

REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
I – INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO	
Tipos de IRCT	
Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva podem ser:	Art.º 2.º do CT
<ul style="list-style-type: none"> • Negociais <ul style="list-style-type: none"> ○ Convenção colectiva de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrato colectivo (CCT) ▪ Acordo colectivo (ACT) ▪ Acordo de empresa (AE) ○ Acordo de Adesão ○ Decisão de arbitral (arbitragem voluntária) • Não negociais <ul style="list-style-type: none"> ○ Portaria de extensão ○ Portaria de condições de trabalho ○ Decisão arbitral (arbitragem obrigatória e arbitragem necessária) 	
Princípio do Tratamento Mais Favorável	
<ul style="list-style-type: none"> • A lei, salvo quando dispuser contrariamente, pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo no caso de portaria de condições de trabalho. • A lei só pode ser afastada por IRCT que, sem oposição daquela, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, relativamente às seguintes matérias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; ▪ Protecção na parentalidade; ▪ Trabalho de menores; ▪ Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; ▪ Trabalhador-estudante; ▪ Dever de informação do empregador; ▪ Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; ▪ Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; ▪ Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; ▪ Forma de cumprimento e garantias da retribuição; ▪ Capitulo sobre a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; 	Art.º 3.º e 476.º do CT

- Transmissão de empresa ou estabelecimento;
 - Direito dos representantes eleitos dos trabalhadores.
- As disposições dos IRCT's só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

II – CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Conteúdo das Convenções Colectivas

- Deve **obrigatoriamente** indicar:
 - Designação das entidades celebrantes;
 - Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
 - Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
 - Data de celebração;
 - Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso;
 - Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
 - Estimativa do número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva.

- Deve ainda referir, designadamente:
 - As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente: cumprimento da convenção e meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
 - Acções de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador;
 - Condições de prestação de trabalho relativas à segurança e saúde;
 - Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
 - Direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
 - Processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho (mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem);
 - Definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e de serviços

Art.º 492.º, n.º 1 do CT

Art.º 492.º, n.º 2 do CT

mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em caso de greve;

- Efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente a trabalhadores abrangidos, até à entrada em vigor de novo IRCT.

Negociação

• Proposta

- O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou revisão de uma convenção colectiva.
- A proposta deve ser escrita, estar devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:
 - Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;
 - Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e a respectiva data de publicação.

Art.º 486.º do CT

• Resposta

- A entidade destinatária da proposta, deve responder, por escrito e fundamentadamente, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.
- Em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, recusando ou contrapondo.
- A falta de resposta ou contraproposta, no prazo referido, legitima a parte proponente a requerer a conciliação.

Art.º 487.º do CT

Boa-fé na negociação

As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso

Art.º 489.º do CT

exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

Depósito

• Entrega para depósito

- A convenção colectiva é entregue para depósito ao serviço competente do Ministério responsável pela área laboral.
- A 3.^a revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos (em caso de divergência, o texto consolidado prevalece sobre os textos anteriores).
- A convenção e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos da portaria n.º 1172/09, de 6 de Outubro.
- O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da recepção da convenção pelo serviço competente.
- Considera-se depositada a convenção cujo pedido de depósito não seja decidido no prazo anterior.

Art.º 494.º do CT

• Recusa de depósito

- Se os celebrantes não tiverem capacidade para a sua celebração;
- Se não for acompanhada dos títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes ou das pessoas mandatadas para contratar;
- Se a convenção não tiver o conteúdo obrigatório (art.º 492.º, n.º 1);
- Se não for acompanhada de texto consolidado, sendo caso disso (art.º 492.º, n.º 2);
- Se não for depositada nos termos da portaria n.º 1172/09, de 6 de Outubro.

Art.º 494.º, n.º 4 do CT

Âmbito Pessoal da convenção

<ul style="list-style-type: none"> ● Princípio da filiação <ul style="list-style-type: none"> ○ A convenção colectiva obriga os trabalhadores e os empregadores filiados nas associações outorgantes no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções. ○ A convenção celebrada por União, Federação ou Confederação obriga os empregados e os trabalhadores filiados nas respectivas associações de empregadores e de trabalhadores. ○ Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie da entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, se não houver prazo de vigência previsto, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja. 	<p>Art.º 496.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento <ul style="list-style-type: none"> ○ Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ou de parte da empresa, o IRCT que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente. ○ Esta norma é também aplicável em caso de cessão ou reversão da exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica. 	<p>Art.º 498.º do CT</p>
<p>Âmbito Temporal</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Vigência <ul style="list-style-type: none"> ○ A convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos. ○ Caso não preveja a vigência, considera-se que a convenção vigora pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período. 	<p>Art.º 499.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Denúncia 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, acompanhada de proposta negocial global. ○ Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção. ○ A mera proposta de revisão, sem denúncia, não determina a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade. 	<p>Art.º 500.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Sobrevigência e caducidade <ul style="list-style-type: none"> ○ A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro IRCT caduca decorridos cinco anos a contar de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Última publicação integral da convenção; ▪ Denúncia da convenção; ▪ Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula. ○ Após a caducidade desta cláusula e havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação (incluindo conciliação, mediação e arbitragem voluntária), ou no mínimo durante 18 meses. ○ Decorrido este período, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca. ○ Não havendo acordo anterior sobre os efeitos da convenção caducada, o ministro notifica as partes, dentro do referido prazo dos 60 dias, para que, se quiserem acordem esses efeitos no prazo de 15 dias. ○ Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuição; ▪ Categoria e definição de funções; ▪ Duração do tempo de trabalho; ▪ Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substituídos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde. 	<p>Art.º 501.º do CT</p>

