (contrato de trabalho privado, função pública, etc), mediante o pagamento de uma *retribuição*, mas também aquele cujo estatuto económico é, ou se presume idêntico, presunção que decorre da circunstância de procurar um trabalho subordinado, quer porque ainda não logrou obter qualquer emprego (*procura do primeiro emprego*), quer porque perdeu o anterior (*procura de novo emprego*).

⁴⁵ SILVA, 2007: 88 e 458 e ss.

⁴⁶ SILVA, 2007: 88 e 459.

⁴⁷ SILVA, 2007: 88 e 459.

⁴⁸ SILVA, 2007: 88 e 459 e ss.

⁴⁹ Ac. disponível na internet em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020474.html>.

⁵⁰ Cfr. a este propósito CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 706, LEITE, 2004a: 91 e ss, LEITE, 2004b: 88 e s.

Da noção constitucional de trabalhador presente naquele Ac. do TC não se incluíam, pelo menos expressa e claramente, os trabalhadores desempregados, quer os que perderam o seu emprego quer os que procuram a sua primeira oportunidade profissional, circunstância que me parece injustificada atendendo ao disposto no art. 58.º n.º1 al. e). É certo que a inclusão desta última categoria de trabalhadores naquele conceito constitucional pode suscitar alguns problemas. O principal, segundo creio, prende-se com a impossibilidade lógica dos trabalhadores desempregados (enquanto mantenham esta condição) poderem exercer alguns direitos constitucionalmente garantidos, como, por exemplo, os direitos previstos nos arts. 54.º, 56.º n.º 3 e 4 e 57.º. Julgo, porém, que esta circunstância não é suficiente para excluí-los do conceito constitucional de trabalhador, porquanto aquela condição de desempregado além de involuntária, se presume temporária. Por outro lado, os trabalhadores desempregados não são uma classe ou categoria profissional autónoma e isto é bem claro na CRP que apenas lhes faz referência no artigo 59.º, ou seja, quando enuncia alguns dos direitos dos trabalhadores em geral, entre os quais a assistência material quando involuntariamente desempregados.

Outro Ac. do TC de grande importância sobre a matéria foi o n.º 103/87⁵¹ que veio considerar que os “servidores do Estado, em geral, gozam do estatuto constitucional próprio dos trabalhadores, o que levou a dar-lhes a mesma designação”. No entanto, a extensão desse estatuto não poderá ser universal, sendo necessário distinguir, segundo o TC, entre *trabalhadores da Administração Pública e demais agentes dos Estado*. Neste sentido, de fora do conceito constitucional de trabalhador ficam desde logo os *titulares de cargos públicos* (art. 50.º) por não estarem sujeitos àquela subordinação jurídica, mas também os *militares* (art. 270.º), sendo certo que ambas as categoria poderão beneficiar dos direitos constitucionalmente reconhecidos aos trabalhadores “na parte em que o seu estatuto seja funcionalmente equiparável ao dos trabalhadores”.⁵² Igualmente arredados daquela noção, se bem que por motivos diversos dos anteriormente referidos, ficam os “produtores autónomos” e os “detentores dos meios de produção com funções de direcção das respectivas empresas”.⁵³

⁵¹ Publicado em DR, I, de 6-5-87, p. 1871 a 1903

⁵² CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 706.

⁵³ LEITE, 2004b: 89.

3- OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Nas palavras de Castán Tobeñas os direitos fundamentais dos trabalhadores “visam assegurar condições de vida dignas, no sentido de minimamente compatíveis com o desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efectivo dos direitos de liberdade”.⁵⁴ Do que se trata é, pois, de direitos cujos sujeitos activos são os trabalhadores, mas que se dirigem também ao próprio Estado⁵⁵ que tem a obrigação de os respeitar, proteger e concretizar (por exemplo, art. 58.º n.º 2).

Consequência da rejeição do modelo liberal de regulação das relações de trabalho,⁵⁶ a CRP, em ordem a assegurar um “estatuto social mínimo” aos trabalhadores, atribui-lhes um vasto leque de direitos fundamentais. Assim, na senda de Jorge Leite⁵⁷ podemos distinguir entres os “*direitos individuais gerais*” – direitos universais e não apenas dos trabalhadores, porquanto se referem ao acesso ao trabalho, isto é, ainda antes de germinar a relação de trabalho, mas também porque o *labor* ora em análise abrange o trabalho por conta própria e por conta de outrem (arts. 47.º n.º1 e 58.º) -, “*direitos individuais dos trabalhadores*” – direitos que têm ínsita a existência de uma relação de trabalho subordinado - à excepção do previsto no art. 59.º n.º 1 al. e) - ou pelo menos “pressupõe a disponibilidade para a constituir”⁵⁸ (arts. 53.º e 59.º n.º1) - “*direitos colectivos e de exercício colectivo*”- incidentes sobre a dimensão colectiva do trabalhador, quer dizer, o trabalhador “enquanto membro de um grupo, de uma camada social ou de uma classe”, compreendendo, assim, “as organizações dos trabalhadores, institucionalizadas ou não, através das quais se concretizam, em boa medida, os seus direitos de intervenção”⁵⁹ (arts. 54.º a 57.º) e os “*direitos de participação*” – manifestação do cariz pluralista e compromissório da CRP, são direitos que reconhecem a necessidade e a justeza da intervenção das organizações representativas de trabalhadores em espaços públicos (Conselho Económico e Social, art. 92.º) ou privados (nas suas empresas) nos quais são debatidas e decididas questões importantes para a situação pessoal e profissional dos trabalhadores (arts. 54 n.º 5 als. c) e d), 56.º n.º 2 als. a) a e) e 89.º).

⁵⁴ TOBEÑAS, 1976: 107.

⁵⁵ CAUPERS, 1985: 108.

⁵⁶ LEITE, 2004a: 78 e ss.

⁵⁷ LEITE, 2004a:80 e ss.

⁵⁸ LEITE, 2004a: 126.

⁵⁹ LEITE, 2004b: 89.

4- O SENTIDO DO DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

O ímpeto dirigente da CRP tem no Direito Constitucional do Trabalho - “conjunto de normas e princípios constitucionais estruturantes do trabalho dependente”⁶⁰ – uma das suas principais manifestações.

Como bem esclarece Süssekind⁶¹ “a relação contratual estipulada entre o detentor de um poder [*o empregador*] e aquele que, por suas necessidades de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder [*o trabalhador*], não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na sua essência, representa um fato de dominação”.⁶² Ora, este facto de dominação económica é o ponto de partida e a razão de ser de todo o tratamento dado pela CRP ao trabalho. Com efeito, a Lei Fundamental atribui aos trabalhadores um específico leque de DLG (arts. 53.º a 57.º) e outros direitos de natureza análoga (art. 59.º) aos quais é aplicável o regime previsto no art. 18 e ss., o que consubstancia uma alteração profunda da “base antropológica” da tradição constitucional portuguesa, porquanto tem ínsita a ideia de ser humano não só como pessoa e cidadão, mas também como trabalhador (“*dimensão subjectiva*”).⁶³ Mais do que isso, a consagração daquelas prerrogativas implica também a alteração do conceito de empresa: da empresa entendida em sentido *liberal-formal*, onde imperava a lei da força económica do empregador e onde se via na relação deste com o trabalhador apenas mais uma manifestação da liberdade contratual e da autonomia privada, passou reconhecer-se a partir de CRP de 1976 a dimensão *social-material* da relação laboral, fruto da “situação de inferioridade substancial”⁶⁴ do trabalhador e a exigir a protecção constitucional deste.⁶⁵ Em consequência, são “proibidos os despedimentos por justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (art. 53.º), o “*lock-out*” (art. 57.º), é garantido o direito de exercício das actividades sindicais no espaço da empresa (art. 55.º n.º2 al. d)) e o poder de gestão do empregador fica agora sujeito ao controlo e fiscalização dos trabalhadores (art. 54.º n.º5 al. b)). Deste modo, além daquela “*dimensão subjectiva*” os direitos dos trabalhadores adquirem também uma “*dimensão*

⁶⁰ A designação “direito constitucional do trabalho” como refere LEITE, 2004a: 74 n. 108, ao invés de outras - “constituição do trabalho” ou “constitucionalização do direito do trabalho” - “delimita melhor que algumas outras o seu objecto (o direito... do trabalho ocupa-se do trabalho dependente) e reflecte o carácter transversal deste ramo do direito (...)”, isto apesar de nem todas as normas do bloco constitucional do trabalho se referirem ao trabalho assalariado, como no diz o mesmo autor, p.75.

⁶¹ SÜSSEKIND, 2001: 7 e s.

⁶² As partes entre parêntesis e em itálico são aditamentos meus ao texto para melhor compreensão da natureza da relação laboral.

⁶³ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 705. Neste sentido também ABRANTES, 1990/91: 13 e ss.

⁶⁴ ABRANTES, 1990/91: 14.

⁶⁵ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 705 e 706. Neste sentido também ABRANTES, 1990/91: 15 e ss.

*objectiva*⁶⁶ que se traduz na vinculação directa das entidades patronais aos DLG dos trabalhadores (art. 18.º). Por outro lado, o facto de o direito ao trabalho (art. 58.º) ser o primeiro dos DDESC previstos na CRP, significa que o *labor* se assume como “um pressuposto e um antecedente lógico”⁶⁷ de todos os restantes direitos daquela categoria. Finalmente, sintomático da importância do direito constitucional do trabalho é ainda a sua inclusão no leque de limites materiais de revisão constitucional (art. 288º als. d) e) e i)).

O trabalho é, pois, traço identitário e dimensão estruturante da CRP, a qual o erige juntamente como o emprego, o direito dos trabalhadores e a intervenção democrática dos trabalhadores “em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia económica e social (art. 2.º)”⁶⁸. Em última análise, o bloco constitucional do trabalho representa de forma clara a rejeição da lógica segundo a qual as exigências económicas devam obter resposta, se necessário, à custa dos direitos dos trabalhadores.^{69 70}

⁶⁶ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 705 e ABRANTES, 1990/91: 39 e ss.

⁶⁷ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 763.

⁶⁸ CANOTILHO, 2003: 347.

⁶⁹ ABRANTES, 2012: 279.

⁷⁰ Outros exemplos de valorização constitucional do trabalho podem encontrar-se por exemplo no art. 1.º da Constituição Italiana de 1947, nos termos do qual “A Itália é uma República Democrática, fundada no trabalho”, ou no art. 42.º da Constituição do Peru de 1979 que preceituava o seguinte: “O Estado reconhece o trabalho como fonte principal de riqueza”. Em sentido diametralmente oposto ia o art. 16.º do Estatuto do Trabalho Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 23 048, de 23 de Setembro de 1933 nos termos do qual “o direito de conservação ou amortização do capital das empresas e o do seu justo rendimento são condicionados pela natureza das cousas, *não podendo prevalecer contra ele os interesses ou os direitos do trabalho*” (itálico meu).

SECÇÃO II – A CONTRATAÇÃO

COLECTIVA NA CRP

1- GENERALIDADES

O direito de contratação colectiva (art. 56.º n.ºs 3 e 4 da CRP) é um direito colectivo ou de exercício colectivo dos trabalhadores. Apesar de a CRP utilizar a expressão “convenções colectivas” (art. 56.º n.º 4) e do CT⁷¹ se socorrer de igual terminologia e de outras como “negociação” (art. 486.º do CT), dúvidas não parecem existir que o direito previsto naquele preceito constitucional é o de contratação colectiva. Por “negociação colectiva” entende-se apenas a “forma” ou “procedimento” através do qual as associações de representantes de trabalhadores e empregadores visam concretizar e desenvolver aquela norma constitucional, assumindo-se a “convenção colectiva” como o resultado esperado daquela “negociação”.⁷² Por ser desta maneira, pode dizer-se que ambas as designações são consequências lógicas do exercício do direito de contratação colectiva de cujo conteúdo são parte integrante.⁷³ Não obstante, o CT no seu art. 2 distingue entre os IRCT negociais – CCT, acordo de adesão e decisão de arbitragem em processo de arbitragem voluntário (nº 2) - e não negociais – PE, PCT e a decisão de arbitragem em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (nº 4), neste trabalho, darei primazia à análise da CCT por se tratar da principal manifestação e concretização do direito constitucional de contratação colectiva.

Com efeito, só no séc. XX a CCT viu elevado o seu estatuto jurídico tendo sido reconhecida como fonte de direito⁷⁴ *sui generis*, isto é, como regra jurídica que, sem

⁷¹ Aprovado pela L. 7/2009 de 12 de Fevereiro e alterado pelos seguintes diplomas legais: L. 115/2009 de 14 de Setembro; L. 53/2011 de 14 de Outubro; L. 23/2012 de 25 de Junho.

⁷² LEITE, 2007: 130.

⁷³ Neste sentido, LEITE, 2004c: 400, conclui que a “CRP não se ocupa, pois, de quaisquer outras dimensões da contratação colectiva” que não aquela que “sendo exercida pelas associações sindicais, segue um procedimento próprio e se exprime na forma de convenção”.

⁷⁴ Este reconhecimento das CCT como fonte de direito está longe de ser unânime quer na jurisprudência - embora esta apenas se tenha pronunciado lateralmente sobre a questão - quer na doutrina. Assim o Ac. do TC n.º 172/93, publicado em DR, II Série, p. 6455 considerou que as cláusulas presentes nas convenções colectivas não contêm normas, consideradas como padrões de conduta emitidas por entidades investidas em poderes de autoridade, pelo que não se encontram sujeitas à fiscalização concreta da constitucionalidade (art. 280.º n.º 1, al. b) da CRP). Na sua declaração de voto de vencido, Sousa e Brito considerou, pelo contrário, que “o estado detém não o monopólio da criação, mas apenas o do reconhecimento das normas como normas jurídicas”, pelo que o direito heterónimo que os tribunais aplicam e cuja constitucionalidade o TC controla, não é apenas constituído por normas criadas por órgãos do Estado, uma vez que a CRP incorpora as normas de direito internacional (art. 8.º n.ºs 1 e 3) e as «normas» das CCT resultantes do direito consagrado no art. 56.º n.º4. Decisão oposta àquele primeiro Ac. foi o do Ac. do TC n.º 392/89 publicada em DR, II série, de 14-09-89, o qual decidiu conhecer uma

necessidade de qualquer acto de incorporação expresso ao tácito, produz efeitos imediatos nas relações de trabalho por ela abrangidas, prevalecendo mesmo sobre o contrato individual de trabalho, “que não a pode derogar *in pejus*”⁷⁵(art. 3.º do CT). Noutras palavras, as CCT condicionam duplamente o conteúdo do contrato individual de trabalho, porquanto “preenchem os pontos deixados em branco pelos respectivos sujeitos” e “substituem as condições contratuais individualmente estipuladas que sejam menos favoráveis para o trabalhador”⁷⁶ (art. 476.º do CT), o que espelha bem o horizonte de progresso social ínsito da CCT. Ainda que no plano económico – a propósito das limitações dos poderes dos empregadores, da obstrução à propriedade privada dos meios de produção e da pretensa diminuição da competitividade das empresas – e no plano jurídico – no respeitante aos dogmas da autonomia privada e da vontade – tenham surgido críticas quanto ao reconhecimento da CCT como “fonte pactuada de direito”⁷⁷, a verdade é que àquelas convenções se reconhece hoje não só uma dimensão negocial ou obrigacional, mas também um alcance normativo⁷⁸ com fundamento constitucional (art. 56.º n.ºs 3 e 4).⁷⁹ Assim se pôs termo à “neutralidade colaborante”⁸⁰ do Estado na regulação das relações de trabalho e se permitiu que a

norma presente numa CCT objecto de PE, reconhecendo que “as normas de uma portaria preenchem, seguramente, o conceito de norma para o efeito da sua submissão ao controlo da constitucionalidade”. Já na doutrina mostram-se favoráveis à consideração da CCT como fonte de direito, LEITE, 2004c: 403 a 407, AMADO, 2009: 27 a 29, LOBO,1995: 20 e ss., SILVA, 2004: 457 e ss., OLEA, 1968: 296. No mesmo sentido, CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 747 e ss., entendem que a CCT, fruto da seu carácter normativo, é uma “fonte de direito heterónoma” das relações individuais de trabalho. Já CORDEIRO, 1991: 321 e ss. entende que as convenções colectivas “são negócios (privados) colectivos” não sendo os seus poderes “originários, antes assentando numa normatização conferida pelo direito objectivo”. Deste modo, a autonomia colectiva dos trabalhadores representaria apenas “uma particular forma de autonomia privada” e a CCT seria uma “fonte mediata do Direito”.

⁷⁵ LEITE, 2004a:155 e 166 e ss. Sobre a relação da convenção colectiva com a lei, assim como sobre os efeitos daquela convenção no contrato de trabalho (art. 476.º do CT), cfr. LEITÃO, 2010: 639 e ss. e ainda SILVA, 2004: 473 e ss.

