

# Primeiras notas sobre o novo artigo 502.º do Código do Trabalho: a suspensão de convenção coletiva de trabalho\*

SÓNIA PRETO

## 1. Enquadramento

A Lei n.º 55/2014, de 25-08, que entrou em vigor em 01-09-2014, procedeu à alteração (a sétima) do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2014, de 12-02, sucessivamente alterada<sup>1</sup> e, em concreto, do artigo 502.º do referido diploma<sup>2</sup> a propósito da cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva.

Determina, agora, o n.º 2 do artigo 502.º que a «convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação», introduzindo uma novidade no Código do Trabalho em

---

\* Este texto corresponde a uma insuficiente homenagem da aluna ao seu Professor.

<sup>1</sup> Pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14.09; 53/2011, de 14.10; 23/2012, de 25.06; 47/2012, de 29.09; 69/2013, de 30.08; e 27/2014, de 8 de maio.

<sup>2</sup> Na ausência de referência específica os artigos citados respeitam ao Código do trabalho vigente (CT).

matéria de vigência/eficácia deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) negocial.

Esta possibilidade introduziu uma novidade no regime (vigência/eficácia) da convenção coletiva no nosso ordenamento jurídico e foi politicamente justificada pela necessidade de promover a competitividade, o crescimento e o emprego bem como a negociação coletiva enquanto instrumento fundamental da regulação das relações de trabalho. Esta medida surge, assim, como um ato integrado no processo de alegada modernização do mercado de trabalho<sup>3</sup>.

A suspensão prevista na norma aproxima-se do *descuelgue* espanhol, previsto no artigo 82,3 do *Estatuto de los trabajadores* (ET)<sup>4</sup>, mas simultaneamente apresenta características específicas que o distinguem daquela figura e, como veremos, introduzem dificuldades na sua aplicação e operacionalização especialmente no que tange à matéria retributiva.

---

<sup>3</sup> A este propósito v. a exposição de motivos da proposta de Lei n.º 230/XII (3.ª) disponível na II série A do *Diário da Assembleia da República*, n.º 126, de 05-06-2014, e em [www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt).

<sup>4</sup> Aprovado e publicado no *Boletín Oficial del Estado*, de 14-03-1980, tendo sido objeto de sucessivas alterações. Nesta redação a figura do *descuelgue* não existia.

O ET foi objeto de reforma profunda operada pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03, que aprovou o texto consolidado do diploma que vigora ainda em Espanha apesar de alterado. O *descuelgue* seria ainda objeto de alteração pelo Real Decreto Ley 7/2011, de 10-06, e assumia-se como medida que suspendia a eficácia da convenção coletiva mas limitava o âmbito de aplicação ao regime salarial estabelecido no instrumento. A convenção podia estabelecer os pressupostos dessa *desaplicación* (*clausula de inaplicación*) ou, caso não o fizesse, admitia-se o mesmo efeito mas por acordo entre os outorgantes ou, na sua falta, mediante decisão da *comisión negociadora* (sobre este regime v., por todos, ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, 32.ª edição, Tecnos, Madrid 2011, pp. 175 e ss.).

Em 2012 (Real Decreto Ley 3/2012, de 10-02), a propósito da necessidade assumida pelo Governo espanhol de adoção de medidas urgentes para a reforma do mercado laboral, o referido artigo 82,3 foi alterado e passou a assumir as vestes de acordo que para além do *descuelgue salarial* passou a admitir a desvinculação noutras domínios (cf. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO e RODRIGO MARTÍN JIMÉNES, *Claves de la reforma laboral de 2012*, Thomson Reuters/Aranzadi, Navarra 2012, p. 202). O regime do *descuelgue* necessita de ser estudado e entendido no específico sistema jurídico, nomeadamente considerando a eficácia geral das convenções coletivas, sendo esta suspensão da convenção uma exceção a essa eficácia (v., também, ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO; e LOURDES MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, *El «descuelgue» y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*, Ediciones Francis y Taylor, Madrid 2014).

