



---

# ASPECTOS GERAIS DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

---

Direito Sindical e do Trabalho



## Índice

<b>CAPÍTULO I</b> .....	7
<b>1. Fontes do Direito do Trabalho e Definições de Conceitos</b> .....	7
<b>2. Forma e Limites legal dos IRCTs</b> .....	8
<b>3. Tipologias de IRCTs</b> .....	11
<b>4. Princípios Informadores do IRCT</b> .....	11
<b>PARTE I</b> .....	14
<b>1. Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho Negociais</b> .....	14
<b>1.1. Convenção Colectiva de Trabalho</b> .....	14
▪ <b>Contrato Colectivo</b> .....	15
▪ <b>Acordo de Colectivo</b> .....	16
▪ <b>Acordo de Empresa</b> .....	16
<b>1.1.1. Elementos Obrigatórias das Convenções Colectivas do Trabalho</b> .....	17
<b>1.2. Acordo de Adesão</b> .....	18
<b>1.3. Decisão Arbitral</b> .....	19
<b>1.4. Arbitragem Voluntária</b> .....	19
<b>PARTE II</b> .....	21
<b>1. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Não Negocial</b> .....	21
<b>1.1. Portaria de Extensão</b> .....	21
<b>1.2. Portaria de Condições de Trabalho</b> .....	23
<b>1.3. Arbitragem Obrigatória</b> .....	24
<b>1.4. Arbitragem Necessária</b> .....	25
<b>PARTE III</b> .....	27
<b>1. Concorrência entre os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho</b> .....	27
<b>CAPÍTULO II</b> .....	29
<b>Instrumentos da Regulamentação Colectiva do Trabalho na Função Pública (IRCT-FP)</b> 29	
<b>1. Intrumentos Negociais</b> .....	29
<b>2. Instrumentos não Negociais</b> .....	29
<b>Conclusão</b> .....	30
<b>Bibliografia</b> .....	33

## **Siglas e Abreviatura**

CT – Código de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva do Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulação Coletiva do Trabalho

IRCTs - Instrumentos Regulação Coletiva do Trabalho

PE – Portaria de Extensão

PCT – Portaria de Condições Trabalho

Cfr – Confrontar

Obr. – Obra

*V.g. – verbi gracia*

CRP – Constituição da República Portuguesa

CLCV - Código Laboral Cabo Verdiano

OIT – Organização Internacional do Trabalho

## **Resumo**

Este estudo foi realizado no âmbito do Mestrado em Ciências Jurídico Empresariais - Direito do Trabalho e Sindical Direito da Universidade Infante D. Henrique, de Portugal.

Visa-se com o mesmo descortinar a forma com estão agrupados os Sujeitos coletivos Jurídico-Laborais, e suas relações na prestação de suas atividades – laborais. Começaremos por enfatizar as fontes do Direito Laboral, sabendo que os Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho são verdadeiras fontes do Direito do Trabalho, aliás, próprio e característico deste ramo de Direito, do qual emanam normas jurídico-vinculativas. Normas essas que provêm tanto domínio da esfera obrigacional das partes como da esfera normativa ou regulamentar imposta pelo Estado (autónomas ou heterónomas), vinculando os seus titulares.

Teremos oportunidade de elencar as Tipologias daqueles instrumentos, realçando as diferenças existentes entre os mesmos sem descurar as respetivas semelhanças.

A abordagem do IRCTs será feita tanto ao nível dos Contratos Individuais, inseridos na âmbito particular das partes, Empregador – Trabalhador - esfera jurídico-privadas, frutos do princípio da Liberdade Contratual e corolário da autonomia Privada das Partes, e os derivados do Contratos de Trabalho da Função Pública, assente na esfera do subordinado dirigismo Estatal e, daremos um pequeno salto além-fronteiras para ver como funcionam aquelas entidades no domínio das relações coletivas de trabalho – caso de Cabo Verde.

**Palavras-chave:** Fontes de Direito Trabalho - Instrumentos de regulação coletiva do trabalho Negocial ou não Negocial – Limites e Concorrência entre os IRCT.

## **Abstrat**

This study will be conducted within the course 1st semester of the first year of the Masters in Legal Science Business - Labor Law and Trade Union Law, University Infante D. Henrique.

The aim is to uncover the same way with the collective subjects are grouped Legal and Labor, and their relationships in the delivery of its activities - labor. C begin by emphasizing the sources of labor law, knowing that the Instruments of collective Labor Regulations are true sources of labor law, incidentally, own and characteristic of this branch of law, which emanate legal and binding standards. These standards are derived from both the field of obligatory sphere of the parties as the normative sphere or regulation imposed by the state (autonomous or heteronomous), linking their owners.

We shall list the typologies of those instruments, highlighting the differences between them without neglecting the respective similarities.

The approach IRCTs be taken both in the Individual Agreements, entered the private sphere of the parties, Employer – Employee - private in legal sphere, fruits of contractual freedom and autonomy corollary Private Parties, and derivatives of Employment Agreements of Public Service, based on dirigisme ball and give a short hop across borders to see how work those entities in the field of collective labor relations - the case of Cape Verde.

**Key-word:** Sources of Labor Law - instruments of collective labor regulation Negotiation or not- Limits and Competition among IRCT.

## Introdução

A Evolução dos IRCT despoletou nos meados do século XIX nos países mais industrializados (Inglaterra, França e Alemanha), apar da autonomização do Direito do Trabalho. Estes instrumentos eram tidos como verdadeiros contratos, cujo recurso era feito via o instituto do direito civil geral, semelhante ao instituto da prestação de serviços e da locação.

Em Portugal, a evolução do IRCT deu-se em quatro (4) fases respetivamente: a prévia ao corporativismo - 1924, a fase corporativa - 1933, a posterior ao 1974<sup>1</sup> e fase atual (Código Trabalho 2009) que deu-se a partir do código 2003.

A Condição Hipossuficiente do trabalhador em situações de desigualdades de armas, nas suas relações com o empregador não teve o alcance tão sonhado pelos seus percussores, na procura e na efetivação da dignidade humana, muito embora, tenha progredido bastante com a evolução da economia e a globalização – o surgimento de novas técnicas de laboração – o autómato e o trabalho em série.

A valoração da dignidade humana passa pela preponderância das questões que com ele se prendem, nomeadamente com o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como balizadores daqueles valores e como próprio fundamento do Estado Social e Democrático de Direito.

A partir do 25 de Abril de 1974, ponto alto do reconhecimento da Direito Coletivo de Trabalho, foram consagradas normas equilibradoras das relações laborais, operacionalizando-a através da criação de Instrumentos coletivos de trabalho e não só, consolidou-se uma maior autonomia das entidades associativas em relação aos entes laborais – Os Empregadores, mediante intervenções diretas na procura de soluções para questões a problemas com que se depararam, almejando assim, com isso a paz social, o progresso, a liberdade, e a melhoria condições de vida na sociedade.

Estes instrumentos, nas suas diversas modalidades, permitem aos entes laborais, ao Estado e à Sociedade em geral, uma maior uniformização das relações laborais, uma vez que, a dignificação do Homem passa pelo Trabalho, ao criar esses instrumentos os entes laborais e o próprio estado têm em mãos uma valiosa arma na luta contra a desigualdade e o desequilíbrio nas relações laborais.

Os IRCTs “são indispensáveis á completa disciplina das relações emergentes do contrato de trabalho”, “pois fornecem um quadro normativo, emergente e integrador do regime legal, suprimindo lacunas, interpretando normais gerias e impedindo que importantes domínios da relação laboral sejam objetos de decisão unilateral do empregador”<sup>2</sup>.

Iremos tecer nesse estudo, algumas considerações sobre os IRCT na Ordem Jurídica Cabo Verdiana, previstos no respetivo Código Laboral, apesar de certas similitudes,

---

<sup>1</sup> Nessa fase houve a consagração do IRCT em regulamento próprio, com a Decreto-Lei Nº 519 DE 79 DE 29 DE Dezembro.

<sup>2</sup> MONTEIRO, Luís Miguel – *A Polivalência na Regulamentação Coletiva de Trabalho*, pág. 50 e seguintes.

aquele diploma apresenta diferenças substancialmente relevantes com relação aos previstos e regulados no CT Português.

Apesar de haver semelhança de regimes nas Duas Ordens Jurídicas, por causa da marcada influência Legal e Doutrinal exercida pelo Sistema Português em relação ao Cabo-verdiano, aquelas diferenças se justificam por causa das realidades jurídicas laborais e sociais existentes entre os dois Países. Não só, como também, pelas exigências Legais dos dois sistemas, visando, pois, colmatar as deficiências e resolver da melhor forma possível, os conflitos que surgem nas relações coletivas de trabalho.

O Estado Cabo Verdiano, em 1979, abrindo caminho para a consagração das normas equilibradoras das relações laborais, ratificou as Convenções n.º 98 e n.º 100 da OIT, sobre direito de organização e negociação colectiva e sobre igualdade de remuneração entre mão-de-obra masculina e feminina em trabalho de igual valor e cujo objetivo é a de erradicar com a hegemonia do poder do empregador, possibilitando aos trabalhadores meios de reivindicação de seus direitos, posteriormente procedeu-se a ratificação da recomendação n.º 163, onde se enumera os meios a que se pode recorrer para promover a negociação colectiva.

As leis laborais existentes no país, desde anterior Regime Jurídico Geral das relações de trabalho – Lei n.º 101/IV/93, DE 31 de Dezembro, até Código Laboral 2007, Constituição da República de 1992 no seu artigo 63.º) – hoje atual CRCV de 1999, “conferem às associações sindicais a possibilidade de celebrar Convenções colectivos do com os empregadores as condições de trabalho de seus representados, o que constitui um dos elementos essenciais da liberdade sindical”<sup>3</sup>.

À data de hoje o CLCV de 2016 prevê e bem os ICRT, quais faremos alusão no decorrer da análise textual, como forma de compreender o seu contexto à nossa realidade legal, o que, em termos conceituais, em tudo se assemelha à doutrina portuguesa.

---

<sup>3</sup> DA CRUZ, Osvaldo, A Liberdade Sindical em Cabo Verde, pág. 63.

## CAPÍTULO I

### 1. Fontes do Direito do Trabalho e Definições de Conceitos

Para falar dos Instrumento da Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT), vamos em primeiro lugar, fazer um breve e sucinto apanhado sobre as fontes do Direito do Trabalho<sup>4</sup>. Fontes de Direito são “modos de aparecimento e revelação das normas jurídicas”<sup>5</sup>, os Instrumentos de regulamentação coletiva, aparecem ao lado das demais fontes da disciplina jurídico-laboral,<sup>6</sup> (assumindo por sua vez, grande importância), uma vez que são autênticas normas conformadoras ou reguladoras das relações laborais, fornecendo critérios de solução destituído da autoridade de normas jurídicas.

Não obstante as fontes comuns e transversais às demais disciplinas jurídicas, em sede do Direito de Trabalho existe uma especificidade própria, em relação às fontes gerais de Direito, uma vez que, para além daquelas, fazem parte da panóplia das fontes de Direito<sup>7</sup> do Trabalho, os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, doravante denomina IRCT<sup>8</sup>.

O legislador cabo-verdiano<sup>9</sup> prevê, no rol das fontes de direito de trabalho os instrumentos de regulamentação coletivo das condições de trabalho no artigo 1.º do CLCV.

Doutrinalmente, é com unanimidade que alguns autores<sup>10</sup>, consagraram a seguinte classificação de Fontes de Direito do Trabalho - quanto a sua origem<sup>11</sup> - a saber:

- **Fontes internas** do Direito do Trabalho, como sendo aqueles que são regulados pelo Ordenamento Jurídico Interno de cada Estado e,
- **Fontes internacionais** que por sua vez, são aquelas emanadas fora do âmbito Estatal. Nomeadamente acordos bilaterais ou plurilaterais diretas entre diversos estados<sup>12</sup>.

