



MINISTÉRIO DO TRABALHO

GABINETE DO MINISTRO

Aprovado
C.R. 11.12.79

7742 /MT/79

Exm^o Senhor

Chefe do Gabinete de Sua Exce-
lência o Ministro da Comunicação
Social

L I S B O A

ASSUNTO: Projecto de Decreto-Lei sobre o
Novo Regime Jurídico das Relações
Colectivas de Trabalho

Fundação Cuidar o Futuro

Encarregá-me Sua Excelência o Ministro de remeter o
projecto de Decreto-Lei em epígrafe que se espera seja apreciado
na próxima reunião do Conselho de Ministros.

Com os melhores cumprimentos.

Lisboa, -5. DEZ 1979

O CHEFE DO GABINETE,

(José Carlos Soares Machado)

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

O regime jurídico das relações colectivas de trabalho decorre, presentemente, dos preceitos do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro e do conjunto de diplomas que, subsequentemente, o vieram alterar e complementar.

A abundante produção legislativa nesta matéria tem procurado, assim, acompanhar a evolução de uma realidade social extremamente complexa e dinâmica, na tentativa de obtenção de um tendencial equilíbrio entre os princípios de livre negociação colectiva internacionalmente reconhecidos e consagrados na lei constitucional portuguesa e a intervenção do Governo, tida ainda como necessária mas que, gradualmente, se tem vindo a procurar restringir e aperfeiçoar.

A prática dos últimos anos, no que representa de inovação e de enriquecimento de experiência para os parceiros sociais e para o próprio Governo e o carácter fundamental da negociação colectiva como instrumento responsável de progresso social, justificam a prioridade dada à revisão do normativo regulador desta área jus-laboral extremamente sensível.

Pelo presente diploma visa estabelecer-se um sistema inovador e coerente de relações colectivas de trabalho, baseado em duas opções fundamentais que nele encontram tradução: por um lado, a tentativa de devolução às partes do processo negocial, dotado agora de regras mais claras e rigorosas em ordem à sua maior res-

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

2.

ponsabilização na auto-regulamentação dos interesses em presença; por outro lado, a aceleração, simplificação e melhoramento das instâncias de intervenção do Governo nesta matéria.

Assim, e para além de numerosas melhorias de técnica jurídica, prevê-se, designadamente, a definição precisa dos intervenientes e destinatários do processo negocial, a fundamentação das propostas e contrapropostas com base em elementos de informação efectivamente disponíveis para as partes, e a fixação, em novos moldes, do prazo mínimo de vigência obrigatória das convenções colectivas por forma a evitar a negociação permanente.

Fundação Cuidar o Futuro

Por outro lado, a intervenção do Governo, quando necessária, é assumida em termos inovadores, não só pela fixação de prazos para o depósito das convenções colectivas e para o funcionamento das Comissões Técnicas encarregadas dos estudos preparatórios das portarias de regulamentação de trabalho como e fundamentalmente pela adopção de medidas que permitam, em cada momento, habilitar o Governo com informação actualizada e capacidade de resposta imediata às questões que lhe são postas. Assim, preconiza-se solução inovadora e que se crê pragmática para a articulação interdepartamental entre os vários Ministérios interessados e o Ministério do Trabalho, atribuindo-se, em exclusivo, aos Ministérios da Tutela ou responsáveis por sectores económicos a intervenção nos processos de regulamentação colectiva e a necessária articulação com os Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e Plano e criando-se simultânea e convergentemente um esquema funcional de consulta e participação permanente, pela designação, anual, de responsáveis por questões jus-laborais, a nível de cada Ministério da Tutela ou responsável por sector económico.

Ministério do TRABALHO

(2)

(b) Decreto-Lei n.º

3.

O Governo, para dar cumprimento à Lei n.º 16/79, de 26 de Maio, e ao n.º 2 do artigo 231.º da Constituição, publicou em Separata do Boletim do Trabalho e Emprego, três projectos de diplomas sobre relações colectivas de trabalho.

