

**Lei n.º 9/2006 de 20 de Março**  
**que altera o Código do Trabalho e a respectiva regulamentação**  
**ORIENTAÇÕES PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA**

Foi revisto o Código do Trabalho nas matérias respeitantes à negociação colectiva, através da **Lei n.º 9/2006 de 20 de Março**.

A UGT conseguiu introduzir grandes alterações na proposta inicial do Governo, revelando-se a revisão final fortemente favorável aos trabalhadores. Por isso, **a proposta mereceu o apoio da UGT**. Da mesma forma a CIP, a CCP, a CAP e a CTP deram a sua concordância à revisão, sobretudo na perspectiva do «mal menor».

### **1. O conteúdo da revisão**

O diploma em apreço é para a UGT um passo no sentido da **clarificação de alguns procedimentos**, sobretudo na introdução de disposições atinentes à sobrevivência das convenções colectivas, à operacionalização da arbitragem voluntária e obrigatória e à agilização dos processos de publicação dos clausulados negociados.

Nesse contexto, há alterações que consideramos fundamentais e favoráveis aos trabalhadores e respondem a **reivindicações que a UGT há muito tinha apresentado** no sentido de favorecer o desenvolvimento da negociação colectiva.

Assim realçamos, por um lado, que o diploma reflecte um **importante consenso** em torno dos referidos objectivos centrais, garantindo que a denúncia das convenções colectivas não conduza ao vazio contratual e à perda de direitos dos trabalhadores, pela introdução de disposições que permitem operacionalizar a arbitragem obrigatória e o fim da disposição transitória de denúncia dos contratos visando a caducidade e, por

outro lado, são revistas algumas matérias-chave que asseguram e potenciam o reforço da negociação colectiva.

Senão vejamos:

Desde logo, a alteração ao artigo 533.º responde a uma reivindicação directa da UGT. Com esta alteração todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais ou não negociais podem atribuir **eficácia retroactiva às cláusulas de expressão pecuniária**, pondo fim a alguns dos problemas suscitados com a publicação dos regulamentos de extensão.

Também as alterações introduzidas nos artigos 550.º e 581.º do Código do Trabalho merecem a nossa concordância e correspondem a alterações há muito exigidas pela UGT, que desde sempre considerámos fundamental para uma melhor **agilização dos processos de publicação** dos clausulados negociados.

Neste sentido, a redacção dos artigos em apreciação alivia o requisito legal actualmente existente, o qual se revela de um excessivo rigor, uma vez que não se justifica que a alteração de mais de 10 cláusulas, mesmo que apenas da mesma natureza, motive a republicação integral.

A estipulação de que «(...)os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de 3 revisões são integralmente republicados» poderá resolver alguns dos problemas até agora existentes de publicação dos instrumentos, que levaram a atrasos na sua entrada em vigor.

Uma das questões fundamentais respeita à **sobrevigência das convenções colectivas** (artigo 557.º), que tornava necessária a especificação e clarificação destas matérias sob pena de se cair no vazio contratual e na desregulamentação das relações de trabalho.

O diploma não repõe a situação existente antes da entrada em vigor do Código, ou seja, a revogação do regime de caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva, mas sim estabelece um conjunto de alterações susceptíveis de provocar o **desbloqueamento da negociação colectiva**.

Desde a entrada em vigor do Código do Trabalho que nos batemos pela valorização da negociação colectiva e, por isso, aquando da discussão do presente diploma nos empenhámos para que a **denúncia das convenções colectivas não conduzisse ao vazio contratual**.

Estabelecem-se assim disposições que visam garantir que a caducidade das convenções colectivas não acarrete um esvaziamento dos direitos e garantias nelas fixadas e para que o recurso aos mecanismos de resolução de conflitos seja um reflexo de um maior empenhamento na obtenção de acordos.

Desde logo, a UGT bateu-se pelo **uso da arbitragem obrigatória** quando necessária, matéria que sempre reputámos como fundamental, pelo que sempre lutámos pela sua operacionalização e agilização.

Neste sentido, foi uma das nossas principais reivindicações junto do Governo. Apesar das muitas reservas existentes em relação a este mecanismo por parte dos restantes parceiros, sempre considerámos que em muitos dos processos a arbitragem obrigatória constitui de facto a única forma de evitar a caducidade.