<sup>4</sup> Na sua essência como fontes instrumentais configurando desse modo como documentos que contém regras jurídicas e Formais que por sua vez nada mais é, do que uma forma de exteriorização do Direito.

<sup>5</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, pág 63.

<sup>6</sup> Contrato de trabalho, regulamentos, jurisprudências (dos Tribunais Superiores), Doutrina, nacional e internacional, os usos e as práticas laborais, etc.

<sup>7</sup> O atual Código de Trabalho define no seu artº 4º expressamente as tipologias de fontes de.

<sup>8</sup> Monteiro Fernandes, obr. Cit. Pág. 762 ss, é uma “ fonte privativa” do Direito do Trabalho porque só a ele pertence e foi na óptica do mesmo que as tais fontes foram reguladas e estatuidas na Constituição - artº 4º CT.

<sup>9</sup> (Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo nº 5\16, de 16 de junho e Decreto-Legislativo nº 01\16 de 03 de fevereiro).

<sup>10</sup> Monteiro Fernandes, obr. Cit. , Palma Ramalho – *Tratado do Direito do trabalho III*.

<sup>11</sup> abrimos um parenteses para acentuar que, na Ordem Juidico Brasileira as Fontes de Direito de Trabalho mereceram a seguinte classificação por parte do legislador: “Fontes Estatais” provineintes directamento do poder normativo do Estado ex: Leis; “ Extra-Estatais” quando emanadas de grupos diferentes do Estado, *verbi gracia*, contrato de trabalho, acordo colectivo e regulamentos de empresas; e “ fontes Profissionais” que são aquelas que resultam da relação entre Trabalhadores e Empregadores v.g convenção colectiva e acordo colectivo do trabalho, GOULLAR, Fábio Vellela, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 79 ss.

<sup>12</sup> Por exemplo as que resultam de Acordos Bilaterias ou Plurilaterias directa entre diversos Estados.

Assim, dentro das fontes *Internas do Estado* temos as denominadas fontes comuns ou heterónomas<sup>13</sup>, porque resultam da vontade e do poder regulamentar do Estado, uma vez que são criadas e impostas pelos mesmos<sup>14</sup>. Esta imposição será sempre unilateral e dirigida a toda Sociedade;

A par daquelas, *existem as específicas ou autónomas*, traduzidas no art.º 2º CT, os denominados IRCT negociais, estes resultam do poder das partes envolvidas em definirem por si, as regras pelos quais se submeterão na definição e prossecução de seus interesses. Produtos de autorregulação de interesses e consequência direta de acordos bilaterais assim, quem intervir<sup>15</sup> nas negociações, estipulará as cláusulas e escolherá (de comum acordo) o IRCT, que melhor lhes convier<sup>16</sup>.

Salienta-se, pois, que Os IRCTs<sup>17</sup>, sendo fontes típicas e próprias do Direito do Trabalho, quer sejam autónomas ou heterónimas, vinculam<sup>18</sup> e regulam matérias que vão desde assuntos relacionados com as condições de prestação do trabalho, (entre privados, contratos de trabalho da função Pública), alcançado os períodos de férias<sup>19</sup>, etc.

Assevera Amauri M. Nascimento (Curso de Direito de Trabalho 2011, p.387) que, “o direito do trabalho contemporâneo, entre as suas múltiplas fontes, tem na autonomia coletiva<sup>20</sup> dos particulares uma das suas mais valiosas construções, ainda inacabada, situando-se acima da autonomia individual que caracterizou o liberalismo da Revolução Francesa de 1789, da qual se afasta e na qual interfere para limitá-la, e abaixo da vontade geral representada pelo Estado, perante a qual se afirma sem se deixar absorver”.

## 2. Forma e Limites legal dos IRCTs

Mister se faz, antes de falar sobre os limites dos IRCT, tecer alguns comentários, sem pretensão de esvair o seu conteúdo, sobre a forma de celebração dos IRCT e o seu respectivo Depósito.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, pág 1127.

<sup>14</sup> e são fontes gerais e comuns a todos os ramos de Direito sendo por isso criadas e impostas pelo Estado.

<sup>15</sup> Estamos a referir às Associações Sindicais (União, Federação ou Confederação) e Associações de Empregadores.

<sup>16</sup> Autonomia colectiva resultante da “composição de interesse colectivos através de emissão de normas pela via do acordo entre grupos sociais radicadas no universo laboral”, in Monteiro Fernandes obr. Cit., pág. 688. As partes têm nesse âmbito, a liberdade de estipulação, em consonância com os princípios constitucionais reconhecidos, o da proporcionalidade e da legalidade, *vide* artº 18º CRP

<sup>17</sup> Cf. Artºs 56º nº 3 e 4, da CRP, artº 1º, 476º ss do CT

<sup>18</sup> “É vinculativa a aplicabilidade de um instrumento de regulamentação coletiva quando convencionada em sede do contrato individual de trabalho ajustado entre as partes, sendo convencionada nestes termos, a aplicabilidade de um instrumento de regulamentação coletiva, a força vinculativa do mesmo equivale à força do próprio contrato individual, não devendo aplicar-se o que no referido instrumento contraria o expressamente clausulado no contrato individual”, Ac. STJ Processo n.º 627 de 20.06.2012 - [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>19</sup> cita-se FERNANDES, António Monteiro obr. cit., pág. 89, “ a noção de instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho abrange realidades de natureza bem distinta. Não pode sequer falar-se, verdadeiramente de um regime comum que confira unidade a essa noção. O que é comum aos feridos instrumentos e o facto de as normas por eles estabelecidas não terem âmbito genérico mas particularizado por certos perimitros de interesses colectivos, o do sector, da profissão, e da empresa ”.

<sup>20</sup> Preconiza Amauri M. Nascimento que, “da autonomia coletiva não pode resultar uma lei, mas pode, no entanto, derivar uma norma jurídica. O direito do trabalho não se resume às leis elaboradas pelo Estado. Há também, concomitantemente com a produção das leis, toda uma contínua produção de vínculos jurídicos que nasce diretamente da sociedade organizada em grupos. Há um direito positivo do trabalho resultante da atuação das organizações não estatais representativas dos trabalhadores e dos empregadores”, in Curso de Direito Trabalho, pág. 387

Os IRCT estão sujeitos á forma escrita (art.º 477.º CT) sob pena de nulidade nos termos gerais do Código Civil – art.º 220.º. Segundo Palma Ramalho ( Tratado de Direito do Trabalho 2012, p. 248) o fato de serem elencadas dos termos do art.º 492.º determinadas “menções obrigatórias”<sup>21</sup> cuja a previsão é a de que a CCT ou outro IRCT devem conter, caracteriza a forma das CCT como sendo “qualificada”.

Após a celebração, os IRCT serão depositadas nos termos do art.º 494.º n.º1. diz Palma Ramalho ( Tratado de Direito do Trabalho III 2012, p. 250) que essa regra, são comuns e de aplicação obrigatória para todos os IRCT, quer sejam negociais ou não<sup>22</sup>.

Porém, na sua celebração e antes dos respetivos depósitos, os IRCT devem respeitar determinada prerrogativas legais. A ser assim, nos termos do art.º 448.º do CT, os IRCTs, subordinar-se-ão sempre á Lei<sup>23</sup>, portanto, estão fora do âmbito da “autonomia privada”, a criação, celebração, cumprimento ou mesmo a sujeição á IRCT estranho aos estipulados e consagrados pelo legislador, no entanto as partes têm a prerrogativa, de escolher de entre os IRCT tipificados na lei, aquele (s) que melhor se coadunam ou sirvam às suas necessidades. Logo essa escolha dependerá em princípio, da vontade das partes<sup>24</sup>, que agirão de acordo com liberdade de estipulação e de celebração.

Estão proibidos na celebração de um IRCT, a inclusão de disposições que incluam conteúdo económico ou atividades económicas, a saber, “os períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício do atividade da empresa de trabalho temporários, incluindo o contrato de utilização” – para o efeito *vd.* Art.º 478.º n.º 1 alínea b)<sup>25</sup>.

As cláusulas do IRCT não podem ter efeitos retroativos - art.º 478.º n.º 1 c), salvo no que tange às cláusulas de natureza pecuniária. Ou seja, estes instrumentos, como adiante se verá – princípio da irretroatividade<sup>26</sup> – apenas “ podem dispor para o futuro – efeito *ex tunc* – passando a reger situações futuras para o qual foi convencionada.

Com respeito ao último dos limites, questiona Palma Ramalho (Tratado de Direito do Trabalho 2012, p.282) se, os IRCT podem, na sua formação, introduzir limites aos direitos fundamentais. A mesma diz que em princípio não, “quando tais direitos se

---

<sup>21</sup> No entanto a falta desses conteúdos obrigatórios apenas “fundamenta a recusa do depósito do CCT, RAMALHO, Rosário Palma – *Tratado do Direito de Trabalho*, pág. 245.

<sup>22</sup> O depósito de um IRCT serão recusados caso não incluam todas menções obrigatórias estipuladas no art.º 494/4.º CT, mas essa facticidade já não sucederá caso os IRCT (presume os negociais na medida que estão sujeitos ás mesmas formalidades) contenham cláusulas ilegais, inconstitucionais, que sejam menos favoráveis daquele (caso de CCT) que esteja a rever ou ainda, mesmo que estes IRCT não regulem as matérias que fazem parte do seu conteúdo obrigatório do art.º 492.º n.º 2 CT, in RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado Coletivo do Direito Trabalho*, pág. 251-252.

<sup>23</sup> *Pari passu*, no CLCV o legislador previu para repor a regularidade das cláusulas da CCT, uma acção de nulidade quando violação de tais normas - imperativas, cfr. Art.º 111.º “associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras podem propor, perante os tribunais de trabalho acção de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam contrárias à lei.

<sup>24</sup> Em princípio porque, os IRCT não dependem dessa vontade, é uma imposição Estatal. Assim, as partes ao celebrarem uma convenção coletiva dever escolher um dos tipos previstos no Código. Contudo a liberdade das partes situação na condição dos mesmos escolherem os Instrumentos mais adequados às situações concretas com que se deparam.

<sup>25</sup> RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado Coletivo do Direito Trabalho*, pág. 278.

<sup>26</sup> Esse princípio adquire contornos diferentes no CLCV, diz o art.º 110.º n.º 4 que, “pode ser atribuída eficácia retroativa às cláusulas salariais de um instrumento de regulamentação coletiva, mas a retroatividade não pode abranger o período de vigência da tabela salarial anterior ou, quando se trate de primeira convenção coletiva de trabalho, mais do que o trimestre antecedente à conclusão das negociações”.

projetem, no plano infraconstitucional, num regime legal imperativo”, evitando-se assim adentrar no âmbito do previsto no art.º 478.º n.º 1 ali a), Justifica a autora<sup>2728</sup>.

Depositados que sejam, após a publicação, os IRCT entram vigor, *v.d* para o efeito, o art.º 519.º n.º s 1 e 2. Logo, após essa publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) nos termos determinados pelo n.º 1 do mesmo artigo, o IRCT, diga-se negociais, entram em vigor, passando assim a reger as situações coletivas das partes contratantes. Já em relação as não negociais, a entrada em vigor tanto da Portaria de extensão como das Condições de Trabalho depende da respetiva publicação no Diário da República (DR), salienta-se que, esta “publicação apenas é exigida para estes instrumentos coletivos e não para os instrumentos convencionais” – n.º 2 art.º 519.º. Advoga Palma Ramalho (Tratado do Direito Trabalho III 2012, p.317) que, “a entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva autónomos, apenas depende dos prazos da *vacatio legis*”, e que, a entrada em vigor dos IRCT heterónomas “está sujeita a uma dupla condição temporal”, o primeiro será da sua publicação do BTE e o tempo da *vacatio legis* respetivo, e de seguida a sua publicação no DR, “ mesmo sem qualquer *vacatio legis* associado”<sup>29</sup>.

