



Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho: incidência pessoal das convenções coletivas de trabalho e portarias de extensão

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Relatório de Estágio

Ana Neves Fernandes

Leiria, setembro de 2024

Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho: incidência pessoal das convenções coletivas de trabalho e portarias de extensão

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Relatório de Estágio

Ana Neves Fernandes

Relatório de Estágio realizado sob a orientação do Professor Dr. Nuno Abranches Pinto e da Professora Doutora Rita D'Almeida e sob a supervisão do Doutor Filipe Miguel Dinis Bernardino.

Leiria, setembro de 2024

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2023/2024, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação deste trabalho.

Agradecimentos

Com a elaboração deste relatório de estágio, não posso deixar de agradecer a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a minha formação académica.

Aos meus pais e aos meus irmãos, o mais profundo agradecimento por serem um pilar fundamental na minha vida e por estarem presentes em todas as minhas conquistas. Pela vossa incansável dedicação em proporcionar-me as melhores condições de educação, pelo amor e o carinho que sempre recebi e pelo apoio incondicional que prestaram ao longo desta caminhada, obrigada! Agradeço também por terem aceitado e compreendido as longas horas dedicadas a este trabalho e por me terem dado força para superar os momentos difíceis. A vocês, que sempre acreditaram em mim e me ajudaram a enfrentar e ultrapassar os desafios da vida académica, o meu muito obrigada!

Ao meu padrinho, um agradecimento muito especial por me ter ajudado a abraçar esta nova etapa e por ter estado presente ao longo do meu percurso académico. Por todo o envolvimento, disponibilidade, atenção e paciência, o meu obrigada! Agradeço também as palavras de incentivo e os conselhos valiosos prestados, que se revelaram fundamentais para a realização deste relatório e para a finalização desta trajetória com sucesso. Sou profundamente grata pela ajuda prestada e pela preocupação constante que, nos momentos mais desafiadores, se tornaram uma fonte imprescindível de apoio e orientação.

Aos meus amigos, agradeço por todos os momentos de diversão e descontração que me proporcionaram ao longo deste caminho e que foram cruciais para manter o meu bem-estar. A vossa amizade, companhia e apoio foi essencial para aliviar os momentos de intensa dedicação e para garantir o equilíbrio necessário à conclusão deste ciclo de estudos.

Ao Doutor Filipe Dinis Bernardino, os mais sentidos agradecimentos pela amabilidade com que me acolheu no seu escritório, pela oportunidade de estágio tão enriquecedora que me concedeu e por todos os ensinamentos transmitidos.

Ao Professor Doutor Nuno Abranches Pinto e à Professora Doutora Rita D'Almeida, agradeço pela orientação prestada na elaboração deste relatório de estágio.

Um último agradecimento, mas não menos importante, à minha colega Paula, com quem foi um gosto enorme partilhar estes meses, pela calorosa receção e pela inestimável ajuda prestada durante todo o período de estágio. A sua colaboração, companheirismo, apoio e atenciosidade contínua facilitaram a minha integração no escritório e a minha adaptação ao estágio, contribuindo para uma experiência mais agradável e interessante.

Resumo

O presente relatório final de estágio, desenvolvido no âmbito da unidade curricular de Estágio inserida no 2º ano de Mestrado em Solicitadoria de Empresa tem o propósito de analisar o regime jurídico dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, sendo objeto da nossa principal atenção e deste relatório o estudo e a investigação do âmbito de aplicação pessoal das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão.

O estágio curricular que serviu de base à elaboração deste trabalho teve lugar no escritório de advocacia do Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino e decorreu no período de 18 de setembro de 2023 a 8 de maio de 2024, resultando numa duração total de 1260 horas.

O estágio teve como principal objetivo pôr em prática os conhecimentos adquiridos no decorrer do Mestrado, contribuindo para a nossa formação prática e aquisição de experiência, bem como para a nossa integração na atividade profissional.

No decurso desta experiência foram realizadas diversas atividades que pretendemos dar a conhecer com este relatório como a prestação de esclarecimentos e informações, a participação em reuniões e diligências processuais, a elaboração de documentos e contratos de trabalhos, o estudo e pesquisa de doutrina e jurisprudência em matérias específicas, bem como a análise de diversos processos.

O ponto de partida deste trabalho surge com uma introdução ao estágio curricular através da caracterização da entidade de acolhimento e da descrição aprofundada das atividades desenvolvidas no decurso desta experiência.

De seguida, observamos um enquadramento pormenorizado do tema em estudo – os instrumentos da regulamentação coletiva de trabalho, em especial o âmbito de aplicação pessoal das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão. Nesta sede, começamos por explicar e desenvolver os aspetos gerais associados a estas figuras com base na legislação e nos entendimentos doutrinários observados.

Neste âmbito, sucede-se também o estudo de casos particulares observados no contexto da oportunidade de estágio relacionados com a aplicação dos referidos instrumentos. Para justificar a aplicação destes à situação concreta e fundamentar a sua correta análise, realizamos o devido enquadramento factual e teórico, recorrendo à legislação, à doutrina e à jurisprudência, bem como à teoria estudada ao longo do presente trabalho e, ainda, aos conhecimentos adquiridos ao longo do nosso ciclo de estudos.

Por fim, verificamos a presença de uma apreciação crítica respeitante aos aspetos jurídicos mais controversos do tema em apreço, nomeadamente as questões relacionadas com o âmbito de aplicação subjetivo das portarias de extensão.

Palavras-chave: “estágio”, “instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”, “convenção coletiva de trabalho”, “portaria de extensão”, “âmbito de aplicação pessoal”, “casos de estudo”

Abstract

This final internship report, written within the scope of the internship curricular unit included in the 2nd year of the Master's Degree in *Solicitadoria de Empresa*, aims to analyze the legal regime of Collective Labor Regulation Instruments. Specifically, this paper focuses on the study and investigation of the personal scope of the application of collective labor agreements and extension ordinances.

The curricular internship that served as the basis for the preparation of this paper took place at Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino's law firm from September 18th, 2023, to May 8th, 2024, resulting in a total duration of 1260 hours.

The primary goal of the internship was to apply the theoretical knowledge gained during the Master's degree in a real-world setting. This practical application not only enhanced our understanding but also prepared us for professional life in the legal field.

Throughout the internship, a wide range of activities were undertaken, each contributing to a comprehensive understanding of the legal field. These activities included providing information, participating in meetings, preparing documents, studying doctrine and jurisprudence, and analyzing legal processes.

The starting point of this work comes with an introduction to the curricular internship through the characterization of the host entity and the in-depth description of the activities developed during this experience.

Next, we observe a detailed framework of the topic under study – the instruments of collective labor regulation, in particular, the scope of personal application of collective labor agreements and extension ordinances. In this chapter, we begin by explaining and developing the general aspects associated with these figures based on the legislation and doctrinal understandings observed.

In this context, there is also the study of particular cases observed within the scope of the internship opportunity related to the application of the aforementioned instruments. To justify the application of these to the concrete situation and support its correct analysis, we carried out the appropriate factual and theoretical framework, using legislation, doctrine, and jurisprudence, as well as the theory studied throughout this paper and also the knowledge acquired throughout our study cycle.

Finally, we verified the presence of a critical assessment regarding the most controversial legal aspects of the topic at hand, namely issues related to the subjective scope of application of extension ordinances.

Keywords: “internship”, “collective labor regulation instruments”, “collective labor agreement”, “extension ordinance”, “personal scope of application”, “case studies”

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Lista de Siglas e Abreviaturas	xii
1. Introdução	1
2. Caracterização da entidade de acolhimento.....	5
3. Tarefas desenvolvidas.....	7
3.1. Atividades diversas.....	7
3.2. Estudo de doutrina e jurisprudência.....	9
3.3. Ações de processo comum e processos de contraordenação.....	9
3.3.1. Ações de processo comum	9
3.3.1.1. Ação laboral em processo comum	10
3.3.1.2. Ação cível de processo comum.....	11
3.3.2. Processos contraordenacionais	12
3.3.2.1. Contraordenações rodoviárias	12
3.3.2.2. Contraordenações ambientais.....	13
3.3.2.3. Contraordenações económicas	14
3.4. Elaboração de requerimentos e procurações.....	15
3.5. Elaboração de contratos de trabalhos	16
3.5.1. Contratos de trabalho a termo.....	16
3.5.2. Contratos de trabalho por tempo indeterminado	19
3.5.3. Adendas a contratos de trabalhos	19
3.6. Cessação de contratos de trabalho.....	20
3.6.1. Cessação do contrato de trabalho por acordo das partes	20
3.6.1. Cessação do contrato de trabalho por caducidade.....	22
3.6.2. Cessação do contrato de trabalho por despedimento por facto imputável ao trabalhador	23
3.7. Estudo e análise dos IRCT's aplicáveis	28
3.8. Reclamações de créditos	29
3.9. Injunções	29
3.10. Divórcio por mútuo consentimento e sem consentimento de um dos cônjuges	31
3.11. Regime de lay-off.....	33
3.12. Prestação de trabalho em regime de horário flexível e dispensa diária para aleitação.....	34
3.13. Reconhecimento da existência de contrato de trabalho.....	36

4. Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	38
4.1. Generalidades	38
4.2. Relação entre fontes de regulação	39
4.2.1. Lei e IRCT's.....	39
4.2.2. IRCT's e Contrato de Trabalho	40
4.2.3. Lei e Contrato de Trabalho	41
4.3. Concorrência entre IRCT's.....	42
4.4. Disposições comuns aos IRCT's	43
4.5. Convenção coletiva de trabalho	46
4.5.1. Noção e importância	46
4.5.2. Tipologia	48
4.5.3. Natureza jurídica	48
4.5.4. Formação da convenção coletiva	49
4.5.4.1. Legitimidade e capacidade das partes.....	50
4.5.4.2. Procedimento e forma da convenção	51
4.5.4.2.1. Fase da proposta.....	51
4.5.4.2.2. Fase da resposta	51
4.5.4.2.3. Fase das negociações diretas.....	52
4.5.4.2.4. Fase da celebração e outorga da convenção	53
4.5.4.3. Consolidação e publicitação da convenção.....	54
4.5.5. Resolução de conflitos decorrentes da celebração e revisão da convenção coletiva	55
4.5.6. Conteúdo	55
4.5.7. Âmbito de aplicação pessoal.....	57
4.5.7.1. Regra geral – princípio da filiação.....	57
4.5.7.2. Exceções e desvios ao princípio da filiação.....	59
4.5.8. Âmbito de aplicação material, geográfico e temporal.....	65
4.6. Portaria de extensão	68
4.6.1. Noção e importância	68
4.6.2. Natureza jurídica e singularidade.....	69
4.6.3. Âmbito de aplicação subjetivo	69
4.6.4. Critérios de admissibilidade	70
4.6.5. Conteúdo da portaria de extensão	72
4.6.6. Competência e procedimento para a emissão	73
4.6.7. Retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária	75
4.6.8. Cessação da vigência da portaria de extensão.....	76
5. Estudo de casos relacionados com a aplicação de IRCT's.....	77
5.1. Caso 1 – Aplicação de IRCT por filiação das partes	78
5.1.1. Factualidade e contextualização da problemática	78
5.1.2. Aplicação do contrato coletivo de trabalho.....	79
5.1.3. Resolução da problemática concretamente observada	81

5.2. Caso 2 – Aplicação de IRCT por portaria de extensão.....	83
5.2.1. Factualidade e enquadramento inicial	84
5.2.2. Aplicação do contrato coletivo de trabalho por portaria de extensão	86
5.2.3. Conteúdo e aplicação das alterações do contrato coletivo	89
5.2.4. Elaboração do contrato de trabalho concreto – conciliação entre o regime legal e o regime convencionado no contrato coletivo	90
5.3. Caso 3 – Não aplicação de IRCT (análise de jurisprudência).....	93
6. Reflexão crítica e proposta de melhorias.....	97
7. Conclusão.....	106
Bibliografia	112
Webgrafia	113
Jurisprudência.....	115

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac.	Acórdão
ACA	Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AE	Associação de Empregadores
AEBRAGA	Associação Empresarial de Braga
ANSR	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
art.	artigo
arts.	artigos
AS	Associação Sindical
BTE	Boletim de Trabalho e Emprego
CAE	Código de Atividade Económica
CC	Código Civil
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CCT's	Convenções Coletivas de Trabalho
CESMINHO	Sindicato de Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho
CESP	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
CM	Conselho de Ministros
CPT	Código de Processo do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	Decreto-Lei
DRE	Diário da República
i.e.	isto é
<i>ibid.</i>	<i>ibidem</i>

<i>id.</i>	<i>idem</i>
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
IRCT's	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º	número
n.ºs	números
p.	página
PE	Portaria de Extensão
PE's	Portarias de Extensão
PNT	Período Normal de Trabalho
pp.	páginas
Res.	Resolução
RMMG	Retribuição Mínima Mensal Garantida
SINDCES	Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra

1. Introdução

No âmbito do 2.º ano do Mestrado de Solicitadoria de Empresa, ministrado pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico de Leiria, tivemos a possibilidade de optar pela realização de um estágio curricular e pela elaboração do correspondente relatório.

Este estágio foi realizado no escritório de advocacia do Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino durante o ano letivo de 2023/2024, tendo as atividades desenvolvidas sido supervisionadas pelo mesmo. Observando uma duração de 8 meses, especificamente de 1260 horas, este estágio foi desenvolvido no período de 18 de setembro de 2023 a 8 de maio de 2024.

A escolha pela realização deste estágio curricular foi motivada pela nossa pretensão de adquirir experiência profissional através da interação com o mercado de trabalho e pela intenção de aplicar, aprofundar e consolidar os conhecimentos teóricos previamente obtidos no mestrado, completando assim a formação neste alcançada. Pretendíamos igualmente adquirir novos saberes e desenvolver competências práticas e hábitos de trabalho essenciais à vida profissional por forma a facilitar a integração neste meio, bem como contactar com o lado ativo da área da Solicitadoria para obter uma noção do seu funcionamento.

Neste contexto, o objetivo central da realização deste estágio foi proporcionar uma formação prática das matérias tratadas neste ciclo de estudos, com especial foco nos conteúdos relativos à área do Direito Laboral.

O presente relatório, realizado na sequência da mencionada oportunidade de estágio, pretende dar conhecer as diversas atividades desempenhadas ao longo deste período e refletir sobre a articulação entre os conhecimentos adquiridos durante o mestrado e os obtidos durante a prática experienciada.

Em termos mais específicos, este trabalho apresenta como principal objeto o estudo e a análise dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT's), focando-se em especial na apreciação do âmbito de aplicação pessoal das convenções coletivas de trabalho (CCT's) e das portarias de extensão (PE's). Com a investigação deste tema, pretendemos proporcionar um maior entendimento sobre os referidos instrumentos e sobre o respetivo âmbito de aplicação, oferecendo uma visão teórica, prática e crítica dos mesmos, nomeadamente através da análise das suas principais características e do estudo de casos particulares relacionados com a sua aplicação.

Note-se que, neste trabalho, focamo-nos exclusivamente no estudo destes IRCT's uma vez que foram os únicos com os quais contactámos no contexto de estágio. Além disso, incluir outros instrumentos esgotaria o objeto do nosso estudo, considerando a extensão e complexidade que o tema envolve.

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, enquanto fonte de regulação do Direito Laboral, desempenham um papel de extrema relevância no ordenamento jurídico-laboral português, funcionando como verdadeiras normas jurídicas e assumindo uma posição fundamental na regulação das relações jurídico-laborais individuais e coletivas.

Estes instrumentos constituem-se como mecanismos essenciais na promoção da negociação coletiva, na uniformização dos regimes laborais e, em geral, na construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado. Procurando garantir a equidade e estabilidade nas relações que se estabelecem entre os empregadores e trabalhadores, os IRCT's pretendem instituir condições de trabalho uniformes que atendam às necessidades e expectativas de ambas as partes da relação laboral.

O surgimento dos IRCT's e a sua importância remonta assim à necessidade de promover a participação das partes na regulação das suas situações jurídico-laborais, de assegurar uma regulação eficaz e adaptada às especificidades económicas e sociais do mercado de trabalho, e ainda, de garantir a aplicação uniforme dos regimes laborais definidos, por forma a promover a estabilidade e equidade nas relações laborais.

De entre estes instrumentos destacam-se, para o presente trabalho, as convenções coletivas de trabalho e as portarias de extensão que constituem pilares fundamentais na estruturação destas relações.

As convenções coletivas de trabalho assumem uma especial importância enquanto expressão máxima da autonomia coletiva, conferindo às entidades coletivas laborais possibilidade de regular as relações laborais em que são parte, através da negociação e definição de melhores condições de trabalho. Esta autonomia facilita um equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas e dos seus associados, refletindo a posição equitativa em que os empregadores e trabalhadores se encontram nas negociações, e permite a fixação de condições mais ajustadas ao setor de atividade e profissional em que se inserem.

Por outro lado, as portarias de extensão, assumem um papel preponderante enquanto mecanismo estatal que procura alargar a aplicabilidade dessas convenções permitindo abranger as relações laborais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores não representados nas negociações iniciais. Este alargamento permite uma aplicação mais ampla,

uniforme e equitativa das normas laborais previstas nesses instrumentos e contribui para a prevenção de desigualdades e conflitos laborais, fomentando a justiça no contexto laboral.

Atualmente, tem-se assistido a uma generalização da emissão das portarias de extensão reforçando a automaticidade deste instrumento, em prejuízo da sua subsidiariedade, e colocando em causa a dinamização da contratação coletiva.

Face o exposto, o estudo do âmbito de aplicação pessoal destes instrumentos e a compreensão da sua delimitação é fundamental para assegurar o correto funcionamento do vínculo laboral e para determinar a aplicação adequada e justa aos trabalhadores e empregadores que deles devem beneficiar, bem como para compreender como estas normas podem afetar diferentes universos laborais.

Neste sentido, tendo em conta que no contexto do nosso estágio curricular desempenhámos várias tarefas relacionadas com a aplicação e interpretação das convenções coletivas e das portarias de extensão e considerando a relevância que estes instrumentos assumem no contexto laboral português face ao seu papel fundamental na estabilidade e equidade das relações laborais justifica-se a nossa escolha para desenvolvimento deste tema.

Posto isto, iniciamos o presente trabalho com a contextualização do estágio curricular, efetuando a caracterização da entidade de acolhimento e descrevendo detalhadamente as principais atividades desenvolvidas durante este período de tempo.

Posteriormente, seguimos com o desenvolvimento do tema em estudo, o qual se encontra organizado essencialmente em três capítulos.

Num primeiro momento, efetuamos uma análise geral e breve dos IRCT's, mencionando as suas generalidades e esclarecendo as situações de concorrência entre estes instrumentos, bem como as suas relações com outras fontes de regulação do Direito do Trabalho.

Neste âmbito, realizamos também uma contextualização das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão, explorando alguns dos aspetos mais relevantes do seu regime, especialmente: a) a sua noção, importância e natureza jurídica; b) o seu processo de formação e emissão, bem como a legitimidade e competência para tal; c) o seu conteúdo; d) e, ainda, o seu âmbito de aplicação material, geográfico, temporal e pessoal (este último com particular destaque).

Num segundo momento, realizamos um estudo concreto ao âmbito de aplicação pessoal dos IRCT's através da análise ilustrativa de três situações surgidas durante a execução do estágio: a) um caso relativo à aplicação da convenção coletiva por filiação das

partes; b) outro caso respeitante à aplicação da convenção coletiva por portaria de extensão; c) e, ainda, um outro referente à não aplicação destes instrumentos.

Neste contexto, expomos a problemática observada nos casos práticos em apreço e o raciocínio que seguimos, justificando a aplicação dos instrumentos em estudo à situação concreta e destacando algumas das condições de trabalho nestes previstas.

No decorrer da análise dos casos de estudo, à medida que justificamos a aplicação do instrumento à situação concreta, faremos igualmente considerações gerais sobre os mesmos, conciliando-os com a teoria estudada ao longo do presente trabalho e realizando constantes enquadramentos.

Num terceiro momento, elaboramos uma apreciação crítica da matéria estudada com foco no âmbito de aplicação pessoal das portarias de extensão face à controvérsia que este tema apresenta. Neste ponto estruturamos o entendimento que detemos sobre este assunto, expondo as diferentes posições doutrinárias, respondendo às questões controversas que este tópico levanta, abordando os seus aspetos positivos e negativos e apresentando sugestões de melhoria.

Em forma de conclusão, realizamos um balanço do trabalho desenvolvido, sintetizando os aspetos mais relevantes do mesmo e as aprendizagens obtidas, e realizando uma reflexão final com base na experiência que foi o estágio, mas também uma avaliação da sua contribuição.

Para a realização deste trabalho, procedemos à análise de legislação, bem como à pesquisa, à leitura e ao estudo de doutrina e jurisprudência nacional. Esta investigação possibilitou a apreciação de diversos entendimentos acerca do tema em estudo e, consequentemente, contribuiu para o desenvolvimento de uma opinião pessoal.

A par destes aspetos, foram também realizadas interpretações a diversas convenções coletivas e portarias de extensão, assim como efetuadas as respetivas confrontações com os casos que tivemos oportunidade de acompanhar e que nos propusemos aqui a estudar.

2. Caracterização da entidade de acolhimento

O presente relatório foi elaborado com base num estágio curricular que tivemos a oportunidade de experienciar no âmbito do segundo ano letivo do Mestrado de Solicitação de Empresa. Com uma duração de 1260 horas, este estágio foi desenvolvido no escritório de advocacia do Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino, sito na Rua Dr. António da Costa Santos n.º 27-B, 2º Esq., com o código postal 2410-084 Leiria.

Localizado no centro da cidade de Leiria, o referido escritório foi ao longo dos anos construindo uma reputação sólida, sendo atualmente reconhecido pela sua trajetória de sucesso e êxito. Procurando, desde sempre, pautar a sua conduta por uma abordagem focada no cliente, distingue-se dos demais pela excelência dos seus serviços jurídicos, pelo compromisso que assume perante os interesses dos seus clientes, mas também pela fiabilidade do seu trabalho, contando já com uma vasta experiência na resolução de questões jurídicas que se distinguem pela sua complexidade.

Do ponto vista organizacional, este espaço beneficia da colaboração de uma equipa altamente competente e dedicada constituída por dois profissionais: o Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino, que atua enquanto advogado; e a Sra. Paula Cruz que desempenha as suas funções neste espaço há cerca de 17 anos e que é responsável por exercer tarefas administrativas e de suporte, auxiliando igualmente o Dr. Dinis Bernardino noutros assuntos que se revelem merecedores da sua atenção. Deste modo, a Sra. Paula Cruz, enquanto secretária, possui um papel essencial no escritório contribuindo para a sua organização e bom funcionamento.

Ainda neste âmbito, importa realçar que na busca pelo alcance dos melhores resultados, o mencionado escritório assegura um ambiente de trabalho saudável e fomenta a partilha de valores fundamentais na relação estabelecida entre os seus profissionais, nomeadamente, o respeito, a integridade, a empatia e a colaboração.

Por outro lado, no contexto das atividades exercidas, o escritório do Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino apresenta-se como um espaço ativo e ambicioso que pretende proporcionar e assegurar aos seus clientes a prestação de serviços jurídicos de elevada qualidade e prestígio, focados na satisfação das necessidades particulares e dos interesses específicos destes.

Neste sentido, a fim de garantir a concretização das exigências e a resolução dos objetivos de cada cliente, o Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino procura: (i) promover a

obtenção de soluções e respostas jurídicas eficientes e personalizadas, mediante a compreensão das particularidades do caso jurídico concreto; (ii) desenvolver estratégias inovadoras; (iii) assessorar os seus clientes fornecendo-lhes o apoio e o aconselhamento jurídico necessários; (iv) e, ainda, garantir a prestação de um acompanhamento constante e de uma comunicação rigorosa.

Nesta sequência, e embora o foco principal deste espaço se prenda essencialmente com o Direito Societário e de Empresas, o escritório dispõe de serviços em diversos outros domínios explorando, naturalmente, outras vertentes do direito, como Família e Sucessões, Direito Laboral, Registos e Notariado, Direito Contraordenacional, Recuperação de Créditos, entre outras.

Ademais, o escritório do Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino destaca-se como referência no contexto jurídico nacional na medida em que conta com uma diversidade de clientes, individuais e empresariais, espalhados pelos vários pontos do país.

No que a estes diz respeito, o Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino pretende estabelecer e desenvolver um ambiente de honestidade e compromisso, promovendo a valorização e a construção de relações de proximidade e cuidado, assentes na esfera da confiança, mas também em valores de respeito, ética, sensibilidade e compreensão. Estes princípios revelam ser fundamentais para garantir a credibilidade e o sucesso da sua atuação.

Para além disto, por entender que a valorização do trabalho em equipe assume um papel crucial no sucesso e crescimento de qualquer negócio, este escritório dispõe de uma ampla rede de contactos, estabelecendo relações profissionais de confiança e parceria com outras entidades prestadoras de serviços jurídicos. Estes contactos permitem-lhe assegurar a colaboração e a partilha de conhecimentos mútua, bem como a discussão de estratégias jurídicas relevantes.

Finalmente, o Dr. Filipe Miguel Dinis Bernardino procura com regularidade investir no seu conhecimento e na formação da sua funcionária, assegurando igualmente a sua atualização relativamente às mudanças mais recentes observadas na legislação.

3. Tarefas desenvolvidas

No decurso desta experiência de estágio estivemos envolvidos na realização de inúmeras tarefas, incluindo a prestação de esclarecimentos e informações, a participação em reuniões com clientes e em diligências processuais, a leitura e a elaboração de diversos documentos e contratos de trabalhos, o estudo e a pesquisa de doutrina e jurisprudência e, ainda, o acompanhamento, a análise e a resolução de processos de diferentes naturezas.

Nos próximos subtítulos procurarei descrever as principais atividades desenvolvidas durante o estágio mediante uma explicação detalhada das mesmas.

3.1. Atividades diversas

Antes de mais, refira-se que de entre as atividades desenvolvidas, por diversas vezes participei no atendimento a clientes, especialmente através da receção dos mesmos, da gestão de telefonemas e do apontamento e transmissão de recados.

Em alguns casos, o contacto com os clientes ocorreu também mediante a possibilidade de participação e acompanhamento de reuniões com os mesmos, no sentido de obter informações e esclarecimentos acerca de processos em curso nos quais estes eram parte e de compreender quais as ações a tomar para alcançar a solução mais adequada ao caso concreto.

Para além disto, nestas interações, quer presenciais, quer telefónicas, procurámos em várias ocasiões prestar de modo eficaz e com celeridade o apoio e suporte necessários, através do fornecimento de informações e do esclarecimento, análise e resolução das dúvidas legais apresentadas pelos clientes. Perante estas questões, embora por vezes fosse necessário realizar um estudo mais aprofundado do tema em análise, noutros momentos era suficiente uma explicação sucinta.

Em qualquer caso, preparámos e redigimos a resposta a ser enviada aos clientes relativamente às dúvidas por si levantadas, as quais versaram, entre outros aspetos, sobre os seguintes assuntos: prestação de trabalho em horário noturno; prestação de trabalho suplementar; prestação de trabalho em regime de horário flexível; dispensa diária para amamentação e aleitação; retribuições e subsídio de alimentação devidos; regime de lay-off; cessação do contrato de trabalho (procedimento e compensações devidas); reconhecimento da existência de contratos de trabalho; aplicação de IRCT's; entre outros.

Ademais, tivemos a oportunidade de acompanhar e assistir a diversas diligências processuais, como: (i) Escrituras Públicas (incluindo a Escritura de Compra e Venda de um

Imóvel e a Escritura de Cessão e Unificação de Cotas e Alteração do Pacto Social); (ii) Inquirição de testemunhas pela Guarda Nacional Republicana (GNR) – Comando Territorial de Leiria (no âmbito de um processo de contraordenação ambiental); (iii) Audiências de partes e tentativas de conciliação (no âmbito de uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento; no âmbito de um divórcio sem consentimento de um dos cônjuges; na sequência de um procedimento de injunção; e, no âmbito de uma ação laboral em processo comum). Em virtude da nossa presença em diversas diligências processuais e atos jurídicos, interagimos com profissionais experientes do meio jurídico.

Neste contexto, as interações com os clientes e com os profissionais experientes do mundo jurídico permitiram desenvolver competências de comunicação e empatia, mas também escutar e observar opiniões jurídicas distintas.

À parte das tarefas supra descritas, desenvolvemos também diversas atividades de rua.

Neste sentido, dirigimo-nos em vários momentos ao Cartório Notarial com o objetivo de fazer a marcação de escrituras públicas. Nestas deslocações organizámos os documentos necessários à preparação das referidas escrituras e fizemo-nos acompanhar dos mesmos.

Em sentido idêntico, dirigimo-nos também ao Serviço de Finanças e à Conservatória de Registo Civil e de Registo Predial, por forma a obter documentos necessários aos processos em curso e informações relacionadas com os mesmos.

As informações procuradas prenderam-se, entre outras: com a obtenção de números de assentos de óbito, nascimento e casamento; com a identificação do regime de bens e data do casamento; com esclarecimentos relativos ao registo comercial da transmissão de quotas para herdeiro por falecimento de sócio; e, com a existência de ónus e encargos sobre imóveis.

Em termos de documentos: efetuámos pedidos de certidões de óbito, de nascimento e de casamento, bem como de certidões de registo predial (por vezes pedidas através da plataforma online CITIUS); neste contexto, requeremos ainda, por via eletrónica, a renovação da subscrição de uma certidão permanente.

Por fim, prestámos apoio no preenchimento de requerimentos de registo automóvel, no âmbito de uma compra e venda; observámos como se realizava o registo de propriedade automóvel; verificámos como se efetuava o registo de beneficiário efetivo, na sequência da criação de uma sociedade comercial; e, redigimos dois contratos de suprimentos, no qual identificámos a sociedade comercial e o sócio que iria conceder o empréstimo, bem como o valor nominal da respetiva quota, o montante emprestado, a data da sua restituição e a taxa de juros a aplicar.

3.2. Estudo de doutrina e jurisprudência

Uma outra atividade realizada durante este período de estágio prendeu-se com a pesquisa jurídica que envolveu o estudo de doutrina, jurisprudência e legislação respeitante a temas retratados nos processos e nas audiências, nomeadamente em matéria cível, contraordenacional e laboral. Esta pesquisa foi essencial para completar as contestações que estavam a ser elaboradas em cada situação e permitiu analisar diversas posições sobre as matérias investigadas.

Além disto, este estudo contribuiu para um melhor enquadramento e precisão na análise dos casos concretamente observados, principalmente através da aplicação da legislação pertinente e do estudo da argumentação presente em situações semelhantes.

Em resumo, esta pesquisa procurou fornecer uma base sólida capaz de conferir validade e credibilidade às alegações expostas, assegurando que a argumentação apresentada nas respostas prestadas aos clientes e nos processos em andamento se encontrava devidamente fundamentada e adequada às particularidades de cada situação.

3.3. Ações de processo comum e processos de contraordenação

Numa vertente mais prática, acompanhámos diversas ações de processo comum e processos contraordenacionais. Neste contexto, analisámos e verificámos as respetivas petições iniciais e autos de contraordenação, bem como os prazos de oposição e resposta próprios, tendo igualmente preparado e auxiliado na redação e elaboração das contestações e defesas escritas correspondentes.

3.3.1. Ações de processo comum

Por um lado, no que concerne às ações de processo comum, observámos e acompanhámos ações de processo comum na área de direito laboral, relacionadas com o pagamento de créditos devidos, e ações de processo comum na área de direito cível, referentes a imóveis e respetivos registos de propriedade.

Neste âmbito, as tarefas desenvolvidas prenderam-se com a análise detalhada da petição inicial recebida e dos documentos juntos a esta peça processual, com o estudo legal e jurisprudencial relevante acerca do tema em análise, por forma a obter uma argumentação sólida e devidamente fundamentada, e com o auxílio na elaboração das correspondentes contestações. Para tal, foram-nos fornecidos os factos pertinentes para o caso, tendo procedido à estruturação e ao fundamento dos mesmos.

3.3.1.1. Ação laboral em processo comum

No quadro de uma ação laboral instaurada em processo comum, acompanhámos e estudámos um caso movido por uma ex-funcionária contra uma sociedade comercial que se dedicava à exploração de um ginásio e outras atividades de manutenção e bem-estar físico.

De forma abrangente, a antiga colaboradora desta sociedade veio requerer o pagamento de créditos alegadamente devidos a título de diferenças salariais, de diuturnidades, de trabalho noturno, de trabalho suplementar e de formação profissional.

Neste contexto, a Autora alegou na petição inicial, entre outros aspetos, que após a cessação do seu contrato de trabalho, por iniciativa sua, a Ré não pagou a totalidade dos créditos salariais e de outras prestações devidas, algumas das quais já haviam sido reclamadas, em virtude da não aplicação devida do IRCT ao vínculo laboral estabelecido entre estas partes, e por consequência, da não observância das suas disposições, aplicação esta que veio também reivindicar.

Após a citação da sociedade para efetuar a sua defesa escrita, no prazo de 30 dias a contar da mesma e nos demais termos dos artigos 569º e ss. do CPC, a mesma contactou-nos no sentido de realizar a sua contestação.

Posto isto, fornecemos apoio na elaboração da referida contestação, argumentando, entre outros aspetos: (i) que a denúncia do contrato sem justa causa efetuada pela trabalhadora não respeitou a antecedência mínima de 60 dias exigida por lei (art.400º, n.º1 do CT); (ii) que a petição inicial não especificou as datas e as horas de trabalho suplementar ou trabalho noturno prestado e alegadamente não pago, nem juntou documento comprovativo da prestação daqueles; (iii) que algumas das quantias exigidas a título de formação profissional não proporcionada foram efetivamente pagas, juntando recibo de vencimento comprovativo, e que outras não eram devidas por o crédito de horas ter cessado; (iv) e que, o acréscimo remuneratório a título de diuturnidades, se devido, deveria ser pago pela Segurança Social face à incapacidade temporária da trabalhadora para o trabalho.

Face ao exposto, e não só, terminámos a defesa solicitando que a ação fosse julgada improcedente por não provada e, em consequência, fosse a sociedade ré absolvida dos pedidos formulados pelo autor.

3.3.1.2. Ação cível de processo comum

No quadro de uma ação cível instaurada em processo comum, analisámos uma ação intentada por um indivíduo contra outro em virtude de divergências observadas quanto à propriedade de determinado imóvel e, conseqüentes, dificuldades do seu registo.

Em termos concretos, na sequência da realização de um inventário judicial de bens, foi adjudicado ao autor do processo, em comum e sem determinação de parte, um prédio rústico constante da relação de bens, tendo este procurado promover o registo desta aquisição junto dos serviços competentes.