- Para além da manutenção destes efeitos, aos trabalhadores aplica-se também a legislação do trabalho.

III – ACORDO DE ADESÃO

- As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções colectivas ou decisões arbitrais em vigor
- Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção ou da decisão, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

Art.º 504.º do CT

IV – RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLECTIVOS

Conciliação

- A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:
 - Por acordo das partes
 - Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante pré-aviso de 8 dias, por escrito, à outra parte
- Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.
- A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade em causa.
- A conciliação pode ser efectuada por outra entidade, devendo as partes, neste caso, informar o serviço competente do ministério do início e do termo da mesma.

Art.º 523.º e 524.º do CT

Mediação

- A mediação pode ter lugar:
 - Por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação;
 - Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação escrita à outra parte.

Art.º 526.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> • No caso de ser requerida, a mediação é efectuada por mediador nomeado pelo MTSS, no prazo de 10 dias, e assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do Ministério responsável pelo sector de actividade. • O mediador deve remeter a proposta às partes no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação. • A aceitação da proposta por qualquer das partes deve ser comunicada ao mediador no prazo de 10 dias a contar da sua recepção. • Mediante requerimento conjunto e fundamentado as partes podem solicitar o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador. 	<p>Art.º 528.º do CT</p>
<p>Arbitragem Voluntária</p> <ul style="list-style-type: none"> • A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões que resultem, nomeadamente, da interpretação, celebração ou revisão de uma convenção colectiva. • A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva. • A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes. 	<p>Art.º 505.º a 507.º do CT</p>
<p>Arbitragem Obrigatória</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admissibilidade Os conflitos resultantes da celebração de uma convenção colectiva podem ser resolvidos por arbitragem obrigatória: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tratando-se de 1.ª convenção, a requerimento de qualquer das partes, desde que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas; ▪ Conciliação ou mediação frustradas; ▪ Não tenha sido possível diminuir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte; ▪ Ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social ○ Havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da 	<p>Art.º 508.º do CT</p>

maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

- Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas.
- As duas últimas situações aplicam-se também em caso de conflito resultante da revisão de uma convenção colectiva de trabalho

- **Determinação**

A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho fundamentado do Ministro do Trabalho, atendendo:

- Ao número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito;
- À relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos pelo conflito;
- Aos efeitos sociais e económicos do conflito;
- À posição das partes quanto ao objecto da arbitragem.

Art.º 509.º do CT

Arbitragem Necessária

- **Admissibilidade**

Pode ser determinada arbitragem necessária, quando, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade.

Art.º 510.º do CT

- **Determinação**

- A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do Ministro do Trabalho, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao prazo referido no art.º 510.º.
- Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o Ministro do Trabalho promove a publicação imediata no BTE de

Art.º 511.º do CT

aviso mencionando o requerimento para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias.

- A decisão sobre o requerimento é proferida no prazo de 60 dias a contar da sua recepção.

Nota: O funcionamento e a nomeação dos árbitros (arbitragem obrigatória, necessária e sobre serviços mínimos) consta do DL n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

Portaria de extensão

A emissão de uma portaria de extensão visa:

- Alargar a aplicação, total ou parcial, de convenção colectiva ou decisão arbitral a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento, desde que não exista instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.
- Para efeitos de extensão dever-se-ão ponderar as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente, a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere.

- **Determinação**

Compete ao Ministro do Trabalho a emissão da portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade.

Portaria de Condições de Trabalho

Nos casos em que não seja possível a portaria de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitida a portaria de condições de trabalho.

V – PUBLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

Art.º 514.º do CT

Art.º 516.º do CT

Art.º 517.º do CT

<ul style="list-style-type: none">○ Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho são publicados no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos da lei (5 dias após a publicação).○ As portarias de extensão e as portarias de condições de trabalho são também publicadas no Diário da República.○ O IRCT que seja objecto de três revisões parciais consecutivas é integralmente republicado.	Art.º 519.º do CT
---	-------------------