Por outro lado, a resposta deverá ser positiva, ou seja, de serem passíveis de limitação, *pari passo* como as próprias “leis na sua relação com os direitos fundamentais (art.º 18.º n.ºs 2 e 3), desde que estejam, fora dos casos *sub judice* indicados e, não só porque também, IRCT como fontes laborais que são, possuem um “caracter normativo”, semelhante àquelas – Leis. Contudo a limitar, apenas o podem fazer, quanto aos “direitos fundamentais nos casos previstos na própria Constituição, preservando o seu conteúdo essencial, sem efeito retroativo e para proteger outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos.”<sup>30</sup>

As cláusulas dos IRCT não podem conter normativos discriminatórios – *vd.* Art.º 479.º - a sua “legalidade” deverá ser apreciada em termos de “igualdade e não de discriminação”, aquelas em relação aos entes laborais o qual vão ser compreendidas nos IRCT.

Em Cabo verde, o artigo 99º do CLCV, impõe *idem* certos Limites legais ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho como sejam o de, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não poderem: a) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o

<sup>27</sup> Já na CLCV esses limites assumem uma natureza restritiva, apesar de impor como limite á convenção por parte dos IRCT, disposições que importem tratamento menos favorável ao trabalhar, que o estabelecido por lei ou contrato – art.º 99.º 1.º ali a), estipula o mesmo artigo no seu n.º 2 que são proibidas de regulamentação pelos IRCT, as “actividades económicas, nomeadamente, preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas”. O n.º 2 estipula ainda que, por cada empresa ou agrupamento de empresas não pode existir mais do que uma convenção coletiva para cada categoria de trabalhadores. As sanções previstas pela inclusão de tais cláusulas, será o da nulidade dos IRCT, e a substituição automáticas dos mesmos pelas normas violadas ou que estipularam um tratamento mais favorável ao trabalhador – n.º 3 do art.º 99.º CLCV.

<sup>28</sup> No caso Cabo verdiano foi legalmente consagrado que, as associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras podem propor, perante os tribunais de trabalho ação de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam contrárias à lei, cfr, art.º 111.º CLCV.

<sup>29</sup> As portarias de extensão e as portarias de regulamentação, para o efeito de publicação, apenas é exigida que sejam publicadas no **Boletim Oficial**, que corresponde ao **Diário da Republica** em Portugal – art.º 110.º n.º 3 do CLCV.

<sup>30</sup> RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado Coletivo do Direito Trabalho*, pág. 283.

estabelecido por lei ou contrato; e, b) Regulamentar actividades económicas, nomeadamente, preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas.

Ainda se limita para cada empresa ou agrupamento de empresas uma convenção colectiva para cada categoria de trabalhadores. A penalidade da não observância das normas do artigo em destaque, determina ulteriormente a nulidade das mesmas e dos atos decorrentes, não tendo o respetivos atos nenhum efeito, sendo, as ditas normas violadas, automaticamente, substituídas pelas normas que violem.

### 3. Tipologias de IRCTs

Nos termos do art.º 2º n.º 1 do CT podemos distinguir os seguintes tipos de Instrumento de Regulamentação coletiva de Trabalho<sup>31</sup>:

- a) *Os Negociais* são aqueles que se figuram entre as fontes autónomas por isso, são “produtos de autorregulação de interesses”, são elas as Convenções Coletivas de Trabalho, Acordo de adesão e a Decisão Arbitral (nesse caso as Voluntária)<sup>32</sup>;
- b) *E, os Não Negociais, frutos de imposições Normativas Estaduais*, são elas as Portarias de Extensão e de Condições Mínimas e a Decisão arbitral obrigatória ou necessária<sup>33</sup>.

Nota-se que, na ordem jurídica cabo-verdiana, os IRCT estão regulados no art.º 1.º do Código Laboral (adiante designado CLCV) como sendo fontes de Direito do Trabalho, no entanto, apesar da semelhança dos tipos de IRCT com relação aos dispostos no art.º 2.º n.º do CT Português, o legislador Cabo Verdiano, nos termos do art.º 98.º n.º 3 ali a) e b), apenas consagrou por IRCT, as CCT, os Acordos de Adesão – os Negociais (embora a não configurar na letra da lei que o fossem). E por outro lado, temos os não negociais – a Portaria de Extensão e as Portarias de regulamentação do Trabalho. Quedando de fora a decisão arbitral e as condições mínimas.

### 4. Princípios Informadores do IRCT

---

<sup>31</sup> Não descurando o facto de que mais adiante serão apresentadas as respetivas modalidades de IRCTs resultantes de contratos de trabalho na Função Pública.

<sup>32</sup> São as que mais “relevâncias” prática revelam, in FERNANDES, António Monteiro, obr. Cit. Pág. 777 ss. Logo, o “Estado não detém o exclusivo da produção normativa. A autonomia conferida a determinadas entidades ... os trabalhadores e as entidades patronais”, configura-se assim um verdadeiro *potestas normande* – um poder de criação de autênticas regras de conduta, de atribuição de direitos e deveres, relacionados com a sua situação – com base nos preceitos constitucionais, logo esses direitos que emanam das convenções coletivas de trabalho, não precisam de posterior reconhecimento infraconstitucional, cabendo apenas a lei garanti-lo. In DA SILVA Luiz Gonçalves – *Eficácia Normativa das Convenções Coletivas* – pág. 995.

<sup>33</sup> Salienta-se que, na fase do processo de formação da convenção coletiva de trabalho, “a liberdade das partes é mais reduzida do que num processo negocial comum, em decorrência dos deveres de resposta de contraproposta, que não existem nos contratos”, RAMALHO, Rosário Palma – *Tratado de Direito de Trabalho*, pág. 243.

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho têm na prossecução de seus fins os seguintes princípios orientadores, afora o da boa-fé e do afastamento do abuso de Direito.

- **Princípio da subsidiariedade**

Diz o art.º 3.º do CT, que os IRCTs não negociais, só podem ser emitidos na falta dos IRCTs negociais com exceção da tramitação da arbitragem obrigatória, melhor dizendo, os IRCTs “devem resultar primeiramente da autonomia coletiva, não da intervenção administrativa. Salvo em casos da necessidade de se proceder á uma arbitragem obrigatória, uma vez que, o seu regime aplica-se aos conflitos que resultem da celebração ou revisão duma convenção coletiva<sup>34</sup>. No entanto, tendo em conta que esses conflitos também resultam aquando da aplicação duma IRCT negocial, o que implica a sua não subsidiariedade - arbitragem obrigatória, em relação a aqueles<sup>35</sup>.

O princípio da subsidiariedade está consagrado no art.º 484.º do CT, o qual estipula que, a entrada em vigor duma IRCT negocial afasta a aplicação de uma anterior no respetivo âmbito.

- **Princípio do Afastamento das normas legais** – quer dizer que, as normas do código de Trabalho poderão ser afastadas por uma IRCT, desde que, destes resultem condições mais favoráveis aos trabalhadores, com exceção das Portarias de condições mínimas – art.º 4.º n.º 2 CT. Assevera Luiz M. Monteiro (A Polivalência na Regulamentação Colectiva de Trabalho 2002, p.561ss) que, o IRCTs se encontram numa relação de especialidade para com as normas legais, afastando seu âmbito de aplicação tanto em sentido mais favorável aos trabalhadores como em sentido menos favorável, a não ser que do IRCT resulte estipulação em contrário<sup>36/37</sup>.
- **Princípio da Disponibilidade do Conteúdo** – com esse princípio, reitera-se a ideia de que os IRCTs podem dispor ou estabelecer sobre as matérias que os sujeitos entenderem, e adequar para cada matéria os conteúdos que se lhes parecem mais conveniente, em ordem a estabelecer melhores condições de trabalhos vigente entre os mesmos<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> In LEITÃO, António Menezes - pág. 558.

<sup>35</sup> LEITÃO, António Menezes, obr. Cit. Pág. 558.

<sup>36</sup> No entanto, alerta o autor de que, haverá casos em que o IRCT não afasta as normas legais, quer integralmente (tratando-se de normas injuntivas absolutas) ou parcialmente (normas injuntivas limitativas). Em relação ao primeiro o IRCT não pode afastar de forma alguma as normas legais, no segundo caso, as normas legais poderão se afastadas pelo IRCT na medida e nos termos que sejam por aquelas permitidas. Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel – *A Polivalência na Regulamentação Coletiva de Trabalho*, pág. 559. O teor do princípio em análise, dá-nos a entender que, quando uma norma do CT estabelece as condições mínimas obrigatórias para prestação de um determinado serviço pelo trabalhador por exemplo, o IRCT, apenas poderá estabelecer um regime em termos superiores aquelas, mas não em termos inferiores.

<sup>37</sup> No CLCV esta prerrogativa foi devidamente consagrado, dispondo que “são nulas e de nenhum efeito e devem ser automaticamente substituídas ou harmonizadas com as correspondentes disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva, as cláusulas do contrato de trabalho abrangido por esse instrumento, quando, com oposição deste, sejam contrárias ao que nele se estabelece” – art.º 103.º n.º 2. Nota-se aqui o âmbito mais restritivo das CCT em relação ao Contrato de Trabalho.

<sup>38</sup> Porém esse princípio encontra dois limites, entende Menezes Leitão obr. Cit. Pág. 559-560. De acordo com o previsto no art.º 487.º ali, a) e b) n.º 1 do CT, o primeiro, assenta (ali, a.) no pressuposto de que, os IRCT “não podem contrariar as normas legais injuntivas, tendo em conta a prevalência da Lei sob os IRCT, a derrogação deste por IRCT só acontece quando a mesmas autorize”. Porém o art.º 4.º n.º 1 estatui que as normas do CT podem ser afastadas por IRCT, apenas se excluindo aquelas que vedem expressamente, como

- **Princípio da Não Subsidiariedade** – este princípio encontra a sua razão de ser plasmado no art.º 478.º n.º 1 c) e, significa que é “ vedado ao IRCT conceder eficácia retroativa a qualquer de suas cláusulas, com exceção das cláusulas pecuniárias<sup>39</sup>. Esse princípio se manifesta do seguinte modo: a não aplicação dum IRCT cujos efeitos não podem repercutir nas situações anteriores à sua entrada em vigor. A retroatividade dum IRCT, nas Palavras de Luiz M. Monteiro (Polivalência na Regulamentação Colectiva de Trabalho 2002, p. 561) poria em causa a “segurança jurídica e dos IRCT proferidos anteriormente” o qual continuam em vigor, não só como também, os “empresários ficariam sujeitos a encargos laborais com que não poderiam contar antecipadamente – limitando desde modo a iniciativa da liberdade económica constitucionalmente consagrado (art.º 61.º n.º 1 CRP). A legislação cabo Verdiana é omissa com relação a esses princípios.

---

sucede com a proibição dos feriados distintos do legais (art.º 241.º) ou com o regime de cessação do contrato de trabalho (art.º 349.º n.º 1 CT). Segundo – art.º 478.º n.º 1 al. b)., Os IRCT não podem estabelecer regulamentação das actividades económicas, por exemplo, em relação ao período do funcionamento das empresas, em relação ao regime fiscal e à formação dos preços. Com isso visa-se impedir que os IRCT de regularem as actividades económicas do sector e não as situações laborais para o qual foram criadas.

<sup>39</sup> Visa-se prevenir que os trabalhadores tenham que aceitar a perda do valor salarial durante o período necessário á aprovação da IRCT.