⁷⁶ AMADO, 2009: 28.

⁷⁷ OLEA, 1968: 296.

⁷⁸ Nas palavras de CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 748 e ss. a normatividade das CCT consubstancia uma “dimensão positiva do direito das associações sindicais a prosseguirem a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores”, considerações estas que estendem aos empregadores e suas associações. LEITE, 2004a:157, entende que do ponto de vista metodológico se deve assumir uma perspectiva histórica na abordagem da questão da natureza jurídica das CCT, isto é, a sua localização no espaço e no tempo, concluindo com a consideração daquelas convenções como sendo uma síntese da lei, do contrato e do regulamento. Posição híbrida quanto à natureza jurídica da CCT que também é partilhada por CORDEIRO, 1991: 319 e ss. E LEITÃO, 2010: 653. Em sentido oposto, isto é, caracterizando a CCT como negócio jurídico, MARTINEZ, 2007: 1153 e ss.

⁷⁹ LEITE, 2004a: 157 e ss.

⁸⁰ AMORIM, 1978: 21.

classe trabalhadora beneficiasse de melhores condições, porque colectivamente organizada, para “negociar” junto dos empregadores a venda da sua força de trabalho.⁸¹

2- NOÇÃO DE CCT

É sobejamente conhecida a expressão de Carnelutti segundo a qual “as convenções colectivas são um «híbrido que tem um corpo de contrato e alma de lei»”,⁸² sendo, portanto, muito difícil defini-las. Todavia, conjugando várias disposições normativas avulsas⁸³ e outros desenvolvimentos doutrinários,⁸⁴ direi que a CCT é o acordo escrito firmado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores,⁸⁵ por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, por outro, com vista a definir as condições de trabalho e de emprego e regular as relações entre os sujeitos contratantes e suas organizações representativas, designadamente no que diz respeito às “regras e obrigações a observar nas suas relações recíprocas”.⁸⁶ ⁸⁷ Trata-se, pois, de um instituto com importantíssimas implicações políticas, económicas e sociais, na medida em que além das funções de regulação do “mercado” de trabalho, de gestão tecnológica e económica do sector sobre que incide,

⁸¹ AMORIM, 1978: 13 e ss. Como bem ressaltou Marx, no actual sistema económico, “o capitalista compra a *força de trabalho* do operário (i.e., a capacidade física e psíquica de trabalho do operário)” cujo “valor é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção” e não o trabalho. Daí que o salário tenda a “corresponder ao valor da força de trabalho, apresentando-se como a expressão monetária do seu custo em trabalho, i.e., da quantidade de trabalho que a sociedade deve consagrar à manutenção e à reprodução da força de trabalho”, NUNES, 2006: 360.

⁸² AMADO, 2009: 28.

⁸³ Cfr. Convenção n.º 98 da OIT de 1949, art. 4.º; Convenção n.º 154 de 1981, art. 2.º, Declaração de Filadélfia de 1944, III al. e) e o art. 6.º da CSE. Cfr. arts. 2.º e ss. e 485.º e ss. do CT.

⁸⁴ Cfr. LEITE, 2004c: 397, LEITÃO, 2010: 633, AMORIM, 1978: 33 e ss. e LOBO, 14 e ss.

⁸⁵ Ressalve-se que o direito previsto no art. 56.º n.º 3 e 4 da CRP tem segundo CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 744 e s., como consequência a garantia de um específico “direito à negociação colectiva, ou seja, direito a que as entidades empregadoras não se recusem à negociação, o que requer garantias específicas, nomeadamente esquemas públicos promotores da contratação colectiva” como é o previsto no art. 490.º do CT. Outras dimensões associadas pelos mesmos autores a este direito têm que ver com o direito à “*liberdade negocial colectiva*”, quer dizer, o facto de estes acordos colectivos não estarem sujeitos a autorizações ou homologações administrativas e ainda o direito à “*autonomia contratual colectiva*”, isto é, a necessidade de se garantir um espaço abrangente de regulação das relações de trabalho à disciplina contratual colectiva.

⁸⁶ J. LOBO, 1995: 16.

⁸⁷ Num registo igualmente jurídico, mas com maior importância conferida às dimensões económica, política e social da CCT, AMORIM, 1978: 39 e s., caracteriza-a como “*um processo juridicamente tutelado que, a partir de bilaterais e necessárias negociações e transacções mútuas constantemente renovadas, transitoriamente legítima e assegura no âmago duma contradição antagónica o protelar para um dos contraentes do essencial da sua situação de dominação económica e para o outro a consagração dialéctica da conquista de um degrau mais no sentido do reconhecimento dos direitos sociais e da defesa dos interesses económicos dos seus representados*”.

desempenha igualmente uma função institucional de maximização do poder e de legitimação dos actores sociais envolvidos.⁸⁸

3- TITULARIDADE, COMPETÊNCIA E LEGITIMIDADE

A CRP refere-se à competência e legitimidade para o exercício do direito de contratação colectiva (n.ºs 3 e 4 do art. 56.º respectivamente), mas não identifica o(s) seu(s) titular(es). Apesar disso, é indubitável que a titularidade daquele direito é atribuída aos trabalhadores,⁸⁹ atribuição essa que é feita, segundo Jorge Leite,⁹⁰ “em função da pertença a uma dada categoria, a uma dada comunidade, pelo que é sempre um direito de grupo”. Deste modo, compreende-se que o seu exercício seja “susceptível de se concretizar em diferentes níveis (...) podendo concentrar-se em uma ou várias *unidades de representação geral* (as confederações nacionais interprofissionais) ou dispersar-se por múltiplas instâncias ou unidades de representação particular (...)” o que exprime a “ampla liberdade de instituição das referidas instâncias normativas” de que gozam os trabalhadores.

Bem mais intrincadas são as questões da competência e legitimidade para o exercício deste direito, dois conceitos que importa, desde já, diferenciar. Para este efeito, competência significa “uma abstracta capacidade geral para celebrar convenções”, enquanto que a legitimidade traduz uma “específica aptidão para intervir numa concreta negociação”.⁹¹ Sintetizando: a competência é um pressuposto da legitimidade,⁹² sendo que a primeira é expressamente atribuída às associações sindicais pela CRP, enquanto a segunda, tal como a eficácia e a garantia deste direito, são remetidas pela CRP para a concretização do legislador ordinário (art. 56.º n.ºs 3 e 4).

Com efeito, disse-se que competência para o exercício do direito de contratação colectiva era expressamente atribuída pela CRP às associações sindicais, mas a verdade é que nem por isso esta questão é menos dúbia. Assim, é facto assente que, em sentido *próprio*, o direito de contratação colectiva somente poderá ser exercido pelas associações sindicais, rejeitando a CRP o seu exercício às comissões de trabalhadores ou comités de empresa, “sem prejuízo de os sindicatos poderem negociar

⁸⁸ SILVA, 2007: 390.

⁸⁹ A todos os trabalhadores como sublinham CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 744 e 746 e ss. A este propósito Cfr. n.º 2 da Secção anterior.

⁹⁰ LEITE, 2004c: 399.

⁹¹ LEITE, 2004a:160.

⁹² LEITE, 2004a:160.

e celebrar acordos colectivos de empresa”.⁹³ Nesta perspectiva, não pode a lei atribuir esta competência a outras entidades, não só porque a CRP não remeteu tal função à lei, mas também porque desse modo se daria um esvaziamento do poder negocial e normativo constitucionalmente atribuído às associações sindicais, entidades que, por tradição, nível de organização e implantação se revelam mais aptas para exercer aquela competência.⁹⁴ Ressalve-se, porém, que aquela competência prevista pelo n.º 3 do art. 56.º é atribuída parcialmente, uma vez que o exercício daquele direito pressupõe a intervenção e cooperação de entidades não especificadas no texto constitucional, como o(s) empregador(es) ou suas associações representativas, pelo que esta competência deve ser entendida como um “poder conjunto” destas entidades e das associações sindicais.⁹⁵ Resumindo: a assinatura de uma CCT cabe, do lado dos trabalhadores, apenas às associações sindicais – suas uniões, federações e confederações – e do lado dos empregadores aos próprios empregadores (no caso de convenção colectiva de empresa ou de parte da empresa)⁹⁶ e as associações de empregadores – suas uniões, federações e confederações – (no caso de CCT de âmbito supra-empresarial).⁹⁷

Acontece que alguns autores⁹⁸ admitem, se bem que com carácter “residual e supletivo”,⁹⁹ a existência de CCT “impróprias”, ou seja, aquelas convenções celebradas entre uma empresa e uma «organização de trabalhadores» que não seja uma associação sindical¹⁰⁰. A sua posição é, essencialmente, sustentada em dois argumentos. O primeiro prende-se com o facto de o texto constitucional ser omissivo na referência às comissões de trabalhadores aquando da atribuição de competências para o exercício do direito de contratação colectiva, pelo que o reconhecimento desta prerrogativa a outras organizações de trabalhadores que não associações sindicais, traduziria um “claro desenvolvimento constitucional” no sentido de reforçar e reavivar a contratação

⁹³ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 744.

⁹⁴ LEITE, 2004a:159. O Ac. do TC n.º 517/98, publicado no *DR*, II Série, de 10 de Novembro de 1998, é conclusivo sobre esta matéria: “O direito à contratação colectiva é um direito que os trabalhadores apenas podem exercer através das associações sindicais”.

⁹⁵ LEITE, 2004c: 400 e ss.

⁹⁶ Nestes casos, ainda que legalmente permitido, é improvável a intervenção das associações de empregadores.

⁹⁷ LEITE, 2007: 141 e ss. Também aqui é possível a intervenção do empregador em nome próprio. Contudo, como, esclarece o autor, quer neste caso quer no anterior (n.251) deve entender-se que o mesmo empregador não poderá participar directa (em nome próprio) e indirectamente (através da entidade sua representante) na mesma negociação. Nestes casos, prossegue o autor, “será razoável considerar-se como parte legítima (...) o empregador na negociação de empresa e a associação de empregadores na negociação supra-empresarial”.

⁹⁸ LOBO, 1995: 32 e ss. e GOUVEIA, 2003: 124 e ss.

⁹⁹ GOUVEIA, 2003: 129.

¹⁰⁰ LOBO, 1995: 22 e ss.

colectiva¹⁰¹. O segundo argumento tem que ver, segundo J. Lobo, com a evolução do próprio mundo laboral, fortemente influenciado pelas alterações operadas pela Globalização e que teriam feito crescer e desenvolver a apetência para o exercício deste direito de outras organizações de trabalhadores distintas das associações sindicais. Neste sentido, conclui o autor que o “disposto no n.º3 do art. 56.º da CRP poderá comportar a interpretação no sentido de que às associações sindicais (...) é garantido o direito de contratação colectiva, mas nem só por aquelas associações poderá ser exercido”, cabendo este também, enquanto “direito de todos os trabalhadores”, a outras “estruturas representativas destes” que poderão, desta maneira, “convencionar cláusulas que se impõem às relações individuais de trabalho, às quais se deverá reconhecer carácter normativo e eficácia”.^{102 103}

Finalmente, no que diz respeito à questão da legitimidade para o exercício do direito em análise, a primeira parte do n.º 4 do art. 56.º da CRP remete, como vimos, a sua concretização para o legislador ordinário. Problema com particular acuidade neste contexto é aquele que resulta da existência de mais do que um sindicato a representar a mesma categoria de trabalhadores. Da leitura conjugada dos arts. 491.º e 496.º do CT resulta que a opção legislativa foi no sentido de consagrar um “esquema de *competência sindical concorrente*, com limitação da eficácia das convenções em relação aos associados de cada sindicato”.¹⁰⁴ No capítulo seguinte, abordei com mais pormenor o problema da legitimidade para o exercício do direito de contratação colectiva.

4- EFICÁCIA

Sobre a eficácia já se disse neste trabalho que as CCT têm carácter normativo em face das relações individuais de trabalho funcionando perante elas como “fonte de direito heterónoma”.¹⁰⁵ Nesta sede, autonomizarei quatro dimensões da eficácia das CCT susceptíveis de análise: a material, a pessoal, a espacial e a temporal.

¹⁰¹ GOUVEIA, 2003:129.

¹⁰² LOBO, 1995: 33. O mesmo autor, p. 34, reforça o seu argumento considerando que este alargamento de competências decorre também no “exercício do direito à iniciativa privada (art. 61.º n.º 1 da CRP), de salvaguarda da existência do direito e do dever de trabalhar (art. 58.º da CRP) e dos princípios de política económica que subjazem à «protecção das pequenas e médias empresas economicamente viáveis» (art. 87.º n.º1 da CRP)”.

¹⁰³ Cfr. art. 491.º n.º 3 do CT que prevê a possibilidade de as associações sindicais delegarem poderes às “estruturas colectivas de trabalhadores na empresa” para, relativamente aos seus associados, contratarem com empresa com pelo menos 150 trabalhadores.

¹⁰⁴ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 747.

¹⁰⁵ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 748.

No que diz respeito à eficácia material, a CCT por força do n.º 5 do art. 112.º da CRP tem natureza infra-legislativa não podendo contrariar norma imperativa, não obstante a possibilidade de se instituírem regimes mínimos ou supletivos tal como resulta do art. 3.º do CT.¹⁰⁶ Quanto à eficácia pessoal - o leque de sujeitos juridicamente vinculados à CCT - decorre do art. 496º do CT a consagração da regra da eficácia limitada daquelas convenções assente no princípio da filiação. A este propósito convém lembrar que o n.º3 do art. 2.º do CT dispõe que as CCT podem assumir a forma de: “a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento” (critério da parte patronal celebrante).¹⁰⁷ No que concerne à eficácia espacial - à área geográfica sujeita ao regime da CCT - o CT faz-lhe referência no art. 492º n.º 1 al.c) como uma das matérias obrigatoriamente indicadas aquando da formalização da convenção, sendo possível distinguir as convenções nacionais das regionais¹⁰⁸. Finalmente, a eficácia temporal das CCT – o seu tempo de vida jurídico - consta do art. 499.º e ss do CT, sendo de realçar a liberdade das partes para instituírem o prazo de validade que lhes aprouver (art. 499.º n.º 1), na ausência do qual se aplicará o prazo supletivo de um ano (art. 499.º n.º 2).

5- GARANTIA

Nos termos da parte final do art. 56.º n.º 3 o direito de contratação colectiva é “garantido nos termos da lei”, cabendo, assim, ao legislador “por *direito próprio* imediatamente reconhecido pela CRP”, a tarefa de definir as regras básicas do “*direito de autonormação*” dos trabalhadores a exercer pelas associações sindicais. A remissão para a lei abrange a própria configuração substantiva do direito de contratação colectiva, a menos que isso implique uma “injustificada ou desrazoável restrição do seu

¹⁰⁶ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 748.

¹⁰⁷ LEITE, 2004a: 163.

¹⁰⁸ LEITE, 2004a: 163. O mesmo autor distingue ainda as convenções *verticais ou de ramo de actividade* (as que abrangem trabalhadores de determinado sector económico – por exemplo o têxtil – independentemente do tipo de funções desempenhadas por cada um) e as *horizontais ou de profissão* (se incidiram sobre trabalhadores de certas profissões – por exemplo, professores – independentemente do sector em que se ocupem) – “*critério (da unidade de negociação) do âmbito funcional*” – art. 492.º n.º 1 al. c) do CT.

âmbito”.¹⁰⁹ Mas afinal qual o sentido da garantia “nos termos da lei” do direito constitucional de contratação colectiva?

Em primeiro lugar, aquela garantia exprime a obrigação do legislador ordinário de remover os obstáculos à concretização daquele direito, bem como de “preservar as entidades competentes de eventuais ingerências externas”.¹¹⁰ Em segundo lugar, este é um direito “sob reserva de lei”¹¹¹ (art. 485.º e ss. do CT), pelo que o legislador ordinário tem o dever de o delimitar de forma a garantir a sua eficácia, bem como de assegurar um espaço normativo próprio das CCT imune a interferências da lei. Esta “*reserva de convenção colectiva*”¹¹² significa, pois, que a mediação legislativa deve ser de tal ordem que permita salvaguardar o núcleo essencial do direito de contratação colectiva (Ac. do TC n.º 54/2009)¹¹³, núcleo que “comporta uma *dimensão formal*, traduzida na competência para a criação de normas e na competência para a selecção do procedimento de normação; e uma *dimensão material*, que compreende a competência para a definição de determinadas matérias, com a consequente proibição dessas matérias serem disciplinadas por normas estaduais em moldes absolutamente imperativos”¹¹⁴ (art. 492.º do CT). Em terceiro lugar, sublinhe-se que a CCT se encontra também ela vinculada pelos DLG, pelo as suas cláusulas terão de ser conformes com as regras e princípios constitucionais, assim como terão de respeitar o regime específico próprio daqueles direitos (art. 18.º e ss da CRP).¹¹⁵ Em quarto lugar, a garantia do direito ora em análise decorre também da sujeição das suas normas concretizadoras ao controlo da legalidade (art. 183.º a 186.º do CPT)¹¹⁶ e da constitucionalidade (art. 277.º e ss da CRP).