Referindo de uma maneira sucinta as principais críticas recolhidas, dir-se-á o seguinte:

Continua a estabelecer-se a regulamentação de trabalho por via administrativa para os trabalhadores das Instituições de Previdência, uma vez que, caminhando-se para a sua integração na função pública, outra não poderia ser a aplicação adoptada.

No que se refere às comissões paritárias, não obstante se entender que será possível ir mais longe, considerando os princípios da O.I.T., optou-se pela manutenção da legislação em vigor, com ligeiras alterações.

Continua, igualmente, a ser fixado na lei um prazo mínimo obrigatório de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva, embora, a nível de princípios, tal não seja aconselhável. Considerou-se, no entanto, que não há ainda um perfeito entendimento entre as partes, por forma a que as vantagens superassem os inconvenientes da ausência da sua fixação, embora se defenda o carácter transitório da medida.

Apesar das críticas, entende-se ainda que, não existe nos fundamentos da recusa de depósito, uma usurpação dos poderes dos tribunais. Com efeito, a impugnação de cláusulas ilegais só

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei,º

4.

pode ser feita judicialmente e, a existência daquelas não é fundamento de recusa de depósito.

Não se abandona, ainda, o recurso às portarias de regulamentação de trabalho, por se considerar não existirem ainda condições para a sua substituição por outros instrumentos mais adequados aos princípios informadores deste campo. Criam-se, no entanto, os condicionalismos para que, essa via seja expedita e adequada às realidades sócio-económicas.

Foram acolhidas as críticas relativas à morosidade e burocratização do processo negocial, criando-se dispositivos que permitem o seu aceleramento, dispositivos esses já atrás, genericamente, referidos.

Respeitando as sugestões recolhidas sobre a matéria, não ficou consagrado no diploma o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem. Entendeu o Governo que se justificavam as críticas que foram tecidas a tal Serviço, pelas associações sindicais de cúpula.

Na sequência da discussão pública, pronunciou-se, ainda, uma associação patronal.

Acolhendo uma das suas sugestões, tornou-se obrigatória a indicação do aumento de encargos com remunerações complementares.

Por outro lado, deixou de se fixar na lei o recurso para o Conselho de Ministros para os Assuntos Económicos, acolhendo-se, assim, a sugestão feita nesse sentido.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

5.

Deixou de se exigir no entanto, para efeitos de depósito, a indicação do prazo de vigência, por se entender que tal não é aconselhável. Na verdade, fixando a lei, um prazo mínimo de vigência obrigatória, a prática demonstrou que as partes se limitavam a repeti-lo.

Foi ainda criticado o facto de, nos termos deste diploma, da adesão não poder resultar modificação no conteúdo da convenção. Entende o Governo, no entanto, que só assim deixa de ser pervertido o instituto da adesão, que tem como característica essencial o ser um expediente rápido. Por outro lado, as partes não são de forma alguma prejudicadas, pois que têm sempre a possibilidade de embora acordando num novo instrumento, adoptar grande número das cláusulas de um qualquer outro que contemple a sua realidade laboral.

Por último, refira-se que, relativamente às Portarias de Extensão se optou, com ligeiras alterações, pelo regime já em vigor.

Nestes termos, o Governo decreta, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

Ministério d_o TRABALHO.....

(a)



(b) Decreto-Lei n.º

CAPÍTULO I

Ambito de Aplicação

Artigo 1.º

Fundação Cuidar o Futuro

1. O Presente diploma regulamenta as relações colectivas de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respectivas associações ou entre as associações sindicais e entidades patronais.

2. O regime estabelecido neste diploma não se aplica aos funcionários e agentes do Estado, autarquias locais e serviços municipalizados, os quais serão objecto de lei especial, nos termos da alínea m) do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa, nem aos institutos de direito público.

3. O presente diploma aplica-se às empresas públicas e de capitais públicos, com ressalva do disposto na respectiva regulamentação legal e nos estatutos de cada uma delas.