## PARTE I

### 1. Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho Negociais

#### 1.1. Convenção Colectiva de Trabalho<sup>40</sup>

“É uma forma de ajuste<sup>41</sup> de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições, visando encontrar uma solução capaz de compor suas relações”, assim, “mister se faz o atendimento de certas regras, a saber a de garantia de segurança aos negociadores, para que, com liberdade, possam expor suas ideias, disciplina, respeito, e agirem com lealdade e boa-fé (como autêntica obrigação jurídica), como se deve proceder em qualquer contrato”<sup>42,43</sup>. A convenção coletiva é consagrada no artigo 100.º - 107.º do CLCV

Porém, as CCT também são associadas a uma concepção normativa, “por causa da emanção do poder normativo pertencente às organizações que participam na sua elaboração”, emanção essa que acontece com, a delegação dos poderes do Estado, nas associações profissionais e sindicatos. Poderes esses que os permitem emitirem normas jurídicas aplicáveis às relações de trabalho subordinado por meio de atos com natureza de verdadeiros regulamentos profissionais<sup>44</sup>.

Aquela atribuição – especial – dá relevo à eficácia vinculativa que as mesmas - associações - assumem para com todos os seus destinatários individualmente considerados. “A convenção colectiva impõe deveres aos membros das organizações celebrantes, isto é, normas e direitos não subjectivos”<sup>45</sup>.

---

<sup>40</sup> Na óptica de Romano Martinez, ob. Citada, a Convenção colectiva de Trabalho “integra-se num fenómeno de auto-regulamentação de interesses, assimilável a um contrato” e por sua vez tal figura terá “pontos de contacto com os negócios jurídicos. Assim, se afigura em todas elas, duas partes opostas com interesses próprios, que agindo de comum acordo procuram o equilíbrio para esses mesmos interesses.

<sup>41</sup> Ou “acordo entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações jus laborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou sector de atividade e numa área geográfica ou empresa”, cfr. Ac STJ processo n.º 2674 de 20.06.2012 – [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>42</sup> MARTINS, Sérgio Pinto - *Direito do Trabalho*, obr. Cit pág. 717 e 718.

<sup>43</sup> Importar frisar que para além destas, existem a denomina “Negociação Coletiva Atípica”, entendido em sentido amplo como “a negociação tendente à celebração de um acordo sobre condições de trabalho de um determinado universo de trabalhadores, celebrado no âmbito de uma empresa de modo relativamente informal, e diretamente outorgado pelo empregador e os trabalhadores, representados por uma comissão *ad hoc* ou pela comissão de trabalhadores, mas posteriormente aceite pelos trabalhadores”, RAMALHO, Rosário Palma - *Tratado de Direito Trabalho*, pág. 216. A difusão dessas negociações acentua a autora, deve-se à “inexistência de associações sindicais em determinado sector ou à ineficácia das associações sindicais existentes, à maior proximidade das comissões de trabalhadores, uma vez que atuam no âmbito da empresa, e à preferência dos trabalhos em serem representados por estruturas que elegem diretamente”. Na ordem jurídica essa figura proliferou-se devido à “estagnação da contratação coletiva tradicional e da necessidade de procurar vias alternativas para a resolução dos problemas laborais, à margem das estruturas que lideram a contratação coletiva, obr. Cit. Pág. 217.

<sup>44</sup> CARAÇA, Bento Jesus - *Manual de Direito da Contratação Coletiva*, pág. 12.

<sup>45</sup> CARAÇA, Bento Jesus - *Manual de Direito da Contratação Coletiva*, pág. 12.

Deixa-se aqui<sup>46</sup>, o entendimento de que<sup>47</sup>, para alguns autores, a CCT tem natureza de um negócio jurídico, igual a um contrato, posto que apenas vincula em direitos e obrigações, os seus outorgantes e seus representantes<sup>48</sup>.

Na posição marcadamente contrária encontramos Amauri M. Nascimento (Curso de Direito de Trabalho 2011, p. 389), em defesa da natureza heterónoma das CCT, alegando em defesa que, “a autonomia coletiva é heterónoma em relação à liberdade individual de contratar. Com efeito, da posição de desvantagem do operário para individualmente contratar é que nasceu o contrato coletivo. Logo, sendo uma reação contrária à liberdade individual, a autonomia coletiva não pode encontrar o seu fundamento na autonomia individual, que procura afastar e substituir. A autonomia coletiva não pode, porém, em toda a sua amplitude, ser compreendida por intermédio da teoria do contrato do direito comum”.

Fazem parte das CCT os seguintes:

- **Contrato Colectivo**, em termos gerais é o acordo que se estabelece entre os representantes<sup>49</sup> dos empregadores e dos trabalhadores. É a regulação convencional em que intervêm aqueles que têm interesse na sua celebração e na concertação dos seus interesses, art.º 485.º CT<sup>50</sup>.

<sup>46</sup> Com a perspectiva de que, “na interpretação do clausulado de uma convenção coletiva, no estrito atendimento do caso concreto, quer no caso das cláusulas normativas ou de conteúdo regulativo quer nas de conteúdo obrigacional, deverá prevalecer o sentido objetivado, com um mínimo de correspondência co o texto legal, afastando-se a possibilidade de uma interpretação segundo a vontade das partes, que não corresponda a vontade declarada”, Ac. TRL processo n.º 2575 de 17.11.2009.

<sup>47</sup> Será pertinente deixar assente, a perspectiva da tese dualista ou mista, ou seja, que a CCT possui uma faceta obrigacional e normativa, nesse pressuposto, a “convenção coletiva é uma síntese de uma faceta obrigacional com uma faceta normativa. É, ao mesmo tempo, um contrato e um regulamento “contrato – lei” e “lei negociada”. A primeira das facetas manifesta-se *verbi gracia*, no sentido de que, “a convenção coletiva é produto de um acordo entre as partes coletivas, obtido através das formas comuns de negociação, ou com recurso a formas de suscitar acordos adaptados às características das relações coletivas de trabalho e dos conflitos coletivos entre as partes”. A segunda, “revela-se na natureza dos efeitos jurídicos que convenção coletiva produz fora do círculo de relações obrigacionais entre as organizações celebrantes e nas condições de que depende a aquisição dessa eficácia”, in CARAÇA, Bento Jesus - *Manual de Direito da Contratação Celctiva*, pág. 13. Carnellutti afirma que a natureza de uma CCT constitui um “híbrido com corpo de contrato e alma de lei”, Citação feita por CARAÇA, Bento Jesus - *Manual de Direito da Contratação Celctiva*, pág. 14. Porém a contraposição entre essas cláusulas “não é rigorosa, já que podem detectar cláusulas que estão a meio caminho entre as obrigacionais e as normativas”. É o caso dos “compromissos organizativos relativamente á empresa assumida no CCT ( v.g, instituição de mais um dia de descanso semanal, instuição de plano de carreira ou de um sistema de promoções), se não representam um mero acordo entre as partes outorgantes da convenção, não podem, por outro lado, funcionar imediatamente como cláusulas dos contratos individuais de trabalho”, Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 252. Enfatiza assim o autor Obr. Cit. que “ de facto, não conferem imediatamente direitos individuais (contratuais), ao descanso ou à carreira ou à promoção, porque dependem ainda, na sua concretização ou mediação, de actos patronais – a modificação do regime de trabalho e adaptação de horários, estabelecimento dos regulamentos respectivos, nos termos dos quais estes direitos, então sim, se tornam eficazes”.

<sup>48</sup> Diz o art.º 552.º CT que a representação é feita em escala, sindicato, união, federação e confederação de sindicatos.

<sup>49</sup> Princípio da Representação, este “Implica a concessão de poderes de representação por força dos quais se permite as Associações Sindicais e de empregadores celebrarem convenções colectivas que produzem efeitos na esfera jurídica dos seus filiados”. MARTINEZ, Pedro Romano obr. Cit. pág. 1132. Ainda na senda do mesmo autor, falando em “Filiados”, que de acordo com o princípio d filiação, a convenção colectiva obriga os empregadores que as subscreverem ou os inscritos nas associações signatárias, assim como os trabalhadores sindicalizados numa associação sindical celebrante desde que trabalhem para um empregador abrangido pela mesma convenção. Ou seja a CCT só vincula os trabalhadores e empregadores filiados nas associações signatárias – com excepção dos Regulamentos de extensão, cujo as regras aqui aplica-se a quem não esteja filhado nessas associações. é de opinião que neste ultimo caso, “estariamos perante uma hetero-eficácia, pois a CCT é susceptível de produzir efeitos na esfera dos contratos individuais dum trabalhador estranho á convenção que pode sequer estar filiada nestas associações”.

<sup>50</sup> Sérgio P. Martins deferência contrato coletivo da contratação coletiva, dizendo que, esta - a contratação coletiva “é o conjunto de procedimentos que ocorre nas negociações, mostrando a intensidade das negociações que foram realizadas. As medidas tomadas durante as tratativas é que correspondem à contratação coletiva. A contratação coletiva vai envolver não só as tratativas iniciais, antes da formalização do contrato coletivo, como os posteriores, ao término da redação do contrato coletivo. Seria uma forma de negociação permanente, que envolveria as discussões iniciais, da redação da norma coletiva e da manutenção das negociações, mesmo após ter sido redigido o contrato coletivo. E distingue o mesmo do pacto social, este seria “o contrato coletivo não se confunde com o pacto social, que também é chamado de concertação social. No pacto social não se estipulam condições de trabalho, mas apenas se estabelecem regras para o combate à inflação e ao desemprego em épocas de crises económicas, sendo que entre essas poderá haver matéria trabalhista, como política salarial, inclusive quanto ao incentivo à negociação coletiva”, in *Manual de Direito de Trabalho*, pág. 702.

- **Acordo de Colectivo**, a convenção é ajustada entre Associação Sindical dos trabalhadores e Vários Empregadores, art.º 2.º n.º 2 CT. Em cabo verde estaríamos ao artigo 107.º CLCV que regula o acordo de adesão.
- **Acordo de Empresa**, convenção em que são celebrados acordos entre associação sindical e um único empregador, empresa ou estabelecimento, art.º 2.º n.º 1<sup>51</sup> do CT.

O que distingue aqueles dois Acordos, é o facto de que, nos *acordos coletivos* a convenção é “celebrado entre associações sindicais e uma pluralidade de entidades empregadores para uma pluralidade de empresas”, enquanto, os *acordos de empresa* serão “celebrados entre as associações sindicais e uma entidade empregadora para uma empresa”<sup>52</sup>.

Já no que respeita á diferença dos contratos coletivos dos demais será o facto de que, “ nos contratos ambos os sujeitos das CCT são de caracter associativo ou grupal, enquanto nos acordos o lado patronal é representado por sujeitos individuais”<sup>53</sup>.

De tudo o exposto *sub Judice* afigura-se que a Convenção coletiva de trabalho tem uma esfera Obrigacional e uma Regulamentar ou Normativa<sup>54</sup>.

Assim, no primeiro estamos perante um acordo resultado de negociações e na ponderação de equilíbrio dos interesses das partes, ora, daí resulta obrigações recíprocas para ambos os contraentes – art.º 485.ºss CT.

Quanto ao segundo dos termos, significa que “do acordo” nascem normas jurídicas incidentes ou que irão repercutir sobre os contratos individuais do “trabalhador”. Esse ato tem em si uma “função regulamentar” indireta do Estado, e por outro lado as suas cláusulas condicionam diretamente o conteúdo dos contratos individuais no seu âmbito e são “imperativas”, no sentido de que não podem ser afastadas pelas partes a não ser em caso excecionais<sup>55</sup>, porque substituem às condições individualmente contratados que *divirjam*<sup>56</sup>.

Importa frisar ainda, que aos acordo em si, frutos das convecções coletivas, serão aplicados (quanto é sua formação, interpretação e integração) á título subsidiário a

---

<sup>51</sup>“Através destas convecções é possível estabelecer para um sector de actividades económicas um regime particularizado e complexo de normas, abarcando regulamentos das relações de trabalho propriamente ditas e a disciplina de certos aspectos complementares, que no seu conjunto definem juridicamente a situação profissional dos trabalhadores envolvidos”.