¹⁰⁹ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 746.

¹¹⁰ LEITE, 2004a:159.

¹¹¹ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 745.

¹¹² CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 745.

¹¹³ Disponível na internet: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20090054.html>.

¹¹⁴ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 749.

¹¹⁵ CANOTILHO e MOREIRA, 2007: 749.

¹¹⁶ Aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de Novembro, e alterado pelos DL(s) n.ºs 323/2001, de 17 de Dezembro, 38/2003, de 8 de Março e 295/2009 de 13 de Outubro.

CAPÍTULO III

AS METAMORFOSES
DA CONTRATAÇÃO
COLECTIVA

ITINERÁRIO¹¹⁷

Neste último capítulo analisarei a evolução constitucional e legislativa da contratação colectiva – dando especial relevância, como se perceberá, à CCT – desde o período pré-constitucional até à actualidade. Para tal distinguirei quatro fases daquela evolução: 1- pré-constitucional (1974-1976); 2- turbulência legislativa e aprovação da CRP (1976-1979); 3- estabilização legislativa e das revisões constitucionais (1979-2003); 4- era da Codificação (2003-2013).

¹¹⁷ Em anexo encontra-se uma cronologia onde se faz referência aos diplomas reguladores da Contratação Colectiva desde a Revolução do 25 de Abril até à actualidade.

1ª FASE – PRÉ-CONSTITUCIONAL (1974-1976): “A TERRA SEM AMOS” DO SOCIALISMO

Decidi autonomizar esta fase pré-constitucional por me parecer que o ambiente político-ideológico deste período se mostrou decisivo para a delimitação dos pressupostos em que assentaria a contratação colectiva na CRP de 1976.

Com efeito, o DL n.º 292/75 de 16 de Junho foi o primeiro diploma pós-25 de Abril a incidir directamente sobre a matéria da contratação colectiva. Marcado pela intensidade política da época do PREC, este diploma foi concebido, tal como consta do seu preâmbulo, como “um passo em frente” na “caminhada” para o “socialismo”, percurso que pressupunha a “valorização do trabalho” através da “correção das distorções salariais próprias da economia capitalista”. Tendo entrado imediatamente em vigor após a sua publicação (art. 27.º), este diploma subdividia-se em cinco capítulos: I – Salários (art. 1.º a 9.º); II – Contratação Colectiva (art. 10.º a 17.º); III – Férias e feriados (art. 18.º a 20.º); IV – Despedimentos (art. 21.º a 24.º); V – Disposições Finais (art. 25.º a 27.º).

No que especificamente diz respeito à contratação colectiva, o art. 10.º definia o dia 31 de Dezembro de 1975 como data limite para a publicação de um diploma regulador das relações colectivas (n.º1), sendo que até essa data estas relações ficariam sob a alçada do DL n.º 292/75 de 16 de Junho. Preceitos particularmente caracterizadores do regime de contratação colectivo à data vigente eram os dos arts. 11.º a 13.º, onde se previa uma intervenção directa do Ministério do Trabalho (*função tutelar*) durante o processo de negociação de uma CCT, recebendo cópias de quaisquer propostas ou contrapropostas apresentadas (art. 11.º), cabendo-lhe igualmente nos casos de conflito negocial e na ausência de acordo das partes (art. 13.º), fornecer a estas os “um ou mais projectos de solução do conflito” e “promover outras diligências adequadas à resolução do diferendo” (art. 12.º). Por outro lado, o art. 14.º no seu n.º1 impunha que todo o processo negocial - incluindo as soluções arbitrais e os projectos de resolução de conflitos apresentados pelo Ministério do Trabalho - deveria dar “primazia à determinação do montante global a afectar ao acréscimo de retribuições, em função da capacidade económica das empresas ou sectores de actividade e do aumento do custo de vida”. Contudo, na falta irreversível de acordo das partes, poderia aquele Ministério, ouvido o Conselho Económico, fixar a título definitivo o montante global afectado à subida dos salários, cumprindo, é certo, os critérios previstos no n.º 1 (n.º 3). O art.

seguinte além de definir o prazo mínimo de vigência das CCT em um ano (n.º3), proibia a fixação de aumentos salariais com efeitos em data posterior a 31 de Dezembro de 1975, assim como vedava a atribuição de efeitos retroactivos para data anterior à da apresentação de proposta a qualquer cláusula da CCT. Finalmente, o art. 16.º deste diploma legal estabelecia as consequências da violação do disposto neste DL por qualquer cláusula de uma CCT (nulidade – art.16.º n.º s 1, 2 e 3), assim definindo, por sua vez, o art. 17.º o seu âmbito de aplicação (“a todos os processos de contratação colectiva a nível de empresa, dependendo a eficácia e a validade dos acordos a esse nível celebrados de prévia publicação no Boletim do Ministério do Trabalho” (art. 16.º n.º 4) e aos processos de contratação colectiva pendentes, salvo se já tivesse havido ou estivesse em curso a mediação daquele Ministério (art.17.º n.ºs 1 e 2)).

Imerso no ambiente de pulverização político-social do PREC, é evidente no DL n.º 292/75 de 16 de Junho a preocupação fundamental com a “correção das distorções salariais”. A verdade, porém, é que a sua vigência se mostrou bastante acidentada. A 27 de Novembro de 1975, dois dias depois do golpe que poria fim ao PREC, o Conselho da Revolução através de uma resolução,¹¹⁸ suspendeu as “negociações pendentes dentro do regime de contratação colectiva até 31 de Dezembro de 1975, a fim de, entretanto, ser definida pelo Governo uma política salarial e de rendimentos que vise reduzir as desigualdades existentes e as diferenciações salariais excessivas, proteja os salários mais baixos e tenha em conta as possibilidades reais da economia e a progressão do custo de vida”. Já no final daquele ano seria publicado o DL n.º 783/75 de 31 de Dezembro que, com o objectivo de controlar as subidas salariais insertas nos IRCT, incompatíveis, segundo o Governo, com a definição a nível global de uma política económica e financeira, impediu que se iniciassem ou prosseguissem quaisquer processos de negociação colectiva (convencionais e administrativos) (art. 1.º). O art. 2.º deste diploma remetia para 29 de Fevereiro de 1976 a publicação de um diploma regulador das relações colectivas de trabalho, acentuando, por sua vez, o art. 3.º que a partir de 1 de Março de 1976, as tabelas salariais dos IRCT seriam revistas de acordo com os critérios a definir pelo diploma referido no art. 2.º.

¹¹⁸ Resolução do Conselho da Revolução de 27 de Novembro.

2ª FASE: TURBULÊNCIA LEGISLATIVA E APROVAÇÃO DA CRP (1976-1979)

1- A APROVAÇÃO DA LRCT E AS REVISÕES IMEDIATAMENTE POSTERIORES

Em rigor, o diploma que dá início a uma nova fase da regulação das relações colectivas de trabalho, o DL n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro – LRCT - é ainda contemporâneo da fase pré-constitucional acima analisada. Todavia, preferi autonomizar a sua análise por dois motivos: 1- a sua disciplina, além de constituir um avanço significativo do ponto de vista técnico-jurídico em relação ao DL n.º 292/75 de 16 de Junho, é já, em grande medida, o reflexo dos debates realizados na Assembleia Constituinte sobre o direito de contratação colectiva; 2- os múltiplos diplomas legais que o alteraram são todos posteriores à aprovação da CRP e nenhum deles é justificado pela necessidade de adaptar o conteúdo da LRCT à Lei Fundamental, entretanto aprovada, o que comprova a sua fidelidade aos comandos constitucionais posteriormente consagrados.

Com efeito, chamamos a esta fase a da turbulência legislativa, uma vez que entre a entrada em vigor da LRCT, 28 de Fevereiro de 1976, e o início de vigência do DL 519-C1/79 de 29 de Dezembro foram publicados doze diplomas normativos de alteração, suspensão, aditamento ou revogação da LRCT.

Assim, cumpre destacar, desde já, após a entrada em vigor da LRCT a publicação de outros dois diplomas de grande relevância. O primeiro, o DL n.º 822/76 de 12 de Novembro, complementou a LRCT ao criar no Ministério do Trabalho uma “Comissão Permanente interministerial para análise de processos de regulamentação colectiva de trabalho e de isenção do cumprimento de condições mínimas” (n.º 1 do art. 1.º), comissão cujas competências constavam do art. 2.º. O segundo, o DL 887/76 de 29 de Dezembro, procedeu a uma revisão parcial da regulamentação até então em vigor. Na análise feita de seguida à LRCT faremos referência às revisões efectuadas por este último diploma sempre que a sua relevância o justifique.

Os primeiros três artigos da LRCT definem o seu âmbito de aplicação – “relações de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respectivas associações ou entre associações sindicais e entidades patronais” (art. 1.º n.º 1), regime aplicável às empresas públicas com as excepções previstas nos

n.ºs 3, 4 e 5¹¹⁹ – os modos de regulamentação – convenção colectiva, decisão arbitral (art. 2.º n.º 1) e PE e PRT (art. 2.º n.º 2 e por remissão arts. 20.º e 21.º)¹²⁰ – e o objecto dos modos de regulamentação – “regulamentam as condições de trabalho e as garantias dos trabalhadores” (art. 3.º). Preceito particularmente importante era o art. 4.º onde se estabeleciam os limites dos IRCT, sendo de destacar as alterações efectuadas nesta sede pelo DL n.º 887/76 de 29 de Dezembro. Neste sentido, além de estar vedado aos IRCT a limitação de direitos fundamentais constitucionalmente garantidos (n.º 1 al. a)), a contradição com normas legais imperativas (n.º 1 al. b)), a inclusão de qualquer disposição que se revelasse menos favorável para os trabalhadores do que o estabelecido por lei (n.º 1 al. c))¹²¹ e o estabelecimento de regulamentação de condições económicas (n.º 1 al. d)), com as alterações impostas por aquele último diploma proibiu-se igualmente que através daqueles instrumentos se estabelecessem e regulassem benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência (n.º 1 al. e) e n.ºs 2 e 3), assim como se vedou a atribuição de eficácia retroactiva às cláusulas dos IRCT para além da data em que se tivesse esgotado o prazo de resposta, ou no caso de revisão de CCT anterior, para além do termo de vigência desta (n.º 1 al. f)).

Por outro lado, também em matéria de efeitos jurídicos das CCT era clara a intenção de defesa dos direitos dos trabalhadores, dispondo o n.º 1 do art. 5.º que a CCT resultante de qualquer dos modos de regulamentação previstos no art. 2.º não poderia ser afastada pelos contratos individuais de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores. No mesmo sentido previa no n.º 2 daquele preceito com a redacção conferida pelo DL n.º 887/76 de 29 de Dezembro que “em caso de concorrência de convenções aplicáveis a alguns trabalhadores, prevalecerá a que for considerada, no seu conjunto, a mais favorável pelo sindicato representativo de maior número daqueles trabalhadores”, devendo este sindicato comunicar à entidade empregadora, no prazo de 60 dias e por escrito, qual a CCT por si considerada mais favorável e, por conseguinte, aplicável à relação de trabalho (art. 5.º n.º 3).¹²² Se não o fizesse, poderiam aqueles trabalhadores através de deliberação escolher a convenção aplicável (art. 5.º n.º 4), ou, no caso de manifesta impossibilidade de obter aquela

¹¹⁹ N.ºs alterados pelo Decreto-Lei 887/76 de 29 de Dezembro.

¹²⁰ Com a redacção conferida pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro. O art. 21.º n.º 1 viria depois a ser alterado pelo art. único do DL n.º 380/78 de 5 de Dezembro.

¹²¹ O DL 887/76 de 29 de Dezembro aditou ao art. 4.º os n.ºs 4 e 5 concretizadores do princípio do tratamento mais favorável.

¹²² A referência a este e os restantes n.ºs deste artigo é feita com base na redacção conferida pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro à LRCT.

deliberação, caberia ao Ministério do Trabalho proferir despacho que determinasse a prevalência referida no n.º 2 (art. 5.º n.º 5). Em todo o caso, a declaração do sindicato, a deliberação dos trabalhadores e o despacho ministerial seriam irrevogáveis “até ao termo da vigência efectiva da convenção por qualquer desses modos designada” (art. 5.º n.º 6).

Dos arts. seguintes, 6.º e 7.º, era possível descortinar as regras de competência, legitimidade, assim como os requisitos formais da CCT. Deste modo, sob pena de nulidade, a CCT deveria ser celebrada por escrito – *requisito formal* – e assinada pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações patronais ou das entidades patronais interessadas – competência para a celebração de CCT, art. 6.º n.º 1 als. a) e b)¹²³ – art. 7.º n.º 1. Contudo, só as associações sindicais e patronais devidamente registadas teriam *legitimidade* para celebrar aquelas convenções, assumindo-se, por outro lado, apenas como representantes legítimos das partes contratantes somente aquelas que cumprissem os requisitos impostos pelo n.º 2 do art. 7.º da LRCT com a redacção dada pelo DL n.º 887/76 de 29 de Dezembro.

O art. 8.º, por sua vez, enunciava o conteúdo obrigatório das CCT – “a) a designação das entidades celebrantes; b) a área e âmbito de aplicação; c) o prazo de vigência e o processo de denúncia; d) a data de celebração;” n.º 1 – sendo apenas de destacar o aditamento feito pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro ao n.º 2 onde se inclui a sujeição das revisões parciais das CCT – além das decisões arbitrais e das PE(s) PRT(s) – ao disposto no n.º anterior.¹²⁴ Já o art. seguinte definia o âmbito pessoal de aplicação das CCT, as quais obrigavam as entidades patronais que as subscrevessem e as inscritas nas associações signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que fossem membros das associações sindicais. Ora, na tarefa de definir o âmbito subjectivo de aplicação da CCT teria o legislador ordinário, segundo Jorge Leite,¹²⁵ duas opções: “a regra da *eficácia limitada*” e a “regra da *eficácia erga omnes*”. Pela primeira, a CCT aplicar-se-ia “às entidades patronais subscritoras ou inscritas nas associações patronais subscritoras e aos trabalhadores dessas entidades filiados nos sindicatos subscritores”. Pela segunda, a CCT vincularia todas as entidades patronais e todos os trabalhadores “incluídos no âmbito geográfico e funcional da convenção”. Não restam, pois, dúvidas que foi o critério da “*eficácia limitada*” das CCT, traduzido no princípio da filiação, o

¹²³ A al. c) do n.º 1 assim como os n.ºs 3 e 4, aditados pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro, debruçavam-se sobre os requisitos incidentes sobre as empresas públicas ou nacionalizadas.

¹²⁴ O incumprimento deste preceito determinará a recusa do depósito (art. 19 n.º 2).

¹²⁵ LEITE, 2004a: 161.

escolhido pelo legislador já em 1976 aquando da entrada em vigor da LRCT. Contudo, a extensão dos efeitos de uma CCT poderia dar-se por via administrativa, dispondo o art. 20.º n.º1 da LRCT com a redacção dada pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro que “ouvidos os sindicatos e as associações patronais ou empresas interessadas” poderiam os Ministros do Trabalho, do Plano e Coordenação Económica e da Tutela, determinar a extensão total ou parcial de CCT e decisões arbitrais a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exercessem a sua actividade na área e âmbito naquele fixado. Acresce que nos casos em que não fosse viável o recurso à PE, poderiam aqueles Ministros emitir uma PRT sempre que se verificassem as seguintes condições: “a) inexistência de associações sindicais ou patronais; b) recusa reiterada de uma das partes em negociar; c) prática de actos ou manobras manifestamente dilatórias ou que, de qualquer modo, impeçam o andamento normal do processo de negociação” (art. 21.º n.º 1 da LRCT com a redacção dada pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro). Os n.ºs 2 e 3 do art. 9.º da LRCT ressalvavam ainda que quer nos casos de desfiliação superveniente ao início do processo de contratação colectiva (CCT ou decisão arbitral), quer nos casos de cessação total ou parcial de empresa, as entidades patronais deveriam cumprir as CCT até ao termo do respectivo período de vigência.

Entre o art. 10.º a 17.º da LRCT podemos encontrar a regulamentação de todo o processo negocial da CCT, desde as obrigações das partes (art. 10.º),¹²⁶ o processo propriamente dito (art. 11.º),¹²⁷ a fixação prévia do acréscimo global de encargos (art. 12.º) até aos mecanismos extrajudiciais de resolução dos conflitos – conciliação (art. 13.º),¹²⁸ mediação (art. 14.º), arbitragem, voluntária (art. 15.º) e obrigatória (art. 16.º)¹²⁹ – bem como a possibilidade de adesão dos sujeitos previstos no art. 6.º n.º 1 a convenções por eles não subscritas inicialmente (art. 17.º).