## 2. Noção e requisitos

A suspensão de convenção coletiva consiste na abstenção legítima e legitimada, mediante acordo escrito, do cumprimento das obrigações e execução dos deveres decorrentes do referido instrumento de negociação coletiva de trabalho, afetando também, proporcionalmente, os direitos das partes, salvo disposição expressa, considerando o carácter duradouro e continuado da relação laboral<sup>5</sup>.

Quanto aos requisitos de aplicação da figura da suspensão da Convenção coletiva é possível elencar os seguintes: *i*) Situação de crise empresarial; *ii*) Indispensabilidade da medida (de suspensão) para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

### 2.1. Situação de crise empresarial

A verificação de situação de crise empresarial é o primeiro requisito para viabilizar a aplicação da figura da suspensão de convenção coletiva. Esta realidade é apreciada objetivamente e ocorrerá nas hipóteses em que a atividade normal da empresa se encontra gravemente afetada e que tal se deva a, pelo menos, uma das conjunturas tipificadas<sup>6</sup> no n.º 2 do artigo 502.º: motivos de mercado, motivos estruturais, motivos tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências<sup>7</sup>. A hipótese de crise empresarial surge assim preenchida em termos idênticos aos do artigo 298.º em matéria de redução temporária dos períodos normais de trabalho e suspensão dos contratos de trabalho por iniciativa do empregador.

A atividade normal da empresa é um conceito que carece de densificação e que pode assumir contornos distintos consoante a disciplina em que é mobilizado. Parece-nos todavia que a atividade normal da empresa para efeitos laborais poderá exigir caracterização especial. Nestes termos, poder-se-ia associar o conceito de atividade normal ao de atividade principal da empresa e ao seu objeto social (apelando a conceitos societários), mas que não se bastaria quando, p. ex., a organização do empregador/

---

<sup>5</sup> Sobre a caracterização em geral das relações jurídicas, v. CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, Reimpressão da 4.ª edição de 2005 por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra Editora, Coimbra 2012, pp. 659 e ss.

<sup>6</sup> Só haverá crise para estes efeitos considerando os mencionados cinco motivos.

<sup>7</sup> Entendemos, deste modo, que para sustentar legalmente a situação de crise empresarial (quer a suspensão de contrato individual ou coletivo) é necessário que todos estes motivos tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e, não apenas, as «outras ocorrências».

/empresa não resulte da constituição de sociedade civil/comercial, antes decorra ao nível individual; outra possibilidade seria ligar a atividade normal ao conceito de normal prosseguimento da empresa (apelando a temática fiscal) que permitiria associar este conceito à atividade que deriva diretamente da concretização do seu escopo social<sup>8</sup> (com a crítica já apontada em geral) ou, eventualmente, à classificação portuguesa das atividades económicas (CAE)<sup>9</sup>, todavia esta abordagem não serve os interesses que aqui estudamos. Na verdade a atividade normal, para efeitos deste artigo, há de coincidir com a atividade material que represente o padrão de atuação da empresa, padrão esse que se concretizará por recurso combinado a índices a criar e que auxiliarão no preenchimento da categoria (p. ex., mobilização significativa, para essa atividade, de recursos financeiros, económicos, técnicos, de gestão, humanos e/ou outros<sup>10</sup>).

Para os efeitos aqui estudados, esta atividade padrão deverá ter sido afetada de uma forma qualificada e, neste caso, grave não se bastando um transtorno ligeiro nem tão-pouco moderado ainda que não se exija que assuma contornos de insuportabilidade e/ou de definitividade. É necessário que esta afetação seja real e efetiva e não meramente hipotética ou virtual ou previsível e portanto trata-se de uma medida restaurativa e não antecipatória. A concretização do conceito obriga, pois, a um esforço de materialização pela jurisprudência (e doutrina) centrado na avaliação da situação em concreto, mas a realidade deve configurar-se de tal ordem que determine que o risco da atividade, que corre por regra por conta do empregador, seja transferido, em parte e temporalmente, para o trabalhador.