<sup>52</sup> Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 249.

<sup>53</sup> Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 249.

<sup>54</sup> FERNANDES, António Monteiro, obra citada, pág. 762.

<sup>55</sup> Em muitos casos, essas CCT substituem as normas resultantes de contratos individuais, por serem mais favoráveis ao trabalhador, mas essa prerrogativa de favorabilidade nem sempre assim se efetua, uma vez que essas normas por vezes substituem as do contrato de trabalho mesmo que dispondo em sentido menos favorável ao trabalhador, sabendo que “ as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, nos casos o art.º 3.º n.º 3, podendo não ser afastadas fora daquelas situações, uma vez que o contrato trabalho está sujeito ao IRCT- art.º 1.º.

<sup>56</sup> Cfr. Art.º 105 do CT. Entende Gonçalves da Silva que, em regra essa eficácia normativa será deferida, porque, “necessita para que seus efeitos se repercutam nos contratos individuais dos trabalhadores, de atos posteriores de execução a cargo dos empregadores”, cfr. obr. Cit. Pág. 606.

disciplina jurídica dos contratos e não das leis, mas a eficácia das CCT serão idênticas às das leis (art.º 501.º n.ºs 5, 7 e 11.º CT)<sup>5758</sup>.

### 1.1.1. Elementos Obrigatórias das Convenções Colectivas do Trabalho

De acordo com o teor do clausulado no art.º 492.º do CT, serão elementos obrigatórios imposta<sup>59</sup> às partes numa convenção coletiva do trabalho o seguinte<sup>60</sup>:

- Designação das entidades contratantes, nome e a qualidade em que intervêm, os representantes das entidades celebrantes, área e âmbito de aplicação, data da celebração, identificação da convenção alterada (quando for o caso) o prazo da vigência do acordo;<sup>61</sup>
- Indicação dos valores remuneratórios acordados, números de trabalhadores e empregadores abrangidos<sup>6263</sup>.

Findo o negociações, estando as partes todos de acordo, não havendo nada mais a tratar, com o seu depósito, publicação entrado em vigor<sup>64</sup>, as convenções coletivas produzem os seus efeitos legais, esses, embora adquiram um carácter geral e abstrato, Gonçalves da Silva (Menezes Cordeiro - Direito do Trabalho 2008, p. 995), de entre muitos autores, consideram que “ estamos ante a uma fonte específica de direito de trabalho”<sup>65</sup>.

<sup>57</sup> sendo assim haveria uma tendência em se confundir a Natureza Jurídica do IRCT – negócios jurídicos em que as partes, pessoas colectivas de direito privado agem segundo os pressupostos da liberdade e igualdade, nestes casos a existência de tais instrumentos Normativos (regulamento de Extensão) não alteraria a substância dos pressupostos normais do direito privado, o que importa realçar é que estes Instrumento intrometem (seus efeitos) num contrato em que as partes são diferentes (artº 552/1 CT) mas isso não caracteriza estes IRCT como sendo de Direito Público e pode-se dizer até que as mesmas podem nem estar a espera que tal coisa lhes suceda. Mas ainda de acrescenta, a celebração dos IRCT não coaduna com a ingerência do Estado, ou outra entidade que se lhe compare munido do *ius imperii*, sendo assim, com excepção dos IRCT não Negociais (correspondem a uma ingerência do Estado = as intervenções legislativas) os IRCT são do Domínio do Direito Privado.

<sup>58</sup> O art.º 100.º CLCB determina que quando “no âmbito de uma empresa ou sector de actividade económica, não exista associação sindical que represente os trabalhadores, a convenção colectiva pode ser celebrada por representantes dos trabalhadores eleitos por estes, v.g, constituindo mandatários com delegação de poderes para tal – art.º 102.º CLCV.

<sup>59</sup> Consequentemente estão fora do âmbito das negociações pelas partes uma vez que são imperativos legais. Podendo os mesmos constituir uma comissão ou delegação, no qual delegam poderes de representação.

<sup>60</sup> O clausulado no art.º 105.º do CLCV é omissivo quanto a “estipulação da Indicação dos valores remuneratórios acordados, números de trabalhadores e empregadores abrangidos” – 492.º CT.

<sup>61</sup> Faltando um desses elementos na CCT não suscitará direitos a qualquer das partes ou em todo o caso suscitará dúvidas sobre o campo de aplicação da convenção tanto nas situações do âmbito espacial como no temporal, ou seja, o aonde e o quando do seu cumprimento.

<sup>62</sup> A CCT está sujeito ao depósito no Ministério de Trabalho, razão pela qual faltando este pressuposto não haverá a respectiva publicidade - uma vez que pode ser recusado a luz do artigo em análise – e consequentemente a CCV não entrará em vigor<sup>62</sup>, artº 494º CT.

<sup>63</sup> “falta desses requisitos constituirá um obstáculos á própria eficácia do clausulado e estaria sujeito ao controlo administrativo” ou seja, a falta dum desses elementos legais obrigatórios acarretaria uma dificuldade na sua aplicação prática, não só como também, dessa deficiência (no acto da celebração diríamos) pressupõe uma intervenção ilegítima e necessária (sublinhado nosso) - estamos no âmbito da esfera contratual das partes- por parte do Estado para que a CCT se coaduna da melhor forma possível – preservando os interesses dos trabalhadores, a parte mais débil do contratação, a quando da sua celebração.

<sup>64</sup> O CLCV apenas dispõe que, o depósito é recusado se a convenção coletiva infringir qualquer disposição imperativa da lei”. Essa decisão é proferida por despacho, deste despacho de recurso cabe recurso para o ministério responsável – art.º 106.º n.º 1, 2 e 3. Conteúdo diferente do disposto do art.º 494.º n.º 4 CT , sobre os requisitos do qual a CCT deverá satisfazer para que se proceda ao seu depósito, v.g, se for celebrado por quem não tenha capacidade para tal, não ser acompanhado dos títulos comprovativo de representação, ou sendo omissivo quanto ao disposto no 492.º n.º 1 CT.

<sup>65</sup> LEITÃO, António Menezes, obr. Cit. Pág. 605.

## 1.2. Acordo de Adesão

O Acordo de Adesão é um “convénio celebrado pelos sujeitos laborais coletivas, com vista a aplicação de convenção coletiva de trabalho em que não interviriam, no âmbito das suas próprias situações laborais”<sup>6667</sup>.

Sendo assim, os sujeitos, que antes não eram parte numa convecção (art.º 2º nº2 do CT) coletivas podem por elas virem a ser abrangidas quanto aos seus efeitos, como se de “partes” se tratassem. Com isso tem-se em vista, no dizer da Palma Ramalho, a “uniformização do regime laboral num certo universo, mas sem necessidade de recurso a uma extensão administrativa” e ainda, defende a autora, que essa prerrogativa não é um dever imposto por lei mas sim um direito que se lhes assistem (art.º 504º CT)<sup>68</sup>. A adesão se dá através duma posterior extensão do CCT e de atribuição seus efeitos aos aderentes.

Na letra da lei – art.º 589.º do CT- a adesão não pode envolver modificação do conteúdo da CCT, mas, admite-se que a adesão seja feita parcialmente, o qual poderá não abranger cláusulas que não se adaptem ao interessado aderente. Importa ressaltar que, a Adesão parcial apenas terá razão de ser, se as clausulas a aderir abranja tanto direitos como obrigações, convencionadas<sup>69</sup>.

O Acordo de adesão assemelha-se a convenção coletiva em relação ao depósito e sua publicação. Daí que, havendo adesão, a parte aderente considera-se desde logo como fazendo parte da convenção coletiva, logo participará na sua revisão e estará sujeito aos efeitos de sua extinção.

Menezes Cordeiro entende que trata dum negócio jurídico simples (cfr. Art.º 295.º CC), uma vez que a parte aderente terá a liberdade de celebração mas não o de estipulação dos efeitos jurídicos<sup>70</sup>, concatena-se pois com o pressupostos de que as partes nestas situações não poderão afastar o conteúdo da Convenção Coletiva de trabalho ao qual aderiu<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup> Acordo de adesão *estrito sensu* ou propriamente dito. A autora entende que além desta ampliação convencional pode-se ter lugar a um acordo de adesão por via da portaria de extensão, in *Tratado de Direito coletivo de Trabalho III*, pág. 353.

<sup>67</sup> Para o mesmo efeito, o legislador do CLCV consagra que, “as associações sindicais e as entidades empregadoras ou suas organizações representativas podem acordar em aderir a convenções coletivas já alteradas, não podendo dessa adesão resultar modificações do conteúdo da convenção coletiva objeto do acordo”. Disposição um tanto ou quanto dúbia, porque a norma não é clara quanto a CCT objeto de adesão. Questiona-se se esta adesão apenas diz respeito as CCT for objeto de alteração é que poderá ser objeto de adesão, visto que a CCT enquanto estiver em vigor apenas será alterada para determinar, regular ou emendar (quando irregular) determinadas situações. E as que não forem, não deverão ser objeto de extensão, parece-nos que sim, se não forem objeto de alteração é porque estão a produzir os efeitos esperados, para o qual foi celebrado.

<sup>68</sup> Palma Ramalho, *Tratado de Direito coletivo de Trabalho III*, pág. 354.

<sup>69</sup> Afigura na posição contrária, MESQUITA, Andrade - *Direito do Trabalho*, pág. 180, entendo o autor que, o trabalhador “adere à convenção como um todo e não apenas parcialmente. A adesão te que abranger a parte obrigacional e a parte regulativa sem exceção de qualquer totalidade” – princípio da totalidade. Citação feita por LEITÃO, António Menezes, *Direito do Trabalho*, pág. 582.

<sup>70</sup> Da nossa parte, diríamos que se fosse o casa, antes tratar-se-ia dum negócio realizado por adesão.

<sup>71</sup> LEITÃO, António Minezes obr. Cit. pág 583.

### 1.3. Decisão Arbitral<sup>72</sup>

A decisão Arbitral apenas será passível de se verificar, se as partes decidirem submeter “á arbitragem, o conflito que resulta da celebração ou revisão de uma convenção coletiva”<sup>73</sup>.

A Arbitragem, na conceção de Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho 2012, p. 913) é “um processo decisório”, o qual “uma entidade estranha ao conflito é chamada a estabelecer em termos definitivos a regulamentação das matérias controvertidas” e esta decisão assenta “na equidade” e tem que respeitar as fronteiras da autonomia dos próprios Litigantes: a decisão destina-se a constituir um sucedâneo do acordo entres eles” (as partes)<sup>74</sup>.

Quando proferidas, estas decisões “limitam-se à parte normativa e têm mais restrições no seu âmbito regulativo que as CCT”<sup>75</sup>.

### 1.4. Arbitragem Voluntária

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem nos termos em que definirem ou, na falta de definição, os conflitos laborais que resultem nomeadamente da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção coletiva<sup>76</sup>. Estando as partes de acordo, teremos “uma convenção de Arbitragem” no dizer de Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho 2012, p. 914).

Sendo assim, diz Romano Martinez (Direito do Trabalho 2012, p.1164) que “a decisão arbitral substitui á negociação e à celebração de uma convenção coletiva, na medida em que as partes não chegaram a um consenso e não conseguiram celebrá-la, pelo que os árbitros, ponderando as vontades e os interesses das partes, criam as regras que melhor as sirvam”.

A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes. Estes árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas dispõem – art.º 507.º do CT.

---

<sup>72</sup> Cabe referir que no CLCV o legislador não reconhece as decisões arbitrais como sendo uma IRCT, apenas o regulando como forma de resolução de conflitos laborais, da alçada da Direção Geral do Trabalho e em Última instância pelo Tribunal do Trabalho.