4. O regime jurídico de regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores das instituições de previdência será objecto de diploma específico dos Ministérios da Administra-

registado com o n.º no livro de registo de diplomas
da Presidência do Conselho, em de de 19.....

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

2.

ção Interna, das Finanças, do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

5. As pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 36.º

Artigo 2.º

1. A regulamentação colectiva das relações de trabalho é feita por convenção colectiva, por decisão arbitral ou por acordo de adesão.

2. A regulamentação colectiva das relações de trabalho pode também ser feita por via administrativa, nos termos dos artigos 29.º e 36.º

3. Para os efeitos deste diploma, designam-se por contratos colectivos as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais; acordos colectivos, as outorgadas por associações sindicais e uma pluralidade de entidades patronais para uma pluralidade de empresas; acordos de empresa, as subscritas por associações sindicais e uma só entidade patronal, para uma só empresa.

CAPÍTULO II

Capacidade Negocial

Artigo 3.º

1. Apenas têm capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho:

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

3.

- a) As associações sindicais;
- b) As entidades patronais e as associações patronais;

2. Só as associações sindicais e patronais registadas nos termos do respectivo regime jurídico podem celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas serão celebradas por escrito e assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações patronais ou das entidades patronais interessadas.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, só se consideram como representantes legítimos:

- a) Os membros das direcções das associações sindicais e patronais com poderes bastantes para contratar;
- b) Os portadores de mandato escrito conferido pelas direcções das associações acima referidas, do qual constem expressamente poderes para contratar;
- c) Os administradores, gerentes, representantes ou mandatários das entidades patronais com poderes para contratar;

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

4.

d) No caso das empresas públicas e nacionalizadas, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, ou os detentores de mandato escrito de que expressamente constem poderes para contratar.

3. A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III

Objecto da Regulamentação Colectiva

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 5.º

As convenções colectivas de trabalho podem regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades patronais vinculados por contratos individuais de trabalho, nomeadamente aqueles cuja fixação a lei remete para a regulamentação colectiva.

Artigo 6.º

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de tra

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

5.

balho não podem:

a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;

b) Contrariar normas legais imperativas;

c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;

d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;

e) Estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência.

f) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo o disposto no artigo 13.º.

2. A restrição constante da alínea e) do número anterior não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva os quais se terão por reconhecidos, no mesmo âmbito, pelas convenções subsequentes, mas apenas em termos de contrato individual de trabalho.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) DecretoLei n.º

6.

CAPÍTULO IV

Efeitos das Convenções Colectivas

SECÇÃO I

Âmbito Pessoal

Artigo 7.º Fundação Cuidar o Futuro

1. As convenções colectivas de trabalho obrigam as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias bem como os trabalhadores ao seu serviço, que sejam membros quer das associações sindicais celebrantes quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes.

2. As convenções outorgadas pelas uniões, federações e confederações obrigam as entidades patronais empregadoras e os trabalhadores inscritos nas associações patronais e nos sindicatos representados, nos termos dos estatutos daquelas organizações, quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o art.º 4.º.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

7.

Artigo 8.º

Para os efeitos deste diploma, consideram-se abrangidos pelas convenções colectivas os trabalhadores e as entidades patronais que estivessem filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

Artigo 9.º

Em caso de cessão total ou parcial de uma empresa ou estabelecimento, a entidade patronal cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade patronal cedente.

SECÇÃO II

Ambito temporal

Artigo 10.º

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entrarão em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto -Lei.º

8.

2. Considera-se que a data da publicação dos instrumentos de regulamentação colectiva é a distribuição do Boletim do Trabalho e Emprego em que sejam inseridos.

Artigo 11.º

1. As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2. O prazo de vigência não poderá ser inferior a dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3. As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4. Sem prejuízo do disposto no número 2., o processo de revisão de convenções colectivas terá de coincidir sempre com um processo de revisão das tabelas salariais.