Sucedeu, porém, que ao tentar promover este registo constatou que o referido prédio se encontrava registado a favor do réu, tendo posteriormente percebido que este já havia sido objeto de uma escritura de doação, instruída por certidão das mencionadas inscrições matriciais, nos termos da qual a ré tinha adquirido o referido imóvel.

Posto isto, o autor, argumentando que o prédio em causa sempre esteve inscrito na matriz em nome do falecido pai conforme indicado na caderneta predial rústica junto aos autos, requereu a declaração de nulidade da escritura de doação e do registo de aquisição do imóvel pelo réu, alegando que esse negócio jurídico e a sua validade haviam sido comprometidas pela falsidade do documento matricial instrutivo, que padecia de erros e vícios, e que houve má-fé por parte dos intervenientes.

Após a citação da ré para efetuar a sua defesa escrita, no prazo de 30 dias a contar da mesma e nos demais termos dos artigos 569º e ss. do CPC, a mesma solicitou-nos no âmbito desta ação a elaboração da sua contestação.

Deste modo, prestámos auxílio na realização da referida contestação, argumentando essencialmente pela presença de exceções dilatórias de ilegitimidade processual passiva e ativa (577º, al.e) CPC): (i) a ação em causa deveria ter sido instaurada contra ambos os cônjuges e, portanto, também contra o marido da ré visto que a doação do prédio entrou na comunhão de bens conjugal (art.34º, n.º3 do CPC e 1729º, n.º1 do CC); e, (ii) considerando que os direitos relativos à herança só podem ser exercidos conjuntamente por todos os herdeiros (art.2091º, n.º1 do CC), a ação deveria ter sido proposta em conjunto pelo autor e seu irmão, pois o referido prédio foi adjudicado a ambos, sem determinação de parte. Assim, perante a necessidade de intervenção de vários interessados na relação controvertida, a falta de qualquer um deles é motivo de ilegitimidade das partes (33º, n.º1 do CPC).

Face ao exposto, finalizámos a defesa solicitando que a ação fosse julgada improcedente e, em consequência, fosse a ré absolvida dos pedidos formulados pelo autor.

3.3.2. Processos contraordenacionais

Por outro lado, no que se refere aos processos contraordenacionais que se fizeram chegar ao escritório, procedemos à análise de contraordenações rodoviárias, contraordenações ambientais e contraordenações económicas.

Neste âmbito, as tarefas desenvolvidas consistiram na análise detalhada da contraordenação recebida e dos documentos juntos a esta notificação, bem como no estudo legal e jurisprudencial sobre a matéria em questão, para efeitos de enquadramento.

Através desta análise, procurámos identificar os fundamentos legais que justificavam a aplicação da coima e formular uma resposta idónea em defesa do autuado, tendo em consideração todos os factos pertinentes para o caso.

3.3.2.1. Contraordenações rodoviárias

No campo das contraordenações rodoviárias, os processos analisados relacionaram-se com o desrespeito pelos limites máximos de velocidade legalmente estabelecidos. Especificamente, os casos observados diziam respeito à circulação em excesso de velocidade por condutores de veículos ligeiros de passageiros, dentro de localidades, ultrapassando o limite permitido de 50km/h. Em particular, estes casos incidiam sobre a violação da norma prevista no artigo 27º, n.º1 do CE, que prevê as velocidades instantâneas em km/h que os condutores não podem exceder, discriminadas por zonas de circulação e tipos de veículo.

A menor ou maior gravidade desta conduta relacionava-se com o valor da velocidade excedida, pelo que nos autos de contraordenação em análise propugnava-se pela aplicação de coimas que variavam entre os 60€ e 300€, quando o condutor do veículo ligeiro excedia o limite de velocidade permitido dentro das localidades até 20 km/h (contraordenação leve), e os 120€ e 600€ quando o mesmo excedia o limite de velocidade máximo, dentro das localidades, em mais de 20 km/h e até 40 km/h (contraordenação grave), (art. 27º, n.ºs 1 e 2, al.a), e arts. 136º, n.º1 e 145º, n.º1, al. c) do CE).

Em alguns dos casos observados, nomeadamente nas contraordenações graves, verificou-se além da aplicação de sanção de coima (art. 136º, n.º2 do CE), a aplicação de sanções acessórias (arts. 136º, n.º3 e 138º, n.º1 do CE), como a inibição de conduzir por um período mínimo de 1 mês e máximo de 1 ano (art.147º, n.ºs 1 e 2 do CE).

Neste sentido, após terem recebido o auto de notificação de contraordenação nos termos do artigo 175º, n.º1 do CE, isto é, com a descrição circunstanciada dos factos em que foi cometida a infração, com a indicação da norma infringida, das sanções aplicáveis, do

prazo para pagamento da coima ou apresentação de defesa, entres outros aspetos, os particulares dirigiram-se ao escritório por forma a recorrer da multa e a apresentar a sua defesa nos 15 dias úteis seguintes à notificação (art.175º, n.º2 do CE).

Face o exposto, em todos os casos apresentados, procedemos ao preenchimento de um formulário em impresso próprio, dirigido ao presidente da Autoridade Nacional da Segurança Rodoviária (ANSR), no qual: (i) identificámos o número do auto de contraordenação, o nome do indivíduo autuado, o número do seu documento de identificação e do título de condução, bem como o NIF; (ii) requeremos a consulta do processo, por forma a obter o conhecimento devido de todos os seus elementos para poder efetuar a preparação e apresentação cabal da sua defesa (art.175º, n.º5 do CE); (iii) e, por fim, juntámos procuração, tendo o formulário sido devidamente assinado pelo Dr. enquanto mandatário do particular autuado.

3.3.2.2. Contraordenações ambientais

No cenário das contraordenações ambientais, acompanhámos e analisámos um processo contraordenacional ambiental instaurado pela Agência Portuguesa do Ambiente (APA) contra um particular, no qual o mesmo foi acusado de praticar os factos descritos no artigo 81º, n.º2, al.e) do DL n.º226-A/2007, especificamente, de executar obras com prejuízo da conservação, equilíbrio e regularização do rio. Em causa estaria o depósito de rochas e outros resíduos de construção e demolição, por parte deste, na margem de uma ribeira.

De acordo com o auto de notificação para defesa, esta conduta constituía-se numa contraordenação ambiental grave, praticada a título negligente, por o arguido não ter agido com a diligência e o cuidado devidos e de que era capaz, na medida em que o conhecimento e cumprimento das normas que proíbem a deposição de materiais de qualquer natureza no solo e nas linhas de águas lhe eram exigíveis.

Em virtude desta situação, e considerando que se tratava de uma pessoa singular, esta sua atuação negligente foi punível com coima mínima de 2.000€ e máxima de 20.000€ (art.22.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto).

Após a notificação do particular para pagamento da coima ou exercício do direito de audição e defesa, nos termos do artigo 49.º do mesmo diploma, fomos solicitados para, no prazo de 15 dias úteis a contar desta notificação, o auxiliar na realização da correspondente defesa escrita. Neste sentido, argumentámos, entre outros aspetos: (i) que o arguido solicitou à entidade competente a reposição do leito e a consolidação das margens da ribeira destruídas

pelas fortes chuvas, porém não obteve sucesso; (ii) que o dano causado pelas cheias prejudicou a sua propriedade; e, (iii) que a sua atuação visou exclusivamente regularizar o leito e repor as margens da ribeira, mediante a utilização única de pedra natural de uma construção que demolira, sem causar prejuízos ambientais.

Em virtude do exposto, finalizámos a defesa solicitando que o arguido fosse absolvido da prática da contraordenação da qual vinha a ser acusado e que os autos fossem arquivados.

Por fim, no quadro deste processo de contraordenação ambiental, assistimos ainda à diligência de inquirição de testemunhas, onde foram escutadas as testemunhas arroladas, com o propósito de recolher informações que pudessem ser incluídas neste processo, visando analisá-las na tomada da decisão final.

3.3.2.3. Contraordenações económicas

No domínio das contraordenações económicas, observámos e estudámos um processo contraordenacional económico instaurado pela Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) contra uma sociedade comercial, que se dedicava ao comércio a retalho de combustíveis e lubrificantes para veículos a motor, na qual a mesma foi acusada de violar o disposto no artigo 1.º, n.º 2 do DL n.º 170/2005, de 10 de outubro, especificamente, de não efetuar a identificação dos preços de venda dos combustíveis comercializados no posto de abastecimento por si explorado de modo inequívoco, fácil e legível para proporcionar e alcançar a melhor informação possível ao utente.

Em causa estaria a existência de divergências na identificação dos combustíveis disponibilizados nas unidades de abastecimento e os combustíveis anunciados no painel dos preços (pórtico), envolvendo especialmente o combustível marcado e colorido comercializado, que se encontrava identificado na unidade de abastecimento como “Gasóleo Verde” e no pórtico com a inscrição “AgroDiesel e10+”.

Em virtude desta situação, e considerando que se trata de uma pessoa coletiva, a sociedade incorria numa coima com uma penalidade mínima de 2.500 euros e máxima de 30.000 euros (art.13.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 170/2005, de 10 de outubro).

Após a notificação da sociedade para o exercício do direito de audição e defesa, previsto no artigo 50.º do Regime Geral das Contraordenações (RGC), fomos solicitados para, no prazo de 15 dias úteis a contar desta notificação, a auxiliar na realização da correspondente defesa escrita. Neste sentido, argumentámos, entre outros aspetos: (i) que os combustíveis disponibilizados nas bombas e os anunciados no pórtico, e os respetivos preços

de venda, estavam identificados de modo inequívoco, coerente, fácil e perfeitamente legível; (ii) que o “AgroDiesel e+10”, sendo um gásóleo colorido e marcado, estava corretamente identificado na unidade de abastecimento com a inscrição “gásóleo verde”, conforme exigido por lei (Ponto 18.º da Portaria n.º361-A/2008, de 12 de maio); (iii) e que, as faturas emitidas pela arguida confirmavam a correspondência entre o produto comercializado e o disponibilizado para venda na unidade de abastecimento de gásóleo colorido e marcado.

Face ao exposto, concluímos a defesa solicitando que a mesma fosse julgada precedente e que fossem arquivados os autos, sem quaisquer consequências para a arguida.

3.4. Elaboração de requerimentos e procurações

Para além das tarefas mencionadas, procedemos também à elaboração de vários requerimentos e ao preenchimento de formulários, incluindo: (i) Requerimentos para consulta de processos, no âmbito de processos de contraordenações rodoviárias, dirigidos ao Presidente da ANSR e, no domínio de procedimentos disciplinares instaurados contra determinados trabalhadores, dirigidos ao Instrutor nomeado para condução desses mesmos processos; (ii) Requerimentos para junção de documentos a processos, como justificações de faltas a audiências de julgamento, compromissos de honra referentes ao desempenho das funções de cabeça-de-casal, relações de bens no âmbito de inventários judiciais para partilha de bens e dispensa de diligências de inquirição de testemunhas no contexto de despedimentos de trabalhadores; (iii) Requerimentos para arquivamento de processos de contraordenação, na sequência do envio de comprovativo da regularização da infração imputada; (iv) Requerimentos de injunção para cobrança de créditos devidos a clientes do escritório; (v) Requerimentos de reclamação de créditos dirigidos ao Administrador de Insolvência respetivo; (vi) Requerimento de divórcio por mútuo consentimento dirigido ao conservador da Conservatória de Registo Civil competente; (vii) Formulário relativo à instauração de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Para além disto, competiu-nos também a elaboração de procurações forenses, nas quais os clientes do escritório constituíram como seu bastante Procurador o Dr. Dinis Bernardino, conferindo-lhe poderes forenses para atuar em nome deles, representando-os e defendendo os seus interesses. Através deste documento, assegurámos que os poderes de transigir, desistir e confessar estavam adequadamente delineados e que os interesses dos outorgantes se encontravam devidamente representados.

3.5. Elaboração de contratos de trabalhos

A principal atividade desenvolvida ao longo do período de estágio prendeu-se com o acompanhamento de empresas clientes na sua fase de contratação. Neste âmbito redigimos inúmeros contratos de trabalho a termo e alguns contratos de trabalho por tempo indeterminado, tendo sido igualmente efetuadas algumas adendas a estes contratos.

Antes de mais, refira-se que o contrato de trabalho corresponde a um acordo no qual se estabelecem os termos e as condições sob os quais uma pessoa singular se obriga, mediante o pagamento de uma retribuição, a prestar determinada atividade a outra ou outras, no âmbito de organização e sob a autoridade, direção e fiscalização destas (art. 11º do CT).

3.5.1. Contratos de trabalho a termo

No que respeita aos contratos de trabalho a termo, elaborámos contratos de trabalho a termo certo e a termo incerto. Este tipo de contratos caracteriza-se por possuir uma duração determinada, por a sua celebração estar dependente da indicação de motivo justificativo e por apresentar um regime imperativo que impõe a observância de forma especial e a indicação de menções específicas.

No que concerne à duração destes contratos de trabalho, entende-se que a mesma pode variar: (i) nos contratos de trabalho a termo certo verificamos uma duração determinada e certa, através da indicação expressa da sua data de cessação, não podendo esta ser superior a 2 anos (art.148º, n.º1 do CT); (ii) nos contratos de trabalho a termo incerto observamos uma duração determinada e incerta, já que não se prevê uma data de término concreta, estando antes a sua cessação dependente da duração do motivo que fundamentou a sua celebração, não podendo esta ser superior a 4 anos (art.148º, n.º5 do CT).

No que respeita à indicação de motivo justificativo, entende-se que a celebração destes só é admitida em três situações, de entre as quais, para satisfação de necessidades temporárias da empresa e durante o período de tempo que se revele necessário à concretização das mesmas (art.140º, n.ºs 1 e 3 do CT).

Posto isto, aquando da elaboração dos contratos de trabalho a termo, tivemos especial atenção ao seu regime geral imperativo, tendo os contratos de trabalho redigidos sido sempre reduzidos a escrito, obedecendo à forma exigida, e atendido às menções obrigatórias indicadas no artigo 141º, n.º 1 do CT.

Neste sentido, num primeiro momento, realizámos uma introdução onde apresentámos a identificação completa das partes e indicámos que acordavam, livremente e de boa-fé, na

celebração do contrato de trabalho, o qual foi posteriormente assinado (art.141º, n.º 1, al.a). Neste contexto, indicámos, entre outros aspetos, o nome da trabalhadora e a denominação social da entidade empregadora, mencionámos a residência e morada da sede social, referimos o número de identificação fiscal e de pessoa coletiva, bem como de beneficiário da segurança social, tendo referido igualmente o respetivo documento de identificação (CC, título de residência ou passaporte), com indicação do seu número e data de validade, o capital social e a identificação do sócio-gerente com poderes para representar a sociedade nesse ato.

Seguidamente, num segundo momento, identificámos a atividade para a qual o trabalhador foi contratado, mencionando que este deveria exercer as funções inerentes à sua atividade, bem como aquelas que possuíam afinidade ou ligação funcional (ou seja, compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional), desde que possuísse qualificação profissional adequada para o respetivo exercício e que estas não implicassem a sua desvalorização profissional (arts. 141º, n.º 1, al.b) e 118º do CT).

Por sua vez, num terceiro momento, mencionámos o local de trabalho em que o trabalhador deveria exercer a sua atividade, assim como a obrigação do mesmo de efetuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional (arts. 141º, n.º 1, al.c) e 193º do CT). Nesta cláusula referimos ainda que o trabalhador poderia ser transferido para outro local de trabalho, nos termos e condições definidas na lei, nomeadamente quando o interesse da empresa o exigisse e a transferência não implicasse prejuízo sério para o mesmo (art. 194º CT).

Posteriormente, num quarto momento, indicámos o regime em que o trabalho iria ser prestado, ou seja, se este seria a tempo inteiro ou a tempo parcial, e ainda o período normal de trabalho, isto é, o período durante o qual o trabalhador se obrigava a exercer a sua atividade ou permanecia adstrito à realização da mesma, medido em número de horas por dia e por semana (arts.198º e 197º, n.º1 do CT). Neste contexto, demos ainda conta de alguns aspetos relativos ao horário de trabalho, ao trabalho por turnos, à isenção de horário de trabalho e à prestação de trabalho noturno e trabalho suplementar.

Adicionalmente, num quinto momento, fixámos igualmente o valor e o tempo de cumprimento da retribuição que o trabalhador iria auferir em contrapartida da prestação do seu trabalho durante o período normal de trabalho (art.141º, n.º 1, al.b) e 258º, n.ºs 1, 2 e 4 do CT). Ainda neste âmbito, referimos o valor do subsídio de alimentação a que o trabalhador teria direito, assim como o direito a receber outras prestações adicionais como o subsídio de férias e de Natal e o respetivo modo de pagamento.

Por seu turno, num sexto momento, definimos o tipo de contrato de trabalho celebrado (a termo certo ou incerto) e a duração do mesmo, com a indicação da data de celebração, da data de início do contrato e a data da respetiva cessação (art.141º, n.º 1, als. d) e f). Nesta sede referimos também que o contrato a termo certo poderia ser objeto de uma renovação por igual período até três renovações e que a sua duração total não poderia exceder a do período inicial daquele (art. 149º, n.º2 e 4 do CT).

Além disto, indicámos: a) as formalidades a observar para cessação do contrato de trabalho por caducidade, especificamente a necessidade de comunicação escrita e de um aviso prévio sobre o prazo estipulado ou sobre a previsão da ocorrência do termo; b) a compensação resultante desta caducidade; c) e, que a consequência da não denúncia do contrato implicava a renovação do mesmo no final do seu termo, no caso do contrato a termo certo (arts. 344º , 345º e 149º, n.º2 do CT).

Finalmente, num outro momento, indicámos o motivo justificativo da aposição do termo resolutivo, especificamente a necessidade temporária que a empresa apresentava, bem como os factos que a compunham, estabelecendo-se devidamente a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (art. 141º, n.ºs 1, al.e) e 3 do CT). Nos contratos de trabalho elaborados esta necessidade temporária assentou quer no acréscimo da atividade da empresa quer na necessidade de substituição direta de trabalhadores, que se encontravam temporariamente impedidos de trabalhar em virtude de incapacidade temporária (art. 140º, n.º2, als. a) e f) do CT).

Posto isto, para além das menções que devem obrigatoriamente estar presentes em um contrato de trabalho a termo resolutivo referimos outros aspetos como: (i) o modo de acesso, processamento, tratamento e conservação dos dados pessoais do trabalhador obtidos no âmbito do contrato; (ii) o dever de devolução, por parte do trabalhador, dos instrumentos de trabalho perante a cessação do contrato de trabalho (art. 342º do CT); (iii) a duração do período experimental (art. 112º, n.º2 e ss. do CT); (iv) os deveres e obrigações do trabalhador e a consequência da sua violação (art. 128º do CT); (v) a transferência da responsabilidade por acidentes de trabalho para uma companhia de seguros e a apólice de seguro sob a qual o trabalhador se encontrava protegido; (vi) o direito a um período anual de férias calculado e retribuído nos termos dos artigos 237º e ss. do CT; (vii) o direito, em cada ano, a um determinado número de horas de formação profissional nos termos do artigo 131º e ss. do CT; (viii) o dever de informação do trabalhador e do empregador acerca de aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral e do contrato de trabalho (art. 106º do CT); e, (ix) a identificação do IRCT aplicável à relação laboral específica, quando fosse o caso.

3.5.2. Contratos de trabalho por tempo indeterminado

Para além disto, foi ainda requisitada a elaboração de vários contratos de trabalho por tempo indeterminado para cidadãos nacionais, os quais seguiram uma estrutura idêntica à referida anteriormente para os contratos de trabalho a termo.

Este tipo de contratos distingue-se dos anteriores pelo facto da sua celebração não depender da observância de forma especial nem de motivo justificativo, bem como por não pressupor uma duração previamente estabelecida, mantendo-se o vínculo laboral enquanto ambas as partes assim o desejarem e se revelar viável.

Deste modo, os contratos de trabalho por tempo indeterminado caracterizam-se por proporcionarem uma maior segurança no emprego e por contribuírem para uma relação laboral contínua, estável e duradoura, sem previsão de término.

Nos termos do artigo 147º, n.º1 do CT, considera-se sem termo o contrato de trabalho que, entre outros aspetos: (i) não satisfaça necessidades temporárias da empresa, nem envolva a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração, o lançamento de nova atividade de duração incerta ou o início do funcionamento de empresa ou estabelecimento com menos de 250 trabalhadores; (ii) em que falte a redução a escrito, a identificação das partes, ou a respetiva assinatura, e a data de celebração ou de início do contrato; (iii) aquele em que se omitam ou se revelem insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo; (iv) e, aquele em que a estipulação de termo tenha tido a intenção de evitar as regras e disposições que regulam os contratos sem termo.

3.5.3. Adendas a contratos de trabalhos

Ainda no que concerne aos contratos de trabalho, formalizámos várias adendas.

A adenda consiste num documento complementar ao contrato de trabalho original, na qual se procede ao ajustamento do conteúdo deste, através da alteração dos termos de cláusulas inicialmente definidas. Através deste documento, que é anexado ao contrato original, assegura-se que as novas condições estabelecidas sejam claramente documentadas e aceites pelas partes envolvidas, mantendo deste modo a clareza e a formalidade na relação entre a entidade empregadora e o trabalhador envolvido.

Nas situações observadas, as adendas procuraram alterar as cláusulas dos contratos de trabalho originais relacionadas com a remuneração e com o período normal de trabalho.

Neste sentido, foi necessário converter um contrato de trabalho por tempo indeterminado e um contrato de trabalho a termo certo, ambos inicialmente em regime de

tempo parcial, para regime de tempo completo. Esta conversão implicou um aumento do período normal de trabalho inicialmente estabelecido nas 20h semanais e 4h diárias para as 40h semanais e 8h diárias. Em consequência, também a retribuição a auferir sofreu alterações tendo sido ajustada de 380 euros para 820 euros.

3.6. Cessação de contratos de trabalho

No que toca à cessação do contrato de trabalho, realizámos diversas atividades que se relacionaram com a cessação deste contrato por acordo de revogação, por caducidade e por despedimento por facto imputável ao trabalhador.

3.6.1. Cessação do contrato de trabalho por acordo das partes

Dispõe o Código do Trabalho que a entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho entre estes celebrado mediante a celebração de um acordo de revogação do mesmo (arts. 340º, al.b) e 349º, n.º1 do CT).

Em termos formais, este acordo deve constar de documento escrito e ser assinado por ambas as partes, sendo atribuído um exemplar a cada uma (art.349º, n.º2 do CT). Além disto, deve o mesmo mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como indicar o prazo legal para o exercício do direito de o fazer cessar (art. 349º, n.ºs 3 do CT).

Neste sentido, por diversas vezes, fomos interpelados por uma sociedade cliente para efetuar a redação de acordos de revogação dos contratos de trabalho dos seus funcionários, em conformidade com os artigos 349º e 350º do CT, por forma a evitar o procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho. Com a cessação destes contratos, fomos igualmente incumbidos de preencher os documentos necessários a entregar ao trabalhador.

Posto isto, na sequência destes contactos, procedemos à elaboração dos referidos acordos de revogação, os quais eram compostos: (i) por uma introdução onde se encontravam identificados os outorgantes do acordo; (ii) pela discriminação dos fundamentos que implicavam a celebração do mesmo; (iii) e, por outras nove cláusulas.

Numa primeira cláusula, as partes acordavam na cessação do contrato de trabalho celebrado a tempo indeterminado (nos casos observados), indicando a respetiva data de celebração e manifestando a intenção mútua de o revogar.

Numa segunda cláusula, remetia-se para os motivos que estariam na origem desta revogação (referidos adiante), os quais justificavam a sua inserção no enquadramento legal

do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro, que estabelece o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego de trabalhadores por conta de outrem.

Numa terceira cláusula, referia-se o compromisso da entidade empregadora em pagar uma compensação pecuniária de natureza global pela cessação do contrato de trabalho, que incluía todos os créditos laborais decorrentes da execução do contrato, bem como os que se vencessem com a cessação deste, indicado o respetivo montante (art. 349º, n.º5 do CT)

Ademais, na quarta e quinta cláusulas, encontravam-se discriminados o momento e modo de pagamento desta compensação, bem como a nota de que com a realização desse montante nada mais haveria a receber ou reclamar pelo trabalhador.

Numa sexta cláusula, declarava-se que a situação concreta de cessação do contrato de trabalho se consignava num desemprego involuntário, em virtude do fundamento do acordo de revogação específico basear-se em motivos que permitiam o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por respeitar os limites de quotas estabelecidos na lei quanto à dimensão da empresa e ao número de trabalhadores abrangidos, acrescentando-se que era dado conhecimento deste facto ao trabalhador (art. 9º, n.º1, al.d) e 10º, n.º4 do DL 220/2006).

Por seu turno, numa sétima e oitava cláusulas, manifestava-se o compromisso por parte da entidade empregadora de entregar, com a cessação do contrato de trabalho: (i) um certificado de trabalho, nos termos do artigo 341º, n.º1, al.a) do CT – neste documento coube-nos identificar a entidade empregadora e o trabalhador em causa e, indicar a data de admissão deste, a data de cessação das suas funções e o cargo por si desempenhado; (ii) a declaração de situação de desemprego (Modelo 5044) – neste documento preenchemos os dados respeitantes à identificação do trabalhador e da entidade empregadora (quadro 1 e 2) e assinalámos o motivo de cessação do contrato (quadro 3), que se prendia com um acordo de revogação fundamentado em motivos que permitiam o despedimento por extinção de posto de trabalho (ponto 15); (iii) e, uma declaração comprovativa da situação de desemprego, emitida pela própria entidade empregadora, nos termos do artigo 74º, n.º1 do referido DL – neste documento referimos que o trabalhador cessou o seu vínculo laboral involuntariamente e expusemos a fundamentação concreta que levou à revogação do contrato para efeitos de atribuição das prestações de desemprego, remetendo para o acordo de cessação do contrato de trabalho, onde os mesmos se encontravam melhor discriminados.

Finalmente, numa nona cláusula, encontrava-se estipulada a data de cessação do contrato de trabalho, altura em que este deixaria de produzir efeitos jurídicos, a qual coincidia com a data de celebração do acordo de revogação.

Posto isto, de modo a finalizar este título, refira-se que a fundamentação concretamente invocada nos acordos de revogação celebrados assentou em motivos estruturais e em motivos de mercado, relacionados com a empresa, que permitiram o recurso ao despedimento dos trabalhadores através da extinção do seu posto de trabalho – nutricionista e técnico de redes – (art. 367.º, n.ºs 1 e 2 do CT).

Em termos específicos, estes motivos traduziram-se: (i) numa redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de serviços, concretamente pela diminuição do número de utilizadores das suas instalações em razão do aumento da inflação e de taxas de juro; (ii) e num inevitável desequilíbrio económico-financeiro, provocado pela redução das receitas da empresa devido à quebra da sua atividade económica, o que gerou a dificuldade em cobrir todas as despesas fixas, nomeadamente as obrigações assumidas com fornecedores, clientes e trabalhadores (art. 359º, n.º2, als.a) e b) *ex vi* art.º 367.º, n.º2 do CT).

Por forma a salvaguardar a sua sobrevivência económico-financeira, a entidade empregadora viu-se forçada a proceder a uma profunda reorganização da sua estrutura técnica, humana, organizacional e produtiva pelo que procedeu à redução das suas despesas fixas através do redimensionamento da empresa, o que se alcançou com a eliminação dos setores que não criavam receitas, isto é, com a extinção dos referidos postos de trabalho.

Em resumo, as revogações do contrato de trabalho inseriam-se assim no enquadramento legal dos arts. 9.º, n.º1, al. d) e 10.º, n.º4, do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro.

3.6.1. Cessação do contrato de trabalho por caducidade

Refere o Código do Trabalho que determinado contrato de trabalho pode cessar por caducidade mediante a verificação do seu termo, “por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber” e “com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez” (arts. 340º, al.a) e 343º do CT).

Diante disto, na atividade de estágio, foram-nos também solicitados esclarecimentos acerca do procedimento a seguir para proceder à rescisão de um contrato de trabalho.

Na situação em apreço, a entidade empregadora não pretendia renovar o contrato de trabalho de determinado funcionário celebrado a termo certo, com término a 10 de abril de 2024, pelo que nos contactou em busca de orientação sobre o modo como deveria proceder.

Neste sentido, informámos esta entidade de que perante a sua intenção de não renovar o contrato de trabalho do funcionário, devia a mesma comunicar-lhe a vontade de o fazer

cessar por escrito e com uma antecedência mínima de 15 dias a contar do prazo final estipulado para o contrato, conforme dispõe o artigo 344º, n.º1 do CT, com a menção de que deveriam ser pagos os créditos emergentes do contrato de trabalho.

Indicámos também que a caducidade do contrato por verificação do seu termo, atribuía ao trabalhador, de acordo com os artigos 344º, n.º2 e 366º, n.º6 do CT, o direito de receber uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366º do CT.

Esclarecemos ainda, neste âmbito, que o montante desta compensação, em caso de fração de ano, seria calculado proporcionalmente e não podia ser superior a 12 vezes a retribuição mensal base e diuturnidades do trabalhador (art.366º, n.º2, al.b) e d) do CT). Além disto, demos nota de que o valor diário da retribuição base e diuturnidades seria o produto da divisão por 30 do montante destas, não podendo estes exceder 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (art.366º, n.º2, al.a) e c) do CT).

Por fim, referimos que com a cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deveria entregar ao funcionário em questão um certificado de trabalho, no qual indicasse a data da sua admissão e cessação do contrato e o cargo desempenhado pelo trabalhador, bem como emitir a declaração da situação de desemprego (art.341º, n.º1 do CT).

3.6.2. Cessação do contrato de trabalho por despedimento por facto imputável ao trabalhador

De acordo com o Código do Trabalho, um contrato de trabalho pode cessar também por despedimento por facto imputável ao trabalhador (arts. 340º, al.c) e 351º e ss. do CT).

Neste contexto, coube-nos prestar apoio, participar e acompanhar um procedimento disciplinar instaurado por determinada empresa a um dos seus trabalhadores com o objetivo de proceder ao seu despedimento e à rescisão do respetivo contrato de trabalho.

Desde logo, entenda-se que na relação laboral o empregador encontra-se numa posição de domínio exercendo sobre o trabalhador ao seu serviço o poder disciplinar, durante a vigência do contrato de trabalho (art.98º do CT). Este poder procura assegurar a ordem e o bom funcionamento da empresa e traduz-se na possibilidade corrigir e sancionar comportamentos de trabalhadores, que impliquem a prática de infrações disciplinares, como a violação de normas ou deveres laborais inerentes ao exercício da sua atividade.

Ademais, pode o mesmo ser exercido pelo próprio empregador ou por superior hierárquico do trabalhador, durante o prazo de 1 ano a contar do momento da infração ou

outro, se considerado crime, prescrevendo este exercício findo o referido prazo (art. 329º, n.ºs 1 e 4 do CT). De igual forma, o exercício deste poder obriga à instauração de um procedimento disciplinar, o qual se deve iniciar nos 60 dias seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico tiveram conhecimento da infração, prescrevendo o mesmo no prazo de um ano sobre a data em que foi instaurado, se nesse espaço de tempo o trabalhador não tiver sido notificado da decisão final (art. 329º, n.ºs 2 e 3 do CT).

Nos termos do artigo 328º, n.º1 do CT, as sanções disciplinares suscetíveis de ser aplicadas ao trabalhador, são várias: (i) repreensão; (ii) repreensão registada; (iii) sanção pecuniária; (iv) perda de dias de férias; (v) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; (vi) despedimento sem indemnização ou compensação. Estas devem ser proporcionais à gravidade da infração e à culpa do trabalhador, não podendo ser aplicada mais do que uma sanção pela mesma infração, sob pena de serem consideradas abusivas e o trabalhador ter direito a ser indemnizado (arts.330º, n.º1 e 331º, n.ºs 2, 3 e 6 do CT).

Realizado este breve enquadramento teórico, importa agora atentar no caso concreto.

Ora, à data de 19 de dezembro de 2023, uma trabalhadora foi notificada de que a sua entidade empregadora pretendia instaurar-lhe um procedimento disciplinar, em virtude de acontecimentos ocorridos a 21 e 22 de novembro de 2023, revelando a intenção de cessar o seu contrato de trabalho por despedimento com justa causa.

Neste âmbito, observámos que os prazos para o exercício do poder disciplinar e para o início do procedimento disciplinar, tinham sido devidamente respeitados dado que não foram ultrapassados (arts. 329º, n.º1 e 2 do CT).

Para além disto, nesta notificação indicou-se que a trabalhadora se encontraria suspensa preventivamente até à decisão do processo em estudo, não devendo comparecer no local de trabalho após a data referida em virtude da sua presença se revelar inconveniente para a averiguação dos factos. Deu-se ainda nota de que, não obstante a suspensão, esta medida não implicava a perda de retribuição, mantendo-se o seu pagamento. Neste contexto, entendemos que esta medida era válida nos termos dos artigos 329º, n.º5 e 354º, n.º1 do CT.

Por fim, junto a esta notificação foi igualmente enviada a nota de culpa correspondente, com a indicação do prazo que a trabalhadora dispunha para, querendo, apresentar defesa escrita e requerer diligências de prova, com a menção do local de envio da resposta e com a indicação da possibilidade de consulta do processo na mesma morada.

Neste seguimento, verificámos que não houve lugar à fase eventual de inquérito prévio (art.352º do CT), onde geralmente se averiguam os factos e se identifica o agente, bem como

analisam outras circunstâncias necessárias para fundamentar a nota de culpa, tendo este procedimento se iniciado com a fase de acusação do trabalhador.

No caso concreto, tendo a entidade empregadora alegadamente verificado um comportamento da trabalhadora suscetível de constituir justa causa de despedimento procedeu à comunicação escrita da intenção de proceder ao seu despedimento, elaborando para tal a respetiva nota de culpa (art. 353º, n.º1 do CT). Esta nota consiste num documento do qual consta a descrição circunstanciada dos factos, nomeadamente o lugar, o momento e a forma em que se verificou a infração, quem a praticou e quais as consequências, podendo ainda conter a indicação do lugar e hora para consulta do processo (art. 353º, n.º1 do CT).

Na nota de culpa em apreço, a entidade empregadora alegou, entre outros aspetos, que o comportamento da trabalhadora havia violado diversos deveres que lhe incumbiam no exercício da sua atividade, nomeadamente: (i) o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, bem como o de cumprir as ordens e as instruções do empregador relativas à execução do trabalho, face à recusa para receber, nas instalações da sede da empresa, encomendas urgentes necessárias à continuação de trabalhos em curso (art. 128º, n.º1, al.c) e e) do CT); (ii) o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, através da provocação repetida de conflitos (art. 128º, n.º1, al.a) do CT); (iii) o dever geral de proceder de boa-fé no cumprimento das suas obrigações e de colaborar para obtenção de maior produtividade da empresa (art. 126º CT).