<sup>73</sup> Cfr. Art.º 506.º do CT e MATINEZ, Pedro Romano, ob. Cit. pág. 1162.

<sup>74</sup> A decisão arbitral “ não sendo uma IRCT em sentido próprio, a lei equipar-o a essa categoria, atribuindo-lhe o mesmo valor, RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado de Direito Colectivo do Trabalho*, pág. 185. A decisão arbitral difere-se das clausulas compromissórias, uma vez que estas são celebradas na previsão de litígios futuros, e do compromisso arbitral, o qual é celebrado na previsão de litígios já existentes, in LEITÃO, António Menezes *Direito do Trabalho* - pág. 584.

<sup>75</sup> Lobo Xavier, Manual de Direito Trabalho, pág. 268.

<sup>76</sup> Artº 1º nº 2 e 2º nº 4 da Lei de Arbitragem – Lei nº 31/86, de 29 de Agosto. Do mesmo das normas referidas resulta que as partes intervenientes têm a liberdade de celebração e de estipulação.

Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da mesma<sup>77</sup>.

A decisão está sujeita á depósito e publicação – art.º 494.º, art.º 519.º CT – e produz o mesmo efeito que uma CCT, só que esses efeitos não resultam duma negociação das partes interessadas, mas sim da decisão duma entidade independente – o Árbitro.

Realça-se assim que, a decisão arbitral tem por limite o clausulado no art.º 505.º da CT, poderá ser objeto de revisão pelas partes através da celebração de um novo CCT, posterior a decisão, e ainda poderá a decisão arbitral, aqui em análise, ser objeto de adesão e extensão<sup>78</sup>, vide os art.º 504.º e art.º 514.º CT.

---

<sup>77</sup> Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para as convenções colectivas. O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável á CCT e a decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva.

<sup>78</sup> Cfr. LEITÃO, António Menezes, *Direito do Trabalho*, pág. 585-586.

## PARTE II

### 1. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Não Negocial

“São atos genéricos da administração pelos quais são criadas normas jurídico-laborais de trabalho, de certas categorias de empresa, de trabalhadores e (também por vezes regulamenta questões laborais) num domínio geográfico limitado” (*verbi gracia*, distritos)<sup>79</sup>.

Sua principal função é a de alargar o âmbito de aplicação das convenções coletivas e de decisões arbitrais (regulamento de extensão) e, têm por objeto a definição direta das condições do trabalho a praticar em certo sector (regulamento de condições mínimas)<sup>80</sup>.

#### 1.1. Portaria de Extensão

Regulado nos termos do art.º 514.º CT, esse IRCT não negocial, pode ser imposto às partes ou seu efeito poderá ser atingido por acordo de adesão (art.º 504.º CT)<sup>81</sup>. Essa prerrogativa legal ultrapassa os limites da filiação, preconiza de Menezes Cordeiro (Direito Trabalho 2008, p: 585).

A questão que se põe, é a de saber se é admissível a extensão a uma CCT aos trabalhadores inscritos em sindicatos diferentes dos que outorgaram a CCT. A resposta será negativa se for levado a ponderar o sentido da liberdade sindical na sua valência negativa, uma vez que, não faz sentido que, por opção do sindicato que não quis ou mesmo tenha recusado outorgar determinada CCT, viesse esse mesmo sindicato a ser

---

<sup>79</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. Cit., cfr. n.º 4 do art.º 2º do CT.

<sup>80</sup> Contudo o depósito e publicação seguem regras legais as indicadas pelas CCT.

<sup>81</sup> Diz o art.º 563º CT que o interessado na Convenção anteriormente celebrada, poderá através dum acordo – este interesse será dirigida a quem seria parte/contra parte caso ele (o interessado) tivesse negociado a convenção colectiva; *verbi gracia*, se um empregador pretende que os efeitos duma determinada convenção colectiva se lhe aplique poderá aderir por acordo de adesão a celebrar com a associação sindical que (que junto com a associação de empregadores no qual este empregador não está filiado) negociar a dita convenção. O Acordo de adesão constitui uma forma de autonomia da parte -de quem vai aderir- e o seu conteúdo constitui um alargamento (âmbito de aplicação de uma CCT) cujas regras passarão a partir de então a vincular igualmente trabalhadores ou empregadores não abrangidas pela convenção, MARTINEZ, Pedro Romano ob. Cit. Pág. 1137.

O que o difere de um regulamento de extensão, é que, nos regulamentos de extensão o Estado é que intervêm (parte activa) de forma a que a CCT se estenda a quem não seja parte nas associações signatárias da mesma (parte passiva), uma que eses se limitam a cumprir a normas ou obrigações emanadas da CCT a eles estendidas.

submetido a uma CCT através a portaria de extensão da parte do Estado<sup>82</sup>, sujeitando-os ao mesmo<sup>83</sup>.

A extensão atinge também a própria liberdade do trabalhar na sua decisão em não se filiar, atribuindo-lhe efeitos semelhantes àqueles que teria se fosse sindicalizado.

Outrossim, não faz sentido que, se deva impedir o Estado de o fazer, no âmbito de suas competências regulamentar de “ tomar decisões políticas, nomeadamente em submeter, o trabalhador ou sindicatos não outorgante o mesmo regime laboral de que beneficiam os trabalhadores sindicalizados outorgantes<sup>84</sup>.

A sua principal função é a de suprimir a inexistência da cobertura convencional de certo universo laboral mediante o aproveitamento de um instrumento já celebrado, presumindo-se que existe uma igualdade de tratamento aquando da sua aplicação. Palma Ramalho (Tratado de Direito do Trabalho 2012, p. 368) define as Portaria de extensão como sendo:

*“Instrumentos de regulamentação do Governo que alarga o âmbito de incidência subjetiva de uma CCT ou de uma deliberação arbitral em vigor num universo de trabalhadores e, ou empregadores não originariamente cobertos por esta convenção ou deliberação.”*

Sendo assim, resulta do exposto que o objetivo duma Portaria de extensão será o de aproveitar os conteúdos normativos já existentes, concretamente negociados para ajuste da CCT<sup>85</sup>. E deverá referir-se a uma convenção coletiva com sindicato “suficientemente expressivo”<sup>86</sup>, ou seja, que tenha uma força ou peso nas negociações e na faculdade saber operacionalizar as negociações.

As Portarias de extensão serão emitidas nos termos do art.º 514.º CT, quando:

1. Existirem na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional de aplicação de uma convenção coletiva ou decisão arbitral, empregadores do mesmo sector e trabalhadores das profissões abrangidas análogas, que não sejam filhados nas associações outorgantes ou parte na arbitragem e estejam, portanto, fora do âmbito de aplicação pessoal da convenção ou decisão – extensão interna.

---

<sup>82</sup> Situação diferente se passa no CLCV, veja-se que, nesse caso as próprias partes podem decidir que seja feita a extensão duma determinada CCT. art.º 107.º reza que, “o membro do Governo responsável pela área do trabalho pode, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho a aplicar no âmbito da atividade ou sector profissional que o instrumento coletivo de trabalho visava regulamentar”. Apesar disso o legislador não impõe qualquer requisito para efeitos de extensão, nomeadamente o disposto no art.º 514.º n.º 2 do CT quanto a “ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem”.

<sup>83</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, assevera que, através de um regulamento de extensão, o instrumento coletivo, “passa a aplicar-se a trabalhadores não sindicalizados, assim como a empregadores não filiados numa associação de empregadores. No entanto a mesma, “ não se poderá estender a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhadores filiados em outro sindicato ou a empregadores membros de outras associações de empregadores, distintos das entidades outorgantes da mencionada convenção coletiva”<sup>83</sup>, obr. cit. Pág. 1169.

<sup>84</sup> Atualmente existe o inconveniente de que as portarias de extensão, na conceção de alguns autores, desestimulam a filiação sindical dos trabalhadores, desincentivando a Contratação Coletiva.

<sup>85</sup>No entanto deve-se frisar, que de acordo com Palma Ramalho ( 2012: 380), a portaria de extensão “ não corresponde a uma heteroregulamentação ... na medida em que não cria um regime jurídico *ex novo* mas se limita a estender o alcance de uma regulamentação privada e já existente”. Adquirindo assim um “ caracter *sui generis*, dis a Autora.

<sup>86</sup> Labo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, pág. 270

2. De existirem em área geográfica diversa daquela em que a convenção ou decisão se aplica a empregadores e trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional,<sup>87</sup> não havendo associação sindical ou patronais legitimadas para a representação e verificando-se a “ identidade ou semelhança económica e social” -extensão externa.

A extensão abrangerá tanto a parte obrigatória como a normativa, de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral. Na lógica de que “não faz sentido outorgar benefícios dum IRCT sem simultaneamente vincular os interessados às obrigações assumidas, mas isso não quer dizer que, a extensão não poderá ser parcialmente feita, havendo caso disso, caberá ao Ministério responsável pela área Laboral determinar qual o grau de extensão verificado, podendo a mesma entidade excluir certas normas ou obrigações<sup>88</sup>.

Menezes Leitão (Direito Trabalho 2008, p.587) é de opinião de que “o âmbito da extensão deve ser apurado em função da interpretação do regulamento, considerando-se que o mesmo é integral se nada se disser em contrário”.

Constitui limite de extensão, na medida em que, “ as portarias de extensão não devem ser aplicadas a trabalhadores inscritos em associações que se tenham recusado a subscrever a CCT a estender, ou a que se encontrem em processo relativo à celebração de novo IRCT”, aqueles podem sempre deduzir posição alegando essas mesmas causas<sup>89</sup>. O mesmo se diz quanto aos empregadores inscritos em outras associações.

“Também não devem ser emitidos atos de extensão frustrando a vontade negocial das empresas em se demarcar da CCT em causa, designadamente quando estejam a promover um Acordo de Empresa”<sup>90</sup>.

## 1.2. Portaria de Condições de Trabalho

Entende Palma Ramalho que (Tratado de Direito do Trabalho 2012, p. 381) uma PCT “é o conjunto de normas, criadas pela Administração, para regulamentação heterónoma e *ex novo* das situações Jurídico Laborais”. A portaria de condições de trabalho difere da portaria de extensão porque diz respeito a normas criadas *ex novo*, o qual será imposta a um determinado universo laboral<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Mas “se as portarias de extensão restringem a aplicabilidade das CCT a que se reportam aos trabalhadores “das profissões e categorias profissionais nelas previstas” e se ao trabalhador foi atribuída uma categoria profissional distinta do elenco constante da convenção colectiva de trabalho não se lhe aplica a extensão”. Acórdão da T.R.L de 20.06.2012, Processo nº 627/10.

<sup>88</sup> Vide art.º 538.º do CT.

<sup>89</sup> Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 270

<sup>90</sup> Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 270

<sup>91</sup> Apesar da finalidade da figura, adoptada por ambas as ordens Jurídicas, a Cabo Verdiana, nos termos do CLCV a Portaria de regulamentação do art.º 108.º, prevê conteúdo e requisitos diferentes do consagrado no art.º 517.º do CT. Assim haverá lugar a uma

Para que possa haver lugar a aplicação dum portaria de condições de trabalho ou a uma extensão dum CCT ou decisão arbitral deverá ser preenchidas os seguintes requisitos<sup>92</sup>.

- a) Inexistência de Associações sindicais ou de empregadores
- b) Verificação de circunstâncias económico-social que o justifiquem,
- c) E que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão existentes (art.º 515.º do CT)

Aqui, nas PCT, o Governo pode em vez de mandar aplicar convenções já existente, mandar criar um conjunto de normas específicas para regular situações concretas. São similares às CCTs, mas são criados e imposto pela Estado, estando fora da esfera contratual das partes.