Era urgente a intervenção, que se verificou, no sentido de clarificar alguns aspectos de pendor mais prático, atinentes ao funcionamento deste mecanismo e, em especial, à **clarificação do regime de impedimentos** genéricos dos árbitros presidentes e de impedimentos específicos dos árbitros presidente e dos árbitros de parte, garantindo a sua independência relativamente ao resultado da arbitragem.

Nessa medida, defendemos e reivindicámos o **estabelecimento da arbitragem obrigatória enquanto instrumento que, não deixando de ser uma última instância de recurso, seja efectivo quando estejam em causa vazios negociais com impactos graves para os trabalhadores.**

Foram ainda resolvidas questões atinentes ao **reforço da participação dos parceiros sociais** na arbitragem obrigatória como sinal claro de uma maior abertura para a resolução dos conflitos existentes e, em último lugar mas não menos importante, à elencação de impedimentos e motivos de escusa, previstos na Regulamentação do Código do Trabalho, de modo a que se possa proceder à rápida substituição de árbitros e manter a desejável celeridade do processo arbitral.

Para além disto, foi a intervenção da UGT que garantiu a estipulação de um novo prazo para a elaboração das listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores: **o prazo de um mês**, a contar da entrada em vigor da presente Lei, ou seja, as listas têm de ser elaboradas até ao próximo **dia 24 de Abril**.

Quanto à lista de árbitros presidentes é elaborada um mês após a elaboração das listas de árbitros de parte, ou seja, até **dia 24 de Maio**. A elaboração da lista cabe a uma comissão presidida pelo Presidente do Conselho Económico e Social e integra dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores com assento na CPCS.

A UGT garantiu ainda a **clarificação do carácter transitório da norma que possibilita a denúncia imediata das convenções** vigentes nos termos do Decreto Preambular (artº 13º), limitando-a temporalmente por um período máximo de 6 meses após a entrada em vigor destas alterações ao Código do Trabalho.

Nessa medida, a imposição de um prazo final para a denúncia era para nós necessária para acabar com algumas dúvidas, atribuindo à norma o carácter transitório que sempre teve e esclarece que o seu objectivo se encontra já cumprido.

Com efeito, pode presumir-se que as partes que não denunciaram apenas não o fizeram porque assim não pretenderam e que a sua vontade é a de manutenção em vigor dessas convenções e da cláusula de revisão nelas fixada, pondo-se assim fim à incerteza sobre a manutenção ou não em vigor de tal disposição, injustificável se atendermos a que se passaram mais de dois anos sobre a entrada em vigor do Código do Trabalho.

## **2. O que falta regulamentar?**

Apesar de considerarmos as alterações francamente positivas na sua generalidade, cumpre-nos porém ainda tecer algumas considerações no que respeita a possíveis entraves na aplicação da presente lei, nomeadamente no que toca a alguns aspectos que carecem de alguma regulamentação.

Em primeiro lugar, uma questão que não podemos deixar de assinalar, pela controvérsia que tem suscitado, respeita à **composição das listas de árbitros**. A necessidade de esclarecer o regime de incompatibilidades, a interligada dificuldade na constituição dos colégios arbitrais, por sorteio, nomeadamente para definição de serviços mínimos em caso de greve são alguns dos problemas que se levantam nesta matéria.

Com efeito, foram muitas as dificuldades interpretativas sobre qual a natureza do exercício da actividade para associações sindicais e patronais ou para empregadores que constituiria um efectivo impedimento.

Ultrapassadas muitas destas questões com a solução apresentada na presente Lei, preocupa-nos presentemente a consolidação e publicação das listas dos árbitros

presidentes e dos árbitros de parte, a qual esperamos que se resolva atempadamente e com o consenso de todos os parceiros sociais.

Outra questão de natureza prática ainda por regulamentar, fundamental para a operacionalização da arbitragem, é a questão dos **honorários, abono de ajudas de custo e transporte de árbitros e de peritos**. O artigo 438.º n.º2 refere expressamente que estes são encargos do processo a assumir pelo Ministério do Trabalho, faltando o diploma regulamentar que quantifique estes encargos.