A tarefa de interpretação e integração de lacunas constantes das CCT seria, segundo o art. 18.º da LRCT, competência de uma Comissão Paritária constituída para esse efeito e composta por igual número das entidades signatárias (n.º1), as quais só poderiam deliberar desde que estivessem presentes metade dos membros efectivos

¹²⁶ Com a redacção conferida pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro.

¹²⁷ Cfr. n. 126.

¹²⁸ Cfr. n. 126. Aqui se mantém tal como no DL 292/75 de 16 de Junho a intervenção do Ministério do trabalho nos casos de falta de processo convencional de conciliação ou de acordo escrito das partes (art. 13.º n.º 3).

¹²⁹ Cfr. n. 126.

representantes de cada parte (n.º3).¹³⁰ No que diz ainda respeito ao processo que conduziria à entrada em vigor das CCT, das decisões arbitrais e dos acordos de adesão, estes estariam dependentes de depósito (art. 19.º) tendo de verificar-se depois deste a sua publicação no prazo de 15 dias no Boletim do Ministério do Trabalho (art. 22.º). O prazo de vigência das CCT, das decisões arbitrais e das PE(s) e PRT(s) (art. 23.º n.º3) não poderia ser inferior a dezoito meses (art. 23.º n.º1 com a redacção dada pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro),¹³¹ mantendo-se, todavia, em vigor, no caso dos dois primeiros modos de regulamentação, até serem substituídos por novos IRCT (art. 23.º n.º 2).¹³² Finalmente, a LRCT, previa a possibilidade dos sujeitos indicados no art. 6.º n.º1 intentarem acções de anulação juntos dos tribunais de trabalho no caso de constarem dos IRCT cláusulas ilegais (art.24),¹³³ bem como regulava com firmeza as sanções aplicáveis no caso de violação do disposto neste diploma legal (art. 25.º).^{134 135}

2- O REGIME EXCEPCIONAL E TRANSITÓRIO DO DL n.º 49-A/77 DE 12 DE FEVEREIRO

Quem tiver a ideia que a justificação para a alteração das leis laborais por motivo de crise económica é um fenómeno recente, não poderia estar mais enganado. Se hoje aquela crise justifica alterações que se traduzem, em grande medida, na redução de salários, em 1977 a crise económica foi pretexto para evitar a sua subida. Naquele período, permanecia ainda no imaginário de todos, o período do PREC e as enormíssimas conquistas aí alcançadas pelos trabalhadores, direitos em grande parte sustentados pela força emergente do sindicalismo e em particular pelo recurso à CCT, razões que determinaram subidas relativas de salários.

Pois bem. O Governo de então decidiu suspender a LRCT e sujeitar a disciplina das condições colectivas de trabalho ao DL n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro até ao prazo de 31 de Dezembro de 1977, depois prorrogado pelo DL n.º 565/77 de 31 de Dezembro

¹³⁰ Cfr. n.º 6 deste preceito que permite, a pedido daquela Comissão, a participação de um representante do Ministério do Trabalho nas reuniões, ainda que sem direito de voto.

¹³¹ Na versão original da LRCT o prazo era de um ano.

¹³² As convenções colectivas e as decisões arbitrais não poderiam, em face do n.º 4 do art. 23.º aditado pelo DL 887/76 de 29 de Dezembro, ser denunciadas antes de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

¹³³ Cfr. n. 126.

¹³⁴ Cfr. n. 126. Outras sanções eram ainda previstas no art. 2.º do DL 887/76 de 29 de Dezembro.

¹³⁵ Outra alteração à LRCT verificou-se já durante o período da sua suspensão, cfr. 3.3 deste Capítulo pelo DL n.º 353-G/77 de 29 de Agosto. As alterações incidiram, sobretudo, sobre a regulamentação das empresas do sector público a ele ligadas, daí que apesar da sua referência nesta sede não desenvolveremos a análise dessas modificações.

até que novo regime jurídico o revogasse expressamente (art. 1.º do DL n.º 565/77 de 31 de Dezembro). Como se disse, o DL n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro foi a resposta legal do governo para conter as subidas salariais convencionadas em sede de CCT, daí que no seu art. 3.º dispusesse que enquanto não fosse estabelecida uma norma nacional negociada entre as associações de classe e o Governo, ouvido o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços, a actualização de remunerações obedeceria às regras constantes daquele diploma. Neste sentido se compreende o n.º 2 do art. 4.º, nos termos no qual aos IRCT até aí não abrangidos por regulamentação convencional específica era vedado afectar à fixação da tabela de remunerações mínimas montante global superior a 15% do total de remunerações da base efectivas praticadas pelo sector. Contudo, o n.º 3 do mesmo preceito estipulava que “a remuneração mensal efectiva auferida em 31 de Dezembro de 1976 por qualquer trabalhador por conta de outrem” poderia sofrer aumento superior a 15%, desde que tal fosse imposto por IRCT. Por outro lado, o art. 6.º n.º 1 impunha que “o montante global das prestações complementares de remuneração de base e de quaisquer outras prestações com expressão pecuniária atribuídos aos trabalhadores por contrato individual” ou por IRCT não poderia exceder, em caso algum, 50% do valor da remuneração de base por eles efectivamente auferida, nem a remuneração máxima nacional (n.º2), sendo o disposto neste preceito aplicável aos contratos à época em vigor (n.º 4).¹³⁶ Manifestamente positivo neste diploma era o art. 8.º que incumbia o Ministério do Trabalho da função de promover as diligências necessárias para que todos os trabalhadores por conta de outrem fossem abrangidos por IRCT (n.º1), podendo mesmo para esse efeito, e na ausência de iniciativa negocial das entidades legítimas, emitir PE(s) e PRT(s) (n.º 3).

Acontece que a existência de processos de regulamentação colectiva concluídos à sombra de legislação diversa da vigente à época e os casos de revisão de IRCT com períodos de vigência desfasado no tempo, alguns anteriores à Revolução de 1974 e cujo cumprimento determinavam condições sócio-económicas claramente desfavoráveis para estes trabalhadores, levaram o Governo clarificar estas ocorrências. Fê-lo através do DL n.º 288-A/77 de 16 de Julho aditando dois artigos (12.º e 13.º) através dos quais salvaguardou aquelas situações, atenuando, assim, as distorções salariais daí resultantes.

¹³⁶ O incumprimento dos requisitos deste art. bem como dos previstos no arts. 4.º e 5.º determinavam a sua nulidade, nos termos do art. 9º.

3- A SUJEIÇÃO DOS IRCT AO “PRINCÍPIO DA MODERAÇÃO DOS AUMENTOS SALARIAIS”

Vimos que o DL 49-A/77 de 12 de Fevereiro e as suas revisões subsequentes instituíram um regime jurídico excepcional e transitório da regulamentação das relações colectivas de trabalho, tendo sido justificado pelo governo de então que tal se devia ao estado de excepção económica do país, situação que impunha “inevitavelmente” a contenção salarial. Ora, no preâmbulo do DL 121/78 de 2 de Junho, diploma que revogou o DL 49-A/77 de 12 de Fevereiro e suas revisões posteriores (art. 17.º do DL 121/78 de 2 de Junho), podia ler-se que “na caracterização da situação da economia nacional mantêm-se os factores e as circunstâncias conjunturais” que exigiram, no ano anterior, a definição daquele regime jurídico excepcional, pelo que o convénio incidente sobre condições de trabalho de natureza pecuniária a estabelecer em IRCT ou contrato individual de trabalho deveria continuar submetido ao “princípio da moderação dos aumentos salariais” constante do programa do governo. É certo que o executivo da época sublinhava também a importância da “concertação social”, dizendo mesmo no preâmbulo do diploma agora analisado que o regime ali definido deveria ser entendido, na parte em que se disciplinavam as condições pecuniárias da prestação de trabalho como “supletivo de uma falta de acordo social”, que se esperava fosse alcançado. A verdade, porém, é que com este novo diploma, à excepção dos seus artigos 7.º e 15.º, o governo se limitou a reproduzir a disciplina jurídica já vigente na matéria, apenas alterando os tectos máximos de aumentos salariais permitidos e suas condições de aplicação.

Com efeito, nos artigos 1.º a 6.º do citado decreto é regulada a matéria dos aumentos salariais. A título meramente exemplificativo atente-se no disposto nos n.ºs 2 e 3 do art. 2.º: era vedado afectar aos aumentos de remunerações mínimas montante global superior a 20% ou 30% do total de remunerações resultantes da aplicação das tabelas constantes dos IRCT aplicáveis, desde que estes tivessem sido publicados respectivamente em 1977 ou 1976. Todavia, o art. 5.º permitia a fixação de acréscimos de remuneração diferidos em IRCT, desde que o montante global das remunerações resultantes da aplicação da tabela *mais elevada* não ultrapassasse os limites fixados no art.2.º. O art. 1.º do DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro alteraria depois este preceito, ressalvando que aquele aumento diferido de remunerações só seria permitido “desde que o aumento global das remunerações resultante da aplicação das *duas tabelas*” não ultrapassasse, *durante o prazo mínimo de vigência respectivo*, o aumento global

admitido, no mesmo prazo, com a aplicação do art. 2.º. Aditou também este último diploma o n.º 2 do art. 5.º onde se dispunha que na revisão do IRCT que estabelecesse acréscimos de remuneração diferidos, seria considerada como remuneração mínima em vigor para cada profissão e categoria profissional abrangida, a média das remunerações mínimas constantes das duas tabelas.¹³⁷

Inovação neste diploma era, em primeiro lugar, o art. 7.º, o qual permitia que a revisão de IRCT, na parte em que fixasse remunerações mínimas e outras prestações com expressão pecuniária, fosse efectuada após o decurso de um período mínimo de vigência de um ano (n.º1). Por outro lado, proibía a denúncia sobre as matérias previstas no n.º 1 em data anterior aos dez meses sobre a data de publicação do IRCT (n.º2), vedando igualmente a possibilidade de se exceder o período de quatro meses durante a conciliação e mediação nas fases de negociação directa (n.º3).¹³⁸ Outra alteração importante introduzida por este diploma prendeu-se com a matéria de depósito (art. 15.º) que, nos casos de CCT e de decisões arbitrais, ficava agora dependente não só da apresentação de prova bastante da observância dos limites legais impostos – o que implicava o conhecimento da estrutura do elemento trabalho no sector de actividade da empresa – como também à correcta definição de funções, classificação e integração em vários níveis de qualificação das profissões a abranger.

Mais um episódio da política de moderação salarial a que se decidiu sujeitar o regime jurídico-legal da contratação colectiva foi o do “ciclo de vida” do DL n.º 34/79 de 28 de Fevereiro. Como se podia ler no seu preâmbulo, “flui do contexto em que a emissão” do DL n.º 121/78 de 2 de Junho “surgiu e resulta também indiciado por alguns dos seus dispositivos que a aplicação do regime condicionador dos aumentos salariais dele constante está sujeita a reponderações periódicas ainda que não predeterminadas no tempo”. Foi precisamente para responder a esta (pretensa) “inevitabilidade” de reponderação dos aumentos salariais que surgiu este novo diploma que, entre outras alterações,¹³⁹ reduzia de 20% para 18% a taxa permitida de aumentos salariais (art. 1.º do DL n.º 34/79 de 28 de Fevereiro que alterava a redacção dos arts. 2.º, 3.º e 6.º do DL n.º 121/78 de 2 de Junho). Contudo, o DL n.º 34/79 de 28 de Fevereiro não chegaria a

¹³⁷ Outras alterações efectuadas pelo DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro (arts. 2.º e 3.º respectivamente) incidiram sobre os arts. 9.º n.º 1 e 11.º do DL n.º 121/78 de 2 de Junho.

¹³⁸ Nos casos em tal prazo não fosse respeitado, seria legítimo o recurso à via administrativa (art. 7.º n.º 4).

¹³⁹ Alterações efectuadas à redacção dos arts. 8.º n.º 1 al. b) (art. 3.º do DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro, 15.º n.º 2 e 16.º (art. 2.º do DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro) do DL 121/78 de 2 de Junho. Foi também revogado o art. 1.º do DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro e consequentemente reposta a redacção do art. 5.º resultante do DL 121/78 de 2 de Junho.

entrar em vigor, uma vez que a AR recusou a sua ratificação através da Resolução n.º 100/79 de 14 de Abril.

Já no final do ano de 1979 entraria em vigor o DL n.º 490/79 de 19 de Dezembro que aboliu os tectos salariais impostos no DL n.º 121/78 de 2 de Junho, sem prejuízo de reposição futura se as circunstâncias o viessem a aconselhar. Em consequência, foram revogados, além do DL n.º 409/78 de 19 de Dezembro, os arts. 2.º, 3.º, 5.º e 6.º e ajustados devido a estas alterações os arts. 4.º, 9.º, 11.º, 15.º e 16.º do DL n.º 121/78 de 2 de Junho.

4- A APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR DA CRP DE 1976

Entre a entrada em vigor da LRCT e as revisões imediatamente posteriores acima analisadas, foi aprovada a CRP. Na sua versão primitiva, a Lei Fundamental consagrava o direito de contratação colectiva no art. 58.º n.ºs 3 e 4 preceito inserido no Capítulo II (Direitos e Deveres económicos), do Título III (Direitos e Deveres Económicos, sociais e culturais), da Parte I (Direitos e Deveres Fundamentais) – à semelhança aliás de todos os direitos do trabalho e dos trabalhadores (arts. 51.º a 60.º), bem como do direito de propriedade privada (art. 62.º) e da matéria referente às cooperativas e autogestão (art. 61.º). Apesar da sua inserção naquele Título III, o art. 17.º desta primeira versão da CRP sublinhava expressamente que aos direitos fundamentais dos trabalhadores se aplicava o regime de DLG, sendo-lhes aplicável o disposto nos artigos 18.º e ss., pelo que a questão que se impunha era a de saber se o direito ora em análise poderia ser englobado naquele leque de direitos fundamentais dos trabalhadores. A questão mostrou-se à época bastante complexa, tendo inclusive gerado grandes divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Contudo, corroboro a posição assumida pela Conselheira Maria Fernanda Palma na sua declaração de voto ao Ac. n.º 966/96:¹⁴⁰ o direito de contratação colectiva, fruto da sua “importância relativa”, deveria ser considerado à época como um direito fundamental dos trabalhadores ao qual se aplicava o regime de DLG. Neste sentido, se se perfilhasse esta tese, àquele direito seria aplicável o regime dos DLG (art. 18.º e ss), tendo a AR competência exclusiva para legislar sobre ela (art. 167.º al. c) da versão primitiva da CRP). Pelo contrário, se se

¹⁴⁰ Nesta declaração de voto consta uma síntese das posições doutrinárias e jurisprudenciais, para a qual remetemos. Ac. TC. n.º 966/96, disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19960966.html>. Mais tarde também o Ac. do TC. n.º 517/98 – disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19980517.html> – se pronunciará sobre o mesmo problema.

negasse a sujeição daquele ao regime dos DLG, a AR poderia autorizar o Governo a legislar sobre aqueles assuntos conforme disposto nos arts. 164.º al. e) e 201.º n.º 1 al. b) do texto originário da CRP. Fosse como fosse, estes actos normativos estariam sujeitos ao controlo do Conselho da Revolução (art. 146.º da CRP na seu texto inicial). Por fim, preceituava o art. 290.º al. e) da CRP naquela versão primitiva que os direitos dos trabalhadores, das comissões de trabalhadores e das associações sindicais se assumiam como limites materiais de revisão.

3ª FASE: ESTABILIZAÇÃO LEGISLATIVA E REVISÕES CONSTITUCIONAIS (1979-2003)

Esta fase coincide com o período de institucionalização do regime democrático saído da Revolução de 1974, transição política e social que, como não poderia deixar de ser, acabou por se reflectir na realidade jurídica, designadamente em matéria de contratação colectiva. Deste modo, nove dias após a entrada em vigor do DL n.º 490/79 de 19 de Dezembro, seria publicado o DL n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro – LIRC - diploma que entrou imediatamente em vigor – salvo nos casos dos processos de negociação colectiva iniciados antes da sua publicação (art. 45.º n.º 1) – e revogou a LRCT com as alterações introduzidas pelos DL(s) n.ºs 887/76 de 29 de Dezembro e 353-G/77 de 29 de Agosto (art. 45.º n.º 3). A importância da LIRC compreende-se melhor se se disser que a sua vigência se prolongou por mais de duas décadas tendo sofrido apenas três alterações. Porém, se este período é marcado pela estabilização da regulação das relações colectivas ao nível legislativo, ele é igualmente paralelo com a época das principais revisões introduzidas ao texto constitucional – em especial as alterações introduzidas pelas revisões constitucionais de 1982, 1989 e 1997 – modificações com impactos em matéria de contratação colectiva.