Face o exposto, a entidade empregadora entendeu que os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, eram suscetíveis de integrar a aplicação de uma sanção disciplinar à trabalhadora, nomeadamente o despedimento com justa causa, sem indemnização ou compensação, sendo esta a sanção mais grave.

Posto isto, seguiu-se a fase de defesa do trabalhador, durante a qual o mesmo dispôs de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa por escrito (art. 355º, n.º1 do CT). Esta é uma fase imprescindível já que não pode a sanção disciplinar ser aplicada sem se efetuar uma audiência prévia do trabalhador (art. 329º, n.º6 do CT).

Neste âmbito, elaborámos uma carta registada dirigida ao instrutor do procedimento disciplinar na qual, em representação da trabalhadora, requeremos a consulta do processo disciplinar que corria termos contra esta, solicitando a indicação de data e hora para esta consulta. Não tendo a mesma sido objeto de resposta, procurámos auxiliar na elaboração da respetiva resposta à nota de culpa ainda dentro do prazo de 10 dias úteis, indicando os aspetos com relevância no esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, juntando documentos e solicitando a realização da diligência probatória de inquirição de testemunhas.

No âmbito desta defesa escrita, apresentámos diversos argumentos em defesa da trabalhadora arguida: (i) invocámos a invalidade do procedimento disciplinar por não ter sido indicado, em tempo útil, data e hora para consulta do processo disciplinar e bem assim respeitado este direito, o que impediu a arguida de preparar adequadamente a sua defesa (arts. 382º, n.º1 e 2, al.c) e 355º, n.º1 do CT); (ii) mencionámos que a trabalhadora não tinha ordens para receber encomendas na sede da empresa onde prestava o seu trabalho; (iii) e, destacámos o histórico de bom desempenho da trabalhadora, que sempre exerceu as suas funções com zelo e diligência e que não esteve envolvida em qualquer processo disciplinar.

Seguidamente, haveria lugar à fase de instrução para recolha de prova, na qual o empregador realizaria as diligências probatórias que entendesse necessárias e as requeridas na resposta à nota de culpa e notificaria o trabalhador do dia, hora e local da inquirição (art. 356º, n.º1 do CT). No caso concreto, após a receção da carta com estas indicações, elaborámos um requerimento no qual solicitámos que a diligência probatória de inquirição de testemunhas se desse sem efeito, por inutilidade, face à invalidade do processo disciplinar por violação do direito da trabalhadora a consultar o processo, que à data ainda se mantinha (arts. 355º, n.º1 e 382, n.ºs 1 e 2 al.c) do CT).

Por fim, seguiu-se a fase de decisão final, a qual foi proferida por escrito e de modo fundamentado, dentro do prazo de 30 dias, onde se ponderaram as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpa da trabalhadora e onde não se invocaram factos além dos que constavam da nota de culpa e da resposta a esta (art. 357º, n.ºs 2, 4 e 5 do CT).

Na situação concreta, esta decisão entendeu no sentido da aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação em virtude do exposto configurar uma justa causa de despedimento, nos termos já referidos, especificamente por se considerar provado a violação dos deveres laborais referidos, bem como provados os comportamentos culposos da trabalhadora – lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos e desrespeito por estes e pelos colegas de trabalho – que pela sua gravidade e consequências tornaram impossível a subsistência da relação laboral (art.351º, n.º2 do CT). Relativamente a estes considerou-se que a trabalhadora não apresentou conclusões, justificações plausíveis e concretas, argumentos ou provas que efetivamente fossem suscetíveis de contrariar o alegado na nota de culpa ou que demonstrassem que aqueles factos alegados fossem sem fundamento.

Nesta sequência, a decisão final foi comunicada à trabalhadora, por escrito, tendo determinado a cessação do contrato após o conhecimento desta (art. 357º, n.ºs 6 e 7 do CT).

Note-se que a sanção deve ser aplicada nos três meses seguintes à decisão, sob pena de caducidade (art. 330º, n.º2 do CT).

Não concordando com a decisão, a trabalhadora poderia impugná-la através de ação judicial, reclamando para escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção ou recorrendo a processo de resolução de litígio previsto em IRCT ou na lei (art.329º, n.º7 CT).

No caso concreto, esta procedeu à impugnação da mesma mediante a instauração de uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (art.329º, n.º7 e 387º do CT; 98º-B a 98º-P do CPT). Esta ação especial só pode ser apreciada pelo tribunal judicial e corresponde ao processo adequado para impugnar o despedimento por facto imputável ao trabalhador quando o mesmo é comunicado por escrito (arts.387º, n.º1 do CT).

Neste contexto, procedemos ao preenchimento de um requerimento em formulário próprio e suporte papel, no qual identificámos a trabalhadora e a entidade empregadora, no qual constava declaração de oposição ao despedimento pela trabalhadora e onde a mesma requeria a declaração da ilicitude ou irregularidade do mesmo. Este foi por esta posteriormente assinado e entregue por nós junto da secretaria judicial do tribunal competente dentro do prazo de 60 dias a contar da receção da comunicação do despedimento (art. 387º, n.º2 do CT; arts. 98º-C, n.º1 e 98º-D do CPT).

Não se verificando qualquer situação de recusa de requerimento prevista no artigo 98º-E do CPT, este foi recebido, tendo nos 15 dias seguintes o juiz designado, data e hora para a realização da audiência de partes (art. 98-F, n.º1 do CPT) e notificado as partes para comparecerem pessoalmente ou representados por mandatário judicial (art. 98-F, n.º2 CPT).

Nesta sequência, tivemos a oportunidade de acompanhar presencialmente a audiência de partes, na qual a entidade empregadora expôs os fundamentos do despedimento e aos quais o trabalhador respondeu, tendo a juíza procurado ainda conciliar as partes por forma a obter um acordo equitativo que colocasse termo ao litígio (arts. 98º-I, n.º1, 52º e 53 do CPT).

Tendo esta tentativa de conciliação sido bem sucedida, foi posteriormente elaborado o respetivo auto de conciliação no qual ficaram estipulados os termos do acordo (arts. 51º, n.º2, 53º, n.º1 e 98º-I, n.º2 do CPT). Em resumo, neste acordo: (i) a entidade empregadora reconheceu a ilicitude do despedimento que promoveu e obrigou-se a pagar à trabalhadora uma compensação pecuniária de natureza global pela cessação do contrato de trabalho (art. 389º do CT); (ii) foram estipulados o valor, prazo e modo de cumprimento da respetiva prestação; (iii) e, ambas as partes declararam reciprocamente nada mais ter a haver ou a reclamar uma da outra por conta da relação laboral que entre ambas vigorou.

Finalmente, foi proferido despacho neste sentido, no qual se julgou válido o referido acordo e extinta a instância.

3.7. Estudo e análise dos IRCT's aplicáveis

Relativamente à regulamentação coletiva, tornou-se comum o estudo de IRCT's, assunto este que iremos desenvolver adiante, por forma a indicar às empresas que estávamos a assessorar o instrumento aplicável às relações de trabalho que estabeleciam com os seus funcionários e aquele em que se deviam basear para orientar o exercício das suas atividades.

Podendo estes instrumentos prever alterações às condições de trabalho previstas na legislação laboral vigente, em determinadas matérias e sob determinadas condições, era essencial analisar e identificar o âmbito de incidência dos mesmos por forma assegurar a conformidade da atuação da empresa.

Assim, este estudo surgiu por diversas vezes na elaboração de contratos de trabalho e em questionamentos realizados por empresas no sentido de perceber sobre a existência destes, sobre o IRCT aplicável ao setor de atividade em que se encontrava a laborar o trabalhador e sobre as condições de trabalho específicas aplicáveis a certa relação laboral.

Para efeito de resposta, competia-nos proceder à pesquisa e identificação dos IRCT's potencialmente aplicáveis, pelo que acedemos à plataforma da DGERT e inserimos na ferramenta fornecida o CAE da empresa e a sua área geográfica (distrito e concelho).

Deste modo, analisámos o âmbito de aplicação das CCT's, atendendo ao setor de atividade, à área geográfica e às categorias profissionais abrangidas, e desenvolvemos as respetivas notas jurídicas. Este documento previa um resumo do âmbito e da vigência das CCT's e das PE's aplicáveis, bem como dos principais regimes previstos naqueles IRCT's, dando assim a conhecer ao cliente as especificidades do instrumento em causa face à lei.

Prosseguimos também com a análise comparativa entre os regimes previstos nesta fonte laboral e na legislação, nomeadamente no que respeita ao regime de trabalho noturno, trabalho suplementar, descanso semanal, retribuições, período experimental, diuturnidades, entre outros, elaborando as respetivas notas informativas.

Neste contexto, desenvolvemos, ainda, uma nota informativa referente à matéria de subsídio de alimentação em conformidade com a CCT aplicável ao vínculo laboral estabelecido entre a entidade empregadora cliente e o trabalhador concreto. Esta entidade pretendia saber se ainda que o contrato individual de trabalho não prevesse o pagamento de subsídio de refeição, se o mesmo era devido por força do disposto em contrato coletivo

aplicável a esta relação de trabalho. No caso concreto, verificámos que este instrumento previa efetivamente o pagamento de subsídio de refeição aos trabalhadores abrangidos pelo que indicámos o respetivo valor.

3.8. Reclamações de créditos

Além do mais, realizámos por diversas vezes reclamações de créditos.

De acordo com o artigo 128º do CIRE, os credores que sejam titulares de créditos de natureza patrimonial, constituídos em data anterior à sentença que declara a insolvência e que pretendam obter o pagamento dos mesmos no âmbito deste processo, dispõem de um prazo de 30 dias a contar da referida sentença para reclamar a verificação desses créditos.

Estas reclamações foram realizadas através de requerimento dirigido ao Administrador de Insolvência, acompanhado dos documentos comprovativos, tendo sido indicados, entre outros aspetos, a origem do crédito, a data em que se venceu e o montante do mesmo.

Nas situações abordadas, os créditos em causa apresentaram sempre natureza privilegiada, beneficiando especificamente de privilégios creditórios gerais mobiliários, o que conferia ao credor o direito de ser pago com preferência em relação aos demais credores, incidindo estes créditos sobre o valor da generalidade de bens móveis existentes no património do devedor e podendo ser pagos a partir destes.

Em termos mais concretos, os créditos presentes nas situações em apreço emergiam de faturas vencidas relativas ao fornecimento de água, assentando o seu fundamento na prestação de serviços básicos e essenciais indispensáveis à sobrevivência e ao sustento do devedor, por se tratar de um serviço público essencial (737.º, n.º1, al.c) do CC).

3.9. Injunções

No que concerne à matéria de injunções desenvolvemos atividades de dois tipos.

Primeiramente, elaborámos requerimentos de injunção tendo estes sido, por nós, devidamente apresentados e submetidos na plataforma CITIUS¹. Esta atividade foi realizada posteriormente a termos recebido uma orientação e introdução ao uso deste portal, que incluiu uma explicação do seu funcionamento e das suas utilidades.

¹ Trata-se de uma plataforma eletrónica, desenvolvida pelo Ministério da Justiça, que procura apoiar a gestão processual nos tribunais judiciais respondendo às necessidades de trabalho dos magistrados judiciais e do Ministério Público e que permite o acesso e a gestão dos processos de forma digital, especificamente a consulta de informações e procedimentos respeitantes aos processos judiciais em andamento e a junção de peças processuais, permitindo a tramitação eletrónica de todo o processo.

Seguidamente, fomos igualmente orientados na preparação de respostas às notificações de requerimento de injunção recebidas por clientes, as quais exigiam o pagamento da quantia pedida ou a apresentação de oposição à pretensão do requerente.

No que toca à definição do procedimento de injunção, temos que este permite a obtenção de um título executivo para que o credor possa exigir judicialmente o cumprimento de uma dívida, caso o devedor não apresente oposição. Por outras palavras, o procedimento de injunção visa conferir força executiva ao requerimento destinado a exigir o cumprimento de obrigações emergentes de contratos que resultem em dívidas de valor igual ou inferior a 15.000 euros, ou o cumprimento de obrigações emergentes de transações comerciais, realizadas entre empresas ou entre empresas e entidades públicas para fornecimento de mercadorias ou prestação de serviços que impliquem uma remuneração, com exceção dos contratos celebrados com consumidores (artigo 7º do DL n.º269/98, de 1 de setembro).

No que toca ao requerimento de injunção por nós elaborado, este tratava da ausência de cumprimento de uma obrigação emergente de transação comercial, especificamente de um contrato de compra e venda celebrado entre uma sociedade comercial, dedicada ao comércio de produtos e à prestação de serviços relacionados com a indústria metalomecânica (requerente), e uma outra dedicada à fabricação de estruturas metálicas (requerida).

Nos termos deste contrato, a Requerida adquiriu, no exercício da sua atividade, várias quantidades de peças em alumínio e ferro, tendo-se obrigado a pagar o preço de venda correspondente. Realizadas estas operações de venda, as faturas correspondentes à compra efetuada foram enviadas à Requerida, não tendo esta liquidado as mesmas na data da sua emissão, não obstante as insistentes interpelações da Requerente nesse sentido.

Perante o atraso no pagamento, elaborámos, nos termos do artigo 10º do DL n.º 269/98, de 1 de Setembro, o correspondente requerimento de injunção, onde, entre outros aspetos: (i) identificámos as partes, através da sua designação, da sua sede social e do número de identificação de pessoa coletiva; (ii) expusemos os factos que fundamentavam a pretensão, formulando o pedido com discriminação do capital em dívida, dos juros vencidos e das quantias devidas; (iii) e, mencionámos o tribunal competente para apreciação dos factos.

No que se refere à oposição por nós elaborada face ao requerimento de injunção notificado ao cliente, este tratava da ausência de cumprimento de uma obrigação emergente de transação comercial, especificamente de um contrato de fornecimento de bens e serviços celebrado entre a sociedade cliente, dedicada à indústria de fabrico de moldes metálicos, e a sociedade requerente, dedicada à execução de instalações elétricas.

Nos termos deste contrato, a Requerente obrigava-se, no âmbito da sua atividade comercial, a realizar serviços de instalação elétrica com colocação de diversos materiais, a pedido da sociedade cliente e esta obrigava-se a pagar o preço correspondente à mão de obra.

Posto isto, na notificação recebida pela Requerida, exigia-se o pagamento de uma fatura não liquidada, relativa a trabalhos prestados e aos materiais utilizados.

Neste sentido, elaborámos a correspondente oposição, a qual se baseou em argumentos como a discrepância entre o valor de mão de obra convencionado e o valor faturado, a falta de aviso prévio e acordo sobre a alteração dos preços inicialmente estabelecidos, e o número de horas faturado, que excediam as efetivamente prestadas.

Finalmente, no contexto deste procedimento concreto, tivemos ainda a oportunidade de assistir a uma tentativa de conciliação entre as partes mencionadas que resultou em acordo para pagamento da dívida em questão em duas prestações, evitando assim o julgamento.

3.10. Divórcio por mútuo consentimento e sem consentimento de um dos cônjuges

No decorrer do estágio procedemos igualmente à elaboração de um requerimento de divórcio por mútuo consentimento e dos documentos necessários à apresentação do mesmo, com base nos dados concretos que nos foram fornecidos.

O divórcio por mútuo consentimento corresponde a uma modalidade de dissolução de casamento que ocorre quando os membros do casal se encontram de acordo quanto à cessação do vínculo conjugal e na qual não é necessária a divulgação de fundamento (art. 1773º, n.º1 do CC). Este caracteriza-se por ser uma modalidade célere e menos conflituosa de cessação do casamento em virtude de se centrar na colaboração e autonomia do casal.

Esta modalidade de divórcio pode ser instaurada a todo o tempo, através de requerimento efetuado por ambos os cônjuges, devendo por estes ou pelos seus procuradores ser assinado (art. 1775º, n.º1 do CC; 272º, n.º1 do CRC). Além disso, este requerimento pode ser requerido na conservatória do registo civil, quando haja acordo do casal quanto à dissolução do casamento e quanto às condições subjacentes ao divórcio, ou no tribunal, quando exista acordo quanto à dissolução do casamento, mas não quanto a essas condições (arts. 1773º, n.º2, 1775º, n.º1 e 1778º do CC; 271º, n.º1 do CRC).

Assim, no âmbito deste processo, devem ser definidos alguns aspetos que acompanham o requerimento de divórcio, os quais devem acautelar suficientemente os interesses de ambos os cônjuges e dos filhos menores, sob pena de recusa de homologação do divórcio (art. 1775º, n.º1, als. a) a f) do CC; art. 272º, n.º1, als. b) a f), do CRC)

Na situação em apreço, os membros do casal requereram a cessação do vínculo conjugal por mútuo consentimento tendo o respetivo requerimento sido dirigido à Conservatória de Registo Civil de Leiria. Neste documento: (i) indicou-se a data em que contraíram matrimónio, o regime de bens e o n.º do assento de casamento; (ii) identificaram-se os filhos menores e o n.º dos seus assentos de nascimento; e, (iii) fez-se menção do conhecimento dos serviços de mediação familiar por parte do casal (os quais prescindiram).

Este requerimento foi ainda acompanhado dos documentos que estabeleciam as condições subjacentes ao divórcio, a saber: a) acordo sobre o destino da casa de morada de família (entregue à requerente mulher por se tratar de bem próprio); b) relação especificada dos bens comuns do casal (constituída por um passivo respeitante a dívida bancária decorrente de empréstimo contraído por ambos, com indicação do seu valor); e, c) acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais por forma a salvaguardar o superior interesse da criança (relativo aos dois filhos menores, acordando-se, entre outros aspetos, que a guarda das crianças ficaria entregue à mãe, o regime de visitas quinzenal e a contribuição para o sustento das mesmas mediante o pagamento de prestação de alimentos pelo pai, com indicação do valor). Ademais, no caso concreto, as partes não apresentaram acordo quanto aos animais de companhia por estes não existirem.

Para além disto, nos primeiros momentos de estágio assistimos também a uma tentativa de conciliação no âmbito de um divórcio sem consentimento de um dos cônjuges.

O divórcio sem consentimento de um dos cônjuges corresponde a uma modalidade de dissolução de casamento que ocorre quando apenas um dos membros do casal pretende a cessação do vínculo conjugal. Nestas situações, o divórcio deve ser requerido no tribunal, pelo cônjuge interessado, e o término do matrimónio deve ser devidamente justificado (arts. 1773º, n.ºs 1 e 3 e 1785º, n.º1 do CC).

No caso concreto, o divórcio foi motivado pela separação de facto das partes por mais de um ano, na medida em que estas deixaram de viver como um casal, e pela inexistência de vontade de restabelecer a vida em comum por parte da esposa (art. 1781º, n.º1, al.a) do CC).

Tendo-se observado o insucesso da tentativa de conciliação, a juíza procurou obter um acordo quanto ao divórcio tendo o mesmo sido bem sucedido (art. 1779º, n.º1 e 3 do CC). Neste sentido, após formalizados os termos dos acordos quanto ao destino da casa de morada da família, dos animais de companhia e a relação especificada dos bens comuns, a juíza decretou o divórcio (art. 1775º, n.º1 do CC; art. 931º, n.º6 e 996º, n.º2 do CPC).

3.11. Regime de lay-off

No decurso do estágio efetuámos vários estudos sobre temas específicos, entre eles o regime do lay-off.

Nos termos deste regime, perante uma situação de crise empresarial motivada por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas, catástrofes ou outras que tenham afetado a atividade normal da empresa gravemente, o empregador pode adotar medidas que se revelem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Especificamente, estas medidas podem traduzir-se na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou na suspensão dos contratos de trabalho (art. 298º, n.º1 CT).

Estas medidas não podem ter duração superior a 6 meses ou 1 ano, consoante o caso, podendo, no entanto, estes prazos ser prorrogados por mais 6 meses (art. 301º, n.ºs 1 e 3 CT).

Partindo deste enquadramento, refira-se que durante o estágio fomos contactados por uma empresa que se dedicava à indústria de fabrico de moldes e que pretendia suspender temporariamente os contratos de trabalho celebrados com alguns dos seus trabalhadores por motivos de mercado que afetavam gravemente a sua atividade normal (art. 298º, n.º1 do CT).

Para tal, alegou que a diminuição da procura dos serviços, nomeadamente a falta de adjudicação de projetos de moldes à empresa e a finalização dos trabalhos em curso, criou na empresa uma grave situação de crise empresarial. Estes fatores teriam resultado na falta de tarefas correspondentes a categorias profissionais concretas, gerando a ausência de atividade para estas e a necessidade de reduzir os custos que se mantinham.

Face o exposto, a suspensão dos contratos de trabalho e a redução de custos mostrava-se indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho pelo que se justificou, no caso concreto, o recurso ao lay-off (art. 298º, n.º1 do CT).

Neste sentido, e dada a ausência de organização representativa de trabalhadores na empresa, coube-nos proceder à comunicação individual e direta, por escrito, dos colaboradores afetados pela suspensão dos contratos de trabalho (art. 299º, n.º1 do CT).

Deste modo, elaborámos várias cartas nas quais demos a conhecer esta intenção.

Num primeiro momento, realizámos uma introdução onde procurámos contextualizar a medida a aplicar e demonstrar que a mesma era indispensável à viabilidade da empresa, através da alusão à situação de crise empresarial da mesma e ao motivo justificativo que afetava gravemente a sua atividade normal.

Num segundo momento, demos a conhecer mais concretamente a informação prevista no artigo 299º, n.º1 do CT, especificamente: (i) os “fundamentos económicos, financeiros

ou técnicos da medida” (falta de adjudicação de projetos de moldes à empresa e trabalhos em curso na sua fase final); (ii) “o quadro de pessoal, discriminado por secções”; (iii) os “critérios para seleção dos trabalhadores a abranger” (ausência de trabalho para as tarefas respeitantes às categorias profissionais abrangidas); (iv) o “número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger” (X Programador e modelador; X Operador de Máquina; X Técnico de Controlo de Qualidade); e, (v) o “prazo de aplicação da medida” (duração previsível de 60 dias, com indicação específica do início e do termo).

Num terceiro e último momento, fizemos nota de que os documentos que suportavam o alegado na carta se encontravam disponíveis para consulta na sede da empresa (art. 299º, n.º2 do CT).

Por fim, mencionámos que não obstante a suspensão dos contratos de trabalho por força do regime em análise, os trabalhadores afetados por esta medida mantinham o direito a auferir da entidade empregadora um montante mínimo mensal igual a 2/3 da sua retribuição normal, com um valor mínimo correspondente à remuneração mínima mensal garantida, e a uma compensação retributiva na medida do necessário para assegurar este montante mensal, até um máximo de 3 salários mínimos nacionais (art. 305º, n.ºs, 1, al.a) e 3 do CT).

3.12. Prestação de trabalho em regime de horário flexível e dispensa diária para aleitação

Para além das atividades previamente mencionadas, durante o período de estágio dedicámo-nos igualmente ao estudo do regime respeitante à prestação de trabalho em horário flexível e à dispensa para amamentação ou aleitação.

Neste âmbito, uma sociedade cliente contactou o escritório com o objetivo de perceber as condições e os termos em que poderia ajustar e adaptar o horário de trabalho de determinada funcionária, em conformidade com esses regimes.

Este contacto surgiu na sequência da receção de uma solicitação escrita, por parte da sociedade, efetuada por uma funcionária que pretendia obter autorização para prestação de trabalho nos termos destes regimes, ao abrigo dos artigos 47.º e 56.º do CT.

Especificamente, a funcionária em questão, que ocupava o cargo de rececionista a tempo completo, pretendia assegurar um horário de trabalho que lhe permitisse compatibilizar a sua vida familiar com a vida profissional, de modo a conseguir acompanhar os seus filhos menores e atender às suas necessidades. Neste sentido, peticionava passar a

laborar entre as 09h00 e as 18h00, pelo período de cinco anos, atendendo ao facto de que a creche fechava às 19h00, com direito a 2 horas diárias de dispensa para aleitação.

Perante este contacto, coube-nos analisar a situação concreta e esclarecer a sociedade cliente sobre a possibilidade da admissão destes regimes.

Neste sentido, no que toca ao regime para dispensa para aleitação, concluímos que mesmo não estando a amamentar, a trabalhadora reunia as condições necessárias para usufruir desta dispensa uma vez que um dos seus filhos ainda não havia completado um ano à data da solicitação e dado que ambos os progenitores exerciam atividade profissional (a trabalhadora enquanto rececionista nesta empresa e o pai da criança enquanto trabalhador na área da construção civil) (art. 47º, n.º2 do CT). Ressaltámos ainda que esta dispensa era válida até à data em que a criança perfizesse 1 ano.

Por seu turno, no que respeita ao regime de horário flexível, concluímos que a trabalhadora reunia também as condições necessárias para prestar o seu trabalho nestes termos uma vez que ambos os filhos apresentavam idades inferiores a 12 anos, especificamente 9 meses e 2 anos, e dado que com ela viviam em comunhão de mesa e habitação (art. 56º, n.º1 do CT).

Além disso, não se verificando na situação em apreço exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora face à ausência da sua indispensabilidade, demos nota que a entidade empregadora não podia recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível (art.57º, n.º2 do CT).

Esclarecidos da admissibilidade destes regimes, indicámos também as condições e os termos em que o horário de trabalho desta funcionária poderia ser ajustado.

Por um lado, mencionámos que a dispensa para aleitação deveria ser gozada em dois períodos distintos, preferencialmente um de manhã e outro de tarde, cada um com a duração máxima de uma hora cada (art. 47º, n.º3 do CT).

Por outro lado, indicámos que o horário flexível correspondia ao horário escolhido pelo trabalhador dentro de certos limites, especificamente as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, e adaptado às suas necessidades (arts. 56º, n.º2 e 101º-D, n.º2 do CT). Neste contexto, demos nota de que, na elaboração deste horário, a sociedade teria de atentar aos limites impostos pelo artigo 56º, n.º3 do CT, devendo assegurar a inclusão de períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do PNT diário, a definição dos períodos de início e de termo deste e de um intervalo de descanso de até duas horas.

Esclarecida destes aspetos, no que toca ao prazo para resposta, a entidade empregadora dispunha de vintes dias a contar da receção do pedido da trabalhadora para comunicar a sua

decisão. Considerando que esta solicitação foi remetida a 27 de novembro de 2023 e que a entidade empregadora transmitiu a sua decisão a 15 de dezembro de 2023, este prazo considerou-se respeitado (art.57º, n.º3 do CT).

Por sua vez, no que toca ao conteúdo da resposta, tendo a decisão da entidade empregadora sido favorável ao pedido da trabalhadora, esta, com respeito pelos limites supra referidos e atendendo às especificidades do caso, atribuiu o seguinte horário de trabalho – PNT diário de 8h e PNT semanal de 40h, distribuído pelo período das 10h00 às 14h00 e das 15h00 às 19h00, com intervalo de descanso de uma hora entre as 14h00 e as 15h00.

Neste contexto concedeu à trabalhadora a possibilidade de escolher, conforme melhor lhe aprouvesse, as horas de dispensa para aleitação, sob a condição de uma ser realizada no período da manhã e outra realizada no período da tarde.

Posto isto, estando as partes deste vínculo laboral de acordo quanto ao horário de trabalho referido e o mesmo conforme as disposições legais, o mesmo passou a aplicar-se.

3.13. Reconhecimento da existência de contrato de trabalho

Por fim, uma última tarefa realizada prendeu-se com a temática do reconhecimento de existência de contratos de trabalho em consequência de um comunicado efetuado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

No âmbito de uma ação de combate à precariedade laboral, a ACT notificou diversas empresas para que dentro de determinado prazo (até 16 de fevereiro de 2024), procedessem voluntariamente à regularização da situação laboral de milhares de trabalhadores que teriam sido contratados a título recibos verdes² mas que estariam, na verdade, a trabalhar como “falsos recibos verdes”³, sob pena de incorrerem numa contraordenação muito grave.

Em causa estaria, especificamente, a regularização do vínculo laboral estabelecido entre as entidades empregadoras e os trabalhadores economicamente dependentes⁴, que

² **Trabalhadores a recibos verdes** são profissionais independentes, especificamente profissionais liberais ou profissionais que prestam serviços ou comercializam produtos em exclusivo ou em conjunto com uma atividade principal, de forma autónoma e sem subordinação a um empregador, sendo responsáveis pela sua própria gestão, organização do trabalho e assunção de riscos inerentes à atividade. Estes emitem os recibos verdes como meio de declarar os rendimentos obtidos dessas atividades e provar que receberam um pagamento pelo seu serviço, cumprindo assim as suas obrigações fiscais perante o Estado.

³ Os **falsos recibos verdes** referem-se a situações em que um trabalhador, embora seja considerado trabalhador independente, está de facto numa relação de subordinação que se assemelha a um contrato de trabalho dependente. Este fenómeno ocorre quando uma empresa procura mascarar uma relação laboral, evitando assim o pagamento de encargos sociais e oferecendo menos direitos laborais ao trabalhador.

⁴ **Trabalhadores economicamente dependentes** são profissionais prestadores de serviços que apesar de serem independentes dependem de um único cliente para obter uma parte significativa do seu rendimento, ou

obtivessem de uma única entidade contratante 80% ou mais do seu rendimento total anual resultantes da atividade independente. Pretendia-se com esta notificação a conversão dos seus contratos de prestação de serviços em contratos de trabalho por conta de outrem.

De acordo com este comunicado, na ausência de regularização dos vínculos laborais referidos findo o prazo estabelecido, estes seriam alvo de nova ação inspetiva, por forma a assegurar a regularidade das situações laborais e o cumprimento da legislação em vigor, e posterior ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho.

O escritório foi contactado por uma empresa cliente que procurava ser esclarecida sobre este comunicado especialmente quanto ao modo como deveria atuar perante os avisos da ACT e quanto aos termos em que se poderia considerar que estaríamos perante uma situação de uso abusivo de recibos verdes. Neste contexto, apresentaram-nos questões relativas a casos concretos com incidência na empresa.

Perante este contacto e por forma a regularizar estas situações, elaborámos um e-mail no qual fizemos menção à presunção de laboralidade prevista no artigo 12º do CT.

De acordo com este artigo existem determinadas características que, verificando-se, presumem a existência de um contrato de trabalho, são elas: (i) a atividade ser prestada em local pertencente ao beneficiário da mesma ou em local por ele determinado; (ii) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados serem da pertença do beneficiário da atividade; (iii) o prestador da atividade, observar horas de início e termo da prestação (horário de trabalho) definidas e fixadas pelo beneficiário da atividade; (iv) o pagamento de uma quantia certa com determinada periodicidade ao prestador da atividade, como contrapartida da prestação realizada; (v) e, ainda, o desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa pelo prestador de atividade.

Neste quadro, esclarecemos que observando-se pelos menos duas das características supra mencionadas na relação entre a pessoa que prestava a atividade e a pessoa que dela beneficiava considerava-se que estávamos perante uma situação de falsos recibos verdes, devendo-se nesses casos regularizar a situação dos respetivos vínculos laborais. Foi este o caso das situações apresentadas pela sociedade cliente.

seja, são aqueles que obtêm mais de 50% dos seus rendimentos anuais de um único cliente mas que mantêm alguma autonomia na organização e execução do seu trabalho.

4. Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Descritas as principais atividades desenvolvidas ao longo do estágio, importa agora debruçarmo-nos sobre o tema principal deste relatório de estágio, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em especial o âmbito de incidência pessoal das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão.

4.1. Generalidades

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, adiante designados por IRCT's, atuam como uma fonte interna e específica do Direito do Trabalho sendo expressamente reconhecidos como tal no artigo 1º do CT.

Estes instrumentos traduzem-se em modos de criação e revelação de normas jurídicas que visam reger as relações jurídico-laborais dos trabalhadores e empregadores e caracterizam-se por ser uma particularidade própria e exclusiva do Direito de Trabalho, não se verificando a sua existência em qualquer um dos outros ramos de Direito (Ramalho, 2020, p.185).

Os IRCT's funcionam assim como verdadeiras normas jurídicas, às quais se subordina o contrato de trabalho (artigo 1º do CT), impondo-se e regulando as relações juslaborais individuais e coletivas que estejam ou venham a estar no seu âmbito de aplicação (*idem*, 2009, p.242).

Conforme dispõe o artigo 2º, n.º1 do CT, é possível distinguir entre IRCT's negociais e não negociais. Os primeiros são produto de um ato de autocomposição de interesses privados, realizado de forma voluntária pelas próprias entidades laborais privadas; os segundos visam uma regulamentação heterónoma de situações jurídicas e são resultado de um ato de autoridade do Estado, impostos, portanto, por via administrativa (*id.*, 2020, pp. 185 e 186).

Por um lado, no que toca aos IRCT's negociais, estes abrangem a convenção coletiva de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária (artigo 2º, n.º2 do CT).

Por outro lado, no que diz respeito aos IRCT's não negociais, estes compreendem a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão de arbitragem necessária ou obrigatória (artigo 2º, n.º4 do CT).

Posto isto, releva agora aprofundar alguns aspetos relacionados a estes instrumentos.

4.2. Relação entre fontes de regulação

Antes de mais, iremos explorar as regras que pautam as relações que surgem entre algumas das fontes de regulação do Direito do Trabalho, nomeadamente, os IRCT's, o contrato de trabalho e as normas legais, bem como o modo como estas se articulam.

4.2.1. Lei e IRCT's

No que concerne à relação entre os IRCT's e as normas legais, de acordo com o artigo 3º, n.º1 do CT, as disposições legais que regulam o contrato de trabalho podem, em regra, ser derogadas por estes instrumentos em qualquer sentido. Este preceito remete-nos para a presença de *normas supletivas*, isto é, normas que permitem o seu afastamento em sentido mais favorável ao trabalhador ou em sentido menos favorável a este.

Embora num primeiro contacto nos pareça estranho que os preceitos legais possam ser afastados em sentido menos favorável ao trabalhador, considerando que este é entendido como a parte mais vulnerável nas relações laborais, Luís Menezes Leitão (2021) fundamenta esta possibilidade tendo em conta que:

[os] instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ... normalmente resultam da negociação colectiva, onde os sindicatos não se encontram em nenhuma posição de inferioridade face aos empregadores ou suas associações, não havendo assim necessidade de protecção de um parte fraca nas relações colectivas de trabalho. (p.91).

Todavia, dispõe ainda o artigo 3º, n.º1 do CT *in fine* que, a aplicação das normas legais nem sempre pode ser afastada, nomeadamente quando destas resulta o contrário, isto é, quando a própria norma não permite essa derrogação nem em sentido mais favorável nem em sentido menos favorável ao trabalhador. Neste caso a proibição é absoluta, não podendo as normas ser afastadas em nenhum sentido, estando em questão *normas legais imperativas absolutas* cuja interpretação demonstra uma pretensão de aplicação absoluta, sem exceções, que, portanto, o IRCT não pode contrariar (art. 478º, n.º1 do CT).