Quanto aos motivos que contribuem para situação de crise nos termos indicados e que permitem a mobilização da figura, a lei indica cinco

---

<sup>8</sup> RUI DUARTE MORAIS, *Apontamentos ao IRC*, Almedina, Coimbra 2009, p. 73 a propósito da concretização de proveitos ou ganhos.

<sup>9</sup> A CAE em vigor resulta da Revisão 3 aprovada pelo Decreto-Lei n.º 381/2007, 14-11, que constitui o quadro comum de classificação de atividades económicas a adotar a nível nacional (artigo 1.º).

<sup>10</sup> Estes índices serão meros auxiliares para o apuramento da atividade padrão não funcionando isoladamente. P. ex., uma empresa de telecomunicações adquire obrigações de um banco com o intuito de o financiar. O reembolso dos títulos e juros não foi feito e isso representou um prejuízo grave para a empresa de telecomunicações. Se esta operação não colocar em causa a atividade normal da empresa (neste caso a de telecomunicações) apesar do grave prejuízo não poderá sustentar uma suspensão da convenção coletiva.

de carácter objetivo: motivos de mercado, motivos estruturais, motivos tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências.

Relativamente aos três primeiros parece-nos possível e até desejável recorrer à definição legal a propósito do despedimento coletivo<sup>11</sup> e assim teremos, exemplificativamente: Motivos de mercado quando se verifica «redução da atividade da empresa provocada pela diminuição [...]»<sup>12</sup> da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; Motivos estruturais nas hipóteses em que o empregador/empresa atravessa uma situação de «desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes»; Motivos tecnológicos se ocorrerem «alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação».

Apesar do paralelismo traçado sempre se dirá que os motivos indicados terão de ter um peso diverso consoante o empregador pretenda sustentar uma decisão de suspensão de convenção coletiva ou de despedimento coletivo. Parece-nos, pois, que estes efeitos deverão revelar consequências ao nível do funcionamento da estrutura/empresa mais intensas (na verdade, definitivas) na decisão de despedimento coletivo, justificando a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

Deste modo, se a viabilidade da empresa puder ser reposta mantendo os contratos de trabalho pela suspensão do IRCT negocial em causa, não haverá legitimidade/fundamento para recorrer à figura do despedimento, ainda que a sindicância se adivinhe difícil. Verificando-se que a empresa (ou secção ou estabelecimento) pode continuar em funcionamento, deverá

---

<sup>11</sup> Artigo 359.º, n.º 2. MIGUEL RIBEIRO DOS SANTOS refere mesmo, a propósito do *lay-off*, que se torna «irresistível o recurso à exemplificação feita pelo legislador nas três alíneas» daquele artigo, apresentando argumento de ordem histórico-literar (*Procedimentos de lay-off*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro (n.os 1-4), 2010, Almedina, Coimbra 2011, pp. 247-280 (255).

<sup>12</sup> O artigo 359.º, n.º 2, enquanto bordão interpretativo deve, naturalmente, ser integrado considerando a figura ora apresentada. Assim, a propósito dos motivos de mercado, aquele preceito refere-se a diminuição *previsível* da procura. Em sede de suspensão de convenção coletiva essa diminuição tem de ser efetiva sob pena de prejudicar o requisito prévio de que devem ter afetado gravemente a atividade normal da empresa (o artigo 502.º utiliza o pretérito perfeito do conjuntivo *tenham afetado*).

recorrer-se à medida de suspensão<sup>13</sup> e não à de denúncia partindo de uma ideia de progressividade e proporcionalidade<sup>14</sup>.

Quanto à concretização do significado de catástrofe, enquanto motivo que pode enquadrar a situação de crise empresarial, este surge na linguagem corrente como «um evento súbito e calamitoso que perturba gravemente o funcionamento de uma comunidade ou sociedade e causa perdas ou prejuízos humanos, materiais, económicos ou ambientais que excedem a capacidade da comunidade ou sociedade de lidar com a situação com os seus próprios recursos ou meios. Embora comumente tenham causa natural, as catástrofes podem ter origem humana»<sup>15</sup>. As catástrofes, especificamente naturais, traduzem «um acontecimento (mais especificamente a concretização de um perigo) que resulta de processos naturais da Terra ou que a afeta levando à perda de vidas humanas, ocorrência de feridos ou ainda a perdas económicas e ambientais»<sup>16</sup>.