1- O DL n.º 519-C1/79 DE 29 DE DEZEMBRO

A abundante produção legislativa da fase anterior era o reflexo de uma realidade económica, política e social em acelerado processo evolutivo – entre a entrada em vigor da LRCT e o DL n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro o país foi governado por cinco executivos diferentes – e onde o direito foi imprimindo alguma disciplina conformadora, a qual se viu, quase sempre, enfraquecida na sua força vinculativa diante da instabilidade das “condições históricas da sua realização”.

A verdade, porém, é que não se pode dizer que o regime prescrito pela LIRC tivesse introduzido grandes inovações em face da legislação até então vigente. Na realidade, este novo diploma compila o regime actualizado na LRCT e outros diplomas conexos, introduzindo somente algumas alterações no regime da CCT e das PRT(s). Melhora substancialmente, é certo, a organização sistemática das matérias e nele é patente um maior rigor no léxico jurídico, mas a verdade é que, na sua maioria, a nova disciplina corresponde aos desenvolvimentos do regime anterior com algumas clarificações e correcções. Por ser assim, faremos nesta sede apenas alusão àquelas modificações legislativas.

Com efeito, a primeira inovação deste diploma tem que ver com a definição precisa dos intervenientes e destinatários do processo negocial, certamente determinada pelas dúvidas que esta questão suscitou. Assim, começava o art. 1.º n.º 1 por estabelecer que “o presente diploma regulamenta as relações colectivas de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respectivas associações ou entre associações sindicais e entidades patronais”¹⁴¹, conteúdo que o art. 3.º n.º 1 confirmava. Os arts. 3.º n.º 2 e 4.º conjugados estabeleciam as regras de legitimidade dos intervenientes, sendo de destacar a necessidade de registo das associações de classe para participarem legitimamente no processo da CCT.¹⁴² No que se refere aos destinatários do processo negocial, o art. 7.º n.º 1 clarificava que as CCT obrigavam as entidades patronais que as subscrevessem e as inscritas nas associações patronais signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço fossem “membros quer das associações sindicais celebrantes, quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes”. Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo dispunha que as convenções outorgadas pelas uniões, federações e confederações obrigavam as entidades patronais empregadoras e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações patronais e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações, quando outorgassem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se referia o art. 4.º. Finalmente, ainda a propósito desta clarificação, sublinhe-se que os arts. 8.º e 9.º deste diploma correspondem, grosso modo, ao disposto nos n.º 2 e 3 do art. 9.º da LRCT, sendo de realçar apenas que o art. 8.º parte final estende o âmbito de aplicação da CCT também aos casos de filiação posterior a uma das associações de classe celebrantes daquela convenção.

Outra inovação deste diploma incidia sobre a fase negocial da CCT e tinha que ver com a fundamentação das propostas e contrapropostas com base em elementos de informação efectivamente disponíveis para as partes. Doravante, as propostas e contrapropostas para serem válidas, além de escritas, deveriam conter a designação das entidades que as subscreviam em nome próprio e em representação de outras (art. 16.º

¹⁴¹ O art. 1.º n.º 3 alargava o âmbito de aplicação deste diploma às empresas públicas e de capitais públicos, com a ressalva do disposto na respectiva regulamentação legal e nos estatutos de cada uma delas. O n.º 4 do mesmo art. sujeitava as pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública às portarias de regulamentação de trabalho (art. 36.º n.º 2).

¹⁴² Cfr. n.º 3 art. 3.º para o caso de empresas públicas ou de capitais públicos. Preceito revogado pelo art. 2.º do DL n.º 209/92 de 2 de Outubro.

n.º 3 al. a) e 17.º n.º 2 e 4).¹⁴³ Acresce que as propostas e contrapropostas, sob pena de recusa de negociação por parte do destinatário (art. 18.º n.º 2), teriam de ser “fundamentadas mediante a ponderação da evolução dos índices de preços no consumidor, dos de produtividade e de capacidade económica das empresas ou sectores, dos volumes de vendas, do aumento de encargos com remunerações complementares, bem como das condições de trabalho praticadas em empresas e sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo, ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida e ao aumento de encargos directos e indirectos resultantes das tabelas salariais” (art. 18.º n.º 1). Finalmente, a última alteração de relevo sobre matéria da CCT foi a da fixação, em novos moldes, do prazo mínimo de vigência obrigatórias das CCT (dois anos, art. 11.º n.º 2), podendo, contudo, as tabelas salariais ser revistas anualmente (art. 11.º n.º 3).

No que tange às alterações incidentes sobre a regulamentação colectiva das relações de trabalho por via administrativa, o regime das PE(s) (art. 29.º), salvo ligeiras alterações, manteve-se idêntico ao anterior. Distinta foi a situação das PRT(s). Nesta matéria o executivo da época pretendia promover, segundo o preâmbulo do diploma agora em análise, “a aceleração, simplificação e melhoramento das instâncias de intervenção do Governo”. Nesse sentido, preconizava a criação de comissões com competências para a elaboração de estudos preparatórios da portaria, onde deveriam ser incluídos, sempre que possível, representantes das entidades patronais e os trabalhadores interessados (art. 36.º n.ºs 4 e 5). Por outro lado, com estas alterações procedeu-se também a uma articulação interdepartamental entre os vários Ministérios interessados e o Ministério do Trabalho, atribuindo-se, em exclusivo, aos ministérios da tutela ou responsáveis por sectores económicos a intervenção nos processos de regulamentação colectiva, salvaguardando, obviamente, a necessária articulação com os Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano (art. 36.º n.ºs 1 e 3).

2- AS ALTERAÇÕES À LIRC

Quase dez anos depois da sua entrada em vigor, o DL n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro foi alterado pela primeira vez pelo DL n.º 87/89 de 23 de Março, diploma que à parte algumas alterações, revogou o n.º 5 do art. 1.º e do n.º 2 do art. 36.º da LIRC – preceitos que sujeitavam as pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública às

¹⁴³ No caso de revisão de CCT a proposta deveria conter a indicação da convenção que se pretendia rever (art. 16.º n.º 3 al. b)).

portarias de regulamentação do trabalho – assim como revogou os DL(s) n.ºs 121/78 de 2 de Junho e 490/79 de 29 de Dezembro.

A primeira modificação operada pelo DL n.º 87/89 de 23 de Março foi à redacção do art. 11.º n.º 2, eliminando o prazo de vigência da CCT e das decisões arbitrais obrigatório de 2 anos, passando a dispor que aquelas se manteriam em vigor até que fossem substituídas por outro IRCT. Por outro lado, definiu-se que a possibilidade de atribuição de eficácia retroactiva às tabelas salariais no caso de revisão de uma convenção anterior só se poderia concretizar até ao termo do prazo de um ano após a data da sua entrega para depósito (art. 13.º). Institui-se ainda um novo prazo de denúncia das CCT e das decisões arbitrais – doravante não poderiam ser denunciados antes de decorridos dez meses após a sua entrega para depósito (art. 16.º n.º2) – assim como se aditou o n.º 2 do art. 23.º referente ao conteúdo obrigatório das CCT e das decisões arbitrais – “as tabelas salariais devem conter valores expressos para todas as profissões e categorias profissionais”. Contudo, as principais alterações efectuadas por este diploma foram sobre a matéria do depósito, alterando-se a redacção das als. c) e d) do n.º 3 – novas regras de recusa de depósito – assim como se aditou um novo n.º 4 – incidente sobre os casos de empresas públicas ou de capitais exclusivamente públicos.¹⁴⁴ Por último, aditou-se o n.º 3 do art. 25.º – sobre os efeitos da entrega para depósito (art. 24.º n.º1) e das alterações ao conteúdo das CCT (art. 25.º n.º1) – e alterou-se a redacção do art. 26.º n.º 2 mantendo-se a obrigatoriedade de publicação das CCT, das decisões arbitrais e dos acordos de adesão no Boletim do Trabalho e Emprego no prazo de 15 de dias seguintes, segundo a nova redacção, do depósito *definitivo*.

Três anos depois a LIRC voltaria a ser alterada, desta feita, pelo DL n.º 209/92 de 2 de Outubro. Consequência da redução drástica da expressão do sector público na economia, foram revogados os preceitos relativos à possibilidade de determinação da autonomização do processo de negociação quanto às empresas públicas ou de capitais exclusivamente públicos – art. 3.º n.º 1 da LIRC (art. 2.º al. a) do DL n.º 209/92 de 2 de Outubro)¹⁴⁵ – assim como se deixou de exigir a autorização ou aprovação tutelar como requisito de depósito.

No que diz respeito expressamente às alterações efectuadas à redacção de arts. (art. 1.º do DL n.º 209/92 de 2 de Outubro), destaque em primeiro lugar para o art. 5.º ao

¹⁴⁴ O n.º 4.º primitivo também foi alterado e passou a ser o n.º 5.º deste artigo, passado, conseqüentemente o n.º 5.º original para n.º 6.

¹⁴⁵ Revogados foram ainda segundo aquele art. 2.º dos DL(s) n.ºs 380/78 de 5 de Dezembro e 505/74 de 1 de Outubro, assim como a Resolução do Conselho de Ministros n.º 163/80 de 9 de Maio.

qual foi aditada a al. c), nos termos da qual a CCT poderia agora regular também “os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos individuais de trabalho celebrados entre entidades empregadoras e trabalhadoras, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem”. Alterada foi também a al. e) do art. 6.º n.º 1, segundo a qual os IRCT não podiam estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelo sistema de segurança social, salvo se ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais complementares de segurança social ou equivalentes, bem como aqueles em que a responsabilidade pela sua atribuição tivesse sido transferida para instituições seguradoras.¹⁴⁶ Por outro lado, esta alteração da LIRC, dando resposta à “acelerada evolução económico-social” possibilitou a denúncia da CCT a todo o tempo quando: a) as partes outorgantes acordassem no princípio da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento; b) as partes outorgantes acordassem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho. Dentro da mesma lógica, adaptaram-se também os preceitos de cessão de empresa (art. 9.º) e de depósito (arts. 24.º n.º 3 c), n.º 4 e 26.º). Para além disso, a fim de tornar mais célere a emissão de PE(s) e, desta maneira, aproximar a sua vigência do momento em que entrariam em vigor as CCT ou decisões arbitrais estendidas, previu-se com a nova redacção do art. 29.º, que aquelas portarias fossem da competência exclusiva do Ministro do Emprego e da Segurança Social, com a excepção dos casos em que a oposição dos interessados se fundamentasse em motivos de ordem económica. Nesta medida, definiu-se ainda um novo modelo para a arbitragem obrigatória, garantindo-se a independência em face do Estado e em que as partes mantinham salvaguardado o núcleo essencial da sua vontade negocial (art. 35.º).

¹⁴⁶ Na sua versão primitiva este preceito previa que os IRCT não poderiam “estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência”. Foi com base nesta versão inicial que esta norma deu origem a dois Acs. do TC já atrás referidos: Ac. n.º 966/96 e Ac. n.º 517/98, relativos a conflitos laborais desencadeados ainda antes da revisão constitucional de 1982. Em ambas as decisões o TC decidiu-se pela inconstitucionalidade da referida norma, no primeiro decretando a sua inconstitucionalidade material em face do disposto nos arts. 56.º n.ºs 3 e 4, 17.º e 18.º – ao direito de contratação colectiva, enquanto direito fundamental dos trabalhadores, seria aplicável o regime de DLG (art. 17.º da versão primitiva da CRP), pelo que a sua restrição (como entendeu o TC verificar-se neste caso), só poderia concretizar-se respeitando os “princípios da exigibilidade ou necessidade, da adequação e da proporcionalidade” – e no segundo concluindo pela sua inconstitucionalidade orgânica. Neste último Ac. do TC foi negada a jurisprudência firmada naquele primeiro Ac. relativamente à inconstitucionalidade material e subscrita a posição vertida na declaração de voto de vencido da Conselheira Maria Fernanda Palma no Ac. TC. n.º 966/96 relativamente à proibição dirigida ao Governo de legislar sobre a matéria de direitos fundamentais dos trabalhadores em face do art. 167.º al. c) da versão primitiva da CRP. A orientação seguida no Ac. n.º 517/98 foi subscrita na doutrina por ANDRADE e MAÇÃS, 1991: 29 e ss.

Finalmente, a última alteração à LIRCT, foi a efectuada pela L 118/99 de 11 de Agosto, diploma relativo ao regime geral das contra-ordenações e que alterou precisamente o art. 44.º da LIRC referente a essa matéria.

3- AS REVISÕES CONSTITUCIONAIS DE 1982, 1989 e 1997

Vimos atrás que a inserção da matéria relativa aos direitos fundamentais dos trabalhadores no Título III relativo aos DDESC na versão primitiva da CRP, gerou inúmeras dúvidas acerca da aplicabilidade do regime de DLG ao direito de contratação colectiva, dúvidas que a LC n.º 1/82 de 30 de Setembro dissiparia.

Com efeito, o art. 19.º daquela LC introduziu uma nova divisão do Título II da Parte I da CRP, passando aquele a dividir-se a partir daí em três capítulos com as epígrafes seguintes: DLG pessoais (arts. 24.º a 47.º); DLG de participação política (arts. 48.º a 52.º); DLG dos trabalhadores (53.º a 58.º). O direito de contratação colectiva, previsto anteriormente no art. 58.º passou com a revisão constitucional de 1982 a estar consagrado no art. 57.º n.ºs 3 e 4, tendo mesmo a redacção do n.º 3 sido alterada, sublinhando-se agora que aquele direito seria “garantido nos termos da lei”. Em consequência destas alterações, o art. 128.º da LC fundiu os arts. 167.º e 168.º da versão originária da CRP, dando origem a um novo art. 168.º, o qual na al. b) do n.º 1 preceituava que a competência para legislar sobre a matéria de DLG era da AR, salvo autorização concedida ao governo (art. 201.º b)).¹⁴⁷ Paralelamente, foram alteradas as redacções dos arts. 17.º e ss. (arts. 12.º e ss. da LC), assim como se procedeu igualmente a uma nova sistematização do Título III da Parte I relativa aos DDESC (art. 42.º da LC), idêntica, ressalve-se, à que vigora actualmente.

Sobre as alterações efectuadas ao direito de contratação colectiva, destaque também deve ser dado às revisões constitucionais de 1989 (LC n.º 1/89 de 8 de Julho) e 1997 (LC n.º 1/97 de 20 de Setembro). Com a revisão de 1989 a contratação colectiva passou a constar definitivamente do art. 56.º n.ºs 3 e 4 sem que se operassem quaisquer alterações ao seu conteúdo (art. 30.º da LC). Por outro lado, o art. 191.º da LC reposicionou o art. relativo aos limites materiais de revisão constitucional (art. 288.º), sendo de realçar as als. d) e e) referentes aos DLG em geral e direitos dos trabalhadores, das comissões de trabalhadores e associações sindicais. Por último, sobre a revisão constitucional de 1997 há a destacar o art. 109.º da LC que reposicionou o preceito

¹⁴⁷ Cfr. art. 154.º da LC n.º 1/82.

incidente sobre a reserva relativa de competência legislativa do art. 168.º para o art. 165.º, assim como o art. 126.º da LC que fez o mesmo, desta feita, passando o disposto no anterior art. 201.º para o art. 198.º.

4ª FASE: A ERA DA CODIFICAÇÃO

Até aqui temos analisado, além das revisões constitucionais, a evolução legislativa do direito constitucional de contratação colectiva, tarefa durante a qual nos apercebemos que, salvo algumas excepções, aquela matéria era regulada em diplomas legais próprios e não codificada juntamente com a restante legislação laboral. Tal situação haveria de alterar-se com a aprovação em 2003 do primeiro CT português¹⁴⁸, documento que no Livro I, Título II (art.10.º a 450.º) disciplinava a matéria do contrato individual de trabalho e no Livro I, Título I (arts. 1.º a 5.º), Título III, Subtítulo II (arts. 531.º a 581.º), Título III, Subtítulo III, Capítulo I (arts. 582.º a 590.º) e Capítulo II (art. 606.º) e Livro II, Capítulo II, Secção II (arts. 686.º a 688.º), regulava a matéria da contratação colectiva, salvo outros preceitos que a abordavam lateralmente.