Quanto à natureza jurídica desses Instrumentos, diz Romano Martinez (Direito do Trabalho 2008, p. 1178 ss) que “ tanto a portaria de extensão como a portaria das condições mínimas de trabalho, por princípio, não têm em vista resolver casos concretos”, típico dum ato administrativo, mas “ destinam-se a solucionar questões de um determinado grupo de trabalhadores ou de determinadas empresas” com características de “ generalidade<sup>93</sup> e abstração<sup>94</sup>”, que faltam aos atos administrativos. Mas tendo em conta que, ambas “se englobam no poder regulamentar do Estado” deve-se “concluir que as mesmas “devem ser qualificadas como regulamentos administrativos”, e “estão subordinadas á lei, podendo delas constar regras, tão só e na medida em que não contrariem o disposto na lei, e apenas podem ser emitidas em casos “expressamente” estipulados por lei e nas “condições” que a mesma determinar.

A portaria de condição de trabalho não é um instrumento de superação de conflitos, mas sim um verdadeiro instrumento de intervenção regulamentar administrativa utilizado ao serviço da política pública<sup>95</sup>.

### 1.3. Arbitragem Obrigatória

“Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção coletiva de trabalho, pode ser tornada obrigatória a realização de arbitragem, quando, depois de

---

Portaria de Regulamentação de trabalho quando, “ o membro do Governo responsável pela área do trabalho pode, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho a aplicar no âmbito da atividade ou sector profissional que o instrumento coletivo de trabalho visava regulamentar”. Pode, ainda a mesma entidade, “determinar por portaria a extensão, no todo ou em parte, de cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho celebrada, quando o conteúdo desta se revele adequado a regular as condições de trabalho e emprego no mesmo sector de atividade ou de trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga”. Limitados os casos de regulamentação por via administrativa, quando haja falta de acordo, manifesta e persistente entre as partes ou sendo o mesmo de difícil resolução e dela possam decorrer consequências sociais graves.

<sup>92</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, obra citada, pág 1174

<sup>93</sup> “Aplica-se, a uma pluralidade de destinatários, a um determinado grupos de trabalhadores”, será o caso dos trabalhadores do comércio retalhistas não sindicalizados, os efeitos do regulamento abarca-os a todos.

<sup>94</sup> Regula situações passíveis de serem constituídas no futuro, ou seja, uma portaria de extensão, aplica-se a um trabalhador que “venha a celebrar um contrato de trabalho depois da entrada em vigor um dito regulamento, ou seja, vale em relação a contratos futuros”, MARTINEZ, Pedro Romano obr. Cit, pág. 1178.

<sup>95</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, obr. Cit. Pág. 1178-1179

negociações prolongadas e infrutíferas, tendo-se frustrado a conciliação e a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daqueles procedimentos, em submeter o conflito a arbitragem voluntária”<sup>96/97</sup>.

Mediante requerimento de qualquer das partes ou a pedido da Comissão Permanente da Concertação Social, a arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho, devidamente fundamentado, do Ministro responsável pela área laboral, que deve atender: ao número de trabalhadores e empregadores afetados pelo conflito, à relevância da proteção social dos trabalhadores abrangidos pela convenção, e aos efeitos sociais e económicos da existência do conflito. Afirma Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho 2012, p. 914) que “trata-se de uma medida de recurso na panóplia dos meios de resolução pacífica de litígios coletivos laborais”.

Na Arbitragem Obrigatória, “ não há autonomia, pelo menos de uma das partes” sendo assim, “põe-se a questão de saber se a decisão arbitral constitui um instrumento autónomo de regulamentação coletiva”, uma vez que por ela (arbitragem obrigatória) a Liberdade contratual de uma das partes “fica coartada” visto que a uma dela “ a arbitragem é imposta”<sup>98</sup>.

Mas tendo em conta, o seu “cariz específico” a arbitragem, mesmo sendo obrigatório, o seu fim principal é “obter uma decisão equitativa para as partes”, coibindo ao árbitro o dever de “tentar conciliar os interesses em conflito”. E mesmo que seja essa arbitragem “obrigatória assemelha-se ao da arbitragem voluntária, permitindo que as partes nomeiem os seus árbitros”. Também por outro lado ela produz os efeitos da arbitragem voluntária (art.º 506.º CT), daí Defende Romano Martinez a sua “conveniência” de ser estudado como sendo um Instrumento Autônomo apar das outras modalidades de arbitragem<sup>99</sup>.

#### 1.4. Arbitragem Necessária

É admitida arbitragem necessária sempre que após a caducidade de uma ou mais convenção coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresa ou sector de atividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividades<sup>100</sup> - art.º 510º ss.

---

<sup>96</sup> Cf. Artº 508 al. a).

<sup>97</sup> A Arbitragem obrigatória poderá ser legal, quando resulta da lei os casos de submissão de determinadas ou litígios matérias á sujeição a arbitragem, ou poderá ser arbitragem obrigatória administrativa, nos casos em que é a administração por decisão do Ministro responsável pela área laboral – vide art.º 508.º do CT.

<sup>98</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, obr. Cit. pág 1162 - 1163

<sup>99</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, obr. Cit. pág 1162 - 1163

<sup>100</sup> RAMALHO, Rosário Palma, Obr cit. pág 391.

Palma Ramalho é de entendimento que mesmo fazendo parte dum secção própria, essa modalidade de arbitragem é um “ subtipo de arbitragem obrigatória”, sendo fruto de imposição e determinação legal, partilhando com esta as mesmas características<sup>101</sup>.

Sobre tudo que já foi exposto, implica por ultimo frisar que, a violação dos dispostos em IRCTs constitui contraordenação grave, quando respeite a uma generalidade de trabalhadores, a cada um destes, individualmente aquela violação ou infração, constitui contraordenação leve – art.º 521.º n.º 1 e 2 CT.

---

<sup>101</sup> Ambas correspondem a um “ato de iniciativa do Governo com o objetivo de suprir uma falha do sistema de contratação coletiva”, assim a arbitragem só terá lugar, em casos específicos de “caducidade da convenção coletiva de trabalho”, RAMALHO, Rosário Palma, Obr. Cit. Pág. 391.

## PARTE III

### 1. Concorrência entre os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Nos termos do art.º 3º CT, em caso de escolha de aplicação, por um lado, dá-se prevalência aos instrumentos negociais (v.g CCT) em detrimento dos instrumentos não-negociais (v.g, PCT). Por outro havendo concurso em caso de aplicação de vários CCT a alguns trabalhadores, diz o art.º 482.º, que CCT a prevalecer será definido em função do critério da especialidade aferida em relação a empregadores.

Ou seja, preferem acordos de empresa e os acordos coletivos ao contrato coletivo, sendo assim, aplicar-se-á uma Convenção Coletiva celebrada entre uma Associação Sindical e uma Associação de Empregadores, na medida em que, “em princípio no acordo de empresa celebrado entre uma associação sindical e um só empregador foram tidas em conta as particularidades daquela empresa (em concreto)<sup>102</sup>, enquanto no contrato coletivo a Convenção Coletiva destina-se a vigorar numa multiplicidade de Empresa”<sup>103</sup>. Logo, o acordo coletivo por ter um campo de aplicação específico a afasta a aplicação do contrato coletivo.

O concurso entre os Instrumentos de Regulação coletiva do trabalho é aferida segundo Abílio Neto, tendo em conta os seguintes princípios<sup>104</sup>.

- **Princípio da Especialidade** – nesse caso, “sendo um acordo coletivo ou acordo de empresa prevalece este”;
- **Princípio da Favorabilidade**<sup>105</sup> – com isso se pretende que, prevaleça o “instrumento que for considerado, no seu conjunto o mais favorável pelo sindicato representativo do maior número de trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência”;

---

<sup>102</sup> Parênteses nosso.

<sup>103</sup> Essas regras podem ser afastadas por IRCT negocial “através de cláusula de articulação, a saber, em primeiro lugar de CCT de diferente nível, v.g interconfederal, setorial ou de empresa ou, por outro lado, por contrato coletivo que estabelece que determinadas matérias, v.g a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletivas – art.º 482.º n.º 2 do CT.

<sup>104</sup> Código de Trabalho Anotado, pág 1076: Abilio Neto 3ª edição, Almedina - setembro 2008.

<sup>105</sup> Assente no âmbito do tradicional princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, o qual se integra dentro do Princípio da Protecção ( primado da Proporcionalidade que deverá existir entre o trabalhador e o empregador), através deste princípio, procura-se compensar a superioridade económica do empregador em relação ao trabalhador, dando a este uma superioridade jurídica. Esse princípio de tratamento mais favorável, encontra-se ligada á valoração da norma ( “em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador, criando melhoria na sua condição social”); á aplicação da hierarquia das normas, em caso de haver muitas normas a serem aplicadas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador - nesse sentido - a proibição de aplicação de normas menos favorável aos trabalhador; á interpretação da norma mais favorável, aqui as normas “ estabelecidas num numa convenção colectiva quando for mais favorável á situação económico social do trabalhador prevalecerá sobre as demais”. A favorabilidade assemelha-se á condição mais benéfica ao trabalhador, assim, esse facto “ se determina nas vantagens já conquistadas ( sendo mais benéficas ao trabalhador) não podem modificadas para pior”. In VILLELA, Fábio Goulart - *Manual de Direito de Trabalho*, página 71.

- **Princípio da Posterioridade** – que dizer que “na ausência de escolha quer dos sindicatos quer dos trabalhadores será o instrumento de publicação mais recente a prevalecer (art.º 482.º n.º 3 CT)<sup>106</sup>”.

Ainda, nos termos do art.º 482.º n.º 2, prevalecerá a convenção coletiva escolhida pelas partes quando haja conflito de aplicação, entre as Convenções Coletivas firmados por vários sindicatos, não sendo solucionada a questão pelo princípio da especialidade, cabe aos trabalhadores abrangidos pela escolha, determinar qual Convenção Coletiva querem que se lhes apliquem, devendo, em caso disso, comunicar posteriormente a escolha ao empregador.

---

<sup>106</sup> Preferem a convenção que regular a principal atividade da empresa, em caso de não ter havido a condição de aplicação da Convenção coletiva mais recente, n.º 6 do art.º 536º CT.

## CAPÍTULO II

### Instrumentos da Regulamentação Colectiva do Trabalho na Função Pública (IRCT-FP)<sup>107</sup>

Os IRCT-FP, elas também fontes de aplicação de direito, surgiram na esteira dos IRCT, sendo assim, é um fenómeno recente que despoletou com 25 de Abril de 1974.

Nos termos do art.º 2 da Lei nº59/2008 de 11 de Fevereiro, os IRCT-FP divide-se em,

1. **Intrumentos Negociais**, no qual se inserem o Acordo coletivo de trabalho, Acordo de Adesão e a Decisão de Arbitragem - Voluntária<sup>108</sup>;

#### 1.1.O Acordo Coletivo engloba

- **Acordo coletivo de carreira** – “aplicáveis a uma carreira (por exemplo a profissionais de saúde) ou conjunto de carreira (v.g profissionais de saúde, de ensino, transportes), etc.
- **Acordo coletivo de entidades Empregadora Pública** – são “ acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública com ou sem personalidade jurídica”<sup>109</sup> (institutos públicos, sociedades, cooperativas), e regulam questões como, a “ duração, organização do tempo do trabalho, segurança, questões ligadas á saúde e higiene no trabalho, com exceção das questões remuneratórias”<sup>110</sup>.

2. **Instrumentos não Negociais** da qual fazem parte o regulamento de extensão<sup>111</sup> e a arbitragem necessária<sup>112</sup>.

Os IRCT-FP estão sujeitos ao princípio da irretroatividade, salvo no que diz respeito às cláusulas de natureza pecuniária (art.º 341º), e pelo princípio do tratamento mais favorável, isto significa que “as normas do IRCT-FP, podem ser afastadas por normas de IRCT quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador” e “se daquelas normas não resultar o contrário” (art.º 4º).