Qualquer das noções apresentadas serve para efeitos de integração do conceito jurídico de catástrofe até porque outras situações de menor gravidade estarão incluídas na categoria «outras ocorrências» que, não configurando um motivo de mercado, estrutural ou tecnológico ou uma catástrofe propriamente ditos, poderão sustentar o requisito crise empresarial conquanto tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa. Parece-nos todavia que estas ocorrências devem ter causa objetiva, não se fundando na culpa do empregador<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Discutível é se se verifica alguma hierarquia ou cronologia entre a suspensão da convenção coletiva e o *lay-off*. Considerando *lay-off* como a antecâmara do despedimento coletivo, v. MIGUEL RIBEIRO DOS SANTOS, *Procedimentos...*, op. cit. (RDES), p. 255.

<sup>14</sup> Esta ideia é reforçada pelo requisito seguinte que será tratado *infra* e para o qual se remete.

<sup>15</sup> De acordo com a definição da Cruz Vermelha Internacional (tradução livre da A. do inglês da noção apresentada por *The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies* (em linha). Consultado em 23-09-2014 e disponível em <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/about-disasters/what-is-a-disaster>.

<sup>16</sup> JORGE GIL SARAIVA, *Catástrofes naturais o que são?*, in Atas do colóquio *Catástrofes Naturais: uma realidade multidimensional*, organizado pelo Instituto de Ciências Jurídico-Políticas da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em 24-10-2012 e disponível em *e-book* em [http://www.icjp.pt/sites/default/files/publicacoes/files/ebook\\_catastrofes\\_final1\\_isbn.pdf](http://www.icjp.pt/sites/default/files/publicacoes/files/ebook_catastrofes_final1_isbn.pdf), pp. 21 a 46 (22). Também sobre a relevância jurídica das catástrofes ou desastres naturais, v. a obra citada.

<sup>17</sup> Pegando no exemplo da empresa de telecomunicações (*supra*, nota 10), se aquele financiamento afetou gravemente a atividade normal da empresa (telecomunicações) mas resultou de comportamento doloso ou negligente do empregador já não poderá configurar uma ocorrência para preenchimento do requisito de crise empresarial.

A aproximação ao *lay-off* da figura de suspensão da convenção coletiva termina neste ponto merecendo nota a circunstância de o legislador não ter previsto para a figura do artigo 502.º, n.º 2, a possibilidade de recurso «aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa»<sup>18</sup>, que dispensaria a prova do *supra* mencionado requisito e respetivos elementos integradores, bastando a prova da situação económica difícil ou da qualidade de parte em processo de recuperação de empresa<sup>19</sup>.

## ***2.2. Indispensabilidade da medida (de suspensão) para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho***

O segundo requisito deve ser analisado considerando três pontos: *i*) a indispensabilidade; *ii*) a viabilidade da empresa; e *iii*) a manutenção dos postos de trabalho.

Relativamente à nota da indispensabilidade cumpre realçar que para que o requisito se preencha não basta que a medida de suspensão seja vantajosa ou mesmo necessária (afastando um juízo estrito de proporcionalidade) para a viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho. A lei determina que tal medida seja indispensável a essas mesmas viabilidade e manutenção. De resto, a ideia de equilíbrio no Direito do trabalho passa, vastas vezes, pela conjugação da preservação da empresa com a segurança no emprego, ambos com dignidade estruturante e fundamental<sup>20</sup>.

Por outro lado, o legislador determina que a suspensão da convenção coletiva seja indispensável cumulativamente para garantir a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

No que tange à viabilidade, uma empresa tê-la-á – será viável – sempre que manifeste características que permitam afirmar a sua durabilidade e

---

<sup>18</sup> Artigo 298.º, n.º 3.