5. A convenção colectiva ou a decisão arbitral mantém-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.

6. Ainda que depositados e publicados, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem entrar em vigor, após decorrido o prazo de vigência obrigatória, das convenções que pretendam alterar ou substituir.

Artigo 12.º

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva das relações de trabalho num ramo de actividade faz

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

9.

cessar automaticamente a vigência das convenções cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele ramo de actividade e aos trabalhadores também abrangidos por aquele instrumento.

Artigo 13.º

Pode ser atribuída eficácia retroactiva às tabelas salariais, até à data em que se tenha esgotado o prazo de resposta à proposta de negociação ou, no caso de revisão de uma convenção anterior, até ao termo da vigência mínima obrigatória desta.

SECÇÃO III

Concorrência e Sucessão da Convenção

Artigo 14.º

1. A regulamentação estabelecida por qualquer dos modos referidos no artigo 2.º não pode ser afastada pelos contratos individuais de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

2. Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis a alguns trabalhadores, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

10.

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes ou um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;

b) Em todos ou outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

3. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Inspeção do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

4. Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo, no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que no prazo de trinta dias de verão, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

5. A declaração e a deliberação previstas nos números anteriores são irrevogáveis até ao termo da vigência efectiva do instrumento por elas adoptado.

6. Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

m

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

11.

Artigo 15.º

1. As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva só podem ser reduzidas por novo instrumento de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável, sem prejuízo do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art.º 6.º.

2. A redução prevista no número anterior prejudica os direitos adquiridos por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, com ressalva do disposto no n.º 2 do art.º 6.º.

Fundação Cuidar o Futuro

CAPÍTULO V

Processo de Negociação

Artigo 16.º

1. O processo de negociação inicia-se com a apresentação da proposta de celebração de uma convenção colectiva.

2. As convenções colectivas e as decisões arbitrais não podem ser denunciadas antes de decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 do art.º 11.º.

3. A proposta deve revestir forma escrita e só se terá por válida se contiver os seguintes elementos:

Ministério do TRABALHO.....

(a)



(b) Decreto-Lei.º

12.

a) Designação das entidades que subscrevem a proposta em nome próprio e em representação de outras;

b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso.

4. A proposta deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade.

5. Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente a fundamentação económica, será enviada cópia ao Ministério do Trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 17.º

1. As entidades destinatárias da proposta devem responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela, salvo se prazo diverso tiver sido convencionado.

2. A resposta deve revestir forma escrita e conter os elementos referidos na alínea a) do n.º 3 do art.º 16.º, e dela se rá enviada cópia ao Ministério do Trabalho.

3. Da resposta deve ainda constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

4. A falta de resposta no prazo fixado no n.º 1 e nos termos dos n.ºs 2 e 3 legítima a entidade proponente a requerer conciliação, nos termos do art.º 31.º.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

13.

Artigo 18.º

1. As propostas e as respostas serão fundamentadas mediante a ponderação dos índices do custo de vida e de produtividade e da capacidade económica das empresas ou sectores, dos volumes de vendas, do aumento de encargos com remunerações complementares, bem como das condições de trabalho praticadas em empresas e sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo, ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida e ao aumento de encargos directos e indirectos resultante das tabelas salariais.

2. Na falta de fundamentação da proposta ou da resposta, a parte destinatária poderá, legitimamente, recusar-se a negociar com base nela.

Artigo 19.º

1. As negociações deverão ter início nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

2. As partes deverão fixar, por protocolo escrito, o calendário e as regras a que obedecerão os contactos negociais.

3. Do protocolo a que se refere o número anterior será remetida cópia ao Ministério do Trabalho e ao Ministério responsável pelo sector de actividade ou de tutela.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

14.

4. No início das negociações, os representantes das partes deverão identificar-se e trocar os respectivos títulos de representação.

Artigo 20.º

Na preparação das propostas e contrapropostas e durante as negociações, o Ministério do Trabalho e o Ministério responsável pelo sector da actividade ou de Tutela fornecerão às partes todo o apoio técnico que por elas seja requerido.