Acontece que os problemas gerados pela aplicação do CT de 2003 acabariam por determinar a sua revogação. Contudo, o ímpeto codificador não esmoreceu, tendo sido aprovado o CT de 2009, ainda hoje vigente, aprovado pela L 7/2009 de 12 de Fevereiro e alterado pelas L(s) n.ºs 115/2009 de 14 de Setembro, 53/2011 de 14 de Outubro e 23/2012 de 25 de Junho. Na verdade, as alterações introduzidas pela L 9/2006 de 20 de Março já espelhavam a visão tida pela nova maioria política representada na AR,¹⁴⁹ pelo que se procedeu com este CT a alguns aperfeiçoamentos técnicos e sistemáticos, sobretudo através da anexação de arts. do anterior código. Com efeito, no CT de 2009 é possível encontrar a matéria da contratação colectiva regulada na Parte I do Título I, Capítulo I (arts. 2.º e 3.º), no Título III, Subtítulo II (arts. 476.º a 521.º) e Subtítulo III, Capítulo I (arts. 522.º a 529.º) e Capítulo II (art. 542.º), ressaltando-se também aqui os casos em que aquela matéria é tratada lateralmente.

Por ser assim, na abordagem desta fase de evolução da contratação colectiva, farei uma análise conjunta destes dois códigos, especificando as principais alterações operadas em sede de contratação colectiva e dando primazia às questões que foram objecto de juízo de (in)constitucionalidade pelo TC.

¹⁴⁸ Aprovado pela L n.º 99/2003 de 27 de Agosto – sublinhe-se também aqui se marcou a diferença em face da legislação anterior, optando-se pela L da AR e não pelo DL do Governo – com o conteúdo da DRect. n.º 15/2003, adaptada à Região autónoma da Madeira pelo DLR n.º 2/2004/M, de 18 de Março e regulamentada pela L n.º 35/2004 de 29 de Julho – o DL n.º 167/2007 de 3 de Maio revogaria depois os arts. 495.º al. d) e 496.º n.º 1 als. a), b) e c) da RCT de 2003. A RCT de 2003 seria adaptada, por sua vez às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeiras pelos DLR n.ºs 19/2006/A de 2 de Junho – arts. 4.º, 5.º e 9.º incidentes sobre a contratação colectiva – e 13/2005/M de 3 de Agosto. Finalmente, em 2006 o CT seria alterado pela L 9/2006 de 20 de Março.

¹⁴⁹ Maioria do PS, ao contrário da maioria PSD/CDS que aprovou o CT de 2003.

1- O REGIME TRANSITÓRIO DA L n.º 99/2003 de 27 DE AGOSTO E O art. 497.º DO CT DE 2009

Questão particularmente melindrosa no CT de 2003 foi o regime transitório de uniformização dos IRCT negociais aplicáveis nas empresas e sectores de actividade, previsto no art. 15.º do Decreto da AR n.º 51/IX, o qual acabaria por ser sujeito a fiscalização preventiva da constitucionalidade – art. 278º e s. da CRP - (als. a) a c) do n.º 1), dando origem ao Ac. do Tc n.º 306/2003.¹⁵⁰ Ora, segundo o PR a forma como aquele preceito pretendia regular o regime transitório referido podia configurar uma violação do princípio da autonomia e representatividade sindical do art. 56.º n.º 1 da CRP, bem como, e é isto que aqui nos interessa, o direito de contratação colectiva do art. 56.º, n.º 3, da Lei Fundamental. Assim seria, uma vez que com a al. a) daquela norma se estatuiu o direito de adesão individual dos trabalhadores (filiados ou não em qualquer sindicato) à CCT celebrada por sindicatos de que não fossem filiados, desde que cumpridas as condições do n.º 2 do mesmo artigo. Assim, prosseguia o PR, “mesmo não contribuindo, financeira ou materialmente, para a existência e acção de uma associação sindical, mesmo não sendo por ela representado, qualquer trabalhador, não sindicalizado ou filiado noutra associação e assim permanecendo”, poderia beneficiar das CCT por ele outorgadas desde que, simplesmente, assim o declarasse. Por outro lado, as als. b) e c) daquele preceito faziam cessar, verificada a adesão da maioria dos trabalhadores da empresa ou do sector a novo IRCT, os efeitos das convenções anteriores, e isto sublinhe-se, independentemente da vontade das associações sindicais que as tivessem outorgado ou da vontade dos trabalhadores que pretendessem continuar por elas abrangidos. No entender do PR estas soluções além de constituírem um “desincentivo sério à filiação e participação sindical” e, em consequência, contribuiriam “para a desestruturação das tradicionais relações de representatividade sindical” num sentido incompatível com a CRP, afectavam sobremaneira a autonomia e a representatividade daquelas associações, “esvaziando (...) o seu direito constitucional à contratação colectiva (...)”.

Apesar das dúvidas lançadas pelo PR, o TC apenas se pronunciou pela inconstitucionalidade das als. b) e c) daquele n.º 1 do art. 15.º por violação do art. 56.º n.º 3 da CRP – corroborando, desta maneira, os argumentos do requerente -¹⁵¹ deixando, todavia, incólume o conteúdo daquela al. a), cuja redacção passaria a constar do n.º 1 do

¹⁵⁰ Publicado em DR, 164, Série I-A, p. 4142 a 4187.

¹⁵¹ Com o voto contra do Conselheiro Benjamim Silva Rodrigues, p. 4174 e ss.

art. 15.º da parte preambular da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto. Neste sentido, entendeu aquele tribunal que, não obstante “o efeito de desincentivo à filiação sindical”, a al. a) não padeceria de inconstitucionalidade, uma vez que a sua finalidade teleológica seria substancialmente semelhante à das PE(s) – nas quais trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes podem ser abrangidos por CCT – e do art. 8.º da LIRC – onde se previa que os trabalhadores que estivessem filiados nas associações sindicais signatárias de uma CCT no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiassem durante o período de vigência das mesmas se consideravam abrangidos pela CCT.

Problema idêntico gerou o art. 497.º do CT de 2009, também ele sujeito ao controlo da constitucionalidade pelo TC (Ac. TC n.º 338/2010)¹⁵², desta feita, em processo de fiscalização abstracta sucessiva – art. 281º e s. da CRP- a pedido dos deputados do PCP, PEV e BE. Na sua decisão, o TC declarou constitucional o referido preceito, fundando o seu juízo nos argumentos já aduzidos no Ac. n.º 306/2003 a propósito da al. a) do art. 15.º, assim como na consagração no art. 492.º n.º 4 do CT de 2009 da recomendação por si já feita naquela primeira decisão – “possibilidade de os signatários da convenção aprovarem norma que torne a sua aplicação a não filiados dependente do pagamento de uma determinada importância a título de custos de negociação”. Como se podia ler no Ac. n.º 338/2010 “esta cláusula permite que as associações sindicais se salvaguardem em face do aproveitamento da sua actividade por parte de pessoas que não se associam ao sindicato” pelo que assim se assegura “uma concordância prática entre a liberdade individual de inscrição ou não inscrição nos sindicatos conjugada com o princípio da igualdade (que postula iguais condições gerais de trabalho, para trabalhadores em igualdade de situações, dentro das mesmas unidades ou sectores de produção), por um lado, e o direito das associações sindicais a quem compete a contratação colectiva, por outro”

2- AS INOVAÇÕES DOS CT DE 2003 E 2009

a) IRCT

Destaque, em primeiro lugar, para o art. 2.º do CT de 2003, norma herdeira do Art. 2.º da LIRC que com a excepção da terminologia empregue (n.º1) – IRCT negociais

¹⁵² Publicado em DR, 1.ª Série, n.º 216 – 8 de Novembro de 2010, p. 4994 e ss.

(n.º2) (CCT – contratos colectivos, acordos colectivos, acordos de empresa (n.º3) – acordo de adesão e decisão de arbitragem voluntária) e IRCT não negociais (RE, RCM e decisão de arbitragem obrigatória)¹⁵³ – não introduziu grandes modificações ao regime anterior. Já o art. 2.º n.º 4 do CT de 2009 introduz modificações relevantes em sede de IRCT não negociais: repôs a portaria como instrumento de regulamentação por via administrativa; substituiu a PCM pela PCT.

b) PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

Disponha o art. 6.º n.º 1 al. c) da LIRC que os IRCT não podiam incluir qualquer disposição que importasse para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei.¹⁵⁴ Pelo contrário, o n.º 1 do art. 4.º do anteprojecto do CT 2003 previa que as normas daquele diploma poderiam ser afastadas por IRCT, salvo se delas resultasse o contrário, não explicitando se aquele afastamento só seria admissível nos casos em que os IRCT previssessem condições mais favoráveis aos trabalhadores.¹⁵⁵ Por este motivo, o PR a suscitou também aqui a fiscalização preventiva desta norma (Ac. TC n.º 306/2003). Acontece que, instado a pronunciar-se sobre a conformidade constitucional desta norma, o TC – fruto também da falta de clareza do requerente – entendeu que aquele pedido se circunscrevia apenas à “possibilidade de actos de natureza não legislativa derogarem preceitos legais” – RE e RCM – independentemente do sentido mais ou menos favorável ao trabalhador, situação que poderia configurar uma violação da hierarquia constitucional dos actos normativos e o princípio da tipicidade dos actos legislativos, consagrados no artigo 112.º, n.ºs 1 e 5 da CRP. Neste sentido, pronunciou-se aquele tribunal pela inconstitucionalidade daquela norma por violação do art. 112.º, n.º 5, da CRP, na parte em que permitia que RCM(s) (actos de natureza não legislativa) – regulamentos que, ao contrário dos RE(s), têm cariz “normativo inovatório” e não têm nenhuma conexão com IRCT negociais – pudessem

¹⁵³ Cfr. arts. 29.º (portarias de extensão) e art. 36.º (portarias de regulamentação de trabalho) do art. 2.º da LIRC.

¹⁵⁴ Conteúdo idêntico constava do art. 14.º n.º1 da LIRC relativamente aos contratos individuais de trabalho. Cfr. art. 4.º n.º 3 e 531.º do CT de 2003 e arts. 3.º n.º 4 e 476.º do CT de 2009.

¹⁵⁵ Explicação que resulta, *a contrário*, com exclusão daquele requisito presente na al. c) do n.º 1 do art. 6.º do Decreto-Lei 519-C1/79 de 29 de Dezembro do leque de limites impostos aos IRCT previstos no art. 533.º do CT de 2003. LEITE, 2003: 274 considerou este preceito inconstitucional, uma vez que seria muito difícil compreender como poderia o Estado “desempenhar a incumbência constitucional de assegurar as condições de trabalho (n.º 2 do artigo 59.º) – de todas e não apenas das que enumera a título exemplificativo nas alíneas do número do citado artigo – se a lei que as estabelece permitir, ao mesmo tempo, o seu afastamento por convenção colectiva”

afastar normas do CT (acto legislativo) que não previa que a regulação daquela matéria fosse feita, em primeira linha, por IRCT. Em consequência, foi aditado o um novo n.º ao art 4.º (n.º 2 passando o n.º 2 do anteprojecto para n.º 3) que clarificava que as normas daquele código não poderiam ser afastadas por RCM(s).

Este problema voltaria a ser aflorado a propósito do art. 3.º do CT de 2009 pelo Ac. do TC n.º 338/2010. Apesar das semelhanças com o art. 4.º do CT de 2003, a verdade é que este art. 3.º, fruto do seu n.º 3, mitigava sensivelmente o problema. O TC embora reconhecesse a dignidade constitucional do princípio do tratamento mais favorável, considerou que o mesmo não podia ser compreendido sem atender às suas “condicionantes e limites”. Em primeiro lugar, entendeu o TC que aquele princípio deveria conjugar-se com outros, designadamente com o princípio da livre iniciativa económica privada (art. 61.º). Em segundo lugar, seria necessário articular os diversos direitos individuais e os direitos de exercício colectivo dos trabalhadores, entre os quais o de contratação colectiva (art. 56.º n.ºs 3 e 4). Ora, segundo aquele tribunal o princípio do tratamento mais favorável assume especial acuidade no âmbito das relações individuais de trabalho (art. 3.º n.º 4), onde a assimetria da relação laboral é mais evidente. Pelo contrário, segundo o raciocínio do TC, no direito de contratação colectiva, por inerência um direito de exercício colectivo, aquela assimetria é menor, pelo que aqui o princípio do *favor laboratoris* admitirá maior flexibilidade – assegurada segundo aquele juízo pelas várias als. do n.º 3. Logo, também aqui o TC não decretou a inconstitucionalidade da norma fiscalizada.

c) ÂMBITO TEMPORAL

Sobre o âmbito temporal das CCT há a destacar primeiramente o art. 556.^{o156} do CT de 2003, o qual no seu n.º 1 estabelecia que na ausência de prazo fixado, a CCT não poderia ser inferior a um ano, possibilitando, por outro lado, o seu n.º 2 que as partes poderiam convencionar “diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas”.

Grande polémica gerou o art. 557.º do mesmo CT, tendo também ele sido remetido pelo PR para fiscalização preventiva da constitucionalidade (Ac. TC n.º 306/2003) – pedido incidente sobre o conteúdo conjugado dos n.ºs 2 a 4 daquele preceito. O seu n.º1 ditava que decorrido o prazo previsto n.º1 do art. 556.º, a CCT se

¹⁵⁶ Cfr. art. 11.º n.º 1 da LIRC.

renovava nos termos nela previstos, aplicando-se no caso de falta de previsão de regulação daquela matéria o seguinte regime: a) a convenção renovava-se sucessivamente por períodos de um ano; b) havendo denúncia, a convenção colectiva renovava-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano; c) decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantinha-se em vigor, desde que se se tivesse iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses. Para além disso, o n.º 3 daquele preceito estipulava que no caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a CCT mantinha os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral, sendo que uma vez ultrapassados os prazos referidos no n.ºs anteriores a CCT cessava os seus efeitos (n.º4).

Ora, tal como referia o PR no seu pedido, quando o legislador ordinário impunha a caducidade das CCT em vigor sem que estivesse assegurada a entrada em vigor de outra, aquele legislador podia estar a determinar a “criação, a curto prazo, de um extenso vazio contratual – para tanto bastando que uma das partes outorgantes oriente intencional e sistematicamente a sua acção nesse sentido”. Por esta razão, concluía o requerente: “a norma em apreço pode estar a afectar o próprio conteúdo essencial da garantia institucional da contratação colectiva e da regulação convencional das relações de trabalho”. Outro argumento decisivo no sentido da inconstitucionalidade destes preceitos, dizia respeito ao incumprimento por parte da lei do dever constitucional de garantir o direito de contratação colectiva. De facto, como se pode ler naquele Ac.¹⁵⁷ 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”. Assim sendo, aquela norma revelar-se-ia “inadequada” e “inidónea” para cumprir aqueles objectivos, porquanto impunha a caducidade sem que ambas as partes nisso acordassem e antes de esgotadas as possibilidades de aprovação de nova convenção. Todavia, o TC não se pronunciou pela inconstitucionalidade das normas referidas – apesar da discordância de muitos conselheiros – entendendo que a solução se mostrava “razoável e equilibrada”, porquanto: a) aquela solução se assumia como supletiva; b) era assegurado, após a denúncia e até ao início da arbitragem, um prazo global de dois anos e meio; c) seria “contraditório com a autonomia das partes, que é o fundamento da

¹⁵⁷ P. 4162 e ss.

contratação colectiva, a imposição a uma delas, por vontade unilateral da outra, da perpetuação de uma vinculação não desejada”. Como sublinhou aquele tribunal a sua decisão assentou no pressuposto “de que 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”.

Este regime seria depois atenuado com a alteração efectuada pela L 9/2006 de 20 de Março à redacção dos n.ºs 2 al. c) 3, 5 e 6 do art. 558.º.¹⁵⁸ Assim, a al. c) do n.º 2 passou a preceituar que decorridos os prazos previstos nas alíneas antecedentes, a CCT se manteria em vigor, desde que se tivesse iniciado a conciliação *e, ou*, a mediação e a *arbitragem voluntária*, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo aquele prazo ultrapassar o período de seis meses. Porém, esgotado este prazo e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a CCT caducaria, mantendo-se, até à entrada em vigor de outra CCT ou decisão arbitral os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua ausência, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeitasse a: a) retribuição do trabalhador; b) categoria do trabalhador e respectiva definição; duração do tempo de trabalho (n.º 5). Por outro lado, o n.º 3 do art. 556.º passou a prever que decorridos os prazos previstos nas als. b) e c) do n.º 2, a CCT se manteria em vigor até sessenta dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: a) que a conciliação *e, ou*, a mediação se frustrasse; que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não fosse possível obter decisão arbitral.

A regulação do âmbito temporal da CCT no CT de 2009 (art. 501.º) não foi menos controversa, tendo também ela sido objecto de controlo da constitucionalidade pelo Ac. do TC n.º 338/2010. Na verdade, institui aquele preceito que “a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: a) Última publicação integral da convenção; b) Denúncia da convenção; c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula” (n.º1), sendo aplicável o disposto n.ºs 3 e ss. após aquela caducidade ou no caso de CCT não regular a sua renovação (n.º 2). Assim, no caso de denúncia a convenção “mantém-se em regime de sobrevivência

¹⁵⁸ Alteração efectuada já por uma nova maioria na AR, do PS, que substituíra no início de 2005 a maioria PSD/CDS.

durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses” (n.º 3), findo o qual aquela CCT se mantém em vigor “durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca” (n.º 4). Incidindo a falta de acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, “o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias” (n.º 5). De qualquer forma, ressalva o n.º 6 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 a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde”.