<sup>19</sup> As empresas em situação económica difícil encontram-se reguladas no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29-08. Sobre o regime v. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de direito do trabalho*, parte II, 5.ª edição, Almedina, Coimbra 2014, p. 840; e ANTÓNIO VAZ MARECOS, *Código do trabalho anotado*, 2.ª edição atualizada, Coimbra Editora, Coimbra 2012, anotação ao artigo 298.º, pp. 699 e s.; Sobre a evolução e relevância do Direito da insolvência neste domínio, v. JOSÉ GONÇALVES FERREIRA, *A exoneração do passivo restante*, Coimbra Editora, Coimbra 2013, pp. 36 e ss.

<sup>20</sup> A este propósito v. Ac. TC n.º 249/90, 12.07.1990, disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19900249.html>.

permanência no mercado. Todavia, o legislador não especifica qual o juízo de viabilidade que exige podendo mesmo admitir-se um entendimento amplo e não estritamente económico ou financeiro, nomeadamente ao nível técnico, operacional, de recursos ou equipamentos.

Relativamente à manutenção dos postos de trabalho parece-nos que a medida deverá ser tomada sempre que essa decisão evite despedimentos ou a redução de trabalhadores sem termo<sup>21</sup>.

Assim, esta medida pretende afastar a hipótese de encerramento da empresa e é também um «fenómeno de emergência, em que se exige uma dupla fundamentação (não só de conveniência técnico-económica, mas de subsistência dos postos de trabalho)<sup>22</sup>».

O concurso destes requisitos representa uma vinculação finalística que onera as partes, especialmente a entidade empregadora, quanto à sua verificação e, especialmente, quanto à sua prova na eventualidade de surgimento de conflito.

### **3. Forma, formalidades e efeitos (especificamente em matéria retributiva)**

A possibilidade de suspensão opera mediante acordo escrito entre as partes outorgantes do IRCT<sup>23</sup>, ou seja, pelos representantes dos trabalhadores e pelos representantes dos empregadores ou pelos empregadores nos casos de acordo de empresa e acordo coletivo. Trata-se dos representantes outorgantes da convenção coletiva depositada, publicada, aplicada e em vigor. Neste sentido, a lei não parece restringir a qualquer modalidade de convenção coletiva<sup>24</sup> a possibilidade de suspensão. Sem embargo este

---

<sup>21</sup> Neste ponto parece ser defensável uma interpretação paralela à do *lay-off* e, neste sentido, considerar a medida de suspensão da convenção coletiva uma medida de emergência para combater a crise empresarial (MÁRIO PINTO; PEDRO FURTADO MARTINS; e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho, Vol. I, Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, Lex, Lisboa 1994, anotação ao artigo 78.º, p. 265).

<sup>22</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição revista e atualizada, com a colaboração de Pedro Furtado Martins; António Nunes de Carvalho; Joana Vasconcelos; e Tatiana Guerra de Almeida, Verbo/Babel, Lisboa 2014, p. 708, a propósito do *lay-off* mas plenamente aplicável neste ponto.

<sup>23</sup> Sem embargo da possibilidade de delegação ou representação.

<sup>24</sup> Nos termos do artigo 2.º, n.º 3, «As convenções coletivas podem ser: a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; c) Acordo de empresa, a convenção celebrada

acordo será, algebricamente e por natureza, mais fácil de atingir quanto menor for o número de partes cuja concordância seja necessária para obter estas específicas declarações de vontades convergentes.

Sem embargo, parece admissível alargar os efeitos da suspensão a convenções aplicadas na sequência de acordos de adesão<sup>25</sup> desde que a entidade interessada na adesão também firme este acordo de suspensão. *A contrario sensu* não poderão ser suspensos os efeitos de convenção coletiva que resultem de acordo de adesão cujo(s) interessado(s) não figurem como outorgantes no acordo de suspensão.