<sup>107</sup> Lei nº 59/2008 de 11 de Fevereiro.

<sup>108</sup> As tipologias de IRCT aqui identificadas reproduzem *mutantis mutandis*, com excepção do Acordo colectivo, o conteúdo das precitas no Capítulo I - Parte I, sendo assim, não serão desenvolvidas nesse capítulos, reporta-se aqui o estipulados anteriormente.

<sup>109</sup> Artº 2º, nº 3 alínea a).

<sup>110</sup> Artº 2º, nº 3, alínea b).

<sup>111</sup> Os regulamentos de extensão apenas terão aplicação em casos de ausência duma convenção coletiva negocial – principio da subsidiariedade definido no art.º 3º presente Lei.

<sup>112</sup> Nesta senda também se aplicam *mutantis mutandis* o conteúdo desses preceitos analisados na parte II do Capítulo I do presente trabalho, com a ressalva de que estas são reguladas por um regime próprio e os seus destinatários são diferentes juridicamente (qualificados). Importa, pois, deixar claro que não obstante nas primeiras os regulamentos (fruto da evolução) passaram a ser definidos no atua código de Direito de trabalho pela expressão “portaria” não põe em causa a semelhança de suas características, facto que deve pois constar que o que muda apenas é, a terminologia.

As normas duma IRCT-PT e das IRCT, indicadas *infra*, não podem ser afastadas por contratos de trabalho, a não ser, nos casos nos casos expressamente indicadas naquelas normas, e das mesmas não resultem condições menos favorável para o trabalhador<sup>113</sup> (n.º 2 do art.º 4º, a *contrário sensu*).

O IRCT – FP sujeita-se ao “princípio da Contratação Pública”, os seja, é da alçada do Estado a sua incumbência e se estende ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras pública (art.º 346º). Sendo assim, o contrato de trabalho individual encontra-se subordinado àquele instrumento (n.º 1 e 2 do art.º 81º)<sup>114</sup>.

Em sede dum contrato de trabalho na função pública, um IRCT pode afastar a aplicação das normas daquele IRCT – FP, a não ser, em casos em que aquele dispuser em sentido menos favorável ao trabalhador, do mesmo modo que um contrato de trabalho, pode afastar a aplicação dos referidos instrumentos, quando as mesmas preverem e o contrato estabeleça condições mais favoráveis ao trabalhador.

Havendo concorrência entre os estes IRCT<sup>115</sup>, diz o art.º 483.º do CT, que a arbitragem obrigatória afasta a aplicação de outro instrumento (n.º 1) ou, a portaria de extensão afasta a aplicação de portaria de condições de trabalho (n.º 2).

## Conclusão

Se atentarmos no quadro ilustrativo das CCT publicadas entre 2003 a 2008 ( Labo Xavier – Manual de Direito do Trabalho 2008, p. 272), a título de exemplo, verificaremos que foi havendo oscilações ao longo desse período de tempoamento quantos aos números de celebração de tais convenções, indo de 323/2003, 100/2004, 151/2005, 153/2006, 160/2007, 172/2008 – perfazendo um total de 1059 CCT celebradas no decorrer desses anos. Foram celebradas também, cerca de 36 acordo de Adesão.

O número de trabalhadores nas celebrações dos IRCT aumentaram significativamente ao longo dos anos 2000 até 2008, totalizando um global de 1.894 846 de trabalhadores abrangidos ( Manual de Direito do Trabalho 2008, p. 272).

Esse feliz aumento deu-se graças à possibilidade de “articulação da aplicação simultânea às mesmas relações de trabalho de CCT de níveis diferentes através da chamada cláusula de articulação, e essa articulação poderá depender de maior ou menor capacidade das organizações de empregadores e das associações sindicais em

---

<sup>113</sup> Subjacente aos IRCT-FP encontramos a princípio do “*favor laboris*” e o da autonomia privada, esta encontra-se configurada na ideia da autorregulação dos interesses, apesar do Legislador possuir o poder de densificar esses direitos, ele não pode moldá-los ao seu bel-prazer, eliminá-lo ou reduzir a margem ou a autonomia de seus integrantes.

<sup>114</sup> Claro está, que os IRCT-FP regerão pelo princípio da boa-fé, no processo de negociação coletiva e na fase do cumprimento (art.º 354º, 358º).

<sup>115</sup> Havendo concorrência destes em relação aos IRCT negociais, o art.º 484.º estipula que, “a entrada em vigor de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial”.

coordenarem, quer dentro de cada campo quer entre lados de relação laboral formal ou informalmente as decisões tomadas aos diferentes níveis” ( Livro Verde das Relações de laborais 2006, p. 536).

Os instrumentos têm um papel importante no equilíbrio das relações laborais e dele advêm vantagens tanto para a entidade empregadora como para as associações sindicais, no que tange á possibilidade de conformarem as suas pretensões sem perigo de acorências de conflitos, existência de melhores comunicações entre as mesmas entidades no sentido de negociarem as exigências de cada lado, sem pretensão de prejudicarem um ao outro mais sim, com o intuito de melhor uniformizar os ganhos, a rentabilidade e a satisfação dos direitos dos trabalhores, melhores salários, melhores condições de trabalho, e muito mais. E também, ao estado cabe a possibilidade de se destanciar da ingerência ou de interferência, mas soluções em que as próprias partes estão em condições de procurarem as soluções para seus conflitos, culminando assim com um instrumento de paz social.

Não obstante o já exposto, relativamente a Cabo Verde, cabe-nos tecer algumas conclusões. Embora, a ordem jurídica laboral prever a possibilidade de as partes celebrarem CCT, tanto os sindicatos e os trabalhadores não têm sabido tirar proveito dos benefícios que a negociação coletiva poderá proporcioná-los, não é notório nem tem sido prática a alusão à esta prerrogativa como forma de conformação e uniformização das relações laborais.

Tendo pois, até hoje sido celebradas poucas CCT em Cabo Verde (por exemplo, pensa-se que será apenas um (1) o acordo coletivo de trabalho com Empresas Privadas de Segurança e Proteção e os sindicatos do ramo, em Junho de 1998, cuja Portaria de Extensão nº 55/99 de 25 de Outubro, “define o âmbito da aplicação em que estende a todo o território nacional as relações de trabalhos existentes entre as entidades empregadoras que exercem atividades económicas abrangidas pelo Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre as Empresas de Vigilância e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos de ramo, com categoria profissional correspondente a aquela atividade”)<sup>116</sup>. Isso para mostrar que o recurso e o uso dessas técnicas de criação de normas laborais são extremamente irrisórios em Cabo Verde.

Não obstante essa questão ter sido, de certo modo solucionada em 2016 no novo CL, o tratamento legal em Cabo Verde dos instrumentos coletivos das condições de trabalho é ínfimo, desde logo, o CLCV não incumbe ao Estado o dever promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

Ainda em sede de normatização da matéria é aquém do espetável, ficam de fora por exemplo a aplicação dos principios da igualdade, da não discriminação, da subsidiariedade, etc. Os tipos de IRCT, alguns dos mesmos, não obtiveram tratamento legal expreso, ficando sujeitas a aplicação em conformidade, aos dispostos na convenção coletiva de trabalho, por adaptação daquilo que é adaptável. A ser melhorado o regime

---

<sup>116</sup> DA CRUZ, Osvaldo - A Liberdade Sindical Em Cabo Verde, pág. 63.

dos IRCT no próprio código, deverão se incluir, certas especificidades dos inúmeros IRCT que o mesmo enuncia.

Muito embora a dinâmica do processo de desenvolvimento sócio - económico exija a prática de auto regulamentação das condições de trabalho entre os trabalhadores e os empregadores - e isso será certamente inevitável no futuro, o certo é que, em Cabo Verde, a prática da negociação e celebração das convenções colectivas é quase nula. Ora, além de outros factores, não existe por parte dos empregadores grande motivação negocial, preferindo os contratos individuais de trabalho, pois entendem que os mesmos são para eles mais vantajosos que as convenções colectivas (Claret, 2000 citação feita por Osvaldo da Cruz - *A Liberdade Sindical Em Cabo Verde*, pág. 63).

Em síntese, somos de opinião de que acerca dessas negociações coletivas, se forem criadas pelo Governo, condições necessárias para o efeito e, de incentivo e motivação, as entidades respetivas – trabalhadores/empregadores – irão lançar mão dessa figura como forma de autonomizarem as suas relações com independência das políticas económicas e políticas haverá com certeza maior solidariedade no mundo laboral, só se constrói num ambiente de diálogo concertada, responsável e construtivo.

## Bibliografia

Estudos do Instituto do Direito de Trabalho – Faculdade Direito de Lisboa — coordenação de Pedro Romano Martinez, texto de Luis Miguel Monteiro – *A Polivalência na Regulamentação Colectiva de Trabalho*. 1996 -2000 – Assistente da Faculdade de Lisboa, Almedina - 2002, Volume III.

RAMALHO, Rosário Palma – *Tratado do Direito Colectivo de Trabalho*, Situações Laborais Colectivas, Almedina – 2012, Parte III. ISBN 978-972-40-9490-3.

RAMALHO, Rosário Palma – *Direito do Trabalho – Dogmática Geral*, Parte I, Edições Almedina, SA. – 2005.

ROMANO, Pedro Martinez – *Direito do Trabalho – 4ª edição*, Almedina 2008. ISBN 798-792-40-3312-9.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo *et alli* - *Manual de Direito do Trabalho*, Depósito Univerdade do Porto, registo n.º 022836.

FERNANDES. António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 16.ª Edição. Almedina - 2012. ISBN 9789724049830

CARAÇA, Bento Jesus – *Manual de Direito da Contratação Colectiva*, Revista do Instituto para o Desenvolvimento, Cooperação e Formação.

VILLELA, Fábio Goulart - *Manual de Direito de Trabalho*, Teoria e Questões, Elsevier Editora ( Brasil ) – 2010.

PINTO, Sergio Martins – *MANUAL DE TRABALHO*, 10ª São Paulo atlas – 2000, ISBN 85-224-2453-5

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes– *Direito do Tratrabalho*, 3ª edição, Almedina – 2012. ISBN 9789724049151.

PORTUGAL – Livro Verde sobre as Relações Laborais, Ministério de Trabalho e Solidariedade Social, Editorial Instituto de Emprego e Formação Profissional – Abril 2006. ISBN 972-99746-2-4.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – *Curso de Direito do Trabalho*, 26ª Editora Saraiva – 2011, São Paulo. ISBN 978-85-02-11879-9.

## Legislações

Abílio Neto - *Código de Trabalho Anotado*, 3º edição, Almedina – 2008

PORTUGAL- *Código Trabalho*, 7ª edição, Porto Editora -2013.

PORTUGAL – *Contituição da República Portuguesa*, Atualizada ( Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12.08.), Almedina – 2005

PORTUGAL - Lei n.º 59/2008 de 11 de Fevereiro

CABO VERDE – Lei n.º 10/VII/2007 de 23 de Abril (Bol. Oficial/ I Série)

CABO VERDE - Lei n.º 101/IV/93 de 31 de Dezembro

CABO VERDE - Lei Constitucional n.º 1/V/99 de 23 de Novembro.

### **Monografia**

DA CRUZ, Osvaldo – *A Liberdade Sindical Em Cabo Verde (1975 a 2005)* – Instituto Superior de Educação (Atual Universidade de Cabo Verde) – Licenciatura em História, Praia. Monografia Licenciatura.

### **Jurisprudência**

Acórdão STJ processo n.º 2674 de 20.06.2012 – [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão TRL processo n.º 2575 de 17.11.2009 – [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão TRC processo n.º 214 de 11.04.2013 - [www.dgcsi.pt](http://www.dgcsi.pt).

Acórdão STJ processo n.º 05S1047 de 06.07.2005 – [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão STJ processo n.º 02S3745 de 06.06.2002 – [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).