Ora, como reconhecia o próprio TC este regime de caducidade “coloca os sindicatos na contingência de terem de negociar as novas convenções colectivas a partir da «estaca zero» e sob a ameaça de uma ausência de regulamentação”, posição que enfraquece a sua posição negocial, “nomeadamente no caso (que por regra se verifica) de o «vazio contratual» e a aplicação supletiva da lei serem menos favoráveis ao trabalhador do que a convenção colectiva que caducou”. Por outro lado, ainda que as garantias atribuídas aos trabalhadores no n.º 6 do art. 501.º atenuem, em certa medida, os casos de “vazio contratual”, entendia o requerente que mesmo assim se procedia a uma “«expropriação inconstitucional de direitos adquiridos», uma vez que o n.º 6 do artigo 501.º apenas salvaguarda determinados efeitos ao invés de manter na totalidade a vigência das convenções no que respeita «aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respectivas renovações»”. Diante deste argumento, considerou o TC, que por força do art. 56.º n.º 4 cabia à lei estabelecer as regras respeitantes à eficácia das respectivas normas, entre elas a eficácia temporal, pelo que não sendo a margem conformadora do legislador ordinário absoluta, ela se acharia respeitada através do respeito pelo núcleo essencial do direito de contratação colectiva. Ora, segundo o TC as matérias referidas na parte final do n.º 6 do art. 501.º respeitariam esse núcleo essencial, pelo que não haveria razão para declarar a inconstitucionalidade daquela norma.

d) CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL

Inovação do CT de 2003 foi também a previsão de uma “cláusula de paz social” prevista no art. 606.º,¹⁵⁹ o qual instituiu que a contratação colectiva podia “estabelecer normas especiais relativas a procedimentos de resolução dos conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do” IRCT “à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes com a finalidade de modificar o conteúdo dessa convenção” (n.º1). Esta norma, correspondente ao artigo 615.º do anteprojecto e ao artigo 592.º da proposta de lei, com meros ajustamentos de redacção e seria também remetida pelo Presidente da República para o TC em processo de fiscalização preventiva da constitucionalidade (Ac. TC n.º 306/2003). Nessa decisão, o TC pronunciou-se pela “inconstitucionalidade, por violação do n.º 1 do artigo 57.º da CRP, da norma constante da segunda parte do artigo 606.º do Código do Trabalho, enquanto permite a assunção de limitações, por parte dos sindicatos outorgantes de convenção colectiva, à declaração de greve durante a vigência da convenção e por motivos relacionados com o conteúdo desta, incluindo-se nesses motivos a reacção contra alegado incumprimento da convenção por parte das associações patronais ou dos empregadores ou a reivindicação de modificação do clausulado por invocada alteração anormal das circunstâncias, e sendo considerada ilícita a greve declarada com desrespeito pela referida limitação. Em consequência, aquele artigo passou a dispor também que as limitações previstas no n.º 1 não prejudicavam a declaração de greve com fundamento na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar (al. a)), bem como no caso de incumprimento da CCT.

¹⁵⁹ Cfr. art. 542.º do CT de 2009.

CONCLUSÃO

A crise é sempre a expressão de um conflito irreversível com o passado e de um questionamento permanente do *status quo*. Mas ela é também, por outro lado, a agonia dos que a vivem no dia-a-dia e dos que no horizonte só conseguem descortinar incerteza e indefinição. A verdade, porém, é que para ser humana e socialmente tolerável aquela indefinição terá de ter obrigatoriamente um prazo de validade histórico, uma vez que o caminhar sempre pressuporá uma luz ao fundo do túnel, um novo horizonte de progresso que valha a pena perseguir independentemente dos acidentes de percurso. Pelo contrário, se a crise é sistemática e se além da escuridão permanente se percebe que ao invés de um túnel nos movemos afinal num labirinto, teremos a paralisação e o retrocesso.

Como vimos, a crise foi o mais fiel dos companheiros de viagem do direito constitucional do trabalho, pressuposto e fundamento de quase todas as metamorfoses legais e constitucionais do direito de contratação colectiva. Da imposição de limites às subidas salariais em sede de IRCT no período pós-PREC, à “flexibilização” das regras de eficácia temporal das CCT na era da codificação, o espectro da crise pairou e paira sobre a regulação das relações colectivas de trabalho. Também aqui se nota a necessidade de criação de uma hegemonia ideológica assente num contexto – muitas vezes aparente – de caos económico, social e político, próprio de um estado de emergência, capaz de criar o medo social suficiente para garantir e legitimar, sem grande contestação, a imposição de medidas fortemente lesivas dos interesses da maioria população (“doutrina do choque”).¹⁶⁰ O retrocesso social torna-se então não só natural e inevitável, mas, sobretudo, o único projecto de sociedade disponível.

Nesta época de todos os perigos, o maior é, sem dúvida, o da normalização do estado de excepção económica, uma avalanche ideológica de cunho neoliberal que não recua perante nada nem mesmo diante dos mais básicos princípios do Estado de Direito.¹⁶¹ Neste cenário, a Constituição parece surgir, tal como previu Lassalle, como o elo mais fraco no contexto das relações fácticas de poder, sendo vista muitas vezes como “empecilho à competitividade da economia”. É, pois, nos períodos de crise que o problema da força normativa da constituição se coloca com mais acuidade.

A primeira conclusão deste trabalho é de que, por força da remissão constitucional prevista no art. 56.º n.ºs 3 e 4, algumas das matérias concretizadas pelo

¹⁶⁰ KLEIN, 2009.

¹⁶¹ Atente-se, por exemplo, no recentemente anunciado confisco dos depósitos bancários cipriotas.

legislador ordinário acabaram por integrar, fruto do consenso e estabilidade de que beneficiaram, o “bloco constitucional em sentido amplo”.¹⁶² O caso mais evidente é o da eficácia pessoal limitada das CCT corporizada no princípio da filiação (art. 496.º do CT). Não obstante a existência de alguns casos especiais contrários àquele princípio, esta foi a opção do legislador ordinário desde a LRCT e é ainda hoje vigente. Por outro lado, em matéria de eficácia temporal estabilizou-se a regra de atribuir às partes a definição do prazo de vigência da CCT, na ausência de previsão do qual se aplicará um prazo (supletivo) determinado com possibilidade de renovação por iguais períodos. Integram ainda o “bloco constitucional em sentido amplo” as soluções legislativas de criação de comissões paritárias de resolução dos problemas relativos à interpretação e integração das cláusulas da CCT, bem como a opção de definir um conjunto cada vez mais vasto e rigoroso de matérias obrigatoriamente constantes daquelas convenções.¹⁶³ Finalmente, sublinhe-se que todos os diplomas reguladores das relações colectivas de trabalho exigiram como critério de atribuição de legitimidade para o exercício do direito de contratação colectiva, o registo válido das associações sindicais, pelo que também esta matéria engrossará, em meu entender, aquele bloco constitucional.

Da análise feita neste trabalho, constatou-se que no caso do direito de contratação colectiva, as sucessivas revisões constitucionais, longe de afectarem a confiança dos cidadãos na estabilidade constitucional como previra Hesse, tiveram o efeito oposto de clarificação do papel central e estruturante do trabalho na nossa Lei Fundamental. Com efeito, a transferência dos principais direitos fundamentais dos trabalhadores do Título III da CRP – DDESC - para o Título II e a individualização nesta sede de um capítulo de DLG específicos dos trabalhadores – a que se juntavam as prerrogativas previstas nos arts. 58º e 59º e outros direitos de natureza análoga – contribuiu de forma decisiva para a consolidação da força normativa do direito de constitucional do trabalho. Acrescente-se que essa mudança, tal como referi a propósito do Ac. do TC N.º 966/96 se mostrou fulcral para o direito de contratação colectiva, em especial para a sua garantia, porquanto na tarefa da sua concretização legislativa, o legislador ordinário passou a ter a sua liberdade de conformação condicionada ao respeito pelo regime específico dos DLG (art. 18.º e ss).

Já o mesmo não se poderá dizer da jurisprudência constitucional que, em algumas ocasiões, acabou por converter a “interpretação construtiva” de que falava

¹⁶² CANOTILHO, 2001: 919.

¹⁶³ Cfr. arts. 543.º e 492.º dos CT de 2003 e 2009 respectivamente.

Hesse num autêntico revisionismo constitucional. Tomemos como exemplo a argumentação do TC para julgar constitucional o art. 3º do CT de 2009 (princípio do tratamento mais favorável) - Ac. n.º 338/2010. Nesta decisão aquele tribunal apesar de reconhecer a dignidade constitucional daquele princípio entendeu que o mesmo teria de ser compreendido dentro das suas condicionantes e limites - compatibilização com o princípio da livre iniciativa económica privada (art. 61.º) e distinção entre os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores. Ora segundo o TC, o princípio do tratamento mais favorável é susceptível de gerar duas interpretações diversas, uma absoluta e outra relativa, conforme nos deparemos respectivamente diante de uma relação individual ou colectiva de trabalho. O TC entendeu, pois, que no âmbito das relações colectivas de trabalho a posição dos trabalhadores é mais forte, pelo que nestas relações, ao contrário das individuais, o princípio do tratamento mais favorável admitirá uma interpretação mais flexível e consentânea com o princípio constante do art. 61.º da CRP. Sendo evidente e indiscutível a posição de maior segurança dos trabalhadores no âmbito das relações colectivas de trabalho, nem por isso se deverá obliterar que também nestas relações se manifesta o “fato de dominação” económica de que falava Süsskind. A organização dos trabalhadores e os IRCT atenuam, é certo, essa dominação, mas não a fazem desaparecer porque ela é a razão de ser e o sustentáculo fáctico das relações capitalistas de produção.

Noutra perspectiva, esta flexibilização do princípio do tratamento mais favorável no âmbito das relações colectivas de trabalho torna-se ainda mais censurável se compreendida no contexto actual da contratação colectiva. É que a fragilização deste direito não se deu apenas pela derrogação parcial daquele princípio, mas também por via das alterações às regras de eficácia temporal das CCT (arts. 557º e 501º dos CT de 2003 e 2009 respectivamente). Com efeito, com estas duas normas o legislador ordinário impunha a caducidade de uma CCT vigente sem que estivesse assegurada a entrada em vigor de outra, gerando um “vazio contratual” fortemente lesivo do poder negocial dos sindicatos. No Ac. Nº 306/2003 um dos argumentos do TC para julgar constitucional o art. 557º do CT de 2003 foi do 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”. Ora, nenhum dos argumentos possíveis poderia ser mais contraditório com o regime constitucional do direito de contratação colectiva, nem mais atentatório da sua garantia. A autonomia das partes seria o fundamento do direito previsto no art. 56.º n.ºs 3 e 4 se a

CRP adoptasse uma posição neutra na regulação das relações de trabalho. Todavia, assumindo a CRP, como atrás se referiu, uma posição clara de defesa dos interesses das classes trabalhadoras, o fundamento constitucional da contratação colectiva só poderá ser o de dirimir os efeitos da dominação económica própria das relações capitalistas de produção. A “perpetuação” de uma CCT não resulta, assim, da “vontade unilateral” de uma das partes – das associações sindicais –, antes decorre da vontade expressa da própria Constituição que decidiu promover e garantir a estabilidade social e laboral através da colaboração e do acordo entre classes sociais. O direito de contratação colectiva e em especial a CCT não é, pois, uma manifestação *sui generis* da autonomia privada, mas antes o reflexo da responsabilização pública – do Estado e da Constituição – na regulação das relações de trabalho. Insistir na pretensa autonomia das partes – que muito raramente se manifesta na sua plenitude e, por isso, se assume tão só como uma *dimensão eventual* do direito ora em análise – é ignorar que a liberdade amputada de uma efectiva igualdade só poderá conduzir à opressão. Noutras palavras: num Estado Social inserido numa economia capitalista, a dignidade e o valor do trabalho só serão assegurados se as relações colectivas de trabalho forem privilegiadas e efectivamente protegidas. Mas um trabalho digno e valorizado nestes termos não deixa de ser ainda assim um trabalho subordinado – um trabalho que é um meio de vida e não só uma necessidade vital – ao poder económico dos detentores dos meios de produção.

Acontece que a força normativa do direito constitucional do trabalho não encontra na interpretação constitucional o seu principal problema. Do meu ponto de vista, todos os direitos sociais consagrados na CRP – e entre eles os direitos dos trabalhadores em sentido amplo – se encontram em xeque neste período de normalização do estado de excepção económica. O motivo é simples: o compromisso económico, social e político convencionado entre os diversos actores sociais – partidos políticos, sindicatos, associações patronais, movimentos sociais, etc – no período pós-25 de Abril foi oficialmente quebrado nos últimos anos, em particular depois da celebração do Memorando de Entendimento entre o Estado Português o FMI, BCE e CE. Desenvolveu-se, pois, uma nova fase daquilo a que Boaventura de Sousa Santos chamou de “*Estado paralelo*”,¹⁶⁴ isto é, um Estado em que o quadro institucional corporizado numa Constituição dirigente, programática e de cunho social se distancia a grande velocidade das práticas sociais – sobretudo dos agentes económicos nacionais e

¹⁶⁴ Santos, 1992 : 21 e ss.

internacionais a que moderna e enfaticamente se chama “mercados” – e políticas de inspiração conservadora e neoliberal. A “vontade de constituição” é, pois, francamente diminuta.

Vivemos, portanto, tempos de antagonismos: de um lado os que resistem na defesa da actual ordem constitucional consagradora de um Estado Social; do outro lado, as principais forças económicas com lugar cativo na direcção política nacional e europeia a tentarem forçar um compromisso leonino gerador de uma nova ordem social e constitucional. Longe de consubstanciar um discurso maniqueísta, o conflito social latente que atrás se narra está aí para quem o quiser vislumbrar. Veja-se a título de exemplo o que se passou recentemente com o DL n.º 19/2013 de 6 de Fevereiro. Neste diploma o Governo sem que tivesse obtido autorização da AR para legislar sobre a matéria (arts. 56.º n.º 3 e 165.º n.º 1 al. b) da CRP), extinguiu unilateralmente o Acordo Colectivo de Trabalho que abrangia os trabalhadores do Sector Bancário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, 1.ª série, de 22 de agosto de 1990, com as alterações posteriores e (arts. 9.º n.º 1 e 2.º n.º 1).

Como se deixou já entrever, a quebra do compromisso constitucional precursor da aprovação e posterior desenvolvimento da CRP aliado a uma prática frontal e reiteradamente contrária aos preceitos constitucionais por parte dos detentores dos poderes político e económico, não augura nada bom para o futuro da nossa Constituição. É que aquele compromisso é condição *sine qua non* para a consolidação da força normativa do direito constitucional do trabalho e, sobretudo, para o reforço da capacidade conformadora da Constituição. A estes problemas gerais do DC somam-se outras circunstâncias exógenas que paulatinamente vão enfraquecendo o direito de contratação colectiva, problemas que vão desde a crise da filiação sindical – terciarização da economia e escassa tradição sindical destes sectores no nosso país – o aumento da precariedade laboral e da contratação atípica e individual até aos efeitos, em geral, da globalização capitalista. Os perigos são muitos, mas equivalentes aos desafios que se nos deparam. A sua superação, atendendo à situação limite e de ruptura de regime que vivemos, extravasa largamente a capacidade de resposta do Direito e a ciência jurídica deve reconhecê-lo com humildade. Só o desenvolvimento de uma nova maioria social focada na fundação de um novo pacto social, político e económico assente na emancipação económica do trabalho – o trabalho como traço identitário da individualidade e da colectividade e não como mercadoria negociada e vendida na senzala do mercado – poderá dar uma resposta humana a este período dramático de crise

permanente. A estrada é acidentada e o horizonte ainda distante, mas a utopia se é bonita de sonhar é ainda melhor de viver.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João, *O Direito do Trabalho e Constituição*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, I Fórum de Direito Social e do Trabalho, 1990/91.
- ABRANTES, José João, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda – Sobre a constituição e a crise do favor laboratoris em direito do trabalho*, Coimbra Editora, Ed. da Faculdade de Direito de Lisboa, 2012.
- ALVES, Giovanni, *Trabalho, Capitalismo e Forma de Salariato: notas teórico-críticas*, in *O Público e o Privado*, N.º 6: 109-128, 2005.
- AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- AMORIM, Carlos Alberto, *Direito do Trabalho da Convenção Colectiva de Trabalho: notas de acordo com as lições ao ciclo complementar da Faculdade de Direito*, Coimbra, 1978.
- ANDRADE, Vieira de e MAÇÃS, Fernanda, *Contratação Colectiva e Benefícios Complementares de Segurança Social – O problema da (in)constitucionalidade material das normas limitadoras da contratação colectiva no domínio da Segurança Social*, *Scientia Iuridica*, N.º 290, Maio-Agosto de 1991.
- ANDRADE, Vieira de, *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 4.ª Ed., Coimbra, Almedina, 2009.
- ANTUNES, Ricardo, *Adeus ao Trabalho? Ensaios sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*, 3.ª Ed., São Paulo, Cortez, 1995.
- BARROSO, Luís Roberto, *O direito constitucional e a efectividade de suas normas: limites e possibilidades da constituição brasileira*, Rio de Janeiro, Renovar, 7.ª Ed. actualizada, 2003.
- CANOTILHO, J. J. Gomes, *O Direito Constitucional entre o moderno e o pós-moderno*, *Revista Brasileira de Direito Comparado*, Rio de Janeiro: Instituto de Direito Comparado Luso-Brasileiro, 1990.
- CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª Ed., Coimbra, Almedina, 2003.
- CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª Ed. revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- CANOTILHO, J. J. Gomes, *O Direito Constitucional como ciência de direcção – o núcleo essencial de prestações sociais ou a localização incerta da socialidade (contributo para a reabilitação da força normativa da constituição)*, in *Direitos fundamentais Sociais*, São Paulo, Editora Saraiva, 2010.