Se os efeitos da convenção coletiva resultarem da publicação de portaria de extensão<sup>26</sup> que alargue o respetivo âmbito de aplicação, também estes não poderão ser suspensos pelo acordo previsto no artigo 502.º, n.º 2. Assim, tal como os efeitos da convenção exigem a verificação do princípio da filiação<sup>27</sup> (a filiação do empregador e do trabalhador nas respetivas entidades outorgantes), o acordo de suspensão não se alarga automaticamente aos efeitos que resultam da extensão administrativa da convenção coletiva, à qual empregadores e trabalhadores continuam reciprocamente vinculados<sup>28</sup>.

Do acordo de suspensão deve resultar expressamente a fundamentação da suspensão como que *vinculando* as partes outorgantes não apenas aos efeitos, mas igualmente às motivações que conduzirão à paralisação do documento. Neste sentido parece-nos admissível que, obtido o acordo,

---

entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento». Sobre o papel da negociação coletiva como mecanismo de adaptação do ordenamento juslaboral à dimensão da empresa, v. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no Direito do trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora/Wolters Kluwer, Coimbra 2011, pp. 688 e ss.

<sup>25</sup> Artigo 504.º

<sup>26</sup> Artigos 514.º e ss.

<sup>27</sup> Artigo 496.º Sobre o princípio da filiação, a eficácia das convenções coletivas e o seu alcance prático v. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *As fontes específicas de Direito do trabalho e a superação do princípio da filiação*, in *Studia Iuridica*, 96, Separata do *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade Coimbra*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, Volume II, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004; pp. 1111 a 1142 (1112); e *Manual... cit.*, pp. 262 e s.

<sup>28</sup> A propósito dos efeitos da convenção coletiva *estendida* nos casos em que posteriormente é celebrada de nova convenção v. o Ac. TRE de 16-05-2013, tirado no processo n.º 179/12.9TTPTM.E1, relatado pelo Conselheiro João Luís Nunes (em linha). Consultado em 27-09-2014 e disponível em <http://www.dgsi.pt/JTRE.NSF/134973db04f39bf2802579bf005f080b/639d355862dc0e5880257ba500552d20?OpenDocument>.

a sua impugnação (pelos outorgantes) apenas poderá ocorrer caso se alegue ou demonstre falta ou vício na vontade ou abuso de direito. A decisão unilateral material e os seus pressupostos como que é validada pelo acordo de suspensão e constituiu um verdadeiro controlo substancial. Individualmente o acordo poderá ser sindicado pelos trabalhadores afetados e que viram os seus direitos ou garantias violados ilicitamente. Resta questionar se o acordo e as suas cláusulas, especialmente as que têm natureza normativa, poderão ser objeto de controlo constitucional.

O documento em análise deve igualmente determinar o prazo durante o qual a vigência da convenção se encontrará suspensa, sendo certo que o período de suspensão se encontra limitado pelo prazo da própria convenção cuja vigência é afetada, e que esta pode ser denunciada ou caducar<sup>29</sup>, cedendo também o acordo de suspensão. Não deixa de se dever sublinhar que através deste mecanismo se pode impedir a produção de efeitos do instrumento sem necessidade de o denunciar globalmente ou aguardar pelo seu termo.

O pacto estipulará, ainda, quais os efeitos decorrentes da suspensão. Em primeira linha, deve resultar expressamente do acordo se a suspensão é total ou parcial e, sendo parcial, especificar quais os efeitos que em concreto se produzirão ao nível dos contratos individuais abrangidos pela negociação. Na falta de disposição expressa, os direitos decorrentes da convenção coletiva serão prejudicados dentro dos limites do acordo<sup>30</sup>, o que significa que todas as matérias que se encontrem na disposição das partes (ao nível individual ou coletivo) podem ser objeto de suspensão (p. ex., período normal de trabalho, horário, organização do trabalho, local de trabalho, enquadramento funcional, remuneração). Sem embargo, a margem negocial resume-se, nesta sede, apenas à possibilidade de adiar ou impedir no imediato a produção de determinados efeitos negociados no momento da celebração da convenção, não se tratando da sede própria para negociar novas condições ou posições globais das partes<sup>31</sup>.