Numa outra hipótese, o artigo 3º, n.º3 do CT consagra uma proibição parcial, permitindo o afastamento dos preceitos legais pelos instrumentos em análise ainda que tão só nos termos previstos. Nesta situação a proibição é relativa, estando em consideração *normas legais imperativas relativas ou mínimas*.

Desta forma, de acordo com o mencionado artigo, quando estejam envolvidas “matérias mais significativas, do ponto de vista das garantias dos trabalhadores” (Ramalho, 2009, p.280), isto é, as matérias⁵ consagradas no artigo 3º, n.º3 do CT, as disposições legais que regulem o contrato de trabalho podem ser afastadas por IRCT se se verificarem preenchidos dois pressupostos cumulativos: (i) as normas a estabelecer pelo IRCT são em sentido mais favorável ao trabalhador; e, (ii) as normas legais a afastar não se traduzem em normas imperativas absolutas.

4.2.2. IRCT's e Contrato de Trabalho

Por sua vez, no que tange à relação definida entre os IRCT's e o contrato de trabalho, de acordo com o artigo 1º do CT e como referido previamente, este encontra-se subordinado aos referidos instrumentos pelo que “a convenção colectiva estabelece condições que têm que ser respeitadas pelos contratos individuais de trabalho” (Leitão, 2021, p. 81).

Contudo, na esfera desta relação releva destacar o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, previsto no artigo 476º do CT. Nos termos deste artigo, é possível que o contrato afaste o disposto nestes instrumentos, porém, só em determinadas circunstâncias, concretamente, quando as suas cláusulas definam condições mais favoráveis ao trabalhador do que as dispostas em IRCT.

Deste modo, “Parte-se do pressuposto de que, por via de regra, no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se prescrevem condições mínimas, podendo o contrato estabelecer para além destas, de modo mais favorável ao trabalhador.” (Martinez, 2023, p.1146).

Nesta matéria releva referir que, se o contrato individual de trabalho contiver disposições contrárias a qualquer um dos preceitos dos IRCT's, isto é, normas em sentido menos favorável ao trabalhador, de acordo com a *teoria da eficácia invalidante* defendida pela doutrina nacional maioritária, estas são tidas como nulas, não se observando qualquer substituição das mesmas pelas normas destes instrumentos (Leitão, 2021, p.648). Assim,

⁵ Nos termos do artigo 3º, n.º3 do CT, essas matérias são: “a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; b) Protecção na parentalidade; c) Trabalho de menores; d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; e) Trabalhador-estudante; f) Dever de informação do empregador; g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar; k) Teletrabalho; l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; m) Transmissão de empresa ou estabelecimento; n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores; o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.”

entende-se que não é necessária uma receção automática das disposições da convenção coletiva no contrato de trabalho para que as partes fiquem adstritas às mesmas, visto que isso até “implicaria uma desconsideração daquela enquanto fonte de Direito.” (*ibidem*, p.649).

4.2.3. Lei e Contrato de Trabalho

No que respeita à relação estabelecida entre as disposições legais e o contrato de trabalho, determina o artigo 3º, n.º4 do CT que “As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário”.

Ora, pode dizer-se que “esta norma estabelece uma presunção de imperatividade mínima das normas legais perante o contrato de trabalho” (Ramalho, 2009, p.305) e, naturalmente, um regime mínimo de tutela do trabalhador, na medida em que, regra geral, permite a derrogação dos preceitos legais, porém, apenas quando o contrato individual preveja, relativamente aos mesmos, um regime mais favorável para o trabalhador.

Não obstante, esta presunção não é de todo absoluta e “pode ser afastada pela natureza da norma” (*ibid.*), já que o mencionado artigo ao referir “se delas não resultar o contrário”, prevê uma exceção. Deste modo, este aspeto terá de ser desdobrado em dois pontos, já que podemos estar perante normas imperativas absolutas ou normas supletivas.

Por um lado, não pode o contrato individual de trabalho afastar o disposto nas normas laborais legais em nenhum sentido, mesmo em sentido mais favorável, quando da norma resulte o contrário, ou seja, quando a mesma impeça e não permita este afastamento em virtude da sua imperatividade absoluta (Leitão, 2021, p.90 e 91).

Por outro lado, pode o contrato individual de trabalho afastar o disposto nas normas laborais legais em qualquer sentido, mesmo em sentido menos favorável, quando da norma não resulte o contrário, ou seja, quando a mesma apresente uma natureza supletiva e, consequentemente, não impeça este afastamento (*ibid.*).

Para finalizar este título, importa chamar a atenção também para o artigo 3º, n.º5 do CT que estabelece que “Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por [IRCT] entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho”, independentemente do seu sentido mais favorável ou menos favorável ao trabalhador. Este número faz assim referência às normas convénio-dispositivas.

4.3. Concorrência entre IRCT's

A existência de uma pluralidade de IRCT's implica que se estabeleçam naturalmente relações entre si. Enquanto fonte específica do Direito Laboral, os IRCT's permanecem alinhados na mesma posição hierárquica, porém, nas relações entre si a situação demonstra ser diferente já que não podem ser aplicados simultaneamente (Leitão, 2021, p. 94).

Neste sentido, por um lado, os artigos 515º, n.º1 e 517º, n.º2 reconhecem a existência de uma relação de subsidiariedade dos IRCT não negociais em relação aos IRCT negociais, já que os primeiros, como a portaria de extensão, só podem ser aplicados na ausência dos segundos (*ibid.*). Desta regra, excetua-se, no entanto, a decisão arbitral obtida em sede de arbitragem obrigatória ou necessária (art. 483, n.º1, al.a) do CT). Deste modo, os primeiros prevalecem, no respetivo âmbito de incidência, aos segundos que lhes sejam anteriores, conforme dispõe o artigo 484º do CT.

Ademais, afirma Luís Menezes Leitão (2021) que esta relação de subsidiariedade resulta do entendimento do legislador de que “a regulamentação colectiva de trabalho deve resultar primariamente da autonomia colectiva e não da intervenção administrativa” (p.636).

Noutra perspetiva, o artigo 481º do CT aponta que os IRCT's negociais verticais têm preferência sobre os IRCT's negociais horizontais relativamente àquele setor de atividade. Noutras palavras, “no caso de coexistência de um [IRCT] determinado pelo sector de actividade ... e de outro determinado por profissão ..., na mesma área geográfica de incidência e que seja potencialmente aplicável ao trabalhador, prevalece o primeiro instrumento” (Ramalho, 2009, p.300).

Esta preferência é motivada pelo facto de se considerar-se que uma convenção que diga respeito a uma mesma profissão, mas de forma genérica se aplica a diferentes setores económicos, ser menos adequada à situação jurídico-laboral concreta do trabalhador, do que a que seja celebrada exclusivamente para um só setor de atividade (Leitão, 2021, p.654).

Por outro lado, no que toca aos casos de concorrência entre IRCT's negociais, a lei só estabelece critérios de preferência no que toca às modalidades das CCT's.

Assim, determina o artigo 482º, n.º1 do CT que, em caso de concorrência, o acordo de empresa prevalece sobre o acordo coletivo e sobre o contrato coletivo, afastando a aplicação destes, e o acordo coletivo, por seu turno, prevalece sobre o contrato coletivo (art. 482º, n.º1 do CT). Note-se que estas regras de preferência podem ser afastadas por IRCT negocial mediante a estipulação de regras de articulação de convenções coletivas de diferente nível ou de contrato coletivo que fixe que determinadas matérias sejam reguladas por outra

modalidade de convenção coletiva (482º, n.º5 do CT). Neste sentido, é possível “a aplicação simultânea de várias convenções ao trabalhador nas várias matérias sobre as quais cada uma das convenções disponha” possibilitando “a coordenação entre convenções colectivas em termos de conteúdo” (Ramalho, 2020, p.322).

Nos demais casos de concorrência entre IRCT’s negociais, a lei reconhece aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se observa a concorrência a possibilidade de escolherem o IRCT aplicável, por maioria e no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do IRCT mais recente, sendo esta deliberação irrevogável até se atingir o termo da vigência do instrumento escolhido (art. 482º, n.ºs 2 e 4 do CT). Perante a ausência de escolha por parte destes, é aplicável o instrumento que tenha sido publicado em data mais recente, sendo que no caso de ambos os instrumentos terem sido publicados em data coincidente, é aplicável o que regular a atividade principal da empresa (art. 482º, n.º3, als. a) e b) do CT).

De outro ponto de vista, quando se verifique a concorrência entre IRCT’s não negociais, as regras são as de que a decisão arbitral obtida em sede de arbitragem obrigatória prefere à portaria de extensão e à portaria de condições de trabalho (artigo 483º, n.º1, al.a) do CT). Por sua vez, a portaria de extensão prefere à portaria de condições de trabalho e afasta a sua aplicação, já que esta última só pode ser emitida quando, entre outros requisitos, seja impossível recorrer à primeira (art.483º, n.º1, al.b) e 517º, n.º1 do CT).

Ainda neste âmbito, perante a concorrência entre portarias de extensão, refere o artigo 483º, n.º 2 do CT que, a par do que acontece nos IRCT’s não negociais, cabe aos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência escolher, por maioria, a convenção coletiva objeto de extensão que lhes será aplicável (art. 482º, n.ºs 2 e 4 do CT).

4.4. Disposições comuns aos IRCT’s

Nesta sede, iremos abordar alguns aspetos gerais do regime legal comum aos IRCT’s, sendo os demais analisados em momento oportuno, por razões de conveniência sistemática e por forma a evitar constantes repetições.

Antes de mais, no que toca à aplicação do IRCT, dispõe o artigo 520º, n.º1 do CT que aqueles a quem este se destina estão adstritos ao dever de durante a sua vigência e cumprimento procederem de boa-fé.

Refere também o artigo 520º, n.º3 do CT que quem de forma culposa incumprir com uma obrigação emergente de IRCT é responsável, nos termos gerais (art. 798º e ss. do CC), pelo prejuízo que desse incumprimento derive, seja essa violação relativa à parte

obrigacional ou à parte normativa do instrumento (*ibid.*, p.642). Ainda neste âmbito, estabelece o artigo 521º, n.ºs 1 e 2 do CT, que a entidade empregadora que viole uma norma de IRCT incorre numa contraordenação grave quando esta seja relativa a uma generalidade de trabalhadores e, numa contraordenação leve relativamente a cada trabalhador em relação ao qual se deu a infração.

Além disto, o artigo 520º, n.º2 do CT remete-nos para a alteração de circunstâncias, determinando que “na aplicação de convenção coletiva ou acordo de adesão, atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.”, de modo que qualquer alteração posterior reconhece à parte lesada o direito de exigir que se proceda à resolução ou à modificação dos instrumentos referidos (art. 437º e ss do CC).

Por sua vez, em matéria respeitante à igualdade e não discriminação, o artigo 479º do CT consagra um controlo especial, na medida em que prevê a exigência de verificação do conteúdo dos IRCT através da apreciação da legalidade das suas disposições. Neste artigo assistimos a um reforço da tutela das cláusulas discriminatórias e a um esforço para a “implementação prática do princípio da igualdade a todos os níveis, incluindo na negociação colectiva” (Ramalho, 2020, p.290).

Para completar e fechar a análise deste título, devemos considerar um último ponto: os limites comuns ao conteúdo dos IRCT’s. Embora seja reconhecida aos outorgantes destes instrumentos liberdade para definir o objeto dos mesmos e escolher as matérias do Direito do Trabalho que irão ser alvo de regulamentação coletiva, o artigo 478º, n.º1 do CT estabelece limites à estipulação deste conteúdo que não podem ser ultrapassados.

Para começar, refere a alínea a) deste artigo que os IRCT’s não podem contrariar *normas legais imperativas*, isto é, normas que em virtude da sua importância não admitem qualquer afastamento. Estas disposições legais visam assegurar um quadro mínimo de justiça e proteção dos entes individuais e coletivos que salvaguarde o bom funcionamento de uma sociedade.

Esta disposição trata-se de um limite que, numa perspetiva hierárquica das fontes do Direito Laboral, resulta da subordinação dos próprios IRCT’s à Lei (art. 3º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT). Porém, nesta matéria, este preceito surge como um reforço dessa particularidade e ganha um significado considerável pois, como já tivemos oportunidade de analisar no ponto 4.2.1., as normas legais podem, em alguns casos, ser afastadas pelas cláusulas dos IRCT’s, ainda que dependendo da matéria em questão, da natureza da norma e da natureza do IRCT.

Assim, este limite deve ser interpretado em consonância com o artigo 3º do CT que aprofundámos em momento anterior. Procura-se com esta interpretação conjunta assegurar

que o regime atual, no que toca ao conteúdo negativo dos IRCT's, reflita um equilíbrio entre a tutela laboral e a liberdade de regulamentação coletiva (Ramalho, 2020, p.285).

Em segundo lugar, determina a alínea b) do artigo em análise que, os IRCT's não podem estabelecer o *regime das atividades económicas*, devendo esta regulamentação ser deixada à autodeterminação dos empresários “nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização”. Não obstante este elenco, “impõe-se ... uma interpretação ampla do conceito de actividade económica” (Ramalho, 2020, p.287).

Nesta sede, e indo de encontro ao mencionado por Pedro Romano Martinez (2023, p.1147), parece-nos que a consagração da referida proibição procura proteger o direito fundamental à iniciativa económica privada⁶, previsto no artigo 61º, n.º1 da CRP, considerando que: embora a atividade económica de determinado setor possa ter repercussões no âmbito da atividade laboral, estas consequências são indiretas e maioritariamente económicas, pelo que não se justifica que os IRCT's, enquanto reguladores das relações juslaborais individuais e coletivas, interfiram numa área que não a sua.

Seguidamente, dispõe a alínea c) do artigo 478º do CT que, os IRCT's não podem atribuir *eficácia retroativa às suas cláusulas* cujo a natureza não seja pecuniária, pelo que estes, em parte, não produzem efeitos relativamente às situações anteriores à sua vigência e ao regime observado até à data da sua entrada em vigor.

Esta proibição parece-nos razoável já que, por um lado, o intuito destes instrumentos prende-se com a regulação das relações jurídico-laborais que estejam ou venham a estar no seu âmbito de incidência, dispondo assim para o futuro (Ramalho, 2020, p.287) e, por outro lado, se aceitássemos que a situação contrária pudesse acontecer, então, não só os empresários ficariam sujeitos a encargos laborais inesperados como estaríamos com frequência a pôr em dúvida os IRCT's que vigoraram anteriormente (Leitão, 2021, p.640).

No que toca à exceção relativa à retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária a mesma justifica-se a fim de impedir que os rendimentos dos trabalhadores venham a sofrer impactos negativos em razão do processo de negociação moroso dos IRCT's, durante esse período (Romano Martinez, 2023, p.1147). Com posição diversa encontra-se Luís Menezes

⁶ De acordo com o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º254/07, datado de 30 de março de 2007, o direito à livre iniciativa económica “Consiste, por um lado, na liberdade de iniciar uma atividade económica - direito à empresa, liberdade de criação de empresa - e, por outro, na liberdade de gestão e atividade da empresa - liberdade de empresa, liberdade de empresário, liberdade empresarial”. Relator: Conselheiro Gil Galvão. Processo n.º 158/07. Disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20070254.html>

de Leitão (2021) que defende a inconstitucionalidade da norma, acrescentando que esta retroatividade “pode introduzir elevados custos pecuniários para os empregadores” (p.640).

Em quarto lugar, depreende-se do artigo 478º, n.º2 do CT que podem os IRCT’s “instituir *regime complementar contratual* que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.”. Este preceito legal é entendido como um limite negativo na medida em que da sua interpretação conclui-se que estes instrumentos, em matéria de segurança social, não podem estipular aspetos diferentes daqueles que a lei permite e fornece espaço, concretamente, desenvolver subsistemas da segurança social diferentes dos que já se encontram previstos no regime geral, restringido esta estipulação à oportunidade de criação de regimes complementares (Leitão, 2021, p.639).

Por último, a inclusão de cláusulas que violem os limites negativos impostos pela lei, constitui um vício de conteúdo que traduz a nulidade das mesmas por contrariedade à lei, especificamente ao próprio artigo 478º, n.º1 do CT (art. 280º, n.º1 do CC). Perante a nulidade destas cláusulas, considera-se que as mesmas deixam de produzir efeitos *ab initio* e, conseqüentemente, não vinculam nem se aplicam aos trabalhadores e empregadores que se encontrem abrangidos pelo âmbito de incidência da convenção (Ramalho, 2020, p.292).

4.5. Convenção coletiva de trabalho

4.5.1. Noção e importância

No que concerne à noção das convenções coletivas de trabalho, entende-se que estas correspondem a acordos formalizados entre associações sindicais⁷, por um lado, e associações de empregadores⁸ ou empregadores, por outro, nos quais se pretende regular as situações jurídicas laborais, adaptando a legislação laboral existente à situação específica do setor do trabalho ou atividade, definindo para tal condições de trabalho mais ajustadas.

Estes acordos traduzem-se, portanto, num conjunto de regras referentes a condições de trabalho que abrangem, entre outras, categorias como: remunerações mensais, férias,

⁷ As associações sindicais correspondem a uma Estrutura de Representação Coletiva dos Trabalhadores que consiste em associações permanentes de trabalhadores em que os mesmos são abrangidos de acordo com a sua profissão e atividade desenvolvida (artigos 404º, al.a) e 442º, n.º1, al.a) do CT). O objetivo destas associações assenta na defesa dos seus direitos e na promoção dos seus interesses sócio-profissionais (artigos 440º, n.º1 do CT e 56º, n.º1 da CRP).

⁸ As associações de empregadores correspondem a uma Estrutura de Representação Coletivas dos Empregadores que consiste em “associações permanentes de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço” (artigo 442º, n.º2, al.a) do CT). O objetivo destas associações prende-se com a defesa dos direitos e a promoção dos interesses empresariais dos empregadores que representam (artigo 440º, n.º2 do CT).

direitos e deveres de ambas as partes, regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, duração dos períodos normais de trabalho, meios de resolução de litígios e conflitos, etc.

Neste âmbito releva indicar que, “sendo o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mais tradicional, a convenção coletiva é também o mais importante porque constitui a manifestação, por excelência, da autonomia colectiva.” (Ramalho, 2020, p.233).

Assim, “esta consiste num exercício da autonomia privada a nível colectivo” (Leitão, 2021, p. 642) dado que a autonomia coletiva, enquanto forma de manifestação de autonomia privada, confere aos entes coletivos laborais poderes para, dentro dos limites legais, manifestarem a sua própria vontade e contribuírem para a sua organização e determinação, através da negociação das disposições condutoras das relações jurídicas laborais em que são parte, concretamente fixando condições de trabalho capazes de atender as suas necessidades e interesses, *maxime*, o interesse coletivo dos respetivos associados.

Ora, este processo de negociação de acordos sobre condições de trabalho deriva do direito à contratação coletiva reconhecido constitucionalmente às associações sindicais no artigo 56º da CRP. Este direito revela-se uma manifestação prática da autonomia coletiva, em que o produto se prende com a celebração de CCT’s (art. 443, n.º1, al.a) do CT).

Deste modo, as convenções coletivas de trabalho, enquanto retrato típico do direito à contratação coletiva, desempenham um papel de elevada importância, permitindo, em resumo: (i) num plano social, obter uma maior uniformização das condições de trabalho, promovendo consequentemente uma maior harmonia dos regimes laborais (Ramalho, 2020, p.221); (ii) num plano económico, através da celebração de acordos coletivos de trabalho, harmonizar e aproximar as condições de concorrência no mercado entre as empresas subscritoras contribuindo para a paz social e disciplinar destas (Kalukango, p.150); (iii) adaptar a legislação laboral existente, por vezes mais rígida e genérica, à realidade observada em cada profissão ou setor de atividade, através da instituição de regimes laborais mais ajustados e focados nas particulares necessidades e interesses dos trabalhadores e empresas, criando, consequentemente, melhores condições laborais (Ramalho, 2020, p.221); (iv) “compensar a tradicional debilidade do trabalhador na negociação das suas condições de trabalho ao nível do contrato de trabalho” (*ibid.*, p.197) na medida em que estes, através das associações sindicais possuem mais “força” para negociarem as suas condições de trabalho e garantirem os seus direitos (Kalukango, p.150).

Perante o exposto, não surpreende que o Estado, de acordo com o artigo 485º, n.º1 do CT, tenha a recomendação de “promover a contratação coletiva, para que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”.

4.5.2. Tipologia

No que diz respeito às vertentes das convenções coletivas, nomeadamente à sua categoria geral, destinada a regular as situações jurídico-laborais estabelecidas entre os entes laborais comuns, dispõe o artigo 2º, n.º3 do CT que esta se subdivide em três modalidades, determinadas com recurso ao critério dos entes laborais outorgantes da convenção coletiva de trabalho e que podem revestir a forma de: (i) contrato coletivo de trabalho; (ii) acordo coletivo de trabalho; e, (iii) acordo de empresa.

Por contrato coletivo entende-se a convenção celebrada entre uma ou mais associações sindicais e uma ou mais associações de empregadores para ser aplicada a um determinado setor de atividade ou profissão específica (art. 2º, n.º3, al.a) do CT). Estes têm geralmente um âmbito de incidência muito abrangente ou mesmo nacional (Ramalho, 2009, p.246).

Por acordo coletivo qualifica-se a convenção outorgada por uma ou mais associações sindicais e uma pluralidade de empregadores, individualmente considerados, para ser aplicada a uma pluralidade de empresas, naturalmente, diferentes (art. 2º, n.º3, al.b) do CT). Embora sejam menos extensivos, apresentam um âmbito de incidência semelhante ao dos contratos coletivos (*ibid.*).

Finalmente, o acordo de empresa consiste na convenção subscrita por uma ou mais associações sindicais e um só empregador para ser aplicada a uma só empresa ou estabelecimento determinado (art. 2º, n.º3, al.c) do CT). Neste caso, o âmbito de incidência já é menor dado que se procura regular as relações laborais de uma única empresa (*ibid.*).

4.5.3. Natureza jurídica

A questão da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho tem sido abrigo de acesos debates, verificando-se uma grande controvérsia doutrinal e não existindo, ainda, um entendimento unânime sobre este aspeto jurídico.

Ora, “Este problema reconduz-se essencialmente à questão de saber se a convenção colectiva pode ser qualificada como um contrato de direito privado ou se deve ser reconduzida à categoria de norma jurídica” (Ramalho, 2020, p.354).

Das diferentes posições defendidas pelos autores que procuraram abordar este aspeto surgiram três teses: a teoria contratualista; a teoria normativa; e, a teoria híbrida (Martinez, 2023, p. 1177).

É no contexto das teorias contratualistas e normativas que surgem as *teorias híbridas*.⁹ Esta tese procura estabelecer um ponto de equilíbrio entre os elementos das duas teses, harmonizando os entendimentos de ambas e reconhecendo à convenção coletiva aspectos contratuais e normativistas. Assim, de acordo com a teoria híbrida, a convenção coletiva “constituiria um elemento misto de contrato e norma” (Leitão, 2021, p. 663).

No mesmo sentido, refere Maria do Rosário Palma Ramalho (2020), que ao encontro do que Galvão Telles afirma, é possível estabelecer-se uma coerência entre ambas as concepções “se separarmos o acto de *criação da norma* (coletiva) da própria *norma criada*.” (Ramalho, 2020, p.365). Assim, temos que:

A convenção colectiva tem origem num acto de autonomia (autonomia colectiva), carregando por isso uma carga genética negocial, tanto pelo seu processo de formação como no que tange ao seu conteúdo obrigacional. Contudo, uma vez completado o seu processo de formação (nomeadamente, com o depósito e a publicação), a convenção ganha força normativa, porque as suas regras têm um carácter de generalidade e de abstracção que viabiliza a sua assimilação a normas jurídicas e permite a sua aplicação para além do universo dos respectivos outorgantes. (*idem*, p.366).

4.5.4. Formação da convenção coletiva

O processo de formação das CCT's pode ser, de modo geral, reconduzido ao processo de formação de um negócio jurídico, ainda que com especificidades, em virtude da natureza privada das entidades celebrantes e da natureza convencional das convenções coletivas (Ramalho, 2020, pp. 234). Estes instrumentos, à semelhança do que ocorre na formação dos contratos, resultam de uma negociação, concretamente, de um acordo de vontades derivado do exercício da autonomia privada coletiva.

Porém, este processo de formação apresenta desvios ao processo negocial comum, sendo revestido de especialidades que afastam a sujeição das convenções coletivas às regras gerais da formação de um contrato previstas nos arts. 217º e ss do CC (*ibid.*).

⁹ Para mais desenvolvimentos sobre as teorias contratualistas e sobre as teorias normativistas, veja-se Pedro Romano Martinez, 2023, pp.1177-1178; Maria do Rosário Palma Ramalho, 2020, pp.353-366; Luís Menezes Leitão, 2021, pp.662-663.

Posto isto, importa agora referir os aspetos associados à formação das CCT's.

4.5.4.1. Legitimidade e capacidade das partes

A legitimidade e a capacidade das partes para a celebração de CCT's são aspetos fundamentais para garantir a validade e eficácia destes instrumentos (art.56º, n.º4 da CRP).

No que concerne à *capacidade para celebração das CCT's*, decorre dos artigos 2º, n.º3 e 443º, n.º1, al.a) do CT que, esta é atribuída: (i) às associações sindicais, em representação dos trabalhadores, para as várias categorias da convenção coletiva (art.56º, n.º3 da CRP); (ii) aos próprios empregadores, que intervenham isoladamente ou em colaboração com outros, para os acordos de empresa e para os acordos coletivos de trabalho, respetivamente; (iii) e, às associações de empregadores, em representação destes últimos, para os contratos coletivos de trabalho.

Para que se verifique esta capacidade, estas associações carecem de personalidade jurídica, pelo que a sua constituição e os correspondentes estatutos devem encontrar-se devidamente registados (art.447º, n.º1 do CT). Além disto, a celebração de CCT's não se encontra dependente da observância de regras de representatividade mínima pelas associações outorgantes e podem existir diversas CCT's a regular, em simultâneo, uma mesma e determinada profissão ou setor de atividade (Ramalho, 2020, pp.235-237).

No que respeita à *legitimidade para celebração das CCT's*, as entidades coletivas outorgantes destes instrumentos, por se tratarem de pessoas coletivas, não podem levar a cabo a formalização das mesmas. Assim, devem estas entidades estar representadas por pessoas individuais com poderes para assinar estes instrumentos (art.491º, n.º1 do CT). São legítimos representantes os indivíduos que possuam poderes para contratar, como: os membros de direção das associações sindicais e de empregadores; os gerentes, os administradores ou os diretores do empregador em nome coletivo; os indivíduos que sejam titulares de mandato escrito; entre outros (art. 491º, n.º2 do CT).

Para além disto, o artigo 491º, n.º3 do CT consagra a possibilidade dos sindicatos delegarem poderes: (i) a outras entidades sindicais para que estas celebrem CCT's – i.e., a federações, uniões e confederações (art. 440º, n.º3 do CT), consoante aquela que se revele “o parceiro negocial mais adequado ao nível negocial em questão” (Ramalho, 2020, p.239); e, (ii) a outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores presentes na empresa para que estas, relativamente aos seus associados, contratem com empresa que seja constituída, no mínimo, por 150 trabalhadores – i.e., a comissões de trabalhadores (*ibid.*).

4.5.4.2. Procedimento e forma da convenção

O procedimento de elaboração das CCT's encontra-se previsto nos artigos 486º e ss. do Código do Trabalho e divide-se em quatro fases: i) fase da proposta; ii) fase da resposta; iii) fase das negociações diretas; e, iv) fase da celebração e outorga da convenção.

4.5.4.2.1. Fase da proposta

O processo de formação das CCT's inicia-se com a apresentação de uma proposta negocial por qualquer entidade habilitada para o efeito, que a encaminha à outra parte.

De acordo com o artigo 486º, n.º1 do CT, esta proposta pode: (i) visar a celebração de uma convenção coletiva *ex novo*, quando procure “instituir a contratação colectiva num sector profissional ou numa área de actividade onde não haja convenções coletivas” ou “nas situações em que a convenção colectiva anterior tenha cessado a sua vigência, nomeadamente por caducidade.” (Ramalho, 2020, p.243); ou (ii) pretender a revisão de uma convenção coletiva que já exista e que se encontre em vigor, quando procure substituir a mesma, podendo esta revisão ser global ou parcial, consoante vise alterar o seu conteúdo na totalidade ou rever apenas uma parte do mesmo (*ibid.*, p.244).

Ademais, a lei esclarece que esta proposta deve obedecer a requisitos formais, nomeadamente, revestir forma escrita, apresentar pretensões devidamente fundamentadas e incluir os aspetos descritos no artigo 486º, n.º2 do CT. A ausência de fundamentação da proposta, torna-a ineficaz, de modo que não se cria na esfera jurídica da entidade destinatária o dever de responder (Ramalho, 2020, p.250).

No que respeita ao conteúdo material da proposta, a lei não determina requisitos materiais positivos a observar, ficando ao encargo da entidade emissora da mesma estipular o que pretende regular, indicando a devida fundamentação, ainda que com respeito pelas regras de boa-fé (art.227º do CC) e pelos limites negativos (art.478º do CT).

4.5.4.2.2. Fase da resposta

Posto isto, o processo de formação das CCT's segue para a fase seguinte na qual a proposta é objeto de resposta. Neste âmbito, a entidade destinatária tem o dever de negociar¹⁰, pelo que, uma vez apresentada a proposta, deve a mesma fornecer uma resposta

¹⁰ Neste contexto, o dever de negociar pode ser definido como o dever das partes envolvidas no processo de formação da convenção coletiva, participarem ativamente, de forma diligente, construtiva e cooperativa nas negociações coletivas para chegar a um acordo.

no prazo de 30 dias a contar da receção daquela, a menos que as partes tenham convencionado um prazo diferente ou que o proponente tenha fixado um prazo mais longo (art. 487º, n.º1 do CT). A violação deste dever de resposta, pela sua falta ou pelo desrespeito do prazo mencionado, constitui uma contraordenação grave (art. 487º, n.º5 do CT).

A resposta deve obedecer à forma escrita e estar adequadamente fundamentada, devendo igualmente exprimir a posição do destinatário quanto a todas as cláusulas da proposta, concretamente indicando a aceitação ou a rejeição das mesmas, e formulando contrapropostas fundamentadas relativamente às quais esteja em desacordo, por forma a evitar comportamentos omissivos ou respostas puramente negativas (art. 487º, n.ºs 1 e 3 do CT). A falta de fundamentação da resposta e a ausência de forma escrita ou de tomada de uma posição em relação às cláusulas constitui contraordenação grave (art. 487º, n.º5 CT).

Na eventualidade de se verificar a ausência de resposta ou de contraproposta por parte do destinatário, no prazo mencionado e nos demais termos exigidos, a parte proponente pode recorrer à conciliação para solucionar o conflito (arts. 523º, 487º, n.º4 e 523º, n.º3, al.b) CT).

4.5.4.2.3. Fase das negociações diretas

No processo de formação das CCT's, a fase das negociações propriamente ditas inicia-se após a apresentação da proposta e da resposta, no sentido de aproximar as posições inicialmente expressas e, assim, proceder à celebração ou revisão das CCT's. Esta fase é marcada por um contacto direto entre as partes, onde as mesmas se reúnem para discutir as condições da convenção coletiva futura (Martinez, 2023, p.1160).

No que toca ao processamento das negociações, a lei não especifica como as mesmas devem ser conduzidas permitindo que as partes envolvidas decidam livremente as regras a seguir no seu decurso. Neste sentido, podem, com o intuito de nortear as negociações, estabelecer diretrizes processuais e de negociação através da celebração de um “protocolo negocial” (art.489º, n.º1 do CT) (Martinez, 2023, p.1161). Este protocolo funciona como um guia para o andamento das negociações e pode definir questões como o objeto da negociação, o calendário de reuniões, a designação dos representantes, etc. (Vitorino, 2021 pp.7 e 8).

No que concerne ao conteúdo das negociações, a lei sugere priorizar a discussão de temas como a retribuição, a organização do tempo de trabalho e segurança e saúde no trabalho, sem que a frustração ou inviabilidade de acordo inicial sobre estas matérias implique a rutura das negociações (art.488º, n.ºs 1 e 2 do CT).

No que respeita à duração das negociações diretas, ainda que não seja indicado prazo para o início das negociações e para a sua duração total, espera-se que esta fase seja conduzida com celeridade e de forma eficiente (Ramalho, 2020, p.252).

Em sede de questões de caráter geral, as negociações devem caracterizar-se por serem esclarecidas e informadas, colaborativas e participadas e, ainda, por gozarem de apoio técnico (arts.489º, n.ºs 2,3 e 4 e 490º, n.º1 do CT).

Em conclusão, as partes devem, durante todo o processo de formação das CCT's, nortear a sua conduta pelo princípio da boa-fé, sob pena do incumprimento culposo deste princípio resultar na obrigação de indemnizar a outra parte pelos danos causados (art. 227º do CC e 489º, n.º1 do CT).

4.5.4.2.4. Fase da celebração e outorga da convenção

Apesar do processo de elaboração de uma convenção coletiva implicar um dever de negociar entre as partes, não há um dever que as obriga a finalizar as negociações e a celebrar este instrumento (Ramalho, 2020, p.254). Deste modo, a negociação pode resultar ou não na celebração ou revisão de uma convenção coletiva no final do processo.

Considerando que o processo de formação das CCT's se frustra, quer porque a entidade destinatária não respondeu à proposta negocial no prazo e nos termos exigidos, quer porque as partes não chegaram a um consenso e desistiram das negociações diretas, o proponente possui o direito de requerer a conciliação (arts. 487º, n.º4 e 523º, n.º3, al.b) do CT).

Por seu turno, tendo as partes envolvidas no processo de formação das CCT's chegado a um acordo quanto ao conteúdo em discussão, é necessário que este instrumento observe algumas formalidades: (i) seja obrigatoriamente reduzido a escrito, sob pena da ausência de forma constituir um vício que implique a nulidade da CCT – esta é uma obrigatoriedade comum a todos os IRCT's (art. 477º do CT); (ii) ser assinado pelos representantes das entidades celebrantes, sob pena da ausência de assinatura gerar a nulidade da CCT por vício de forma (arts. 491º, n.ºs 1 e 2 do CT e 220º do CC); e, (iii) conter as menções obrigatórias exigidas por lei (art. 492º, n.º1 do CT).

No âmbito das menções obrigatórias, dispõe o artigo 492º, n.º1, als. a) a h) do CT, que a CCT deve mencionar, sem falta, entre outros: (i) a designação das entidades celebrantes e dos seus representantes, para saber a quem se aplica; (ii) o âmbito de aplicação do setor de atividade, profissional e geográfico da convenção, para saber quem são os seus destinatários; (iii) a data de celebração; (iv) a convenção revista e respetiva data de publicação, quando

seja o caso; (iv) os valores de retribuição base acordados para todas as profissões e categorias profissionais; e, (v) o número estimativo de empregadores e trabalhadores abrangidos.