Artigo 21.º

1. As partes deverão, sempre que possível, atribuir prioridade à matéria da retribuição de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante.

2. A inviabilidade do acordo inicial sobre a matéria referida no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 22.º

1. As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais devem respeitar, no processo de negociação colectiva, os princípios de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível as propostas e contrapropostas, respeitando o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2. Os representantes legítimos das associações sindicais e patronais deverão, oportunamente, fazer as necessárias consul

(a) Direcção ou certidão aos trabalhadores e às entidades patronais interessadas, não
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

15.

podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção do curso do processo.

3. Cada uma das partes do processo deverá, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4. Não pode ser recusado no decurso de processos de negociação de acordos colectivos e acordos de empresa o fornecimento dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores por categoria profissional envolvidos no processo que se situem no âmbito da aplicação do acordo a celebrar.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 23.º

O texto final das convenções colectivas e das decisões arbitrais deverá referir obrigatoriamente:

- a) A designação das entidades celebrantes;
- b) A área e âmbito de aplicação;
- c) A data da celebração.

CAPÍTULO VI

Depósito e Publicação

Artigo 24.º

1. As convenções colectivas, as decisões arbitrais e os acordos de adesão são entregues para depósito nos serviços compe

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

16.

tentes do Ministério do Trabalho (Direcção-Geral do Trabalho).

2. O depósito considera-se feito se não fôr recusado nos quinze dias seguintes à entrada dos instrumentos nos serviços referidos no número anterior.

3. O depósito será recusado:

a) Se os instrumentos não obedecerem ao disposto no art.º 23.º;

b) Se ^{não} forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no art.º 4.º;

c) Se, envolvendo empresas públicas ou de capitais públicos, não forem acompanhados de documento comprovativo de autorização ou aprovação tutelar, emanado do Ministério da Tutela que, para o efeito, articulará com os demais Ministérios competentes;

d) Se não tiver decorrido o prazo mínimo legal de vigência da convenção que se visa alterar ou substituir;

e) Nos demais casos expressamente previstos na lei.

4. No caso de o instrumento substituir ou alterar vários instrumentos de regulamentação colectiva com prazo de vigência diversos, poderá ser depositado, desde que tenha decorrido um dos prazos mínimos de vigência, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do art.º 11.º.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

17.

5. O despacho de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, será imediatamente notificado às partes.

Artigo 25.º

1. Só por acordo das partes e enquanto o depósito não fôr efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo das convenções entregues para esse efeito.

2. A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.

Artigo 26.º

1. É obrigatória a publicação das convenções, das decisões arbitrais e dos acordos de adesão depositados nos termos do art.º 24.º .

2. Os instrumentos referidos no número anterior são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego nos quinze dias seguintes ao depósito.

CAPÍTULO VII

Extensão de Convenções Colectivas

Artigo 27.º

O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas

a) Direcção ou serviço.
b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

18.

pode ser entendido, após a sua publicação, por acordo de adesão e por portarias de extensão.

Artigo 28.º

1. As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais podem aderir a convenções colectivas publicadas.

2. A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela houvesse participado.

3. Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4. Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições referentes ao depósito e à publicação dos acordos de adesão.

Artigo 29.º

1. Ouvidas as associações sindicais e as associações ou entidades patronais interessadas, pode, por portaria conjunta dos Ministros do Trabalho, da Tutela ou Ministro responsável pelo sector de actividade, ser determinada a extensão total ou parcial de convenções colectivas ou decisões arbitrais a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área e no âmbito naquelas fixados, e não estejam filiados nas mesmas associações.

2. Pode, por portaria conjunta dos mesmos Ministros, e sob sua iniciativa, ser determinada a extensão de convenções colecti-

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

19.

vas a empresas e a trabalhadores do sector económico e profissional regulado, que exerçam a sua actividade em área diversa daquela em que a mesma convenção se aplica, quando não existam associações sindicais ou patronais e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3. Quando as portarias de extensão abrangerem empresas públicas ou de capitais públicos, compete ao Ministério da Tutela assegurar, previamente à emissão, o cumprimento das disposições legais e estatutárias referentes à intervenção dos Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano.