- CANOTILHO, J. J. Gomes, *Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador*, 2.^a Ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2001.
- CARNOY, Martin, *Educação, Economia e Estado – Base e superestrutura*, 2.^a Ed., São Paulo, Cortez Editora/Autores associados, 1986.
- CAUPERS, João, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Lisboa, Almedina, 1985.
- CORDEIRO, Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1991.
- DIAS, Hugo, *Sindicalismo de Movimento Social? Experiências de renovação da prática sindical num contexto de transição de paradigma produtivo*, Tese de Doutoramento não editada, Coimbra, Universidade de Coimbra, 2011. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/20787>.
- ENGELS, Friedrich, *A origem da Família da propriedade privada e do Estado*, Trad. João Pedro Gomes, Lisboa, Editorial «Avante!» - Edições Progresso, 1985.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.^a Ed., Coimbra, Almedina, 1999.
- FERNANDES, António Monteiro, *A Convenção Colectiva segundo o Código do Trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004.
- FILHO, Francisco, *Crítica da Filosofia do Direito de Hegel: a sociedade civil em Marx*, Síntese – Rev. Filosofia V. 26 N.º 86, p.391-403, 1999. Também disponível na internet: <http://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/viewFile/682/1107>.
- GOMES, Ana Cláudia, *Emendar e Emendar: enclausurando a constituição? Entre o Paradoxo da Democracia, a Capacidade Reflexiva da Constituição e a sua Força Normativa*, Separata da Obra “Ciências Jurídicas”, Coimbra, Almedina, 2005.
- GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra, 2007.
- GORZ, André, *Adeus ao Proletariado - para Além do Socialismo*, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982.
- GOUVEIA, Bacelar, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, Lisboa, Espírito das Leis, 2003.
- GOUVEIA, Bacelar, *Manual de Direito Constitucional*, Vol. I, 1.^a Ed., Coimbra, Almedina, 2005.

- GRAMSCI, *Obras Escolhidas*, Vol. I, Trad. Manuel Cruz, Lisboa, Editorial Estampa, Lda., 1974.
- HABERMAS, Jürgen, *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1973.
- HESPANHA, António, *O debate acerca do Estado Moderno*, Working Paper 1/99.
- HESPANHA, António, *História das Instituições - época medieval e moderna*, Coimbra, Almedina, 1982.
- HESSE, Konrad, *A força normativa da Constituição*, Trad. Gilmar Ferreira Mendes, Porto Alegre, Sérgio António Fabris Editor, 1991.
- KLEIN, Naomi, *A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre*, Trad. Marco de São João, Lisboa, Smartbook, 2009.
- LEITÃO, Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.ª Ed., Coimbra, Almedina, 2010.
- LEITE, Jorge, *Código do Trabalho - Algumas questões de (in)constitucionalidade*, Questões Laborais, N.º 22, ano X, 2003.
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Serviços de Acção Social da U.C. – Serviço de Textos, 2004.
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da U.C. – Serviço de Textos, 2004.
- LEITE, Jorge, *Subsídios para uma leitura constitucional da convenção colectiva*, in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Coimbra, Almedina, 2004.
- LEITE, Jorge, *O Sistema Português de Negociação Colectiva*, in Temas Laborais Luso-Brasileiros, JUTRA, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- LIMA, Pedroso de, *A Constituição e o Direito do Trabalho*, 1.ª Ed., Lisboa, Diabril, 1976.
- LOUREIRO, João Carlos, *Desafios de ténis, trabalhos dos homens: constitucionalismo, constituição mundial e sociedade do risco*, Separata de: Nação e Defesa, N.º 97, 2.ª Série, p. 43-59, 2001.
- LOUREIRO, João Carlos, *Adeus ao estado social? O insustentável peso de não-ter*, in Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Vol. 83, p. 99-182, 2007.
- LOUREIRO, João Carlos, *Adeus ao Estado Social?: a segurança social entre o crocodilo da economia e a medusa da ideologia dos “direitos adquiridos”*, 1.ª Ed., Lisboa, Coimbra Editora, 2010.

- LYON-CAEN, A., *Actualité du contrat de travail*, Droit Social, N.º 7-8, 1988.
- MACHADO, Jónatas, *Contrato Social e constitucionalismo: algumas notas*, in Autoridade e Consenso no estado de direito, Coimbra, Almedina, p. 59-82, 2002.
- MANDEL, Ernest, *Introdução ao Marxismo*, 2.ª Ed., Trad. A. Castro, Lisboa, Antídoto, 1978.
- MARTINEZ, Romano, *Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Coimbra, Almedina, 2007.
- MARX, Karl, *Processo de trabalho e processo de valorização, O Capital*, Vol. 1, Livro Primeiro, in R. ANTUNES (org.), *A dialética do trabalho – escritos de Marx e Engels*, São Paulo, Expressão Popular, 35-69, 2004.
- MÉDA, Dominique, *O Trabalho um valor em vias de extinção*, Trad. Miguel Serras Pereira, Lisboa, Fim de século edições, LDA, 1999.
- MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomos I, 6.ª Ed. revista e actualizada, Coimbra, Coimbra Editora, 1997.
- MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomos II, 5.ª Ed. revista e actualizada, Coimbra, Coimbra Editora, 2003.
- MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomos III, 4.ª Ed. revista e actualizada, Coimbra, Coimbra Editora, 1998.
- MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 4.ª Ed. revista e actualizada, Coimbra, Coimbra Editora, 2008.
- MORAIS, Carlos Blanco de, *Curso de Direito Constitucional*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008.
- MOREIRA, Isabel, *A solução dos direitos, liberdades e garantias e dos direitos económicos, sociais e culturais na Constituição Portuguesa*, Coimbra, Almedina, 2007.
- MORO, Luís, *Trabalho, liberdades e direitos fundamentais*, in Temas Laborais Luso-Brasileiros, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- MOURA, José Barros, *A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 1984.
- NAVEGA, Bruno, *A Crise da Constituição Dirigente: uma abordagem crítica da tese da autopoiesis do Direito*, Coimbra, Dissertação de mestrado em Ciências Jurídico-Políticas, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2006.

- NEVES, António Castanheira, *A Revolução e o Direito: a situação de crise e o sentido do direito no actual processo revolucionário*, Lisboa, Separata da Revista da Ordem dos Advogados, 1976.
- NEVES, Marcelo, *A constitucionalização simbólica*, São Paulo, Editora Académica, 1988.
- NOVAIS, Jorge Reis, *Os princípios constitucionais estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.
- NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais*, Coimbra, Wolters Kluwer Portugal-Coimbra Editora, 1.^a Ed., 2010.
- NUNES, A. J. Avelãs, *Economia Política, Introdução à História da Ciência Económica e do Pensamento Económico*, Coimbra, Serviços de Acção Social da U.C. – Serviço de Textos, 2006.
- OFFE, Claus, *La sociedad del trabajo – problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza Editorial, 1992.
- OLEA, Alonso, *Introdução ao Direito do Trabalho*, trad. De Guilherme de Vasconcelos, Coimbra, Coimbra Editora, 1968.
- OLIVEIRA, Fábio, *Morte e vida da Constituição Dirigente*, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2010.
- PEREIRA, António Garcia, *A viragem do século: o “ocaso” ou o “renascimento” do direito do trabalho*, Tese de Doutoramento não editada, Lisboa, 2001.
- QUEIROZ, Cristina, *Direitos fundamentais sociais: funções, âmbito, conteúdo, questões interpretativas e problemas de justiciabilidade*, Coimbra, Coimbra Editora, 2006.
- QUEIROZ, Cristina, *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais: princípios dogmáticos e prática jurisprudencial*, Coimbra, Coimbra Editora, 2006.
- QUEIROZ, Cristina, *Entre a ordem e a desordem: a política dos direitos fundamentais*, Porto, Revista da Faculdade Direito da Universidade do Porto, 2007.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, 3.^a Ed. revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Coimbra, Almedina, 2010.
- RAMOS, Rui Moura, e URBANO, Maria Benedita, *35º aniversário da Constituição de 1976*, 1.^a Ed., Lisboa, Coimbra Editora, 2012.

- REIS, João, *O dever de paz laboral, separata de: a reforma do código do trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.
- REIS, João, *A legitimidade do sindicato no processo: algumas notas*, Coimbra, Almedina, 2004.
- RIFKIN, Jeremy, *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, Nova Iorque, G. P. Putnam's Sons, 1995.
- SANTOS, Boaventura de Sousa, *O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na periferia: o caso português*, Coimbra, Oficina do CES N.º 32, 1992.
- SANTOS, Boaventura de Sousa, *Poderá o direito ser emancipatório?*, in Revista Crítica de Ciências Sociais, 65, pp. 3-76, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang, *A eficácia dos direitos fundamentais*, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 6.ª Ed. revista actualizada e ampliada, 2006.
- SILVA, Carvalho da, *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização: reflexões e propostas*, 1.ª Ed., Mafra, Círculo de Leitores, 2007.
- SILVA, Luís Gonçalves da, *Do âmbito temporal da convenção colectiva*, in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Coimbra, Almedina, 2004.
- SILVA, Susana Tavares da, *Direitos fundamentais na arena global*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2011.
- SÜSSEKIND, Arnold, *Direito Constitucional do Trabalho*, 2.ª Ed. ampliada e atualizada, Rio de Janeiro, São Paulo, Renovar, 2001.
- TEUBNER, Gunther, *O Direito como Sistema Autopoiético*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.
- TOBEÑAS, Castán, *Los derechos del Hombre*, 2.ª Ed., Madrid, Editorial Reus, 1976.
- URBANO, Maria Benedita, *Globalização: os direitos fundamentais sob stress*, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge de Figueiredo Dias, Coimbra, Coimbra Editora, Vol. 4, p. 1023-1048, 2009.
- URBANO, Maria Benedita, *Curso de justiça constitucional: evolução histórica e modelos de controlo da constitucionalidade*, Coimbra, Almedina, 2012.
- XAVIER, Bernardo, *Curso de direito do trabalho*, 3.ª Ed., Lisboa, Verbo, 2004.
- XAVIER, Bernardo, *Vigência e sobrevigência das convenções colectivas de trabalho*, in Revista de direito e de estudos sociais, ano 49, 22 da 2.ª série, N. 1-4, 29-100, 2008.

ANEXOS

CRONOLOGIA

1975:

- Decreto-Lei n.º 292/75 de 16 de Junho – Primeiro diploma regulador da contratação colectiva (Capítulo II) pós-25 de Abril. Início da 1ª fase.
- Resolução do Conselho da Revolução de 27 de Novembro – Suspendeu a aplicação do Decreto-Lei n.º 292/75 de 16 de Junho até 31 de Dezembro de 1975.
- Decreto-Lei n.º 783/75 de 31 de Dezembro – Prorrogou a suspensão do Decreto-Lei n.º 292/75 de 16 de Junho até 29 de Fevereiro de 1975.

1976:

- Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro – Aprovou a Lei das Relações Colectivas de Trabalho (LRCT) e revoga o Decreto-Lei n.º 292/75 de 16 de Junho. Início da 2ª fase.
- Aprovação da Constituição da República Portuguesa a 2 de Abril.
- Decreto-Lei n.º 822/76 de 12 de Outubro – Criou a Comissão Permanente Interministerial para a análise de processos de regulamentação colectiva de trabalho e de isenção do cumprimento de condições mínimas de trabalho.
- Decreto-Lei n.º 887/76 de 29 de Dezembro – Primeira alteração à LRCT.

1977:

- Decreto-Lei n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro – Até 31 de Dezembro de 1977 as condições de trabalho a estabelecer por IRCT ou por contratos individuais ficaram sujeitas ao disposto no presente diploma, aplicável igualmente às portarias de regulamentação. Foi suspenso o regime previsto no Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro e suas alterações.

- Decreto-Lei n.º 288 – A/77 de 16 de Julho – Aditou os arts. 12º e 13º ao Decreto-Lei 49-A/77 de 12 de Fevereiro.

- Decreto-Lei n.º 353-G/77 de 29 de Agosto de 1977 – Segunda alteração à LRCT.

- Decreto-Lei n.º 565/77 de 31 de Dezembro – Prorrogou o prazo de vigência do Decreto-Lei n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro até que novo regime entrasse em vigor.

1978:

- Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho – Instituiu um novo regime provisório regulador das relações colectivas de trabalho e revogou o Decreto-Lei n.º 49-A/77 de 12 de Fevereiro, o Decreto-Lei n.º 288 – A/77 de 16 de Julho e o Decreto-Lei n.º 565/77 de 31 de Dezembro.

- Decreto-Lei n.º 380-78 de 5 de Dezembro – Terceira alteração à LRCT, mas apenas incidente sobre a regulamentação administrativa das relações de trabalho.

- Decreto-Lei n.º 409/78 de 19 de Dezembro – Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho.

1979:

- Decreto-Lei n.º 34/79 de 28 de Fevereiro – Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho.

- Resolução n.º 100/79 de 14 de Abril – Assembleia da República recusou a ratificação do Decreto-Lei n.º 34/79 de 28 de Fevereiro.

- Decreto-Lei n.º 490/79 de 19 de Dezembro – Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho e revogou o Decreto-Lei n.º 409/78 de 19 de Dezembro.

- Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro (LIRC) – Revogou o Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro e estabeleceu um novo regime regulador da contratação colectiva. Início da 3ª fase.

1982:

- 1ª Revisão Constitucional - Lei Constitucional n.º 1/82 de 30 de Setembro.

1989:

- Decreto-Lei n.º 87/89 de 23 de Março – Primeira alteração à LIRC.
- 2ª Revisão Constitucional – Lei Constitucional n.º 1/89 de 8 de Julho.

1992:

- Decreto-Lei n.º 209/92 de 2 de Outubro – Segunda alteração à LIRC.

1997:

- 4ª Revisão Constitucional – Lei Constitucional n.º 1/97 de 20 de Setembro.

1999:

- Decreto-Lei n.º 118/99 de 11 de Agosto – Terceira alteração à LIRC.

2003:

- Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto – Revogou a LIRC e aprovou o primeiro Código do Trabalho Português. Início da 4ª fase.
- Declaração de Rectificação. N.º 15/2003 – Rectifica o n.º 3 do art. 166º e a al. b) do n.º 1 do art. 296º do Código do Trabalho.

2004:

- Decreto-Legislativo Regional n.º 2/2004/M, de 18 de Março – Adaptou o Código do Trabalho à Região Autónoma da Madeira.
- Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho – Regulamentou o Código do Trabalho.

2005:

• Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M de 3 de Agosto – Adaptou a Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho à Região Autónoma da Madeira.

2006:

• Decreto Legislativo Regional N.º 19/2006/A de 2 de Junho – Adaptou a Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho à Região Autónoma dos Açores.

• Lei 9/2006 de 20 de Março – Primeira e única alteração ao Código do Trabalho de 2003.

2007:

• Decreto-Lei n.º 167/2007 de 3 de Maio – Primeira e única alteração à Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

2009:

• Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro – Revogou a Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e aprovou o Código do Trabalho de 2009.

• Lei n.º 115/2009 de 14 de Setembro – Primeira alteração ao Código do Trabalho de 2009.

2011:

• Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro – Segunda alteração ao Código do Trabalho de 2009.

2012:

• Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho – Terceira alteração ao Código do Trabalho de 2009.