### **3. Consequências na Negociação Colectiva**

As alterações legislativas operadas têm necessariamente impactos na actividade sindical, as quais cumpre analisar e equacionar.

#### **3.1. Eficácia retroactiva**

Desde logo, a atribuição da **eficácia retroactiva às cláusulas de expressão pecuniária** (artº 533.º), suscita questões sobre qual o efeito nos Sindicatos no caso da publicação dos regulamentos de extensão.

Por esta via, e apesar de termos defendido esta solução, na medida em que se encontram em causa critérios de equidade e igualdade, não deixa de ser um facto que muitos são os trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva sem estarem filiados, o que poderá surgir como um elemento desmotivador da sindicalização.

Nesse contexto, é necessário ponderar que mecanismos tem o movimento sindical para obstar a que se opere esse efeito pernicioso.

A mais recente jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, embora restrita à matéria retributiva vai no sentido de que o princípio da igualdade retributiva, com consagração constitucional, prevalece sobre o princípio da filiação, e, assim, reconhece aos trabalhadores não filiados no sindicato outorgante o direito de reclamar o estatuto remuneratório estabelecido para trabalhadores que desempenhem funções idênticas, segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado.

O Tribunal Constitucional «abre a porta» a que se ultrapasse este problema *«(...) com a previsão, como sucede noutros países, da possibilidade de os signatários da convenção aprovarem norma que torne a sua aplicação a não filiados dependente do pagamento de uma determinada importância a título de custos de negociação»*. Parece-nos que esta deverá ser uma via a explorar e pela qual nos deveremos bater.

### **3.2. Regime de Sobrevigência**

Outra alteração que terá alguns impactos na dinâmica da negociação colectiva respeita ao **regime da sobrevigência**.

A nova redacção do artigo 557.º, ao impulsionar a negociação, impõe aos sindicatos e empregadores uma atitude mais pro-activa.

É introduzida, no caso de cessação da convenção colectiva, a **manutenção da aplicação do regime de convenção caducada às normas referentes a retribuição, categoria e respectiva definição e duração do tempo de trabalho**, sendo as demais matérias remetidas para a aplicação do Código do Trabalho.

Esta será a consequência da cessação dos efeitos de uma convenção colectiva, sempre que não exista acordo das partes quanto aos efeitos da caducidade da convenção.

No Acórdão nº 306/2003 do Tribunal Constitucional consta a seguinte decisão: «(...) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma resultante da conjugação dos nºs 2, 3 e 4 do artigo 557º do Código do Trabalho, que prevê que, decorrido o período de sobrevivência, a eficácia normativa da convenção colectiva caduque, continuando todavia o respectivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respectivas renovações».

Este foi o entendimento do Tribunal Constitucional sobre a continuação da aplicação dos regimes da convenção colectiva caducada aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados.

Portanto, com a caducidade das convenções colectivas não existirá um esvaziamento total. Na verdade haverá aqui, não uma incorporação do estatuto colectivo na esfera pessoal, mas a conservação de posições que a própria lei considera, no plano do contrato individual de trabalho, como garantias irreversíveis e direitos adquiridos. Ou seja, **preserva-se assim um núcleo irredutível de direitos** que não deixa de ser resultado do esforço negocial das partes.

E é este aspecto que deverá ser realçado. Se se coloca também aqui a questão da desmotivação à sindicalização com a reversão dos direitos para a esfera individual, a nova lei consagra um núcleo irredutível de direitos.

### 3.3. Os árbitros

A composição das listas de árbitros tem gerado controvérsia, em grande parte devido ao **regime das incompatibilidades**. A necessidade de esclarecimento interpretativo sobre qual a natureza do exercício da actividade que constituiria um efectivo impedimento e a necessidade de operacionalização da arbitragem levou a que o presente diploma alterasse o regime das incompatibilidades.

Nesse sentido, **está impedido de ser árbitro Presidente** quem, no momento da arbitragem ou **no ano anterior**: *a)* Seja ou tenha sido membro de corpos sociais de associação sindical, de associação de empregadores ou de empregador filiado numa associação de empregadores; *b)* Exerça ou tenha exercido qualquer actividade, **com carácter regular ou dependente**, ao serviço das entidades referidas na alínea anterior.