Ademais, dispõe o artigo 494º, n.º2 do CT que, quando esteja em causa uma CCT que diga respeito à terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção anterior deve a mesma ser acompanhada de texto consolidado integral e assinado, o qual, prevalece sobre o texto da convenção a que se refere, em caso de divergência ou dúvidas.

4.5.4.3. Consolidação e publicitação da convenção

Após a celebração da convenção, a mesma encontra-se sujeita a formalismos que condicionam a sua entrada em vigor: o depósito administrativo e a publicação oficial.

Neste sentido, deve a mesma, bem como o texto consolidado, quando seja o caso, ser entregue para depósito, em documento eletrónico e ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral – DGERT (art. 494º, n.ºs 1 e 3 do CT). A obrigação deste depósito tem como finalidade possibilitar “uma intervenção pública de controlo administrativo da legalidade da convenção” (Martinez, 2023, p.1163), não podendo ser apreciados aspetos substanciais por forma a preservar a autonomia coletiva das partes (*ibid.*).

Por conseguinte, após a entrega da convenção coletiva para depósito, é realizada a verificação da sua regularidade formal, dependendo este depósito do preenchimento dos requisitos taxativos previstos no artigo 494º, n.º4, als. a) a e) do CT, entre eles: (i) ser celebrada por quem tenha capacidade para o efeito; (ii) obedecer às menções obrigatórias exigidas; (iii) ser acompanhada dos títulos comprovativos da representação dos celebrantes.

A decisão sobre o pedido de depósito deve ser tomada no prazo de 15 dias a contar da receção da convenção pelo serviço competente, sendo que na ausência de decisão no prazo indicado, a CCT considera-se depositada por deferimento tácito (art. 494º, n.ºs 5 e 7 do CT).

Se algum dos requisitos necessários não for observado, os serviços administrativos podem recusar o depósito. A recusa deve ser imediatamente notificada às partes, com a indicação fundamentada do motivo de recusa, e acompanhada da devolução da convenção, do texto consolidado e dos títulos comprovativos da representação (art. 494º, n.º6 do CT).

Ainda neste âmbito, é permitido às partes efetuarem, mediante acordo, alterações ao conteúdo da convenção entregue para depósito, sejam elas formais ou substanciais, enquanto não existir decisão administrativa sobre o respetivo pedido (art.495º, n.º1 do CT).

Posto isto, após o depósito, a convenção, bem como a sua revogação e consequentes alterações, devem ser objeto de publicação no BTE, entrando em vigor após esta publicação

oficial e nos mesmos termos da lei, isto é, observando os prazos legais de *vacatio legis* definidos (art.519º, n.º1 do CT). Se estiver em causa uma CCT que tenha sido alvo de três revisões parciais consecutivas é a mesma integralmente republicada (art.519º, n.º3 do CT).

Finalmente, os empregadores abrangidos pela CCT têm o dever de publicitar este instrumento no seio da empresa, afixando-o em local apropriado, para que os trabalhadores possam ter conhecimento da sua vigência e aplicação na empresa, e das correspondentes alterações (art.480º, n.º1 do CT). Esta trata-se de uma disposição comum a todos os IRCT's. A violação deste dever constitui contraordenação leve (art.480º, n.º2 do CT).

4.5.5. Resolução de conflitos decorrentes da celebração e revisão da convenção coletiva

Verificando-se um conflito na celebração ou na revisão deste instrumento, pode o mesmo ser solucionado através dos mecanismos de resolução pacífica de conflitos que se encontram consagrados na lei, são eles: a conciliação (art.523º, n.º1 do CT), a mediação (art. 526º, n.º1 do CT), a arbitragem voluntária ou obrigatória (arts. 506º e 508º do CT), a arbitragem para suspensão do período de sobrevigência (art. 501º-A do CT) e a arbitragem necessária (art. 510º, n.º1 do CT).

4.5.6. Conteúdo

O cumprimento das regras respeitantes ao conteúdo material das CCT's é fundamental para garantir a validade e eficácia destes instrumentos (art.56º, n.º4 da CRP).

Naturalmente que “o conteúdo da convenção colectiva de trabalho é formado pelo conjunto de cláusulas que a compõem” (Ramalho, 2020, p.261), dependendo as mesmas do teor da proposta, da resposta, das contrapropostas e da autonomia coletiva das entidades celebrantes (*ibid*, p.253). Estas entidades possuem liberdade para estipularem livremente o conteúdo da convenção, todavia, o conteúdo formal e material da mesma apresenta ressalvas.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (2020, pp. 262-264), o Código do Trabalho introduz a matéria respeitante ao conteúdo das CCT's através de critérios que permitem uma maior facilidade na compreensão do seu objeto.

Sob a perspetiva do critério relativo ao objeto (matérias a regular), observa-se uma distinção entre: (a) a delimitação negativa do conteúdo das CCT's (art. 478º do CT), na qual se indicam as matérias que não podem ser reguladas na convenção ou às quais se apresentam limites; b) a delimitação positiva do conteúdo deste instrumento (arts. 492º e 493º do CT),

na qual se integram as matérias que a convenção tem obrigatoriamente de prever (conteúdo formal obrigatório - art. 492º, n.º1 do CT) e que a convenção deve regular ou pode prever (conteúdo material recomendado e facultativo - arts. 492º, n.ºs 2,3 e 4 e 493º do CT).

Sob a perspetiva do critério de âmbito de aplicação, verifica-se uma distinção entre o conteúdo obrigacional das CCT's, constituído pelo conjunto de cláusulas que visam disciplinar as relações que se estabelecem diretamente entre as entidades laborais outorgantes das CCT's, e o conteúdo normativo das CCT's, constituído pelo conjunto de cláusulas que visam disciplinar as relações jurídico-laborais que se estabelecem entre os destinatários das CCT's, aplicando-se diretamente aos contratos de trabalho em vigor, sendo esta a parcela mais extensa e importante do conteúdo da CCT (Ramalho, 2020, p.275).

No que toca ao conteúdo formal e ao conteúdo material, na sua vertente negativa, prevê-se o seu carácter imperativo, na medida em que estes procuram estabelecer restrições legais para dar estrutura à convenção e para garantir um equilíbrio justo e de proteção das partes, certificando que os acordos não prejudicam os trabalhadores e os empregadores.

No que toca ao conteúdo material, na sua vertente positiva, prevê-se o seu carácter recomendatório na medida em que a lei, ao determinar a regulamentação de áreas específicas, define um quadro regulatório mínimo e desenha um modelo que as partes outorgantes são aconselhadas e incentivadas a seguir (Fernandes, 2022, p. 906). Esta recomendação visa dar estrutura e clareza à convenção, pelo que, embora a previsão e regulação das matérias previstas seja recomendada, não é obrigatória, ficando à escolha das partes outorgantes incluí-las na convenção, evitando assim um "atentado inadmissível à autonomia colectiva." (Ramalho, 2020, p.265).

Desta forma, a liberdade de estipulação do conteúdo não é coartada, já que, dentro do quadro de limites legais negativos e exigências formais, as partes têm liberdade para escolher as matérias a regular e para estipular o que seja mais conveniente aos seus fins. Assim, a autonomia coletiva é preservada e incentivada, sem comprometer a proteção das partes.

Posto isto, já tendo abordado o conteúdo formal das CCT's (art. 492º, n.º1 CT) e o conteúdo material negativo da mesma (art. 478º CT), resta-nos agora referir o conteúdo material deste instrumento nas suas vertentes obrigacionais e normativas.

Por um lado, correspondem ao conteúdo obrigacional das CCT's: (i) as cláusulas relativas à verificação do cumprimento da convenção e ao estabelecimento de meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão (492º, n.º2, al.a) do CT); (ii) as cláusulas que regulam a definição dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações e a definição dos serviços mínimos

indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os meios necessários para assegurar a sua concretização em caso de greve (492º, n.º2, al.g) CT); (iii) as cláusulas relativas à constituição e o funcionamento de comissão paritária, para interpretar e integrar as cláusulas deste instrumento (arts. 492º, n.º3 e 493º do CT); (iv) as cláusulas sobre o conteúdo formal obrigatório das convenções (492º, n.º1 do CT); e, (v) as cláusulas de paz social e as cláusulas de garantia sindical (arts. 542 e 406º do CT).

Por outro lado, correspondem ao conteúdo normativo as cláusulas dispostas no artigo 492º, n.º2 do CT, alíneas, b), c), d), e); f), h) e i). Este conteúdo é geralmente composto por: (i) disposições que dizem respeito à formação do contrato, concretamente à sua forma, ao período experimental e ao perfil dos profissionais a contratar; (ii) regras sobre a condução e o desenvolvimento da relação de trabalho, como a determinação das categorias profissionais, o local de trabalho, o descanso semanal, o regime remuneratório, os regimes de duração e organização do tempo de trabalho, o regime de férias e faltas, a formação profissional e o regime de teletrabalho, entre outros deveres e direitos; (iii) normas relativas às condições de higiene, saúde e segurança no trabalho; (iv) regras relativas à cessação do contrato de trabalho e respetivos efeitos; (v) medidas de igualdade e não discriminação; (vi) e, processos de resolução de litígios decorrentes do contrato (Ramalho, 2020, pp. 278 e 279).

4.5.7. Âmbito de aplicação pessoal

Chegados a este ponto, releva esclarecer o âmbito de aplicação subjetivo das convenções coletivas de trabalho, a fim de determinar os indivíduos que se encontram abrangidos por estes instrumentos e de indicar as relações jurídico-laborais individuais sobre as quais poderá incidir o regime nestes previsto.

4.5.7.1. Regra geral – princípio da filiação

Nesta sede, importa desde logo destacar o princípio geral presente nesta matéria – o *princípio da filiação* – que se encontra previsto no artigo 496º, n.ºs 1 e 2 do CT.

Ora, enquanto o n.º1 deste artigo regula a eficácia da convenção celebrada diretamente entre os empregadores ou associações patronais e as associações sindicais; o n.º2 estabelece a eficácia da convenção celebrada por “associações de segundo grau, ou seja, associação de associações.” (Martinez et al., 2022, p.983). Vejamos melhor.

De acordo com o princípio mencionado, e não obstante a divisão infra efetuada, a convenção coletiva só poderá ser aplicada a determinado contrato de trabalho quando ambas as partes da relação laboral estejam abrangidas pelo respetivo âmbito de incidência pessoal.

Neste sentido, do ponto de vista dos empregadores, a convenção coletiva é aplicável ao empregador que a subscreve, isoladamente ou em parceria com outros empregadores, bem como ao empregador que, não subscrevendo, se encontra filiado em associação de empregadores celebrante (art. 496º, n.º1 do CT).

Por seu turno, do ponto de vista dos trabalhadores, o referido instrumento é aplicável ao trabalhador que seja membro da associação sindical outorgante e, simultaneamente, se encontre ao serviço de empresa outorgante ou filiada em associação de empregadores outorgante (art.496º, n.º1 do CT).

Para além disto, ainda no contexto do *princípio da filiação*, estabelece o artigo 496º, n.º2 do CT que, a convenção coletiva celebrada por uma *união, federação ou confederação* é igualmente aplicável aos empregadores e aos trabalhadores que se encontrem, respetivamente, inscritos em associações patronais e sindicatos que sejam membros destas organizações, quer estas a celebrem em nome próprio quer a celebrem em conformidade com os mandatos escritos conferidos por associação sindical, associação de empregadores ou empregador (art. 491º, n.º2 do CT).

No que concerne ao momento levado em conta para determinação da aplicação da convenção coletiva, o mesmo prende-se com o do início do processo negocial, considerando-se assim abrangidos por este instrumento negocial os trabalhadores e os empregadores que se encontrem filiados nas entidades celebrantes e que tenham o estatuto de membros destas entidades no início do processo de formação da convenção (art. 496º, n.º3 *parte inicial* do CT). Contudo, existem exceções a esta regra que nos propomos a analisar mais adiante.

Em virtude do exposto, concluímos que, em conformidade com a regra geral supra descrita, as CCT's não se aplicarão: (i) a empregadores que não tendo subscrito a convenção também não se encontram filiados em associações de empregadores subscritoras; (ii) a trabalhadores que não se encontrando inscritos em associações sindicais outorgantes, também não se encontram ao serviço de empresas subscritoras ou filiadas em associações de empregadores celebrantes; (iii) a trabalhadores que estando inscritos em associação sindical subscritora, se encontram ao serviço de empregador não abrangido pela convenção; (iv) a trabalhadores que mesmo estando ao serviço de empregadores abrangidos pela convenção, não se encontram inscritos em associação sindical celebrante.

Por conseguinte, ainda que um empregador esteja abrangido por uma convenção, quer porque a outorgou quer porque se encontra filiado numa associação de empregadores outorgante, a mesma só será aplicável aos trabalhadores que estejam representados pela

associação sindical com a qual este instrumento foi celebrado, e não quanto aos demais ainda que estes se encontrem ligados a outra associação sindical (não celebrante).

4.5.7.2. Exceções e desvios ao princípio da filiação

Todavia, a regra descrita no ponto anterior apresenta algumas exceções e desvios visto que a aplicação do referido instrumento e, conseqüentemente, a produção dos seus efeitos pode, em determinadas situações, possuir um alcance maior e transcender o universo das entidades outorgantes e dos trabalhadores e empregadores por elas representados, aplicando-se além destes (Ramalho, 2020, p. 302).

Por esta razão, importa agora proceder ao estudo destes desvios e destas exceções.

Primeiramente, destacamos a aplicação das convenções coletivas e dos seus efeitos a *trabalhadores e empregadores não filiados nas associações outorgantes* (art. 496º CT).

Esta exceção compreende dois planos: (i) por um lado, as situações em que as partes não se encontram filiadas nas associações sindicais e nas associações de empregadores subscritoras no momento da celebração da convenção mas que, posteriormente, durante a vigência da mesma, se filiam (art. 496º, n.º3 do CT *in fine*); (ii) e, por outro lado, as situações em que as partes se encontram filiadas nas associações celebrantes no início do processo de formação da convenção mas que, posteriormente, se desfiliam, independentemente de esta desfiliação ocorrer durante o processo de negociação ou já durante a vigência deste instrumento (art.496º, n.º3 do CT parte inicial).

Nestes cenários, observamos uma extensão do princípio da filiação já que: (i) no primeiro caso, a convenção começa a aplicar-se logo que as partes se tornem membros das correspondentes associações outorgantes (Ramalho, 2020, p. 304); e, (ii) no segundo caso, a convenção continua a aplicar-se, independentemente da desfiliação, dado que as partes já se encontravam representadas no momento respeitante ao início do processo negocial.

Neste quadro de desfiliação, a convenção coletiva poderá aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar, ou, na ausência de prazo, durante 1 ano, e, em qualquer caso (com ou sem prazo de vigência), até que se verifique a entrada em vigor de outro instrumento do mesmo tipo que reveja a convenção inicialmente vigente (art. 496º, n.º4 CT).

Ainda quanto a esta segunda exceção, Maria do Rosário Palma Ramalho (2020, p.305) aponta que podem surgir alguns inconvenientes, visto que, na hipótese de o trabalhador e o empregador se filiarem novamente noutra AS ou AE subscritora de uma CCT com o mesmo âmbito material, estará em causa a aplicação potencial de duas convenções: a) por um lado,

a convenção celebrada pela entidade em que se encontravam inicialmente filiados e da qual, entretanto, se desfilaram, por esta circunstância ter ocorrido após o início do processo de formação da CCT (art. 496º, n.º3 parte inicial e 4 do CT); b) por outro lado, a convenção celebrada pela entidade em que atualmente se encontram filiados, por este facto ter surgido durante a vigência da CCT por ela subscrita (art.496º, n.º3 parte final do CT).

Entende-se, porém, que perante a concorrência de duas convenções, será aplicável a primeira convenção, essencialmente devido ao motivo infra referido. Neste contexto, refere Luís Menezes de Leitão (2021):

esta pós-eficácia da convenção em relação a sujeitos que já não estão filiados nas associações outorgantes ... destina-se a evitar que os filiados abandonem as associações outorgantes a partir do momento em que se apercebem que as negociações não estão a correr no sentido por eles pretendido, o que poderia constituir um incentivo à paralisação das negociações. (p.651).

No mesmo sentido, esta pós-eficácia justifica-se para “evitar que a convenção colectiva fique deserta através da [saída em massa] dos trabalhadores ou empregadores por ela abrangidos, caso o conteúdo não seja do seu agrado” (Ramalho, 2020, p.305).

Seguidamente, destacamos a aplicação das convenções coletivas e dos seus efeitos a *novo empregador em virtude da transmissão de empresa ou estabelecimento* (art. 498º CT).

Em jeito de enquadramento, refira-se que a “principal implicação laboral desta figura [transmissão da empresa ou estabelecimento] reside na assunção, ... pelo adquirente ou cessionário da unidade de negócio transmitida, da titularidade da situação jurídica de empregador (art.285º, n.º1).” (Ramalho, 2020, p.306). Isto inclui a posição do empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores da respetiva empresa ou estabelecimento.

Neste sentido, no plano das relações coletivas de trabalho, estabelece o artigo 498º, n.º1 do CT que, verificando-se a transmissão da titularidade de uma empresa ou estabelecimento, ou de uma parte destes dotada de autonomia negocial que constitua uma unidade económica, a CCT (e, em bom rigor, qualquer IRCT) subscrita pelo empregador transmitente, ou pela associação de empregadores de que o empregador transmitente seja membro, vincula o empregador transmissário nos exatos termos em que o transmitente estaria, mesmo que aquele não se encontre filiado na associação patronal celebrante.

Deste modo, releva desde logo apontar os limites operativos desta transmissão.

No que respeita às “*operações de transmissão abrangidas*” (*ibid.*), além da transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento, incluem-se também a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica (art. 498º, n.º3 do CT).

No que concerne aos limites temporais desta vinculação, o empregador adquirente permanece adstrito à CCT do transmitente: (i) até ao termo do prazo de vigência previsto na convenção; (ii) na ausência de prazo, no mínimo durante 12 meses a contar da data de transmissão; (iii) em qualquer caso, até que outro IRCT negocial seja celebrado e passe a aplicar-se ao adquirente do estabelecimento ou da empresa (art. 498º, n.º1 do CT).

Contudo, se após o decurso dos 12 meses, não se aplicar ao empregador transmissário qualquer IRCT, a convenção coletiva deixa de lhe ser aplicável, no entanto os efeitos já produzidos por esta nos contratos de trabalho dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento transmitidos, no que toca à retribuição, à categoria do trabalhador, à duração do tempo de trabalho e aos regimes de proteção social substitutivos, mantêm-se, sob pena da sua violação constituir contraordenação grave (arts. 498º, n.ºs 2 e 4 e 501º, n.º8 do CT).

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho (2020), a justificação para a extensão da aplicação da CCT e dos seus efeitos, neste contexto, assenta no seguinte motivo:

visando o regime legal da transmissão da empresa ou estabelecimento salvaguardar ... a posição jurídica que os trabalhadores detinham antes da transmissão e sendo, em boa parte, o conteúdo dessa posição jurídica determinado por [IRCT], a vinculação do empregador àquele instrumento é uma das condições essenciais para prosseguir globalmente os objectivos daquele regime legal. (p.307).

Além disto, ao estabelecer-se um prazo supletivo para aplicação deste instrumento ao empregador transmissário, procura-se não só salvaguardar uma estabilidade mínima à posição dos trabalhadores abrangidos pela transmissão e pelo regime previsto na convenção, sem descurar o princípio da autonomia coletiva, mas também evitar “vazios regulativos nas matérias mais importantes do regime aplicável aos trabalhadores no caso de perda de eficácia da convenção colectiva no universo do novo empregador” (*ibid.*, pp. 209 e 310).

Por sua vez, no que se refere à terceirização de serviços, quando se verifique a contratação de uma entidade terceira para prestação de serviços e desempenho de atividades correspondentes ao objeto principal da empresa adquirente, o IRCT que se aplica ao

beneficiário da atividade irá igualmente vincular o prestador do serviços¹¹, quando tal se mostre mais favorável, e apenas após decorridos 60 dias de prestação dessa atividade (art.498º-A, n.ºs 1 e 3 do CT). Antes destes 60 dias, o prestador do serviço tem direito à retribuição mínima prevista para as suas funções no IRCT que se aplique ao beneficiário da atividade, ou à praticada pela própria empresa adquirente para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que se revele mais favorável (art. 498º-A, n.º3 do CT).

Este artigo remete-nos, assim, para a aplicação da convenção coletiva a quem não tem contrato de trabalho com a empresa que se encontra vinculada a este instrumento.

Finalmente, destacamos a aplicação das convenções coletivas e dos seus efeitos a *trabalhador não sindicalizado, por escolha do mesmo* (art. 497º CT).

De acordo com o artigo 497º, n.º1 do CT, o trabalhador que não seja membro de qualquer associação sindical pode, de entre as convenções coletivas e das decisões arbitrais com aplicação na empresa à qual está ao serviço, escolher por ato unilateral que um destes instrumentos lhe seja aplicável, sob a condição do mesmo se integrar no âmbito de aplicação do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

Deste modo, fica claro que o direito de escolha da convenção coletiva aplicável, supra descrito, abrange apenas trabalhadores não sindicalizados, não se aplicando, portanto, a trabalhadores que estejam filiados em qualquer associação sindical, ainda que a mesma não tenha outorgado nenhuma convenção coletiva com aplicação na empresa.

Além de esta faculdade de escolha ser limitada ao âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico em que o trabalhador se insere, o artigo 497º, n.ºs 2 e 6 do CT prevê duas outras condições materiais, de forma a “limitar o recurso à figura, evitando que ela fique completamente na discricionariedade do trabalhador não sindicalizado” (Ramalho, 2020, p.314).

Por um lado, esta escolha do trabalhador só pode ser efetuada no prazo de 3 meses, a contar da entrada em vigor do instrumento a que pretende ficar sujeito ou a contar do momento do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior à entrada em vigor daquele instrumento (art. 497º, n.º2 do CT).

Por outro lado, esta faculdade de escolha só pode ser exercida uma única vez, enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador ou enquanto estiver ao

¹¹ Neste contexto, entende-se por prestador de serviços “a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo” (art. 498º-A, n.º2 do CT)

serviço de outro empregador que se encontre sujeito às mesmas convenções coletivas (art. 497º, n.º6 do CT).

No que toca à forma que o trabalhador deve observar para o exercício deste direito, a lei nada prevê, podendo o mesmo manifestar a sua vontade da maneira que considerar mais adequada. Note-se que esta declaração é recipianda, pelo que só produzirá efeitos quando chegar ao poder dos respetivos destinatários ou for por eles conhecida (art. 224º do CC).

Ora, sendo o destinatário desta declaração o empregador, é natural que a intenção do trabalhador deva ser-lhe enviada. No entanto, se a convenção coletiva a aplicar estabelecer que esta opção de escolha está dependente do pagamento de um montante a título de participação nos encargos da negociação às associações sindicais, a declaração do trabalhador deve ser igualmente enviada a essas entidades (art. 492º, n.º4 do CT).

No que diz respeito ao prazo durante o qual o trabalhador se mantém vinculado à convenção coletiva escolhida, a regra é a de que ele fica sujeito à aplicação desta até ao final da respetiva vigência, com o limite máximo de 15 meses (art. 497º, n.º3 do CT).

Todavia, prevê-se uma exceção a esta regra, sendo admitido que o trabalhador revogue a sua escolha a qualquer momento e, conseqüentemente, cesse a aplicação da convenção coletiva a que se sujeitou. Ainda assim, esta cessação só produz efeitos 6 meses após a comunicação da revogação ou quando se esgote o prazo de 15 meses, caso este ocorra antes de atingidos os 6 meses (art. 497º, n.º4 do CT). Durante esse período, o trabalhador continua sujeito a este instrumento.

Ademais, refere também o artigo 497º, n.º5 do CT que, na eventualidade de o trabalhador já estar abrangido por uma convenção coletiva, ao abrigo de uma portaria de extensão aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico, não se admite que a faculdade de escolha que temos vindo a analisar tenha lugar.

Nesta sede, Maria do Rosário Palma Ramalho (2020) chama a atenção para o problema da junção destes dois regimes, previstos nos artigos 497º e 514º do CT, defendendo que “a extensão da [CCT] através do mecanismo de adesão voluntária do trabalhador não sindicalizado ... tem que prevalecer sobre a extensão administrativa da convenção, uma vez que a figura da [PE] é, pela sua própria natureza, subsidiária.” (p.315).

Deste modo, considera que a aplicação de uma CCT *ex vi* PE não deve prevalecer sobre a possibilidade de o trabalhador não sindicalizado optar por outra convenção coletiva com incidência na empresa onde se encontra a laborar (art. 497º do CT). Tratando-se de uma escolha voluntária, e em respeito ao primado da autonomia coletiva, a autora entende que, o trabalhador ao manifestar a intenção de ser abrangido por outra convenção coletiva, com

incidência na empresa e no âmbito da sua profissão, setor de atividade e geográfico, essa escolha deve ser atendida, pois a regulamentação coletiva de trabalho deve resultar primeiro da autonomia coletiva, e não da intervenção administrativa (*ibid.*, p.410).

Em tudo, temos a concordar com a autora, uma vez que o trabalhador, através desta escolha, submete-se voluntariamente ao conteúdo deste instrumento, compreendendo que o mesmo vai de encontro aos seus interesses. Desta forma, manifesta indiretamente como a relação jurídico-laboral da qual é parte se deverá reger, concretizando o princípio da autonomia coletiva. Por outro lado, na imposição por via administrativa, limita-se a ficar sujeito ao conteúdo do instrumento estendido, independentemente de concordar ou não.

Por fim, de acordo com Maria Rosário Palma Ramalho, esta exceção apresenta inconvenientes. Compreende a autora que, tendo em conta que o princípio da autonomia coletiva constrói-se com base na liberdade de inscrição sindical – na medida em que as CCT's são celebradas pelos sindicatos que representam os trabalhadores filiados, e que, no que toca à sua aplicação, só se podem aplicar, ou não, a eles em virtude dessa escolha de representação – é natural que ao consagrar a possibilidade do trabalhador escolher que lhe seja aplicado à mesma uma convenção coletiva, ainda que não se filiando, “não só contribui para desincentivar a filiação sindical, como constitui ... uma violação do princípio da liberdade sindical e, indirectamente, do princípio da autonomia colectiva” (*ibid.*, p.319).

Colocam-se em causa dois princípios fundamentais do Direito Laboral, em prol da uniformização das condições de trabalho com vista à igualdade das condições de trabalho. Na opinião da autora, este valor não se sobrepõe aos princípios anteriores, dado que dizem respeito a direitos fundamentais com previsão constitucional, mas também por aquele estar sobrevalorizado e não ter em conta o equilíbrio ponderado entre os diferentes valores essenciais que orientam o direito do trabalho: a proteção dos trabalhadores e a liberdade e autonomia das partes, atuando em desconsideração deste (*ibid.*, pp.318 e 319).

Além disso, a verdade é que através desta faculdade de escolha, a posição do trabalhador não sindicalizado é, em comparação com a do trabalhador filiado em associação sindical celebrante, mais benéfica:

porque se lhe estendem os benefícios da filiação sindical sem as correspondentes obrigações: ele beneficia da convenção apenas se o entender, e não automaticamente pela qualidade de membro do sindicato outorgante; em qualquer momento pode revogar a sua adesão à convenção sem precisar de se

desfiliar do sindicato; e não está obrigado a quotizações sindicais nem a outros deveres decorrentes dos estatutos da associação sindical, podendo apenas ser chamado a pagar uma quantia pela sua adesão à convenção. (*ibid.*, p.317).

Para finalizar este ponto, resta apenas referir que o âmbito de aplicação das convenções coletivas e dos seus efeitos, pode ser estendido a trabalhadores que inicialmente não eram abrangidos, por via administrativa, através da portaria de extensão (art. 514º do CT). Esta é uma exceção ao princípio da filiação que nos propomos a analisar mais adiante, quando estudarmos a figura da portaria de extensão.

4.5.8. Âmbito de aplicação material, geográfico e temporal

Antes de mais, do ponto de vista do critério do *âmbito material da convenção* (art.492º, n.º1, al.c) do CT), refere Luís Menezes Leitão (2021) que o mesmo “corresponde ao sector de actividade e profissional da sua aplicação” (p.653).

Neste contexto, distinguem-se as convenções coletivas horizontais e as convenções coletivas verticais (Ramalho, 2009, p.246). As primeiras são “aplicáveis a uma determina profissão ou categoria profissional” (*ibid.*), em vários setores, ou seja, dizem respeito aos trabalhadores que exercem a mesma profissão, independentemente do setor de atividade em que se inserem. As segundas são “aplicáveis num determinado sector de atividade económica” (*ibid.*), englobando várias profissões, pelo que abrangem um setor de atividade específico, independentemente das profissões que os trabalhadores do mesmo desempenham (Leitão, 2021, p.653).

Por sua vez, do ponto de vista do critério do *âmbito geográfico da convenção* (art.492º, n.º1, al.c) do CT), refere Luís Menezes Leitão (2021) que o mesmo “corresponde à área territorial em que a convenção colectiva será aplicável” (p.654). Neste caso, as CCT’s podem ser nacionais, quando se apliquem a todo o território nacional, ou regionais, quando a sua aplicação se destine a uma zona limitada e específica do território português (*ibid.*).

Finalmente, do ponto de vista do critério do *âmbito temporal da convenção*, releva destacar que “a vigência das [CCT’s] é uma matéria especialmente delicada pela dificuldade de conjugar dois valores essenciais neste domínio, que se opõem entre si” (Ramalho, 2020, p.324). O regime português procura situar-se no meio desses dois valores (*ibid.*).

Por um lado, procura fomentar a contratação coletiva, de modo a evitar a perpetuação das CCT’s por períodos de tempo irrazoáveis, através de mecanismos que permitam a

renovação periódica dos regimes coletivos e a vigência limitada destes instrumentos, assegurando a flexibilidade das empresas em se adaptarem às circunstâncias do momento.

Por outro lado, procura salvaguardar a estabilidade dos regimes laborais e das relações de trabalho, de modo a evitar vazios regulamentares e a garantir a segurança jurídica e proteção dos trabalhadores, mantendo as CCT's em vigor para lá do seu prazo de vigência.

No que toca aos prazos de vigência das CCT's, os mesmos podem ser convencionais ou supletivos, ficando na disponibilidade das partes a sua fixação (art. 499º do CT).

Se as partes fixarem um prazo e regras de renovação na própria convenção, atende-se ao estabelecido e esta vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem, renovando-se nos termos previstos, se nenhuma das partes a denunciar (art. 499º, n.º1 do CT). Quanto às regras de renovação, as partes podem estabelecer na CCT, entre outras regras, o afastamento expresso da renovação. Neste caso, findo e ultrapassado o prazo de vigência estabelecido, não haverá lugar à renovação da convenção resultando na caducidade imediata deste instrumento.

Se as partes nada estabelecerem, a convenção vigora pelo prazo mínimo de um ano, podendo renovar-se automaticamente e sucessivamente por iguais períodos (499º, n.º2 CT).

No que concerne à denúncia das CCT's, esta pode ocorrer em qualquer momento, independentemente do prazo fixado ou supletivo, levando à sobrevigência (art.501º, n.º3 do CT). A denúncia opera mediante comunicação escrita de qualquer uma das partes dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial de revisão global da convenção denunciada, e, de fundamentação económica, estrutural ou assente em desajustamentos do regime da convenção que se pretende substituir (art. 500º, n.ºs 1 e 2 do CT).

No que se refere ao período de sobrevigência das CCT's, este corresponde ao espaço de tempo em que uma convenção se mantém em vigor para lá do seu prazo de vigência e durante o qual as partes negociem uma nova convenção, ou, a revisão do conteúdo da convenção que se prepara para ir ao encontro da caducidade, por forma a evitar um vazio regulamentar.

Este regime tem lugar perante a verificação de um de três cenários (art.501º, n.ºs 1 e 2 e 3 do CT): (i) findo o prazo de vigência da CCT convencionado pelas partes, quando não tenham sido estabelecidas regras de renovação; (ii) perante a denúncia da CCT, depois de atingido o prazo que estava em curso no momento da denúncia; e, (iii) face a caducidade da cláusula que condicione a cessação da vigência da CCT da sua substituição por outro IRCT.

A convenção entra em regime de sobrevigência, continuando a produzir efeitos, durante o período em que decorram as negociações tendentes à substituição da convenção anterior, ou no mínimo durante 12 meses, podendo incluir a fase da conciliação, mediação ou arbitragem voluntária (art. 501º, n.º3 do CT). A contagem do prazo de sobrevigência pode

ser objeto de extensão ou suspensão, por forma a evitar e a sustentar a caducidade da CCT, não podendo a duração máxima das negociações ultrapassar os 18 meses (arts. 501º, n.ºs 10, 4 e 5 e 501.º-A do CT).

No que respeita à cessação das CCT's, esta pode ocorrer, no todo ou em parte: (i) por acordo revogatório celebrado entre as partes celebrantes, quando estas visem determinar o fim da vigência de uma convenção concreta ou quando procurem a substituição dessa convenção por uma outra nova (art. 502º, n.º1, al.a) do CT); ou (ii) por caducidade, quando, entre outros aspetos, a convenção atinja o termo do seu prazo de vigência sem ser renovada, quando for denunciada e se esgotar o prazo de sobrevivência sem que haja novo acordo para a sua substituição, ou, nos termos da cláusula que determine a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outro IRCT (art. 502º, n.º1, al. b) do CT).

A cessação da vigência de uma convenção não obsta à manutenção de alguns dos seus efeitos, sendo que, após a revogação ou caducidade desta e até à entrada em vigor de nova convenção, são salvaguardados os efeitos que as partes tenham expressamente acordado ressaltar no conteúdo da convenção ou em acordo posterior (art.501º, n.ºs 7, 8 e 11 do CT).

Perante a ausência de cláusula na convenção coletiva que disponha sobre este aspeto, ou na falta de acordo posterior no mesmo sentido, são salvaguardados os efeitos que já tenham sido produzidos pela convenção relativamente aos contratos de trabalho por ela abrangidos, especialmente no que toca a matérias de retribuição, categoria profissional, duração do tempo de trabalho, regimes de saúde e regimes de proteção social (art. 501º, n.º8 do CT). Além destes efeitos, nas restantes matérias, o trabalhador beneficia dos direitos e das garantias previstos na lei laboral (art. 501º, n.º9 do CT).

No que tange à suspensão das CCT's, a aplicação total ou parcial deste instrumento pode ser temporariamente suspensa em determinada empresa, especialmente, em cenário de crise empresarial que tenha afetado gravemente a sua atividade, sob a condição de esta medida se revelar indispensável para “assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.” (art. 502º, n.º3 do CT). Esta suspensão opera mediante a celebração de um acordo escrito celebrado entre as entidades outorgantes, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, a duração e os efeitos desta medida (art. 502º, n.ºs 3, 4 e 5 do CT).