4. As portarias de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

5. Para os efeitos dos números anteriores, o Ministro do Trabalho mandará publicar um aviso no Boletim do Trabalho e Emprego, definindo o âmbito e a área da portaria a emitir.

6. Nos quinze dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada.

7. Aplica-se às portarias de extensão o disposto neste diploma sobre a publicação e entrada em vigor das convenções colectivas de trabalho.

Ministério do TRABALHO

* (a)

(b) Decreto-Lei n.º

20.

CAPÍTULO VIII

Conflitos Colectivos de Trabalho

SECÇÃO I

Conflitos relativos à celebração ou revisão
de Convenções Colectivas

SUBSECÇÃO I

Conciliação

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 30.º

1. Os conflitos colectivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva podem ser solucionados por conciliação

2. Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 31.º

1. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;

b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou, fora desse caso, mediante pré-aviso de oito dias, por escrito, à outra parte.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

21.

2. A conciliação será efectuada pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes de qualquer outro Ministério que tenha interesse directo na resolução do diferendo.

3. No processo conciliatório será sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo irá incidir.

Artigo 32.º

Nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior as partes serão convocadas para o início do processo de conciliação dentro dos quinze dias seguintes à apresentação do pedido no Ministério do Trabalho.

SUBSECÇÃO II

Mediação

Artigo 33.º

1. A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a mediação ou, na falta dessa definição, nos termos dos números seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

22.

2. O mediador será escolhido pelas partes e deverá remeter a estas a sua proposta por carta registada no prazo de vinte dias, a contar da sua nomeação.

3. Para a elaboração da proposta, o mediador poderá solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações que considere necessários.

4. A proposta do mediador considerar-se-á recusada se não houver comunicação escrita de ambas das partes a aceitá-la no prazo de dez dias a contar da sua recepção.

Fundação Cuidar o Futuro

5. Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunicará em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.

6. Até ao termo do prazo referido no número anterior, o mediador poderá realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.

7. O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do processo que não sejam conhecidas da outra parte.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

23.

SUBSECÇÃO III
ArbitragemArtigo 34.º

1. A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos números seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

3. Não podem ser árbitros os gerentes, administradores representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem ou nas empresas das entidades patronais interessadas ou dos associados das organizações interessadas e ainda os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, adoptantes e adoptados das pessoas indicadas.

4. Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes e de qualquer departamento do Estado todos os dados e informações que considerem necessários.

5. A decisão arbitral será tomada por maioria.

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

24.

6. As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados em convenções colectivas de trabalho anteriores.

7. Os árbitros enviarão o texto da decisão às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias.

8. A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

Artigo 35.º

Fundação Cuidar o Futuro

1. Nos conflitos colectivos inerentes à celebração ou revisão de uma convenção colectiva aplicável a empresas públicas ou de capitais públicos poderá ser tornada obrigatória a realização de arbitragem por despacho dos Ministros do Trabalho e da Tutela.

2. No caso previsto no número anterior, o eventual desacordo entre as partes quanto à nomeação do terceiro árbitro poderá ser suprido por despacho do Ministro da Tutela.

SUBSECÇÃO IV

Portarias de Regulamentação de Trabalho

Artigo 36.º

1. Nos casos em que seja inviável o recurso à portaria de extensão prevista no artigo 29.º poderá ser emitida pelos Mi

(a) Direcção ou serviço.
(b) Decreto ou decreto-lei.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

25.

Ministros do Trabalho e da Tutela ou responsável pelo sector de actividade uma portaria de regulamentação de trabalho sempre que se verificar uma das seguintes condições:

- a) Inexistência de associações sindicais ou patronais;
- b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
- c) Prática de actos ou manobras manifestamente dilatórias ou que, de qualquer modo, impençam o andamento normal do processo de negociação.