Em sede retributiva, pode ser objeto de suspensão todo o regime salarial, nomeadamente a quantia e a estrutura da retribuição<sup>32</sup>, sendo

---

<sup>29</sup> Artigos 500.º e 501.º

<sup>30</sup> Artigo 502.º, n.º 5.

<sup>31</sup> Haverá, ainda assim, condições de trabalho que estão garantidas pelo carácter imperativo mínimo de que beneficiam as normas legais reguladoras. Será o caso das matérias do artigo 3.º, n.º 2, que a suspensão não poderá afetar.

<sup>32</sup> Temos sustentado que a lei determina a natureza convénio-dispositiva das normas relativas, nomeadamente, ao subsídio de férias e de Natal, sendo que a medida

evidente que algumas questões se poderão colocar e cuja problematização merece destaque.

Uma das questões que pode surgir prende-se com a garantia prevista no artigo 129.º, n.º 1, alínea *d*): a garantia da irredutibilidade da retribuição. A previsão legal do artigo 502.º, n.º 5, e futuras previsões convencionais garantem a legalidade, em abstrato, da hipótese.

Outro problema central no tratamento desta matéria poderá resultar das situações em que as partes determinam a desaplicação do negociado a nível retributivo. Pensamos nas hipóteses em que as partes venham a negociar a suspensão, p. ex., das tabelas retributivas, fazendo surgir uma lacuna na regulação da relação laboral, da matéria salarial. Nos casos em que a situação retributiva é tratada por remissão para a convenção coletiva, a respetiva suspensão pode causar a indeterminação do montante da retribuição a pagar como contrapartida da prestação laboral e, em particular, no que tange à retribuição base<sup>33</sup>. Ou seja, suspendendo-se a convenção, que salário é devido aos trabalhadores? Nestes casos, pode-se sustentar o limite da retribuição mínima mensal garantida<sup>34</sup>, sem embargo tal solução geral poderia afrontar em concreto a disposição que obriga a que na determinação do valor da retribuição se deve ter em conta «a quantidade, natureza e qualidade do trabalho»<sup>35</sup>. Uma solução passará por requerer ao tribunal que «tendo em conta a prática da empresa e os usos do sector ou locais, determin[e] o valor da retribuição quando as

---

do artigo 502.º, n.º 2, parece ser mais um argumento nesse sentido [*Alguns aspectos da retribuição: II Os subsídios anuais: subsídios de férias, de Natal e de balanço*, no prelo (próximo n.º da *RDES*); sustentando outra posição, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do trabalho*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro 2010 (n.ºs 1-4), Almedina, Coimbra 2011, p. 87 e nota 101].

<sup>33</sup> Sobre a importância da contratação coletiva em matéria de definição da retribuição base, nomeadamente através do enquadramento funcional, v. SÓNIA PRETO, *Alguns aspectos da retribuição: I – A remuneração durante as férias*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-setembro 2013 (n.ºs 1-3), Almedina, Coimbra, pp. 233-320(264).

<sup>34</sup> Artigos 273.º e ss. A última atualização da retribuição mínima mensal garantida operou pelo Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30-09, que a fixou em 505,00€ com efeitos a 01-10-2014 e vigência entre essa data e 31-12-2015.

<sup>35</sup> Artigos 59.º, n.º 1, alínea *a*), da Constituição da República Portuguesa, e 270.º do CT. Sobre a dignidade constitucional do salário e a sua proteção, v. JOÃO LEAL AMADO, *A proteção do salário*, in Suplemento XXXIX do *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Coimbra 1994; pp. 1 a 260 (31 e ss.).

partes o não fizeram e ela não resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável»<sup>36</sup>.

Todavia, parece-nos que, nestes casos, o acordo de suspensão deve fixar expressamente a retribuição que passará a vigorar no período de suspensão e poderá inclusivamente prever um plano de convergência no sentido da recuperação progressiva das condições iniciais que poderá estar indexada à melhoria das condições que determinaram a crise empresarial e na respetiva medida.