Por fim, em sede de sucessão das CCT's, a entrada em vigor de uma convenção revoga as disposições da convenção anterior na sua totalidade, exceto nas matérias que forem expressamente ressalvadas pelas partes (art.503º, n.º1 do CT).

Ainda que a mera sucessão das CCT's não possa ser invocada para reduzir o nível de tutela global dos trabalhadores, admite-se que os direitos decorrentes de uma convenção

possam ser reduzidos pela nova convenção, desde que do texto desta última resulte expressamente o seu caráter globalmente mais favorável (art. 503º, n.ºs 2 e 3 do CT). Neste caso, os direitos da convenção anterior, exceto se forem expressamente ressalvados pelas partes outorgantes na nova convenção, são prejudicados e podem apresentar um regime menos favorável (art. 503º, n.º 4 do CT).

4.6. Portaria de extensão

4.6.1. Noção e importância

A portaria de extensão consiste num IRCT não negocial (art.2º, n.ºs 1 e 4 do CT) que visa alargar o âmbito de incidência pessoal de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, já existente e em vigor.

Esta extensão processa-se por via administrativa, na medida em que surge de um ato de poder do Governo, e pode visar uma aplicação total ou parcial do regime previsto no instrumento a que se reporta.

Através das portarias de extensão, procura-se estender o alcance da aplicação do conteúdo das CCT's e das decisões arbitrais a empregadores e trabalhadores não originariamente abrangidos, quer por não os terem outorgado, quer por não estarem filiados nas associações patronais e sindicais outorgantes, que se encontrem integrados no âmbito do setor de atividade ou profissional definido nesse instrumento (art. 514º, n.º1 do CT).

A regulamentação coletiva por esta via administrativa justifica-se por diversas razões: (i) pela conveniência de uniformizar as condições de trabalho aplicáveis a trabalhadores da mesma profissão ou setor de atividade e as condições de concorrência no mercado aplicáveis a empregadores do mesmo setor económico (Ramalho, 2020, p.390); (ii) pela necessidade de colmatar a falta de regulamentação coletiva de vínculos laborais não inicialmente abrangidos por convenções coletivas, derivada da falta de consenso dos parceiros laborais na negociação coletiva (*ibid.*, pp.386 e 390); (iii) pela “inexistência de associações sindicais ou patronais no sector profissional ou económico em causa” (*ibid.*, p.386); (iii) e, para salvaguardar o princípio da igualdade, fomentar a estabilidade nas relações laborais e reduzir as desigualdades e conflitos de trabalho, de modo a garantir que, quer no seio de uma empresa quer fora desta, os trabalhadores e os empregadores de uma mesma e determinada profissão ou setor de atividade beneficiam de um estatuto semelhante, independentemente de se encontrarem ou não originariamente abrangidos pela convenção coletiva.

4.6.2. Natureza jurídica e singularidade

As PE's possuem a natureza de regulamento administrativo uma vez que, como já referimos, derivam de um ato de autoridade do Governo, sendo impostas por via heterónoma.

Em termos formais, esta característica é acentuada pela exigência que faz depender a entrada em vigor destes instrumentos da respetiva publicação no Diário da República.

Em termos substanciais, não obstante, traduzirem-se num ato normativo com origem numa autoridade pública, a sua singularidade destaca-se pelo facto do seu conteúdo não refletir uma verdadeira hetero-regulamentação. Especificamente, as PE's não traduzem a criação de um regime jurídico novo, limitando-se antes a estender o alcance da regulamentação já existente e convencionada na convenção coletiva objeto de extensão, pelos entes laborais coletivos privados (Ramalho, 2020, p.411). Deste modo, está em causa a “apropriação de um regime privado e negocial por uma autoridade, para lhe conferir força pública, viabilizando assim a sua aplicação a outros sujeitos.” (*ibid.*).

Em resumo, é um instrumento normativo único e singular que, no entender de Maria do Rosário Palma Ramalho (2020):

manifesta a maturidade e a suficiência do Direito do Trabalho como ramo jurídico, i.e., a sua capacidade de desenvolver, a partir de recursos do seu próprio sistema, as soluções mais adequadas à prossecução dos seus objectivos (no caso, o objectivo de uniformização das condições de trabalho num determinado universo, através da eficácia geral da convenção colectiva de trabalho). (p.411).

4.6.3. Âmbito de aplicação subjetivo

A portaria de extensão apresenta-se como um desvio ao princípio da autonomia coletiva, na medida em que procura estender a aplicação de determinada convenção coletiva a trabalhadores e empregadores que, por si ou através de estruturas representativas, não expressaram a sua intenção de serem abrangidos pela mesma (Ramalho, 2020, p.408).

Neste âmbito, embora exista doutrina que defenda que a portaria de extensão só se deve aplicar a trabalhadores não sindicalizados e a empregadores que não sejam membros de nenhuma associação patronal, por respeito ao princípio do primado da autonomia coletiva, em especial, à liberdade que as entidades representativas destes indivíduos possuem

de escolher não negociar ou celebrar aquele instrumento negocial, não é este o entendimento que na prática se cumpre (Martinez, 2023, pp. 1203 e 1204).

Na verdade, entende-se que a extensão abrange todos os trabalhadores e empregadores que se encontrem integrados no âmbito do setor de atividade ou profissional definido no instrumento a que se reporta, independentemente de estes se tratarem de membros filiados em entidades outorgantes, em entidades não outorgantes ou de se tratarem de não filiados de todo, ainda que tão só quando a relação estabelecida entre ambos não se encontre abrangida por outro IRCT negocial (art. 515º, n.º1 do CT).

Isto porque, prevendo-se um mecanismo que permite a oposição das partes a este instrumento ou, em qualquer caso, admitindo-se a possibilidade de celebração de outra CCT, considera-se que não se justifica a circunscrição da aplicação da convenção coletiva objeto de extensão, em razão da não filiação sindical ou patronal (Ramalho, 2020, p.410).

4.6.4. Critérios de admissibilidade

Feito este enquadramento, releva agora analisar os critérios de admissibilidade destes instrumentos, definidos no Código do Trabalho, e conciliá-los com o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º82/2017, de 9 de junho. Estes critérios procuram salvaguardar a dinamização da contratação coletiva e assegurar a racionalização das portarias de extensão.

Desde logo, refira-se que a portaria de extensão possui caráter subsidiário, pelo que só pode ser aplicada e emitida na ausência de IRCT negocial com incidência no universo laboral que se pretende abranger com a extensão da convenção coletiva, salvaguardando-se a exceção prevista no artigo 515º, n.º2 do CT (art. 515º, n.º1 do CT).

Para além disto, importa que a convenção coletiva ou a decisão arbitral cuja extensão se reporta se encontre em vigor (art. 514º, n.º1 do CT). A verdade é que não faz sentido estender as normas e os efeitos de uma convenção coletiva que não se encontra em vigor, já que o intuito principal da extensão prende-se com a uniformidade dos regimes laborais.

Nesta sede, entenda-se que a PE pode estender o âmbito de incidência pessoal de uma CCT que se encontre em período de sobrevivência (Ramalho, 2020, p.378).

Seguidamente, a extensão de uma convenção coletiva concreta, por via administrativa, apenas tem lugar quanto aos trabalhadores e empregadores que se encontrem cobertos pelo âmbito do setor de atividade ou profissional fixado nesse instrumento (art. 514º, n.º1 CT).

Por outras palavras, a aplicação dos instrumentos objeto de extensão está dependente: (i) do empregador, não originariamente abrangido, desenvolver a sua atividade no mesmo

setor de atividade económica definido no instrumento a que a extensão se reporta; (ii) do trabalhador, não inicialmente abrangido, exercer a sua profissão no mesmo setor profissional estabelecido naquele; (iii) e, especificamente, “dos termos concretos em que aquela extensão se mostra prescrita nas portarias de extensão” (Ac. STJ de 05/07/2007 (procº 07S538).

Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho (2020), afirma que “a jurisprudência tem densificado o critério do sector de actividade com recurso à ideia de identidade da actividade económica exercida pelas empresas” (p.396), sendo certo que, não obstante existir uma PE para determinada área económica, a aplicabilidade do regime da CCT objeto de extensão às entidades não abrangidas está dependente da atividade ou da empresa se enquadrarem e inserirem no mesmo âmbito de aplicação material estatuído inicialmente para a CCT (Ac. STJ de 05/07/2007 (procº 07S538).

Para este efeito, a qualificação da área económica da atividade de determinada empresa, deve ser realizada tendo em conta o objeto social, isto é, a atividade principal da empresa prevista nos estatutos, e as atividades que ela efetivamente desenvolve, e já não a atividade desenvolvida pelos clientes a quem se destinam a prestação dos seus serviços ou as atividades complementares à principal (Ac. do STJ de 21.07.2017, procº 06S4198).

Nesta linha de pensamento acrescenta Pedro Romano Martinez (2023) que “Não se pode, pois, estender a aplicação de uma convenção coletiva ... a um sector económico diverso ou a uma profissão distinta; isto é, a situações diversas e se não houver circunstâncias económicas e sociais que justifiquem” (pp. 1201 e 1202).

Finalmente, a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias económicas e sociais que fundamentem e justifiquem a necessidade e pertinência da emissão da portaria de extensão, especialmente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e das situações no âmbito originário do instrumento a que se refere (art.514º, n.º2 do CT). Por outras palavras, devem estar em causa situações comparáveis entre os trabalhadores e empregadores originalmente cobertos pela convenção coletiva e os abrangidos pela sua extensão.

Esta identidade ou semelhança pode ocorrer, por exemplo, quando uns e outros possuem as mesmas funções e condições de trabalho, e enfrentam desafios económicos idênticos (baixos salários) e condições sociais comparáveis (falta de benefícios).

Este critério de justificação não é único, sendo ainda reforçado pela Res. do CM. n.º82/2017, de 9 de junho, que estabelece no seu ponto 1, indicadores que devem ser analisados previamente à emissão da portaria de extensão. Estes traduzem-se, em geral, nos

“impactos remuneratórios da extensão e [na] percentagem de trabalhadores a abranger” (Ramalho, 2020, p.397).

4.6.5. Conteúdo da portaria de extensão

No que respeita ao conteúdo da portaria de extensão, o mesmo coincide com o conteúdo disposto na convenção coletiva objeto de extensão, não podendo a primeira modificá-lo, já que não estabelece, a partir de si mesma, “uma regulamentação das situações laborais, mas se limita a estender a eficácia subjectiva de um regime convencional já existente.” (*ibid.*, p.401).

Todavia, sustenta-se que a convenção coletiva em vigor pode ser aplicada no seu todo ou apenas em parte (art. 514º, n.º1 do CT).

No caso de extensão total do conteúdo da CCT, há uma coincidência total entre os regimes coletivos aplicáveis aos trabalhadores e empregadores inicialmente abrangidos pela própria CCT e aos trabalhadores e empregadores posteriormente abrangidos pela PE.

No caso de extensão parcial do conteúdo destes instrumentos, há apenas uma coincidência parcial entre os regimes supra referidos aplicáveis aos trabalhadores e empregadores naqueles contextos.

Neste âmbito, levanta-se a questão de saber qual a parcela do conteúdo a estender. Sendo lei omissa quanto a este aspeto e não fornecendo qualquer resposta, entende-se que, tratando-se a PE de um ato do Estado e competindo ao ministro responsável pela área laboral a emissão deste instrumento, compete-lhe a escolha das matérias a estender, desde que com respeito pela inclusão de todas as cláusulas relativas a essa mesma matéria e pela natureza compromissória da convenção coletiva (Ramalho, 2020, pp. 401 e 402).

Deste modo “não é de admitir uma extensão da convenção colectiva que seja limitada apenas às regalias dos trabalhadores, mas não inclua os respectivos deveres, nem a extensão de cláusulas isoladas de qualquer matéria.” (*ibid.*, p.402), pois esta situação colidiria com o objetivo da portaria de extensão de uniformizar os regimes laborais.

Além disto, o âmbito de extensão da PE apenas se reporta à parcela regulativa da convenção, deixando de lado a parcela obrigacional, tendo em conta que a este instrumento visa tão só estender a aplicação do regime coletivo previsto na convenção coletiva aos trabalhadores e empregadores não abrangidos inicialmente (*ibid.*).

Por fim, perante a existência de várias CCT's com aplicação no mesmo universo laboral, a escolha do instrumento ou dos instrumentos que serão alvo de extensão compete

ao ministro responsável pela área laboral, consoante os “critérios necessidade e de identidade social e económica das situações no âmbito da extensão” (*ibid.*).

4.6.6. Competência e procedimento para a emissão

A iniciativa para iniciar o procedimento relativo à emissão de uma portaria de extensão pertence ao ministro responsável pela área laboral, podendo ocorrer, oficiosamente, na sequência imediata da aceitação do pedido de depósito da convenção a estender, ou ser motivada por um pedido de extensão apresentado por eventuais interessados (Ponto 2 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho).

Nesta sede, a lei não refere especificamente quem são os interessados que possuem legitimidade para apresentar o pedido de extensão ou em que modos o devem fazer.

Desta forma, entende-se que estes correspondem a qualquer pessoa ou entidade que possua interesse na aplicação da convenção por este meio, especificamente as entidades laborais (associação sindical, associação de empregadores ou empregador singular), individualmente ou mediante acordo, e demais entes que possuam capacidade e legitimidade para outorgar a convenção coletiva (Ramalho, 2020, p. 404).

Quanto ao modo com se deverá realizar este pedido, por analogia à apresentação de oposição à extensão, deve o mesmo ser dirigido à DGERT, com preferência pelo suporte eletrónico (Ponto 3 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho).

Posto isto, refira-se que o procedimento de emissão de PE's rege-se pelo artigo 516º do CT e pela Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho, sendo aplicável, subsidiariamente, o Código de Procedimento Administrativo (art. 516º, n.º4 do CT), e pode dividir-se em 3 fases.

Numa primeira fase, há lugar à fase de emissão do projeto da portaria de extensão.

Este projeto é emitido pelo ministro responsável pela área laboral, que o deverá mandar publicar no BTE imediatamente após a receção do pedido de extensão ou a aceitação do depósito da convenção coletiva (art. 516º, n.º2 do CT).

Nesta etapa, o Ministério competente irá verificar se encontram preenchidas as condições necessárias à admissibilidade da portaria de extensão “e, em especial, ponderar sobre o requisito da necessidade social da extensão ... à luz dos indicadores constantes do ponto 1 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho.” (Ramalho, 2020, p. 405).

Além disso, a publicação deste projeto funciona como um aviso prévio, indicando o âmbito de aplicação da PE e permitindo que os interessados conheçam o conteúdo da

extensão, apreciem a sua justificação e deduzam oposição, se assim entenderem (Martinez, 2023, p.1202).

Seguidamente, há lugar à fase de oposição ao projeto da portaria de extensão.

Ora, não obstante este instrumento tratar-se de um ato regulamentar do Governo, podem as partes interessadas participar na fase de consulta e discussão pública do projeto da portaria, apresentando as suas opiniões e sugestões (Ponto 2 da Res. do CM n.º82/2017).

Neste contexto, “qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 10 dias seguintes à publicação do projeto” (art.516º, n.º3 do CT). Esta oposição deverá ser dirigida à DGERT, preferencialmente por via eletrónica (Ponto 3 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho), e, perante a mesma, os ministros competentes decidem se se justifica ou não a emissão da portaria de extensão.

Numa etapa final, há lugar à emissão da portaria de extensão propriamente dita.

A competência para esta emissão pode ser singular, quando pertença somente ao ministro responsável pela área laboral, ou conjunta, quando recaia também sobre o ministro competente pelo setor de atividade em questão (art. 516º, n.º1 do CT). Este último caso tem lugar quando se verifica oposição à portaria de extensão por motivos de ordem económica e justifica-se pela necessidade dos argumentos económicos deverem ser apreciados pelo membro do Governo com competência para tal (Leitão, 2021, p.668).

Este procedimento caracteriza-se por ser um procedimento célere, devendo ser concluído no prazo de 35 dias úteis a contar da data de apresentação do pedido de extensão ou da data que foi aceite o pedido de depósito da respetiva convenção coletiva (Ponto 2 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho). Durante este período de tempo os serviços administrativos devem proceder à análise das questões inerentes à portaria de extensão, à realização da consulta pública e à emissão deste instrumento (*ibid.*).

Pretende-se através da consagração deste prazo máximo “evitar que haja uma grande dilação temporal entre a entrada em vigor da convenção colectiva e o surgimento da portaria de extensão.” (Ramalho, 2020, p.406).

Finalmente, não existindo oposição, ou não sendo a mesma precedente, e verificando-se cumpridas as regras procedimentais, deve a portaria de extensão ser publicada no BTE, nos mesmos termos da convenção coletiva, e no DRE, em virtude da natureza de regulamento administrativo própria deste IRCT, estando a sua entrada em vigor, e consequente produção de efeitos, dependente destas publicações (art. 519º, n.ºs 1 e 2 do CT).

4.6.7. Retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária

Os IRCT's dispõem para o futuro, pelo que não produzem efeitos relativamente às situações anteriores à sua vigência. No entanto, a esta regra apresenta-se uma exceção que respeita à retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária das convenções coletivas.

Atualmente, a fixação da retroatividade destas cláusulas é admitida através de PE, mediante um juízo que compete aos serviços competentes fazer, consoante o caso em apreço e ponderados os fatores descritos no Ponto 4 da Res. do CM n.º82/2017, de 9 de junho.

Ora, o procedimento de emissão destes instrumentos é na maioria das vezes iniciado, oficiosamente, no imediato à aceitação do depósito da convenção pelo que, em conjunção com o prazo máximo de 35 dias em que o mesmo deve estar terminado, o impacto financeiro possível de ser gerado pela retroatividade destas cláusulas tende a ser menor (Ramalho, 2020, p.407). Isto porque não haverá um grande lapso temporal entre a entrada em vigor da convenção coletiva e a entrada em vigor da portaria de extensão (*ibid.*).

Contudo, este procedimento pode surgir com base num pedido de extensão pelos interessados em qualquer momento da vigência da convenção. Nestes casos, o lapso de tempo entre a entrada em vigor da PE e a entrada em vigor da CCT pode ser mais extenso e, conseqüentemente, a retroatividade das cláusulas pecuniárias pode gerar um encargo financeiro maior e mais relevante para as entidades empregadoras (*ibid.*, p.408).

Sem prejuízo da salvaguarda do princípio da igualdade no tratamento desta matéria, numa tendência de aproximar o regime laboral dos trabalhadores de determinado universo laboral e de os sujeitar a regimes iguais, a verdade é que esta solução continua a parecer-nos criticável. Com um impacto mais relevante no âmbito dos IRCT's não negociais, os efeitos destas cláusulas podem ter conseqüências mais gravosas já que, sendo impostos por via administrativa e, nesse sentido, estendidos a empregadores não originariamente abrangidos e que não participaram na negociação coletiva, fazem-se repercutir sobre estes encargos remuneratórios retroativos com os quais não contaram inicialmente, “que não pediram para ter” e que, no fundo, se podem revelar bastante significativos (Leitão, 2021, p.640).

Nesta matéria, embora se compreenda o interesse em preservar o princípio da igualdade (por forma a igualar e uniformizar as condições de trabalho a todos os trabalhadores), a verdade é que este não é o único que está em causa, estando também presentes o princípio da liberdade sindical na sua vertente negativa e o princípio da livre iniciativa económica que se encontram nesta situação naturalmente limitados (*ibid.*).

4.6.8. Cessação da vigência da portaria de extensão

No que respeita à vigência da PE, entende-se que, em consequência da natural ligação desta com o instrumento a que a extensão se reporta, a mesma vigora enquanto este vigorar. Assim, cessando a vigência deste último, quer por caducidade, quer por revogação ou substituição, cessa também a aplicação da portaria de extensão.

Quanto aos efeitos que desta cessação decorrem, é aplicável o disposto no artigo 501º, n.º8 do CT, por força do artigo 515º-A do CT, ressaltando-se alguns efeitos e direitos.

Deste modo, perante a cessação da vigência da CCT aplicada por PE e até à entrada em vigor de outro instrumento do mesmo tipo, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho, em relação a matérias específicas, nomeadamente, no que toca a matérias de retribuição, categoria profissional, duração do tempo de trabalho, regimes de saúde e regimes de proteção social (art. 501º, n.º8 do CT).

Note-se, no entanto, que a aplicação deste regime só tem lugar quando os instrumentos objeto de extensão cessem por caducidade e já não por revogação ou sucessão, sob o risco de o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos originariamente e o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos posteriormente por via administrativa vir a ser diferente, colocando assim em causa todo o sentido em que assenta a justificação para emissão deste instrumento (Ramalho, 2020, p.396). Esta ressalva “é a solução adequada para manter a uniformidade do regime dos trabalhadores” que é o intuito principal da portaria de extensão (*ibid.*).

5. Estudo de casos relacionados com a aplicação de IRCT's

Diante a experiência de estágio curricular, propusemo-nos a trazer para estudo algumas das situações concretas com que nos deparámos na realização do mesmo e que se encontram relacionadas com a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Como vimos, estes instrumentos visam regular as relações jurídico-laborais individuais e coletivas que estejam ou venham a estar no seu âmbito de incidência e podem resultar de um ato de auto-regulamentação de interesses privados realizado de forma voluntária pelas entidades laborais privadas (negociais), ou de um ato de regulamentação heterónoma de situações jurídicas, imposto por via administrativa (não negociais).

Tendo o nosso estágio sido focado na área laboral, o contacto com estes instrumentos tornou-se constante.

Assim sendo, tendo por base a temática das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão, que surgiu por diversas vezes na elaboração de contratos de trabalho, mas também em questionamentos realizados pelos clientes sobre aspetos concretos de determinada relação jurídica laboral, procuraremos nos próximos subtítulos expor a problemática observada na aplicação destes instrumentos, o raciocínio que seguimos e o modo como a solucionámos. Note-se, porém, que faremos algumas adaptações por forma a garantir a riqueza e diversidade do presente relatório mas também a proteção das identidades das partes envolvidas.

Posto isto, iremos analisar três casos: (i) primeiramente, uma situação em que se verifica a aplicação de convenção coletiva em virtude da dupla filiação das partes nas entidades outorgantes; (ii) seguidamente, uma outra situação em que se verifica a aplicação de convenção coletiva por força da portaria de extensão; (iii) e, finalmente, uma situação em que a convenção coletiva não será aplicável.

Ao longo deste estudo procuraremos conciliar a teoria observada nos títulos anteriores com o caso prático concreto, fazendo constantes enquadramentos e, ainda, destacando algumas das condições de trabalho específicas previstas nestes instrumentos.

Antes de seguirmos para a análise das situações concretas recorde-se apenas que a certeza de aplicação das convenções coletivas de trabalho é de extrema relevância por forma a assegurar o correto funcionamento do vínculo laboral. Assim o é, em virtude das mesmas corresponderem a acordos formalizados entre associações sindicais, por um lado, e

associações de empregadores ou empregadores, por outro, nos quais se pretendem regular as situações jurídicas laborais, adaptando a legislação laboral existente à situação específica do setor profissional ou de atividade e definindo para tal condições de trabalho mais ajustadas.

Partindo deste conceito, e assegurando-o como elemento base para o estudo dos próximos casos práticos, prossigamos.

5.1. Caso 1 – Aplicação de IRCT por filiação das partes

5.1.1. Factualidade e contextualização da problemática

Na primeira situação sujeita a análise encontra-se em causa a relação jurídica laboral estabelecida entre a trabalhadora “Leonor Ferreira” (nome fictício), por um lado, e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” (nome fictício), por outro lado.

Desde logo, refira-se que esta trabalhadora foi contratada a termo certo para exercer a atividade de empregada de limpeza nas instalações desta empresa sitas em Braga, entre o período de 1 de outubro de 2023 e 31 de março de 2024. Esta atividade era desenvolvida a tempo parcial, em regime de turnos rotativos, no período normal de trabalho definido em 3 horas diárias e 12 horas semanais.

O fundamento para a celebração deste contrato de trabalho assentou numa necessidade temporária da empresa, derivada do acréscimo excecional da sua atividade produto de uma campanha publicitária (art. 140º, n.ºs 1 e 2, al.f) do CT). Esta campanha havia gerado, durante o período previsto na mesma, um aumento da procura dos serviços oferecidos por este ginásio e um maior fluxo de clientes o que consequentemente justificou uma maior necessidade de limpeza e higienização das instalações, sobretudo nas máquinas de exercício, nas áreas de treino e nos balneários.

Por sua vez, o seu termo foi estipulado para data em que se previa a retoma dos níveis regulares de procura e a normalização do número de inscritos, assim como das atividades da empresa (art. 141º, n.º1, al. e) e n.º3 do CT).

Posto isto, iremos prosseguir com a apreciação da problemática em questão, descrevendo a situação encontrada e as medidas tomadas para regularizar a situação em conformidade com a legislação vigente e o IRCT.

Durante uma revisão da retribuição auferida pelas empregadas de limpeza, a entidade empregadora identificou a possibilidade de existirem irregularidades na compensação salarial a que estas tinham direito por realizarem atividades em período noturno.

Neste sentido, no que toca à mencionada profissional, constatou-se que a mesma, exercendo o seu turno por vezes durante o período noturno, estava a receber apenas a remuneração normal, sem o acréscimo salarial devido para este regime de trabalho.

Em termos mais concretos, foi-nos comunicado que a trabalhadora “Leonor Ferreira” prestava trabalho em dois turnos (turno de fim de tarde e turno da noite), que terminavam quer às 20h (turno de fim de tarde) quer às 23h (turno da noite). Certo é que esta profissional mudava de um turno para o outro de forma sistemática e periódica consoante a escala atribuída semanalmente.

Por consequência, para efeitos de regularização da respetiva situação laboral, foram-nos solicitadas informações no sentido de compreender se a mesma deveria efetivamente usufruir de algum montante adicional.

Assim, importa agora dar resposta ao questionamento que o cliente nos fez chegar.

5.1.2. Aplicação do contrato coletivo de trabalho

Tomado conhecimento da situação supra descrita, procurámos antes de tudo verificar se a relação laboral estabelecida entre a trabalhadora “Leonor Ferreira” e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” se encontrava abrangida por algum instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, uma vez que, como vimos, as disposições legais podem, em certas matérias, ser objeto de afastamento pelas partes através desta fonte laboral.

Assim, efetuada esta pesquisa, concluímos que, no caso em apreço, ao momento do questionamento era aplicável, o Contrato Coletivo celebrado entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e Outras e o Cesminho - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, com alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 – revisão global, com as alterações constantes do BTE, n.º6, de 15 de fevereiro de 2023.

Ora, este contrato coletivo estabelecia especificamente na cláusula 1.º, n.º1, al.a) que o seu regime era aplicável às relações laborais existentes entre, por um lado, as entidades empregadoras que desenvolvessem a atividade comercial e/ou de prestação de serviços no distrito de Braga e que fossem inscritas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que se encontrassem inscritos nos sindicatos subscritores.

Concretizando esta definição para o caso concreto e conciliando com a teoria já estudada temos que:

- i) Desde logo, esta convenção coletiva corresponde a um contrato coletivo de trabalho uma vez que foi celebrada entre várias associações de empregadores (AEBRAGA e outras) e várias associações sindicais (CESMINHO e outras) para ser aplicada a determinado setor de atividade, nomeadamente a toda a atividade comercial e/ou de prestação de serviços desenvolvida no distrito de Braga (cláusula 1º, n.º1, al.a).
- ii) Seguidamente, a entidade empregadora “Ginásio VitalFit”, além de ser filiada na associação sindical outorgante “AEBRAGA”, desenvolve a sua atividade no setor de atividade definido no contrato coletivo nomeadamente através da exploração de um ginásio e de outras atividades de manutenção e bem-estar físico no distrito de Braga; note-se que no caso concreto esta atividade é considerada tanto uma atividade comercial (comercializa, importa, exporta e distribui artigos e equipamentos desportivos relacionados com as atividades) como uma atividade de prestação de serviços (fornece serviços intangíveis, como aulas de atividades físicas e de suporte voltadas para o bem-estar físico e mental dos seus inscritos).
- iii) Finalmente, a trabalhadora “Leonor Ferreira”, além de ser filiada no sindicato outorgante “CESMINHO”, encontra-se ao serviço desta empresa exercendo concretamente a profissão de empregada de limpeza e tendo como função proceder à limpeza das instalações deste ginásio; esta sua profissão está igualmente abrangida pelo âmbito profissional da convenção especificamente na categoria profissional de “Servente de Limpeza” já que as funções por si desenvolvidas coincidem com a do trabalhador que nesta categoria se insere.

Em resumo, tendo em conta que, por um lado, a trabalhadora “Leonor Ferreira” e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” obedecem à regra geral que define o âmbito de aplicação pessoal de uma convenção coletiva – o princípio da filiação – isto é, que se encontram filiadas nas entidades outorgantes do contrato coletivo e que, por outro lado, se inserem no âmbito do setor de atividade e profissional do mesmo, encontra-se justificada a aplicação deste instrumento à relação laboral estabelecida entre estas partes.

5.1.3. Resolução da problemática concretamente observada

Importa agora analisar o regime disposto no mencionado contrato coletivo, o qual iremos conciliar com as matérias relativas ao trabalho noturno e ao subsídio de turno, por forma a regularizar a situação da trabalhadora em questão.

Antes de mais, refira-se que a prestação de trabalho por turnos não confere à trabalhadora direito a remuneração especial, podendo, no entanto, o IRCT prever a atribuição de subsídio de turno.

Este subsídio corresponde a um complemento salarial que procura compensar a penosidade associada à prestação de trabalho neste tipo de regime em virtude de o mesmo ocorrer por vezes no período noturno, mas também por implicar uma variação constante do ritmo de vida dos trabalhadores dificultando a conciliação entre a sua vida privada e profissional.

Prevedo-se a atribuição deste subsídio, se o IRCT declarar expressamente incluído no mesmo o acréscimo remuneratório devido por prestação de trabalho noturno, este já não será devido (Fernandes, 2022, p.538). Esta situação integra-se no âmbito do artigo 266º, n.º3, al.c) do CT que dispõe que este acréscimo não é devido quando, entre outras situações, “a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno”, já tendo assim esse aspeto em conta no seu montante.

No caso concreto, o contrato coletivo em análise nada dispõe sobre a atribuição de subsídio de turnos pelo que se entende pela não existência deste.

De outra forma, refira-se que de acordo com a atual legislação laboral, o trabalho noturno deve ser, em regra, compensado com um acréscimo relativo à remuneração normal, tendo o trabalhador noturno direito especificamente a um acréscimo de 25% na remuneração paga em virtude do trabalho equivalente prestado durante o dia (art. 266º, n.ºs 1 do CT). Note-se, contudo, que este acréscimo pode ser substituído mediante o estabelecido em IRCT, o que não se constatou no contrato coletivo em apreço (art. 266º, n.ºs 1 e 2 do CT).

Posto isto, importa ainda analisar o que se considera por período de trabalho noturno e trabalhador noturno para efeitos de determinação da aplicação, ou não, deste acréscimo à trabalhadora Leonor.

Ora estabelece o artigo 223º, n.º1 do CT que o período de trabalho noturno pode ser definido por IRCT desde que respeite os limites legais impostos, nomeadamente, possua a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, bem como compreenda o intervalo entre as 0h e as 5 horas. Na eventualidade de não determinar nada a respeito este corresponde

ao período compreendido entre “as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte” (art. 223º, n.º2 do CT).

No caso concreto, o contrato coletivo em apreço, considerou como tal o período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas (art.223º, n.º1 do CT e Cláusula 24.^a, n.º2 do contrato coletivo), assim qualificando como trabalho noturno todo aquele que se realize neste espaço de tempo.

Por sua vez, nos termos do artigo 224º, n.º1 do CT, é considerado trabalhador noturno:

- (i) aquele que presta, no mínimo três horas de trabalho normal durante o período noturno em cada dia de trabalho (esta situação não se verifica no caso concreto uma vez que a trabalhadora observa também turnos que terminam às 20h e bem assim, antes de se iniciar o período considerado de trabalho noturno; assim sendo, não se pode afirmar que em cada dia de trabalho esta pratica três horas de trabalho noturno visto que quando se encontra no turno que termina às 20h, não pratica qualquer hora considerada noturna);
- (ii) ou, aquele que efetua uma parte do seu tempo de trabalho anual durante o período noturno correspondendo este tempo a uma média de três horas por dia, ou outra definida por IRCT (não tendo sido outra quantidade definida pelo contrato coletivo também não se verifica preenchida esta condição uma vez que alternando de turno em cada semana, verificámos que a média final de horas noturnas trabalhadas não corresponde às necessárias três horas de trabalho noturno).

Embora não se considere a trabalhadora como trabalhadora noturna, ao analisar o contrato coletivo verificou-se que este documento dispõe expressamente que “Os trabalhadores cujo horário de trabalho se prolongue para depois das 20 horas terão como compensação o acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado na empresa durante o dia” (cláusula 19.^a, n.º10), não estabelecendo quaisquer outras condições a respeito da atribuição deste acréscimo.

Por essa razão, entende-se que por forma a regularizar a situação da trabalhadora “Leonor Ferreira”, a mesma deve receber o acréscimo de 25% indicado supra, quando se encontre a prestar trabalho no horário definido para o turno da noite, especificamente até às 23h.

Por sua vez, nos dias em que esta trabalha no turno de fim de tarde, com horário previsto até às 20h, a trabalhadora não possui direito a qualquer acréscimo salarial por não

se encontrarem preenchidas as condições de atribuição deste valor, especificamente por esse turno já não se enquadrar no horário exigido para efeitos de atribuição desse montante.

Esclarecida a problemática em questão, queremos ainda destacar alguns aspetos quanto as matérias alteradas pela mais recente versão do contrato coletivo supra referido, publicada no BTE n.º1 a 8 de janeiro de 2024.

Por um lado, no que respeita a matéria salarial, de acordo com este instrumento, a trabalhadora “Leonor Ferreira” tinha direito a auferir durante o período de 1 de outubro de 2023 (data de início do seu contrato de trabalho) e 31 dezembro de 2023 (fim previsto para a aplicação dos efeitos desta cláusula), uma retribuição mínima de 229,5 euros uma vez que o montante mínimo previsto para o trabalho a tempo inteiro para a categoria profissional da mesma, especificamente para servente de limpeza, era de 765 euros (Anexo I, D), Anexo II e Anexo III, nível XIII). Note-se, no entanto, que no caso de ter recebido valor inferior a este, nomeadamente 228 euros, proporcional à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) prevista para 2023 fixada nos 760 euros, é o restante montante em falta devido face à retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária (art.478º, n.º1, al.a) do CT).