2. Serão igualmente reguladas por portaria, emitida pelos Ministros do Trabalho e da Tutela, ou responsável pelo sector de actividade as relações de trabalho em que sejam partes pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública.

3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, compete ao Ministro da Tutela assegurar, previamente à emissão, o cumprimento das disposições legais e estatutárias referentes à intervenção dos Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano

4. Para os efeitos do disposto nos números 1 e 2, será constituída por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão, à qual competirá a elaboração dos estudos preparatórios da portaria.

5. Na comissão técnica serão incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelas entidades patronais e pelos trabalhadores interessados.

6. O número dos assessores será fixado no despacho constitutivo da comissão.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.º

26

7. Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 o Ministro do Trabalho promoverá, previamente, uma tentativa de conciliação entre as partes, salvo se, quanto ao ponto litigioso, já tiver sido realizada tal diligência.

8. Sempre que a portaria de regulamentação de trabalho contenha matérias de natureza pecuniária, será ouvido o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços.

Artigo 37.º

1. Entre a data do despacho estabelecido no n.º 3 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não poderão decorrer mais de noventa dias.

2. O prazo previsto no número anterior só poderá ser prorrogado por requerimento fundamentado do representante do Ministério do Trabalho, na comissão técnica, ao Ministro do Trabalho.

Artigo 38.º

A entrada em vigor de uma convenção colectiva aplicável no âmbito de uma portaria de regulamentação de trabalho faz cessar automaticamente a vigência desta relativamente aos trabalhadores e entidades patronais abrangidos pela convenção.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei.n.º

27.

Artigo 39.º

As portarias de regulamentação de trabalho são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor após a publicação, nos mesmos termos das leis.

Artigo 40.º

As infracções aos preceitos das portarias de regulamentação de trabalho são punidas nos termos definidos na lei relativamente às convenções colectivas de trabalho e às decisões arbitrais.

SECÇÃO II

Conflitos sobre a aplicação das Convenções

Artigo 41.º

1. As convenções colectivas devem prever a constituição de comissões formadas por igual número de representantes de entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2. O funcionamento das comissões referidas no número anterior rege-se-á pelo disposto nas convenções colectivas.

Ministério do TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

28.

3. As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4. As deliberações tomadas por unanimidade consideram -se para todos os efeitos como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5. As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

6. A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO IXDisposições FinaisArtigo 42.º

1. Os Ministérios da Tutela ou responsáveis pelos sectores de actividade deverão, para cada ano civil, indicar ao Ministério do Trabalho, até 30 de Janeiro, um representante efectivo e um representante suplente para acompanhar os processos de regulamentação de trabalho de cada ramo.

2. Os representantes designados nos termos do número anterior integrarão as comissões técnicas constituídas para regulamentação de trabalho nos respectivos sectores de actividade.

Ministério d. O. TRABALHO.....

(a)

(b) Decreto-Lei.º

29.

Artigo 43.º

As associações sindicais e patronais, bem como os trabalhadores e entidades patronais interessados, podem propor acção de anulação, perante os tribunais do Trabalho, das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

Artigo 44.º

1. Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2. Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3. As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4. Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

Ministério do TRABALHO

(a)

(b) Decreto-Lei n.º

30.

5. Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa, com multa de 3 000\$ a 30 000\$.

6. No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7. A infracção ao disposto no n.º 4 do art.º 16.º e no n.º 2 do art.º 18.º será punida com multa de 3 000\$ a 30 000\$.

Fundação Cuidar o Futuro

8. O produto das multas reverterá para o Fundo do Desemprego.

Artigo 45.º

1. Este diploma entra imediatamente em vigor, mas só se aplica aos processos de negociação colectiva que venham a ter início após a sua publicação.

2. Relativamente aos instrumentos já entregues para depósito, à data da entrada em vigor do presente diploma o prazo referido no n.º 2 do artigo 24.º conta-se a partir daquela data.

3. É revogado o Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto.

Fundação Cuidar o Futuro