No que respeita aos **árbitros de parte**, a independência face aos interesses em conflito pressupõe que não têm no momento, nem tiveram no ano anterior, qualquer relação institucional ou profissional, com qualquer das entidades abrangidas pelo processo arbitral, nem têm qualquer outro interesse, directo ou indirecto, no resultado da arbitragem.

### 3.4. Os árbitros de turno

Também a questão da criação de verdadeiros **colégios arbitrais «de turno»**, no artigo 410.º impõe uma atenção redobrada e suscita alguns problemas, os quais podem resultar, mesmo atendendo aos impedimentos agora previstos para os árbitros, em situações de previsibilidade dos árbitros presidentes a intervir em cada arbitragem.

Tal poderá acarretar eventuais suspeições sobre a isenção e a imparcialidade daqueles, que consideramos ser de evitar, visto que poderão traduzir-se em novos e indesejáveis entraves a este instrumento.

Será necessária assim uma redobrada cautela para assegurar que as partes não escolham o momento que acharem mais conveniente para solicitarem a arbitragem, em função do árbitro que se encontrar de «turno».

### 3.5. O fim da denúncia visando a caducidade

Ainda no que toca aos impactos para a actividade sindical, não podíamos deixar de salientar a norma transitória que põe fim ao artigo 13.º da lei preambular do Código do Trabalho, **acabando com o «fantasma» da denúncia** a qualquer momento, no prazo de seis meses. Uma das consequências inevitáveis da imposição de um prazo final poderá traduzir-se no acréscimo de denúncias por parte das associações de empregadores.

### 3.6. A mediação e arbitragem voluntária

Do regime da sobrevigência resulta ainda uma **responsabilidade acrescida ao Ministério do Trabalho**, nomeadamente no que respeita às questões de funcionalidade atinentes a agilização dos processos de mediação e conciliação, sobretudo ao nível da definição de papéis do mediador e do conciliador.

É necessário exigir aos serviços do Ministério do Trabalho que assumam o seu verdadeiro papel, com uma intervenção mais activa e efectiva nos conflitos laborais, sobretudo ao nível da conciliação.

Um aspecto que não podemos deixar de realçar prende-se com a alteração da alínea c) do número 2 do artigo 557.º «... a convenção colectiva mantém-se em vigor durante 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação e a arbitragem voluntária...», isto é, as partes têm de recorrer pelo menos a dois mecanismos de resolução de conflitos para que comece a contar o prazo de sobrevigência.

Estabelece-se assim um mecanismo de valorização dos instrumentos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e a arbitragem voluntária), clarificando que a convenção colectiva ser mantém em vigor caso não se cumpram os requisitos

legais, o que – não obstante manter a existência de um regime de caducidade – obriga a que as partes revelem um efectivo esforço negocial para que a mesma se opere.

Relativamente aos encargos resultantes do recurso à mediação e à arbitragem voluntária poderão ser suportados integralmente pelo **Orçamento do Estado, através do Conselho Económico e Social** (art. 438, n.º 3), desde que as partes aceitem que o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes.

### **3.7. O princípio do tratamento mais favorável**

Apesar de globalmente positiva a primeira fase da revisão do Código do Trabalho, o facto de não conhecermos a amplitude da revisão futura cria alguma incerteza e expectativa quanto à efectiva posição negocial das partes, nomeadamente pela não inclusão do artigo 4º.

Para a UGT é fundamental retomar **o princípio do tratamento mais favorável**, pelo qual a Legislação de Trabalho deve constituir um mínimo de protecção dos trabalhadores, estabelecendo que os direitos fixados na lei garantem sempre um mínimo de protecção, que não podem ser postos em causa pela negociação colectiva, salvo quando a lei expressamente referir que é imperativa ou que a matéria não tem limites à negociação.

Tal obriga ao esclarecimento legal de quais as matérias que são absolutamente imperativas ou que constituem mínimos de protecção, discussão que foi adiada para uma revisão futura do Código, a discutir em 2007.



---

Lisboa, 20 de Abril de 2006