Posteriormente, de janeiro a 31 de março de 2024 (data de fim do seu contrato de trabalho), nada se prevendo no contrato coletivo, a trabalhadora teve direito a receber a remuneração de 246 euros proporcional ao salário mínimo nacional garantido, fixado nos 820 euros para o trabalho a tempo inteiro na sua atividade profissional.

Por outro lado, nas matérias que não foram objeto das alterações introduzidas pelo referido contrato na sua publicação mais recente, mantiveram-se em vigor as disposições constantes do contrato coletivo publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, com alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 e do BTE, n.º6, de 15 de fevereiro de 2023.

5.2. Caso 2 – Aplicação de IRCT por portaria de extensão

A segunda situação em apreço surge na sequência da elaboração de um contrato de trabalho, tendo esta sido a atividade mais realizada ao longo de todo o tempo de estágio.

Na realização destes, era crucial verificar se a relação jurídica laboral estabelecida entre o trabalhador a contratar e a entidade empregadora se encontrava abrangida por algum instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, negocial ou não negocial, já que este poderia prever alterações em relação à legislação laboral vigente, em determinadas matérias.

Esta essencialidade derivava assim da necessidade de conciliar e assegurar a conformidade das condições de trabalho previstas no próprio contrato individual de trabalho com as estipuladas nestes instrumentos, e bem assim com as definidas nas disposições legais.

De facto, por diversas vezes, se observou, aquando da elaboração destes contratos, que estavam efetivamente em vigor convenções coletivas de trabalho, especialmente na modalidade de contratos coletivos de trabalho, e que as mesmas tinham incidência sobre os vínculos laborais concretos.

Assim sendo, tendo a maioria dos casos com que nos deparámos durante este estágio assentado na aplicação do regime previsto em contratos coletivos de trabalho através da sua extensão por via de portaria de extensão, destacaremos apenas um deles a título de exemplo dos demais casos.

Posto isto, procederemos então à apreciação da situação concreta, dividindo esta análise em dois pontos principais: (i) num primeiro momento iremos justificar a aplicação do contrato coletivo de trabalho ao caso em apreço por força da portaria de extensão; (ii) e, num segundo momento iremos destacar alguns pontos do regime previsto nestes instrumentos.

5.2.1. Factualidade e enquadramento inicial

Iniciando com os factos, durante o estágio foi celebrado um contrato de trabalho a termo certo entre a trabalhadora “Leticia Martins” (nome fictício) e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” (nome fictício), com início a 14 de junho de 2023 e término a 13 de dezembro do mesmo ano.

Neste contrato individual ficou acordado que a mesma iria exercer as funções inerentes à categoria profissional de rececionista, devendo desenvolver a atividade profissional nas instalações do “Ginásio VitalFit” sito em Aveiro.

Este contrato foi celebrado a termo para satisfação de uma necessidade temporária da empresa, especificamente para fazer face ao acréscimo excecional da atividade provocado por uma campanha publicitária específica que gerou uma procura significativa dos serviços da entidade empregadora e naturalmente um aumento do número de inscritos no ginásio (arts. 140º, n.ºs 1 e 2, al.f) e 141º, n.ºs 1, al.e) e 3 do CT).

Esta situação resultou num aumento do movimento na receção, especialmente nos horários de pico (manhã e finais de tarde), e conseqüentemente na necessidade de completar

o horário de funcionamento deste espaço para garantir que se mantinha um atendimento de qualidade e eficiente aos clientes.

Por seu turno, o termo do contrato foi alinhado com o período de maior fluxo de clientes esperado devido à campanha, tendo este sido estipulado para data em que se previa e esperava a estabilização do fluxo de clientes e a normalização das operações do ginásio.

Posto isto, previamente à elaboração do respetivo contrato individual de trabalho, procurámos entender se a referida relação laboral se encontrava abrangida por algum instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pelas razões já referidas.

Deste modo, no caso em apreço estava em discussão a possibilidade de aplicação do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e o SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços – revisão global, com publicação integral no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022 e com as alterações publicadas no BTE n.º6, de 15 de janeiro de 2023.

De acordo com a cláusula 1.^a, n.ºs 1 e 2, a aplicação deste contrato coletivo abrange, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e prestação de serviços, nomeadamente aquelas cujos CAE se encontrem previstos e que sejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que se encontrem filiados nas associações sindicais outorgantes e o seu âmbito profissional se encontre definido no Anexo II.

Concretizando esta definição para o caso concreto e conciliando com a matéria teórica já estudada observámos que:

- (i) Desde logo, esta convenção coletiva correspondia efetivamente a um contrato coletivo uma vez que foi celebrada entre uma associação de empregadores (ACA) e várias associações sindicais (CESP e SINDCES) para ser aplicada a determinado setor de atividade, no caso concreto especificamente às empresas que desenvolviam as atividades comerciais e de prestação de serviços no distrito de Aveiro e cujo CAE se encontrava previsto.
- (ii) Seguidamente, constatámos que, não obstante ambas as partes se encontrarem abrangidas pelo âmbito do setor de atividade e profissional do contrato coletivo, como iremos ver melhor adiante, estas não obedeciam à regra geral relativa ao âmbito de incidência pessoal das convenções coletivas – o princípio da dupla filiação; de acordo com este princípio uma convenção coletiva e, naturalmente, o seu regime só pode ter aplicação sobre as relações laborais estabelecidas entre

empregadores e trabalhadores ao seu serviço que sejam filiados nas entidades outorgantes, no início do processo negocial ou que nelas se filiem durante a sua vigência (art. 496º, n.ºs 1 e 2 do CT). No caso concreto, conclui-se que nem a trabalhadora “Letícia Martins” se encontrava filiada nos sindicatos subscritores, CESP e SINDCES, nem a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” se encontrava filiada associação patronal subscritora, ACA.

Posto isto, não se observando a filiação das partes nas entidades outorgantes, a aplicação do contrato coletivo celebrado entre a ACA, por um lado, e o CESP e SINDCES, por outro lado, não poderia ter lugar, pelo menos não diretamente por esta via negocial.

Na sequência do exposto procurámos entender se a aplicação do instrumento em estudo era possível pela via não negocial, e concluímos que, sem prejuízo do supra referido, este contrato coletivo era de facto aplicável ao vínculo laboral estabelecido entre a trabalhadora “Letícia Martins” e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” em virtude da extensão do seu âmbito de incidência pela portaria de extensão publicada no BTE, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

Deste modo, no ponto seguinte, iremos justificar e analisar com mais detalhe a aplicabilidade deste contrato coletivo ao caso concreto por força da referida portaria de extensão.

5.2.2. Aplicação do contrato coletivo de trabalho por portaria de extensão

Antes de mais, releva aqui relembrar o estudo efetuado em ocasião anterior relativo às portarias de extensão.

De acordo com o anteriormente estudado, a portaria de extensão é um IRCT não negocial que procura alargar o âmbito de incidência de uma convenção coletiva, no todo ou em parte, a empregadores não subscritores ou não filiados em associação de empregadores outorgante e a trabalhadores ao seu serviço que não sejam representados pelas associações sindicais subscritoras, desde que ambos integrem o âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento (arts. 2º, n.ºs 1 e 4 e 514º, n.º1 do CT).

Posto isto, temos que a portaria de extensão publicada no BTE, n.º 13, de 8 de abril de 2022, estende o âmbito de aplicação pessoal do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ACA, o CESP e SINDCES, no distrito de Aveiro, entre outras:

- (i) “Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio e serviços

abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.” (art. 1º, nº1, als. a) da PE).

Ora, tendo por base a definição de portaria de extensão exposta e o disposto nesta cláusula procuraremos nos parágrafos seguintes concretizar o supra mencionado, justificando a aplicabilidade deste instrumento.

A) Entidade empregadora “Ginásio VitalFit”

Desde logo, no que respeita à entidade empregadora “Ginásio VitalFit”, embora esta não seja filiada na associação patronal outorgante, ACA, a mesma integra-se no âmbito do setor de atividade definido no contrato coletivo, encontrando-se a sua atividade de comércio e prestação de serviços abrangida por este instrumento, o que se fundamenta nos parágrafos seguintes.

Como vimos anteriormente, o critério do setor de atividade é definido com base na identidade da atividade económica da empresa devendo, por isso, esta entidade desenvolver a sua atividade no mesmo setor de atividade económica que o contrato coletivo prevê e inserir-se no mesmo âmbito de aplicação material estatuído inicialmente para a convenção (Ac. STJ de 05/07/2007 (procº 07S538)).

Para este efeito, a qualificação da área económica da atividade de uma determinada empresa é realizada tendo em conta o objeto social e as atividades que ela efetivamente desenvolve, com destaque para a atividade principal da empresa (Ac. do STJ de 21.07.2017 (procº 06S4198)).

Ora no caso concreto, temos que a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” dedica-se a uma atividade de comércio e de serviços, abrangida pelo contrato coletivo, nomeadamente à exploração de um ginásio em Aveiro, dado que:

- (i) Por um lado, o seu CAE principal 93130 “Atividades de ginásio (fitness)” encontra-se previsto neste instrumento (Cláusula 1.ª, n.º1 do contrato coletivo), enquadrando-se e inserindo-se assim no mesmo âmbito de aplicação material estatuído inicialmente para a convenção;
- (ii) Por outro lado, recaindo a sua atividade principal sobre o âmbito de ginásios (fitness) esta, de certo modo, fornece serviços intangíveis neste meio, como a atividades de emagrecimento, consultadoria, bem-estar, estética, atividades de grupo e manutenção física (atividade de prestação de serviços) e, por outro lado, complementarmente, fornece produtos tangíveis, comercializando,

vendendo, distribuindo, importando e exportando produtos desportivos relacionados ao ginásio (atividade de comércio).

Deste modo, concluímos que este contrato coletivo abrange por força da portaria de extensão em apreço a entidade empregadora “Ginásio VitalFit”, uma vez que, não obstante a mesma não ser filiada na associação patronal outorgante, esta dedica-se à exploração de um ginásio e outras atividades de manutenção e bem-estar físico, que são, por sua vez, atividades de comércio e serviços cobertas pelo contrato coletivo em estudo.

B) Trabalhadora “Letícia Martins”

Por seu turno, no que toca à trabalhadora “Letícia Martins”, apesar de esta não ser filiada em nenhuma das associações sindicais outorgante, CESP e SINDCES, a mesma encontra-se ao serviço da entidade empregadora referida e integra-se no âmbito profissional definido no contrato coletivo, já que a sua atividade profissional de rececionista se encontra prevista neste instrumento.

Em sentido justificativo, temos que esta trabalhadora, no exercício da sua atividade profissional de rececionista, possui funções que coincidem com as funções do trabalhador que se insere no grupo profissional de Profissionais de Escritório, especificamente, na categoria profissional de “Telefonista/rececionista” prevista neste instrumento (Cláusula 1.^a, n.º2 e Anexo I, A) do contrato coletivo). Algumas destas funções, consistem na prestação de serviço numa receção, nomeadamente, efetuando e recebendo ligações telefónicas, atendendo e encaminhando os clientes, esclarecendo e prestando, entre outras, informações sobre os serviços prestados pelo ginásio, etc.

Deste modo, concluímos que este contrato coletivo abrange, por força da portaria de extensão em apreço, a trabalhadora “Letícia Martins” uma vez que, não obstante a mesma não ser filiada no sindicato outorgante, esta encontra-se ao serviço de empresa que se dedica a atividades de comércio e serviços cobertas pela convenção, assim como a sua profissão de rececionista se encontra prevista no contrato coletivo.

Para além disto, a portaria de extensão apresenta um carácter subsidiário só podendo ser aplicada ao universo laboral que se pretende abranger com a extensão na falta de outro IRCT negocial (art. 515º, n.º1 do CT). Neste contexto, não estando a relação laboral existente entre a trabalhadora “Letícia Martins” e a entidade empregadora “Ginásio VitalFit” abrangidas por regulamentação coletiva negocial, é a mesma admitida.

Por fim, importa, como vimos, que a convenção coletiva que se pretende estender se encontre em vigor (art. 514º, n.º1 do CT). Neste âmbito, tendo o contrato coletivo de trabalho supra mencionado sido integralmente revisto em 2022 e tendo sido estabelecido um prazo mínimo de vigência de 24 meses, sem prejuízo da revisão anual da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária (art. 2º, n.ºs 1 e 2 do contrato coletivo), o mesmo, não tendo sido revogado por acordo entre as partes celebrantes nem cessado por caducidade no período de tempo verificado entre a sua revisão e o momento do início do contrato individual de trabalho, a 14 de junho de 2023, ainda se encontra dentro do período de vigência estabelecido, pelo que este requisito demonstra-se igualmente preenchido.

Em conclusão desta análise, reunidos estes requisitos é assim admitida a aplicação do contrato coletivo de trabalho ao vínculo laboral específico por força da portaria de extensão supra mencionada.

5.2.3. Conteúdo e aplicação das alterações do contrato coletivo

Note-se que, posteriormente, foram negociadas alterações a este contrato coletivo através de uma revisão parcial, que vieram alterar essencialmente os aspetos relativos à remuneração base e às demais cláusulas de expressão pecuniária, mantendo-se as restantes matérias intactas.

Estas alterações foram publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego n.º6, de 15 fevereiro 2023 e, pelos mesmos motivos, são de igual aplicação à trabalhadora “Letícia Martins” e à entidade empregadora “Ginásio VitalFit” por força da portaria de extensão, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º20, de 29 maio de 2023, que veio promover, desta vez, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações das condições de trabalho do contrato coletivo supra mencionado (art. 1º, nº1, als. a) da portaria de extensão).

Finalmente, no que toca ao conteúdo destas portarias de extensão, não podendo as mesmas modificar o teor da convenção coletiva objeto de extensão, este irá coincidir com o conteúdo disposto no contrato coletivo em causa.

No caso em apreço, os referidos instrumentos procederam à extensão parcial do conteúdo do contrato coletivo em estudo já que previam que todas as normas que pudessem ter sido estabelecidas em sentido contrário às normas legais imperativas não seriam objeto de extensão (art. 1º, n.º3 da PE’s).

5.2.4. Elaboração do contrato de trabalho concreto – conciliação entre o regime legal e o regime convencionado no contrato coletivo

Feito este enquadramento e justificada a aplicação da convenção coletiva de trabalho em apreço, na elaboração do respetivo contrato de trabalho atentou-se ao disposto no instrumento em estudo e às disposições legais, tendo-se efetuado uma análise comparativa entre os respetivos regimes, por forma a assegurar a conformidade entre estes e o contrato de trabalho.

Neste sentido, procurámos neste ponto criar uma sequência lógica e esclarecedora, através da qual iremos analisar com detalhe alguns dos aspetos que devem constar do contrato de trabalho a termo resolutivo. Assim, faremos uma adaptação destes elementos ao vínculo laboral específico e conciliaremos as disposições deste contrato com o disposto na lei e no IRCT.

Desde logo, refira-se que o regime geral do contrato de trabalho a termo é imperativo não podendo as disposições legais que regulam este tipo de contrato de trabalho ser afastadas por cláusulas de IRCT, exceto quanto a determinadas matérias, como é o caso do elenco de situações que integram o conceito de necessidade temporária previsto no artigo 140º, n.º 2 do CT (art. 139º do CT). Além disto, deve o mesmo ser celebrado por forma escrita e conter menções específicas, sob pena da ausência de algumas destas exigências implicarem a sua conversão em contrato de trabalho sem termo (arts. 141º, n.º 1 e 147º, n.º 1 do CT).

Ora, estas menções prendem-se, entre outras, com: (i) a identificação das partes, da atividade do trabalhador e do local de trabalho; (ii) a menção da data de início, de celebração e de termo do contrato de trabalho; (iii) e ainda, a indicação do motivo justificativo, dos factos que o integram e a explicação da relação existente entre este e o termo estipulado.

Não se verificando quanto a estes aspetos alterações à legislação laboral vigente por parte do contrato coletivo em apreço, na medida em que o mesmo limitou-se a reproduzir o disposto na lei ainda que pudesse estabelecer noutro sentido, e já tendo os mesmos sido concretizados no ponto 3.5.1., iremos cingir-nos à apreciação das demais exigências que devem constar deste contrato de trabalho e relativamente às quais se observaram modificações, são elas: a retribuição a auferir e o período normal de trabalho a observar.

Num primeiro momento, procurámos mencionar a remuneração mínima mensal que esta trabalhadora iria auferir bem como o valor do subsídio de alimentação a que teria direito.

No caso concreto, no que a estes aspetos se refere, indicava a cláusula 2.ª, n.º 2 do contrato coletivo celebrado entre a ACA e o CESP, com publicação integral no BTE, n.º 1,

de 8 de janeiro de 2022, que “A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária [seriam] revistas anualmente”.

Deste modo, as alterações a estas matérias introduzidas pela revisão do contrato coletivo realizada em 2023, publicadas no BTE n.º6, a 15 fevereiro de 2023 e estendidas pela PE publicada no BTE n.º20, a 29 maio de 2023, produziam efeitos a partir de 1 de março de 2023 (art.2º, n.º2 da PE).

Neste contexto, no que toca ao subsídio de alimentação, este corresponde à quantia paga pelo empregador ao trabalhador destinada a custear as suas refeições durante a prestação de trabalho.

Embora o pagamento deste subsídio não seja obrigatório, mencionava o contrato coletivo de trabalho, com as respetivas alterações, que os trabalhadores abrangidos pelo mesmo tinham direito ao valor de 5,00 € por cada dia de trabalho (Cláusula 42.^a, n.º1). Deste modo, a título de subsídio de alimentação, a trabalhadora Letícia teria direito a receber este valor.

Por seu turno, no que respeita à retribuição a que o trabalhador tem direito a receber em contrapartida da prestação do seu trabalho, durante o período normal de trabalho, e que inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas (art.258º, n.ºs 1 e 2 do CT), é garantido um salário mínimo nacional cujo valor é determinado anualmente (art. 273º, n.º1 do CT). Esta retribuição mínima mensal garantida procura “assegurar que o salário possa desempenhar a sua função de assegurar a subsistência do trabalhador e da sua família” (Leitão, 2021, p.363).

Considerando que, à altura da celebração do contrato, em 2023, a RMMG se situava nos 760€, e que o instrumento em causa estabelecia, para a categoria profissional da trabalhadora Letícia, “Telefonista/rececionista”, uma remuneração base de 828,79€ (Cláusula 41º, n.º1 e anexo IV, artigo 1º), tinha a mesma direito a auferir mensalmente esse valor no lugar do primeiro, em virtude do seu carácter mais favorável (art. 476º do CT).

No que toca ao tempo de cumprimento desta prestação, este valor vence-se por períodos certos e iguais que, regra geral, correspondem à semana, à quinzena ou ao mês de calendário (Cláusula 41º, n.º4 e art.278, n.º1 do CT). No caso concreto estabeleceu-se que esta retribuição deveria ser paga no último dia útil de cada mês (art. 278º, n.ºs 2 e 4 do CT).

Num segundo momento, fizemos referência ao período normal de trabalho, isto é, “O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana” (art.198º do CT) correspondendo este último ao “período durante o qual o

trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos” (art.197º, n.º1 do CT).

Neste caso, embora a lei estabeleça como limites máximos para o PNT as 8h diárias e as 40h semanais, o contrato coletivo de trabalho dispôs em sentido mais favorável ao trabalhador (arts. 203º, n.º1 e 3º, n.º3, al.g) do CT). Assim, no caso concreto, a trabalhadora “Leticia Martins” ao ser abrangida pela convenção coletiva e ao inserir-se no grupo profissional de “Profissionais de escritório” nesta prevista [(Anexo I, al.A)] estava sujeita à duração máxima de PNT semanal correspondente a 37 horas e 30 minutos (Cláusula 26.º, n.º1 do CT).

Posto isto, analisados os aspetos que devem estar presentes neste contrato de trabalho e que, no caso concreto, foram objeto de alteração por parte do IRCT em análise, queremos apenas fazer uma breve referência a outras matérias observadas na elaboração deste.

Nas matérias relativas ao período experimental (arts.111º a 114º do CT e cláusulas 10.^a a 13^a), ao regime de férias (arts.237º a 247º do CT e cláusulas 53.^a a 64.^a), ao regime de cessação deste contrato (art.338º e ss. do CT), ao regime de faltas (arts.248º a 257º do CT e cláusulas 65.^a a 71.^a), ao regime de feriados (arts.234º a 236º do CT e cláusula 52.^a) e às normas relativas à formação profissional (arts.130º a 134º do CT e cláusula 74.^a), o contrato de trabalho em apreço foi elaborado em conformidade com a lei e com o contrato coletivo aplicável, garantindo a harmonização entre ambos os regimes.

Foram respeitados os limites legais impostos nas relações estabelecidas entre estas fontes de regulação (artigo 3º do CT), especialmente, no que toca à prevalência das normas mais favoráveis ao trabalhador, em determinadas matérias, e à possibilidade de afastamento ou modificação do disposto nas normas legais pelos contratos coletivos.

Embora o contrato coletivo de trabalho pudesse estipular em sentido distinto ao disposto nas normas legais relativamente a alguns aspetos destes regimes, acabou por dispor no mesmo sentido, não se verificando alterações de foro substancial. Assim, por um lado, não estabeleceu condições de trabalho diferentes, nas matérias que lhe era permitido alterar (regime de férias, formação profissional e período experimental), e, por outro lado, não dispôs em sentido contrário quanto aos regimes que, em virtude da sua imperatividade, não podiam ser alterados (regime de faltas, feriados e cessação do contrato de trabalho).

5.3. Caso 3 – Não aplicação de IRCT (análise de jurisprudência)

Para assegurar o enriquecimento do presente relatório de estágio, considerámos relevante complementar este tópico com a apreciação de uma situação específica onde não se observou, por nenhum modo, a aplicação dos instrumentos discutidos. Para este efeito recorreremos ao estudo de um caso jurisprudencial.

Iniciaremos, assim, este ponto com a análise de um acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (TRC), datado de 18/05/2018, com o processo n.º416/17.3T8CVL.C1, que aborda a matéria enunciada.

Nos termos deste acórdão foi instaurada uma ação de processo comum por “A” contra “R”, na qual o primeiro pedia que esta última fosse condenada a reconhecer a validade da cessação do contrato de trabalho, celebrado em fevereiro de 2001, por si operada a 16 de abril de 2016, e a pagar-lhe diversas quantias respeitantes a diferenças salariais, diuturnidades, pagamentos de férias, juros moratórios, entre outros montantes.

Para este efeito, fundamentou o seu pedido alegando que era aplicável à relação de trabalho estabelecida entre ambos:

- i) o contrato coletivo outorgado entre a ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a FEPCES - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, com publicação no BTE 1ª Série nº 5, de 8 de fevereiro de 1978, bem como as respetivas alterações;
- ii) e, as portarias de extensão que estendiam o âmbito de aplicação das alterações da convenção coletiva celebrada entre a ADIPA - Ass. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e outras, com última publicação (à altura da cessação do contrato) no BTE, n.º 26, de 4 de novembro de 2015.

O autor entendia assim que, em virtude da aplicação do referido instrumento ao vínculo laboral, era credor desses montantes nos termos da tabela salarial nele prevista.

Por sua vez, a ré apresentou contestação, alegando que os referidos instrumentos não eram aplicáveis à situação laboral estabelecida, contudo reconheceu ser, de facto, devedora do valor de 1155,62 €.

Posto isto, a sentença concluiu parcialmente pela procedência da referida ação, tendo, por um lado, condenado a ré a pagar ao autor a quantia reconhecida por aquela e reconhecido válida a cessação do contrato de trabalho, mas, por outro lado, decidido pela não aplicação daqueles instrumentos.

Inconformado com a decisão do tribunal de 1ª instância, o autor A. recorreu desta sentença e interpôs recurso de apelação para o TRC, tendo este, por sua vez, confirmado o julgado.

Vejam os fundamentos invocados em defesa da não aplicação dos instrumentos indicados pelo autor.

Antes de mais, como já referimos por várias vezes, de acordo com a regra geral de aplicação das CCT's, estas apenas obrigam aqueles que se encontram filiados nas associações sindicais e patronais celebrantes, bem como os empregadores que as outorgam diretamente.

No caso concreto, embora tivesse ficado provado que o autor A. era filiado em associação sindical (CESP), representada pela associação sindical outorgante (FEPCES), pelo menos durante a vigência do contrato, o mesmo não provou, nem sequer alegou, a filiação da ré R. em qualquer uma das associações de empregadores celebrantes (ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite), pelo que a aplicação do contrato coletivo celebrado entre a ADIPA e o FEPCES, não poderia ocorrer diretamente.

Deste modo, a aplicação deste instrumento dependeria sempre da abrangência das portarias de extensão, que estendiam o âmbito de incidência do seu conteúdo a entidades empregadoras e a trabalhadores que, não sendo filiados nas entidades outorgantes, se encontravam abrangidos pelo âmbito do setor de atividade e profissional definido nesse instrumento, isto é, que exercessem a sua atividade no mesmo setor de atividade económica que a convenção estabelecia e desenvolvessem a mesma profissão de entre as previstas na convenção.

Partindo desta ideia, tínhamos que, a portaria de extensão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ADIPA e o FEPCES, publicada no BTE 1ª série, n.º29, de 8 de agosto de 2003, bem como, a portaria de extensão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ADIPA e a FETESE, publicada no BTE 1ª série, n.º26, de 4 de novembro de 2015, estendiam o âmbito de aplicação dos contratos coletivos respetivos, no continente e nas Regiões Autónomas, entre outros:

- (i) aos vínculos laborais estabelecidos entre as entidades empregadoras, que não fossem filiadas nas associações de empregadores celebrantes, mas que desenvolvessem a atividade de comércio de “armazenista, importador ou exportador de frutas produtos hortícolas ou sementes, armazenista ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se [dedicassem] à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda às que [exercessem] a

atividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas” e os trabalhadores que se encontrassem ao seu serviço a exercer profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

No caso concreto, sendo certo que a R., além de não se encontrar filiada, se dedicava à indústria e comércio de produtos de alimentação, ela vendia e distribuía estes produtos como um complemento, já que, na verdade, se dedicava essencialmente à preparação, conservação e transformação do pescado congelado, conservando o pescado no frio, higienizando-o, embalando-o, e tendo-lhe sido, inclusive, concedida licença camarária para instalação de Armazém de Conservação e Transformação de Peixe.

Deste modo, conforme dispõe o acórdão em análise, não obstante a ré proceder à atividade de comércio, através da venda e distribuição de congelados, esta atividade era complementar à sua atividade principal, que se baseava na indústria de conservação e transformação do pescado.

Por consequência, tendo em conta que a qualificação do setor de atividade económica de uma empresa deve ser determinada pelo objeto social da mesma e das atividades que ela de facto exerce, concluiu-se que a R. não se dedicava a nenhuma das atividades elencadas de importação, exportação e armazenamento de frutas, azeite e produtos hortícolas ou sementes, e de distribuição de bebidas, nem tão pouco se dedicava, como vimos, exclusivamente à distribuição por grosso de produtos alimentares.

Desta forma, não sendo estas as suas atividades, a atividade económica exercida pela ré R. não se inseria no setor da atividade económica definido na convenção, pelo que a mesma não se encontrava abrangida pela extensão traçada. Assim, afastou-se a aplicação daquele contrato coletivo à relação laboral em análise por esta via.

Posto isto, não querendo acrescentar qualquer reparo, o TRC apenas veio reforçar a ideia desenvolvida em primeira instância, e que acabámos de analisar, de que não sendo a ré filiada nas associações de empregadores outorgantes do contrato coletivo nem considerando-se atividade principal por si desenvolvida integrada no setor económico definido no mesmo, não poderia este instrumento aplicar-se à relação jurídica laboral existente entre si e o autor A, quer diretamente, quer por força das portarias de extensão.

Para além disto, destacou ainda o TRC, que seria mais correta a aplicação da convenção coletiva de trabalho que, de acordo com o tribunal de 1ª instância, tinha vindo a ser aplicada pela ré R. à relação de trabalho estabelecida com o autor A. – o Contrato Coletivo celebrado entre a ALIF- Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT –

Fed. dos Sind. da Indust. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros publicado no BTE n.º 23, de 22 de junho de 1990, com as sucessivas alterações.

Isto porque:

- (i) Por um lado, o trabalhador, tendo sido contratado para desempenhar funções de promoção, venda e entrega dos produtos que esta comercializasse, principalmente os congelados, inseria-se no âmbito profissional definido nesta convenção, especificamente, na categoria profissional de Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões), uma vez que as suas funções coincidiam com as funções descritas na caracterização do profissional inserido na categoria supra descrita: “É o profissional que ..., promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos” (anexo I do contrato supra referido).
- (ii) Por outro lado, dedicando-se a ré principalmente à indústria de conservação e transformação do pescado, esta sua atividade inseria-se no setor de atividade deste contrato coletivo, conforme refere o acórdão em análise, já que o mesmo se encontrava definido na exploração da indústria de congelação, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio. Certo é que esta conclusão foi possível mediante a determinação da sua área económica atendendo ao objeto social e às atividades por si prosseguidas e não derivada do CAE Principal nem Secundário da empresa da ré que assentavam no *comércio por grosso de produtos alimentares* e no *comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados*.

Finalmente, foi atendendo a todo o exposto que o TRC confirmou a sentença impugnada na sua íntegra, e a nosso ver bem decidido, concordando com o que já havia sido concluído e julgando a apelação totalmente improcedente.

6. Reflexão crítica e proposta de melhorias

Face a todo o exposto, e sem prejuízo das demais reflexões realizadas ao longo do presente trabalho, importa, neste capítulo, fazer uma análise crítica e detalhada, focada no âmbito de aplicação subjetivo da portaria de extensão. Neste ponto, iremos expor as diferentes posições doutrinárias e estruturar o entendimento que detemos sobre esta particularidade, nomeadamente abordando os seus aspetos positivos e negativos, bem como apontando propostas de melhoria.

A par do que referimos previamente, a portaria de extensão procura estender, por via heterónoma, o alcance de uma convenção coletiva de trabalho de forma a incluir no seu âmbito de aplicação pessoal trabalhadores e empregadores, não inicialmente abrangidos, que integrem o âmbito do setor de atividade e do setor profissional definido nesse instrumento (art. 514º, n.º1 do CT). Nestes termos, esta extensão aplica-se independentemente destes se encontrarem filiados em associações patronais e sindicatos não outorgantes ou à parte da sua não filiação em qualquer estrutura de representação coletiva dos seus interesses.

Deste modo, o mencionado instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial, ao procurar aplicar o conteúdo de determinada CCT a trabalhadores e empregadores que conscientemente não manifestaram a sua intenção no sentido de serem abrangidos por esta, pode ser entendido, a nosso ver, como um desvio ao princípio da autonomia coletiva, princípio este que se trata de um pilar fundamental nesta matéria.

Em consequência, tal situação leva-nos a levantar diversas questões relacionadas com a representatividade dos acordos estendidos e com a legitimidade da aplicação deste instrumento a vínculos laborais, onde as partes não tiveram oportunidade de participar ativamente no processo de negociação coletiva, nem onde expressaram a sua vontade de estarem abrangidas pelo mesmo. Será, assim, a imposição das condições de trabalho previstas nestes instrumentos a indivíduos não originariamente cobertos justa, adequada e equitativa, ou representará antes uma violação do primado da autonomia coletiva?

Antes de responder a esta questão entenda-se que o recurso a este instrumento não negocial pode ser justificado por duas razões essenciais (Ramalho, 2020, p.390): (i) por um lado, por uma questão de uniformização das condições de trabalho aplicáveis a um concreto universo laboral; (ii) por outro lado, por uma questão de colmatação da falta de regulamentação coletiva dos vínculos laborais não inicialmente abrangidos por convenções coletivas.

Revela-se conveniente que às relações laborais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores de uma mesma e determinada profissão ou setor de atividade se apliquem as mesmas condições de trabalho. A verdade é que a eficácia geral de uma CCT permite alcançar uma certa estabilidade nestas áreas, através da harmonização dos regimes laborais e da garantia de um estatuto semelhante. Assim, minimizam-se incoerências e desigualdades entre trabalhadores e evita-se a concorrência desleal entre empresas, resultantes da aplicação de regimes laborais distintos no mesmo setor (Martinez, 2023, p.1202).

De facto, não nos parece que faça sentido ou mesmo que seja prático que indivíduos que exerçam a mesma profissão ou explorem atividades no mesmo setor estejam sujeitos a estatutos diferentes. Entendemos que não é do interesse do empregador que, no seio da sua empresa, possua trabalhadores com categorias idênticas mas estatutos diferentes, já que essa incongruência pode levar ao descontentamento destes (*ibid.*, p.1172).

Deste modo, a conveniência da uniformização das condições laborais num concreto universo laboral reside na importância de, por um lado, assegurar a todos os trabalhadores de um setor de atividade específico ou com a mesma profissão estatutos semelhantes, para que estes possam prestar a mesma atividade em condições idênticas, beneficiando de direitos e condições de trabalho equitativas, e, por outro lado, de promover a igualdade de tratamento, evitando discriminações e incoerências injustificadas que possam gerar conflitos laborais.

Em resumo, estes instrumentos permitem “um entendimento global destas condições o que acarreta uma melhor gestão da empresa e conseqüentemente diminui a competição existente entre trabalhadores, mais concretamente, entre os que estavam abrangidos pela CCT e os que não estavam.” (Pais, 2020, p.53).

Além disso, tal uniformização permite harmonizar e aproximar as condições de concorrência no mercado entre empresas do mesmo setor de atividade, assegurando que estas seguem as mesmas normas definidas para o setor por elas explorado, reforçando o seu bom comportamento e fomentando a competitividade justa, assim como a paz social entre si, nomeadamente evitando a prática de condutas desleais e outras disparidades que possam ser causadoras de desequilíbrios no ambiente empresarial.

Ademais, através da eficácia geral de uma CCT, salvaguarda-se o princípio da igualdade, garantindo que, para trabalho igual, salário igual, e evitando, desta forma, que a trabalhadores de determinada profissão, mas não abrangidos por convenções coletivas, sejam fornecidos salários ou benefícios inferiores comparativamente a trabalhadores que exerçam a mesma profissão e se encontrem cobertos por aqueles instrumentos.

Todavia, e sem detrimento da perspectiva positiva supra descrita, parte da doutrina apresenta uma interpretação restrita do artigo 514º, n.º1 do CT, defendendo que a convenção coletiva só se deve aplicar, *ex vi* portaria de extensão, a trabalhadores não sindicalizados e a empregadores que não sejam membros de nenhuma associação patronal.

Na esteira deste pensamento, destaca-se Pedro Romano Martinez (2023), que defende que a portaria de extensão surge apenas como modo de ultrapassar a inércia daqueles que não quiseram filiar-se em qualquer sindicato ou associação patronal. Neste sentido, argumenta pela irrazoabilidade de aplicação de uma convenção coletiva, por força de portaria de extensão, a trabalhadores filiados em sindicatos não celebrantes e a empregadores não outorgantes ou filiados em associações patronais não celebrantes, por considerar que admitir tal hipótese coloca em causa o respeito pelo princípio do primado da autonomia coletiva (pp.1202 e 1203).

É do entendimento deste autor que, se determinadas entidades representativas dos trabalhadores e empregadores optaram por não negociar ou celebrar uma convenção coletiva, ou não pretenderam a ela aderir posteriormente, é porque tinham objeções à convenção. Assim, aplicar esse instrumento coletivamente, mesmo que indiretamente, por meio de uma portaria de extensão, restringe essa liberdade e força essas entidades, que inicialmente não pretendiam aderir à convenção, a ficar sujeitas à mesma por força de um ato administrativo (Martinez, 2023, p. 1204).

Neste sentido, este autor sustenta que a aplicação “forçada” de uma convenção coletiva, *ex vi* portaria de extensão, a sindicatos e associações patronais que não o queriam, se vissem obrigados a aceitá-la, coartando assim a liberdade de negociação e celebração de convenções coletivas que é reconhecida às estruturas de representação coletiva em que se inserem os trabalhadores e os empregadores, nomeadamente, na sua vertente negativa, isto é, a liberdade de não celebrar (*ibid.*).

Em parte, não desconsideramos esta opinião uma vez que sendo a portaria de extensão um instrumento supletivo, não deve a mesma sobrepor-se à autonomia coletiva, devendo a nosso ver dar-se preferência à autonomia da vontade das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores e, neste caso, respeitar a sua intenção de não celebrar ou aderir à convenção coletiva.

No entanto, Maria do Rosário Palma Ramalho apresenta outro entendimento, raciocínio com o qual tendemos maioritariamente a concordar.

Ora, sendo certo que a portaria de extensão se apresenta como um desvio à contratação coletiva, na medida em que estende a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhadores

e empregadores não originariamente abrangidos por este instrumento, na nossa perspectiva, nada impede que o mesmo seja aplicável, de igual forma, a trabalhadores e empregadores, independentemente da sua filiação ou não, já que a lei não faz qualquer distinção atinente a esta situação.

Assim, parece-nos que esta interpretação restrita do artigo 514º, n.º1 do CT realizada por Pedro Romano Martinez não é totalmente adequada por diversas razões, de entre as quais, a necessidade de salvaguardar a igualdade de tratamento dos trabalhadores, na medida do possível.

Por um lado, o preceito do referido artigo limita-se a indicar a extensão a trabalhadores e empregadores que se encontrem no mesmo âmbito de aplicação profissional e do setor de atividade fixado no instrumento cuja extensão se reporta, não realizando qualquer distinção entre a sua filiação sindical e patronal e a não filiação (Ramalho, 2020, p.409).

Por outro lado, a lei salvaguarda a autonomia coletiva das entidades laborais coletivas não celebrantes ao consagrar a possibilidade dos interessados de participarem na fase de consulta e discussão pública do projeto da portaria de extensão, propondo sugestões, e de apresentarem oposição a esta extensão (*ibid.*). Ainda que este seja um direito fraco, dado que a única consequência do exercício da oposição prende-se com a necessidade de intervenção adicional do ministro responsável pelo setor de atividade na emissão da PE e, ainda assim, tão só nos casos em que a oposição assente em motivos económicos (Ramalho, 2020, p.405), só o facto do mesmo estar enunciado na lei, de se prever a sua existência e de poder ser invocado quando assim o entendam, é útil por si só, conferindo consistência ao direito de negociação coletiva e à autonomia coletiva das entidades laborais.

Por fim, não parece colocar-se em causa a autonomia coletiva das partes uma vez que existe sempre a possibilidade de celebração, por parte das entidades laborais coletivas, de outras convenções coletivas aplicáveis aos seus membros quando não concordem com o conteúdo do instrumento estendido ou a oposição seja exercida sem sucesso (*ibid.*). A entrada em vigor desta convenção coletiva irá sempre prevalecer sobre a portaria de extensão em virtude do carácter subsidiário desta última, cessando assim a sua vigência no âmbito de aplicação a que se reportar o primeiro.

Em resumo, embora a portaria de extensão se configure num desvio ao princípio da autonomia privada nos termos descritos, a verdade é que através da previsão de um mecanismo que permite a oposição das partes a este instrumento ou, em qualquer caso, a possibilidade de celebração de outra convenção coletiva, não se justifica a circunscrição da

aplicação do instrumento objeto de extensão, em razão da não filiação sindical ou patronal (*ibid.*, p.410).

Posto isto, apesar do nosso entendimento ir ao encontro da perspectiva defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho, não descuramos das preocupações levantadas por Pedro Romano Martinez.

De acordo com a autora citada, nos últimos anos tem-se assistido a uma emissão generalizada das portarias de extensão (2020, p.394). Conforme as estatísticas apresentadas na *Atualização do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, observou-se em 2017 um aumento significativo na quantidade de PE's publicadas. Só nesse ano foram emitidas 86 portarias de extensão, representando o dobro das PE's emitidas no ano de 2016, que se situou nas 35 portarias, e expressando um número muito superior de PE's emitidas entre os anos de 2012 e 2015, que se totalizou nas 70 portarias.

Entendemos que o regime atual destes instrumentos, apesar de não ser tão permissivo quanto o regime que vigorou até 2012, nem tão rígido quanto o que foi implementado entre este ano e 2014, facilita a emissão das PE's e promove a automaticidade destas, contrariando o seu caráter subsidiário.

Deste modo, consideramos que o recurso às portarias de extensão deveria ser mais limitado, de forma a racionalizar a emissão destas portarias, a salvaguardar o princípio da autonomia coletiva na sua vertente negativa, bem como o princípio da liberdade sindical e patronal, e a conciliar estes aspetos com as vantagens da emissão deste instrumento, anteriormente referidas.

A verdade é que a atual facilidade de emissão de portaria de extensão, face aos requisitos existentes, implica uma generalização das mesmas o que pode atuar em desconsideração da filiação sindical e patronal e da dinamização da contratação coletiva.

Ora, num cenário onde o conteúdo das convenções coletivas é constantemente e facilmente estendido aos trabalhadores e aos empregadores não inicialmente abrangidos por este instrumento, vemos surgir no domínio sindical um efeito relevante: o desincentivo à filiação (Ramalho, 2020, p. 392). Estes, possuindo o conhecimento de que as disposições das convenções coletivas certamente lhes serão aplicáveis de qualquer forma, por via desta extensão quase automática, optam por não se filiar em associações sindicais e em associações de empregadores (*ibid.*).

Em consequência, tornam-se estas estruturas menos representativas, situação que compromete a eficácia da defesa dos direitos laborais dos trabalhadores, uma vez que estes

individualmente, enquanto parte mais débil na relação de trabalho, possuem menos força para fazer valer os seus direitos e negociar as suas condições de trabalho.

Ainda no âmbito sindical, a generalização das portarias de extensão limita, igualmente, o princípio da liberdade de filiação, na sua vertente negativa, uma vez que atinge a liberdade de não filiação sindical dos trabalhadores e empregadores, sujeitando-os aos mesmos efeitos a que se encontram os representados pelas entidades outorgantes (Leitão, 2021, p.667).

Além disso, esta conduta generalizada apresenta, igualmente, consequências nocivas à contratação coletiva, nomeadamente no que concerne à vertente negativa da autonomia coletiva.

Ora, no âmbito da autonomia coletiva, as entidades laborais coletivas possuem a liberdade de não celebrar convenções coletivas, já que não existe um dever de celebração, mas, tão só, um dever de resposta e de negociar, pelo que “a ausência de uma convenção colectiva é, também ela, o produto do funcionamento da autonomia colectiva.” (Ramalho, 2020, p.392).

Neste sentido, entende-se que o Estado, ao impor a cobertura deste instrumento a um universo laboral não originário, está a limitar a autonomia coletiva por não respeitar a sua valência negativa (*ibid.*), desequilibrando, naturalmente, o sistema e a dinâmica da contratação coletiva. Esta situação é de especial relevo quando uma “associação sindical tenha abandonado o processo de negociação de uma convenção, porque não concordava com o conteúdo dos regimes em preparação ... [podendo] os trabalhadores que ela representar acabar por vir a ser abrangidos por essa convenção.” (*ibid.*).

Deste modo, ao aplicarem-se convenções coletivas a indivíduos e entidades laborais que, conscientemente, não quiserem estar abrangidas pelas mesmas, reduz-se a sua autonomia coletiva.

Para além disto, tendo em conta que a portaria de extensão se limita a aproveitar um regime coletivo já existente, a mesma apresenta uma certa rigidez nas relações laborais, na medida em que as condições de trabalho estabelecidas no instrumento objeto de extensão podem revelar-se desadequadas às várias empresas que passam a estar cobertas pelo seu âmbito de aplicação e vir a prejudicar o seu funcionamento.

Sendo este regime negociado pelas entidades que o outorgam, é natural que as medidas negociadas sejam adaptadas à sua realidade, podendo, por isso, não satisfazer as necessidades das empresas que ficaram sujeitas a estas condições.

Deste modo, podem resultar em condições de trabalho que não são ideais para todas as partes e que podem não ser economicamente viáveis para elas. Esta situação “pode exigir

adaptações às empresas: «poderão não contratar ou não investir em determinadas áreas» ou até, em casos mais extremos e menos frequentes, conduzir ao encerramento e ao desemprego” (Martins, 2016, como citado em Silva, 2017). Este aspeto é particularmente relevante no contexto das pequenas empresas, já que estas podem ter menos capacidade financeira para suportar certas obrigações impostas pelas condições estendidas.

Face todo o exposto, entendemos ser necessário um encadeamento justo entre, por um lado, o princípio da liberdade de filiação e o primado da contratação coletiva e, por outro lado, as preocupações de igualdade e uniformização das condições de trabalho e mercado, entre trabalhadores e empregadores inicialmente abrangidos e não originariamente abrangidos.

Sendo certo que a obtenção de um equilíbrio entre estes aspetos é particularmente complexa, importa desenvolver formas que permitam minimizar os impactos negativos, assim como promover um ambiente laboral mais justo, adequado e equitativo.

Desde logo, a par do que anteriormente se previa, releva implementar requisitos de admissibilidade e de procedimento de emissão deste instrumento, adicionais aos já existentes.

Neste contexto, acreditamos que, para que a extensão da aplicação da convenção coletiva às relações de trabalho, não originariamente abrangidas, possa operar, deve estabelecer-se uma exigência de abrangência e representatividade mínima de trabalhadores e empregadores cobertos por esses instrumentos.

Neste âmbito, defendemos que a extensão da convenção coletiva deve ser considerada quando a mesma já cobre uma percentagem mínima relevante de trabalhadores e empregadores do setor de atividade e profissional em questão, representados pelas entidades que negociam esses instrumentos, percentagem esta já com algum impacto no setor e cuidadosamente definida.

Por outras palavras, para que a extensão ocorra, entendemos que as entidades coletivas que participaram na negociação do instrumento a estender devem representar um número relevante de trabalhadores e empregadores do setor definido, ou empresas que juntas, tenham ao seu serviço uma percentagem significativa de trabalhadores daquele setor.

Alternativamente, este critério exige que essas entidades, em especial a parte empregadora subscritora, possuam, entre os seus associados, uma percentagem específica de micro, pequenas ou médias empresas. Esta exigência surge como forma de refletir o papel crucial que estas empresas desempenham na economia e na estrutura do tecido empresarial nacional. Sendo este composto predominantemente por pequenas e médias empresas,

entendemos ser relevante definir uma percentagem mínima de abrangência e representatividade dessas empresas, que as tenha em consideração e leve em conta a sua importância, de modo a que essa abrangência justifique a extensão.

Esse limiar deve ser suficientemente adequado para assegurar que a extensão beneficie uma maioria significativa e reflita a representatividade das entidades envolvidas, promovendo a uniformidade das condições de trabalho e assegurando a equidade entre os trabalhadores.

Atingir este limiar de abrangência e representatividade mínima é essencial, pois, uma vez alcançado, entende-se que abrange uma parte de trabalhadores e empregadores, suficiente para justificar a extensão e refletir o interesse maior. A abrangência significativa reflete a representatividade da medida, assegurando que a decisão é relevante e tem um impacto substancial nas relações de trabalho.

Não obstante, em virtude de a maioria dos trabalhadores se encontrar abrangido pela regulamentação coletiva através de PE's, face à sua baixa sindicalização, esta medida pode gerar efeitos drásticos na taxa de cobertura da negociação coletiva, pelo que as percentagens a definir não devem ser irrazoáveis.

Ainda que assim não se entenda, na nossa perspectiva, deve o direito de oposição ao projeto da portaria de extensão, previsto no artigo 516º, n.º3 do CT, ser reforçado.

É essencial estabelecer-se, além da exigência de intervenção do ministro responsável pela tutela do setor de atividade no processo de emissão da portaria, requisitos formais ou substanciais que efetivamente obstem à emissão deste instrumento e deem força à oposição dos interessados. Estes, sendo diretamente afetados pela extensão, devem ter a capacidade de influenciar efetivamente a emissão da portaria de extensão.

Deve-se, portanto, prever mecanismos que permitam uma análise rigorosa das oposições apresentadas, garantindo que estas sejam devidamente consideradas e ponderadas.

A introdução de critérios claros e objetivos para a avaliação das oposições pode impedir a emissão da portaria de extensão, quando os argumentos apresentados pelos interessados justifiquem a sua não aplicação.

Para além destes aspetos, é do nosso entendimento que:

- i) devem efetuar-se, antes da emissão das portarias de extensão, consultas amplas com as entidades que irão ser afetadas de modo a perceber até que ponto esta extensão as irá beneficiar e não prejudicar, consoante as necessidades que apresentam;

- ii) deve implementar-se um sistema de avaliação e revisão regular do impacto das convenções coletivas objeto de extensão, por forma apreciar os efeitos económicos e sociais que geraram e a permitir identificar áreas problemáticas, bem como oportunidades de melhoria para realização de ajustes, no sentido de assegurar que as condições laborais se mantêm adequadas e justas à evolução do mercado.

Posto isto, importa agora retomar a questão anteriormente levantada: “Será, assim, a imposição das condições de trabalho previstas nestes instrumentos a indivíduos não originariamente abrangidos justa, adequada e equitativa, ou representará antes uma violação do primado da autonomia coletiva?”.

Em jeito de conclusão, e com base no que temos vindo a argumentar neste ponto, compreendemos que a imposição das condições de trabalho previstas em instrumentos de regulamentação coletiva a trabalhadores e empregadores, não inicialmente abrangidos, pode suscitar uma dualidade de interpretações jurídicas.

Por um lado, esta prática de extensão da aplicação do conteúdo da convenção coletiva pode ser considerada justa e adequada, na medida em que promove igualdade e estabilidade nas relações laborais, através da uniformidade e equidade das condições de trabalho entre os trabalhadores de determinada profissão e empregadores que exploram determinado setor, promovendo estatutos semelhantes, evitando desigualdades e prevenindo conflitos laborais.

Por outro lado, tal imposição pode ser interpretada como uma violação do primado da autonomia coletiva, uma vez que interfere na liberdade de filiação e na autonomia coletiva das partes, nos termos referidos, para decidir sobre as suas condições de trabalho, afetando a autodeterminação dos trabalhadores e empregadores não signatários desses instrumentos, e, bem assim, das entidades laborais que os representam.

Em síntese, consideramos que a avaliação da justiça, adequação e equidade dessa imposição dependerá do equilíbrio entre a necessidade de assegurar condições laborais uniformes e a salvaguarda da autonomia coletiva, o que mais facilmente se conseguirá através da adoção de medidas que considerem os impactos desta extensão e o interesse maior e comum a todos os intervenientes.

7. Conclusão

Chegados ao final deste relatório de estágio, cumpre agora fazer um balanço do trabalho efetuado e das principais aprendizagens adquiridas, traçando algumas conclusões e realizando uma breve summa do tema desenvolvido.

De modo geral, este relatório possibilitou a exposição dos aspetos mais pertinentes dos IRCT's, em particular das especificidades relativas ao âmbito de aplicação pessoal das CCTs e das PEs, proporcionando um melhor entendimento do tema, nomeadamente, através da análise crítica desta matéria e do estudo de casos práticos relacionados com a mesma.

Desde logo, percebemos que os IRCT's atuam como uma fonte específica e exclusiva do Direito do Trabalho à qual se subordina o contrato de trabalho e que, enquanto modos de criação e revelação de normas jurídicas, procuram regular as relações jurídico-laborais individuais e coletivas que se encontram ou venham a encontrar no seu âmbito de incidência.

Neste contexto constatámos que estes instrumentos podem ser negociais, quando resultem de um ato de autocomposição de interesses privados, realizado de forma voluntária pelas próprias entidades laborais privadas, como as CCT's, ou não negociais, quando visem uma regulamentação heterónoma de situações jurídicas, por força de um ato de autoridade do Estado, como as PE's.

Para além disto, verificámos que é reconhecido às associações sindicais o direito à contratação coletiva, cujo exercício constitui a manifestação prática da autonomia coletiva atribuída a estas estruturas de representação e cujo resultado se prende, por excelência, com a celebração de convenções coletivas de trabalho.

Neste âmbito, percebemos que estas figuras correspondem a acordos formalizados entre associações sindicais, por um lado, e associações de empregadores ou empregadores, por outro, nos quais se procuram definir condições de trabalho mais ajustadas à realidade específica do setor de atividade ou profissional em que se inserem os seus associados e capazes de atender o interesse coletivo dos mesmos. Este processo de negociação reflete assim os poderes que são atribuídos a estas entidades para regularem as situações jurídico-laborais em que os seus membros são parte.

Deste modo, entendemos também que estes instrumentos assumem uma importância relevante no contexto laboral dado que, entre outros aspetos, permitem: (i) promover a harmonização entre os regimes laborais do universo a que se aplicam; (ii) aproximar as condições de concorrência no mercado, contribuindo para a paz social e disciplinar entre as

empresas abrangidas; (iii) adaptar a legislação laboral às necessidades e interesses particulares dos trabalhadores e empregadores cobertos pelo seu âmbito de incidência; (iv) e, fortalecer a posição vulnerável dos trabalhadores na negociação das suas condições de trabalho e na garantia dos seus direitos, através do apoio das associações sindicais.

Nesta senda, concluímos que estes instrumentos podem revestir a forma de: a) contrato coletivo de trabalho, quando celebrados entre uma ou mais associações sindicais e uma ou mais associações de empregadores, para serem aplicados a um determinado setor de atividade ou profissão específica; b) acordo coletivo de trabalho, quando outorgados por uma ou mais associações sindicais e uma pluralidade de empregadores, para serem aplicados a uma pluralidade de empresas; c) e, acordo de empresa, quando subscritos por uma ou mais associações sindicais e um só empregador, para serem aplicados a uma só empresa.

Posto isto, em virtude dos aspetos apresentados e dos casos de estudo analisados, constatámos que a aplicação pessoal das convenções coletivas de trabalho é norteadada, regra geral, pelo princípio da filiação.

Neste sentido, verificámos que apenas se consideram abrangidas pelo âmbito de aplicação das convenções coletivas, as relações laborais estabelecidas entre, por um lado, os empregadores que tenham celebrado este instrumento, isoladamente ou em parceria com outros, ou não tendo celebrado, se encontrem filiados em associação de empregadores outorgante e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao serviço destas empresas e que, simultaneamente, se encontrem filiados na associação sindical outorgante.

A par destes aspetos, observámos também que o momento levado em conta para a determinação da aplicação da convenção coletiva é do início do processo de formação deste instrumento, pelo que a mesma geralmente se aplica aos trabalhadores e aos empregadores que se encontram filiados nas entidades celebrantes no início do processo negocial.

Contudo, concluímos também que existem exceções e desvios a esta regra podendo, em determinadas situações, a convenção coletiva de trabalho aplicar-se além do universo laboral inicialmente abrangido, transcendendo-o.

Neste contexto, entendemos igualmente que estão cobertos pelo âmbito de incidência pessoal destes instrumentos: a) os trabalhadores e empregadores que não se encontrando filiados nas associações outorgantes no momento da celebração da convenção coletiva, posteriormente, durante a vigência da mesma, se filiem; b) os trabalhadores e empregadores que encontrando-se filiados nas entidades celebrantes no início do processo de formação da convenção, se desfilie *a posteriori*, seja durante o processo de negociação ou já na vigência deste instrumento; c) o trabalhador não sindicalizado, por escolha unilateral do mesmo,

quando este se encontre no âmbito de aplicação do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido; d) o novo empregador, na sequência da transmissão de empresa ou estabelecimento, quando o empregador transmitente tenha subscrito este instrumento ou se encontre filiado em associação de empregadores subscritora; e) e, o prestador de serviços, no âmbito de terceirização de serviços, quando o beneficiário da atividade esteja abrangido por este instrumento, desde que o mesmo se mostre mais favorável ao primeiro e apenas após 60 dias de prestação dessa atividade.

Ademais, observámos que a aplicação do regime previsto numa CCT pode também ser estendido, total ou parcialmente, a relações jurídico-laborais não originariamente abrangidas, por via administrativa, através da emissão de uma portaria de extensão.

Neste cenário, percebemos que esta se trata de um instrumento que procura alargar o âmbito de incidência pessoal de uma convenção coletiva, já existente e em vigor, através da aplicação do seu conteúdo a empregadores e a trabalhadores não inicialmente abrangidos, quer por não terem outorgado a convenção quer por não se encontrarem filiados em associações de empregadores ou associações de trabalhadores celebrantes, que se encontrem cobertos pelo âmbito de incidência do setor de atividade ou profissional definido nesse instrumento.

Neste contexto, esclarecemos que se consideram cobertos pelo referido âmbito de aplicação aqueles que exerçam a sua profissão no mesmo setor profissional ou que desenvolvam a sua atividade no mesmo setor de atividade económica previsto no instrumento objeto de extensão, o que se determina pela qualificação da área económica da atividade da empresa, e esta última, como estudámos, pelo objeto social e pelas atividades efetivamente desenvolvidas, com destaque para a atividade principal da empresa.

Neste âmbito, especificámos ainda que a aplicabilidade deste regime depende da particularidade da profissão e da atividade da empresa se enquadrarem e inserirem no mesmo âmbito de aplicação material estatuído inicialmente para a convenção.

Ademais, concluímos que esta portaria possui carácter subsidiário, pelo que só pode ser aplicada na ausência de IRCT negocial aplicável ao universo laboral que se pretende abranger e mediante a ponderação de circunstâncias económicas e sociais que justifiquem a sua aplicação, como a identidade económica e semelhança entre as situações previstas na convenção coletivas objeto de extensão e as situações que se pretendem abranger com o alargamento do seu âmbito de aplicação.

Deste modo, entendemos igualmente que estes instrumentos apresentam uma elevada relevância no âmbito laboral visto que, entre outros aspetos, permitem: (i) promover a

uniformização das condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores da mesma profissão ou setor de atividade, bem como das condições de concorrência no mercado aplicáveis a empregadores do mesmo setor de atividade; (ii) colmatar a falta de regulamentação coletiva sobre vínculos laborais não originariamente abrangidos por convenções coletivas; (iii) fomentar a igualdade de tratamento e a estabilidade nas relações laborais, através da garantia de estatutos semelhantes entre os trabalhadores; (iv) reduzir as desigualdades entre trabalhadores e empresas, derivadas da aplicação de regimes laborais distintos; (v) e, minimizar os conflitos laborais existentes entre aqueles que não se encontram abrangidos pela convenção coletiva e aqueles que o são.

Neste sentido, verificámos que estes instrumentos apresentam-se como um desvio ao princípio da autonomia coletiva, ultrapassando-o, na medida em que estendem a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhadores e empregadores não abrangidos inicialmente, e que não expressaram a sua intenção nesse sentido, independentemente de estes se tratarem de membros filiados em estruturas representativas não outorgantes ou de se tratarem de não filiados de todo, ainda que tão só quando os mesmos integrem o seu âmbito de aplicação profissional e de atividade, e quando a relação estabelecida entre ambos não esteja abrangida por outro IRCT negocial.

Neste quadro, concluímos que o âmbito subjetivo das portarias de extensão suscita uma dualidade de interpretações jurídicas.

Por um lado, analisámos doutrina que defende a irrazoabilidade de aplicação de convenções coletivas, por força de portaria de extensão, a trabalhadores sindicalizados e empregadores não outorgantes ou filiados em associações patronais não celebrantes, por considerar que essa situação coloca em causa o respeito pelo princípio do primado da autonomia coletiva e coarta a liberdade de negociação e celebração de convenções coletivas das associações em que se inserem, nomeadamente, na sua vertente negativa.

Por outro lado, estudámos doutrina que entende que não se justifica a circunscrição da aplicação do instrumento objeto de extensão em razão da não filiação sindical ou patronal, uma vez que a lei não faz qualquer nota respeitante a esta situação, em virtude da lei prever um mecanismo que permite a oposição das partes à emissão deste instrumento e, ainda, face ao facto de existir a possibilidade de celebração de outra convenção coletiva, que irá sempre prevalecer sobre a portaria de extensão em virtude do seu carácter subsidiário.

Perante este desvio à autonomia coletiva, constatámos que a emissão de portarias de extensão, quando generalizada, pode atuar em desconsideração da filiação sindical e patronal e da dinamização da contratação coletiva, apresentando como desvantagens: (i) o

desincentivo à filiação das partes; (ii) a menor representatividade das associações sindicais e patronais; (iii) o limite à liberdade de não filiação, sujeitando as partes aos mesmos efeitos a que se encontram aqueles que se encontram filiados nas entidades outorgantes; (iv) o limite à autonomia coletiva, especialmente à liberdade de não celebração de convenções coletivas, já que embora exista um dever de resposta à proposta de celebração, não há uma obrigatoriedade de efetivar a mesma; (v) e, a possibilidade de desadequação do regime das convenções coletivas às várias relações laborais abrangidas.

Face o descrito, concluímos pela insuficiência dos critérios de admissibilidade definidos para emissão da portaria de extensão e pela necessidade de exploração de outras medidas que limitem este ato e considerem os impactos da mesma, assim como o interesse maior e comum a todos os intervenientes.

Neste sentido, descrevemos iniciativas que consideramos serem capazes de promover um encadeamento justo e mais equilibrado entre, de certo modo, a salvaguarda da dinamização da contratação coletiva e da liberdade sindical e patronal, bem como a racionalização das portarias de extensão e, de outro modo, as preocupações de uniformização dos regimes laborais e de igualdade e estabilidade nas relações de trabalho.

Entre estas possibilidades propugnámos: a) pelo reforço do direito à oposição ao projeto da portaria de extensão, através do estabelecimento de mecanismos que efetivamente permitam uma análise rigorosa das oposições apresentadas e impeçam a emissão deste instrumento; b) pela definição de um critério de abrangência mínima relevante de trabalhadores e empregadores representados pelas entidades outorgantes, suficientemente adequado para assegurar que a extensão beneficia uma maioria significativa e reflita o interesse maior; c) pela realização de consultas amplas com as entidades a ser afetadas pela extensão; d) e, pela implementação de um sistema de revisão do impacto das convenções coletivas objeto de extensão, para assegurar que as condições laborais se mantêm adequadas.

Em síntese, e tendo em conta todo o exposto, compreendemos, com a elaboração do presente trabalho, que o âmbito de incidência pessoal das convenções coletivas de trabalho e das portarias de extensão apresenta diversas particularidades e desvios, e é abrigo de diversos debates doutrinários e jurisprudenciais, suscitando uma variedade de interpretações jurídicas. Por esta razão, concluímos que a avaliação da adequação e equidade da imposição do regime previsto nas convenções coletivas depende da obtenção de um equilíbrio entre a necessidade de assegurar condições laborais uniformes e a salvaguarda da autonomia coletiva.

Findo o estágio curricular e este relatório final, podemos afirmar que a oportunidade de estágio que vivenciámos apresentou um impacto bastante positivo, permitindo-nos adquirir

experiência profissional e desenvolver hábitos de trabalho essenciais para o nosso crescimento e formação profissional.

A interação prática com a área jurídica contribuiu significativamente para expandir o nosso entendimento sobre este mundo e para desenvolver capacidades de responsabilidade, raciocínio, autonomia e apreciação crítica, assim como de comunicação pessoal, social e de trabalho em equipa, tendo ainda contribuído para a nossa habilidade de solucionar alguns problemas jurídicos. Em sentido idêntico, este estágio possibilitou-nos a dominação de várias competências ao nível de pesquisa, redação e organização de informação.

Desempenhar atividades nos diversos ramos do direito permitiu o acesso e confronto com temas e questões variadas, tornando a experiência de estágio mais enriquecedora e diversificada. Neste contexto, consideramos que a leitura, a análise e o estudo de doutrina e jurisprudência, bem como de processos de diferentes naturezas e em distintos contextos e cenários, foi de extrema relevância para o enriquecimento do nosso conhecimento.

Com a presença em diligências processuais, a participação em reuniões com clientes e o contacto com profissionais da área, sentimo-nos valorizados e integrados enquanto estagiários, pois pudemos acompanhar de perto o desenrolar dos processos e perceber como funcionam, na prática, as diversas etapas e procedimentos inerentes à resolução destes.

No mesmo seguimento, no decurso do estágio, o contacto constante com as diversas peças processuais que acompanhavam os processos facilitou o entendimento e compreensão de procedimentos que, antes, conhecíamos apenas na teoria, assim como permitiu a aprendizagem na elaboração e redação dessas peças de forma eficiente.

O envolvimento direto com a prática jurídica possibilitou também a aquisição e enriquecimento de conhecimentos práticos e contribui para o aprofundamento, consolidação e aplicação dos saberes teóricos adquiridos ao longo do mestrado, principalmente no que concerne à matéria que desenvolvemos ao longo deste trabalho, permitindo um maior entendimento da mesma.

Para facilitar a adaptação ao estágio e o desempenho das tarefas solicitadas, a equipa que compõe o escritório do Dr. Dinis Bernardino sempre contribuiu com um ambiente saudável de entajuda e de trabalho, essencial para atingir os objetivos definidos. Durante este período, colaborei com esta equipa, participando diretamente nas atividades e projetos desenvolvidos e contribuindo para a união do grupo no desempenho das funções jurídicas.

Por último, consideramos que esta etapa foi fundamental para o nosso crescimento pessoal e profissional, acreditando que, daqui em diante, será mais fácil integrar novos desafios e novas experiências.

Bibliografia

Cordeiro, A. M. (2018). *Direito do Trabalho I*. Almedina.

Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho* (21ª edição). Almedina.

Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho* (7ª edição). Almedina.

Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho* (11ª edição). Almedina.

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G. & Silva, L. G. (2012). *Código do Trabalho Anotado* (9ª edição). Almedina.

Ramalho, M. R. P. (2009). *Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral* (2ª edição). Almedina.

Ramalho, M. R. P. (2020). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas* (3ª edição). Almedina.

Webgrafia

- Cordeiro, M. L. (2019). CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO BRASIL E PORTUGAL [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra]. Estudo Geral - Repositório científico da Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/90326/1/Disseta%20a7%20a3o%20Mestrado%20282019%29%20-%20Maryana%20Linhares%20Cordeiro.CONVEN%20COLETIVA%20DE%20TRABALHO%20COMO%20MECANISMO%20DE%20FLEXIBILIZA%20BRASIL%20E%20PORTUGAL.pdf>
- Gonçalves, M. F. R. (2021). Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares: estudo de caso [Relatório de Estágio de Mestrado, Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/6686/1/Relat%20hor%20flex%20advel%20de%20trabalhador%20com%20responsabilidades%20familiares.pdf>
- Henriques, J. J. V. (2016). A CONTRATAÇÃO COLETIVA DESCENTRALIZADA: UMA NOVA E POSSÍVEL LEGITIMIDADE CONTRATUAL? [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31987/1/ulfd133528_tese.pdf
- Hijzen, A. & Martins, P. S. (2020). No extension without representation? Evidence from a natural experiment in collective bargaining. *IZA Journal of Labor Economics*, 9(5), 1-31. <https://doi.org/10.2478/izajole-2020-0005>
- Kalukango, G. (2016). As convenções coletivas de trabalho como fonte de Direito do Trabalho. *JURIS*, 1(1), 139-156. <https://revistas.ucp.pt/index.php/juris/article/view/9141/9011>
- Macedo Vitorino. (2021). *Direito do Trabalho - Como negociar uma convenção coletiva*. https://www.macedovitorino.com/xms/files/20210415-DT-Como_negociar_uma_convencao_coletiva.pdf

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2018). *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 – Atualização*. https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/LVRL_atualizacao_janeiro_2018_rev.pdf/0da9113f-d5d8-49f3-8c62-f7c54fe4c444

Oliveira, M. S. M. (2022). A caducidade dos contratos de trabalho a termo resolutivo e o problema da sucessão de contratos - estudo de caso [Relatório de Estágio de Mestrado, Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/8132/1/Relat%c3%b3rio%20de%20Est%c3%a1gio.pdf>

Pais, D. S. S. (2020). Instrumentos de regulamentação coletiva – âmbito subjetivo e concorrência (confronto entre os regimes privado e público) [Dissertação de Mestrado, Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/5472/1/Tese%20-%20Vers%C3%A3o%20final.pdf>

Pereira, I. F. M. (2014). O Recurso à Arbitragem na Resolução de Conflitos Laborais e as Convenções Coletivas de Trabalho [Dissertação de Mestrado, Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/2104/4/Ines%20Filipa%20Monteiro%20Pereira.pdf>

Silva, C. O. (2017, março 10). *Portarias de extensão: conheça os argumentos a favor e contra*. ECO. <https://eco.sapo.pt/2017/03/10/portarias-de-extensao-conheca-os-argumentos-a-favor-e-contra/>

Silva, P. M. C. (2021). *Relatório de Estágio 2020/2021* [Relatório de Estágio de Mestrado, Politécnico de Leiria]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/7215/1/RC_Relat%c3%b3rio%20de%20Est%c3%a1gio%20Pedro%20Silva%20AcordoOrtogr%c3%a1fico.pdf

Jurisprudência

Supremo Tribunal de Justiça:

Ac. do STJ de 21/06/2007 (Vasques Dinis), proc. n.º6S4198
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e59a8c3329ced388802573100051e85a?OpenDocument>

Ac. do STJ de 05/07/2007 (Sousa Grandão), proc. n.º7S538
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d7c93a139aa391d3802573830053c2a2?OpenDocument>

Tribunal Constitucional:

Ac. do TC de 30/03/2007 (Conselheiro Gil Galvão), proc. n.º158/07
<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20070254.html>

Tribunal da Relação de Coimbra:

Ac. do TRC de 18/05/2018 (Felizardo Paiva), proc. n.º416/17.3T8CVL.C1
<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d752c263a2beec0f802582f800321f3e?OpenDocument&Highlight=0>