Se a retribuição resultar de acordo individual cairá naturalmente fora do âmbito da suspensão. Nestes casos, se a retribuição que resulta da convenção for superior será em princípio reduzida à que consta do contrato individual, caso seja superior não poderá ser afetada por esta medida em concreto. O mesmo se diga das relações reguladas nesta sede por outro IRCT que não seja abrangido pela suspensão.

Da conjugação destas realidades (negociação coletiva suspensa, previsão específica no acordo de suspensão, contrato individual, acordo de adesão, portaria de extensão, convenção escolhida pelos trabalhadores, ...) poderá, na mesma empresa ou estabelecimento ser colocado em causa o princípio constitucional e legal da igualdade salarial (para trabalho igual, salário igual<sup>37</sup>). O salário deve ser équo assumindo assim uma «projeção normativa direta e efetiva no plano das relações de trabalho [...], não pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção coletiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de “trabalho igual”<sup>38</sup>». Esta garantia balizará a margem comercial em matéria de suspensão de convenção coletiva em sede retributiva.

No caso de retribuição em espécie, por exemplo, telemóvel, automóvel, cartão de crédito, pode a convenção coletiva suspender a sua utilização com o limite das garantias já referidas<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> Artigo 272.º, n.º 1. Em matéria retributiva veja-se BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais (RDES)*, janeiro-março 1986 (n.º 1), Livraria Almedina, Coimbra 1986, pp. 65 a 102;

<sup>37</sup> Artigos 59.º, n.º 1, alínea *a*), da Constituição da República Portuguesa, e 270.º do CT.

<sup>38</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do trabalho*, 17.ª edição, Almedina, Coimbra 2014, pp. 414 e ss., assumindo os princípios da suficiência e da equidade retributivas.

<sup>39</sup> A posição de ANTÓNIO VAZ MARECOS a propósito dos efeitos da suspensão do contrato é aqui reproduzível (*Código do trabalho...*, *cit.*, anotação ao artigo 295.º,

Tal como a própria convenção, também o acordo que determina a sua suspensão não carece de qualquer aprovação executiva ou administrativa. A lei determina<sup>40</sup>, todavia, o depósito do documento no serviço competente do ministério responsável pela área laboral<sup>41</sup>.

Neste sentido, o depósito do acordo de suspensão encontra-se condicionado a: *i*) ter sido celebrado por quem tenha capacidade para o efeito; *ii*) ser acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes; *iii*) conter a expressa menção da fundamentação, prazo e efeitos<sup>42</sup>; sendo certo que este controlo não é de conteúdo, apenas formal.

O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da receção da convenção pelo serviço competente, podendo ser recusado se se preencherem algumas das causas previamente elencadas, mediante decisão fundamentada imediatamente notificadas às partes e devolvida toda a documentação entregue para a instrução do processo de depósito<sup>43</sup>.

Na ausência de decisão expressa no prazo referido, o silêncio tem o valor de deferimento tácito<sup>44</sup>.

O acordo será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor, após a publicação<sup>45</sup>, sendo que o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede, no mesmo *Boletim*, à publicação de aviso sobre a data de suspensão e da cessação da vigência da convenção coletiva<sup>46</sup>.

---

pp. 694 e ss.)

<sup>40</sup> Artigo 494.º ex vi artigo 502.º, n.º 4.

<sup>41</sup> A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), criada pelo Decreto-Lei n.º 210/2007, de 29-05, inicialmente integrava a orgânica do, então, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Com o Decreto-Lei n.º 126-C/2011, de 29-12, passou a integrar a orgânica do Ministério da Economia e do Emprego. Em 2013, a DGERT passou para a competência do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social [artigos 4.º, alínea e), e 12.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31-12], tendo mantido, ao que parece, as atribuições que resultam do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12-04 e, especificamente, a do seu artigo 3.º, n.º 3, alínea b): «A DGERT prossegue, na área das relações e condições de trabalho, as seguintes atribuições: [...] Depósito e promoção da publicação de convenções coletivas de trabalho, da respetiva revogação, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias.»

<sup>42</sup> Cfr. artigos 502.º, n.º 4, 494.º, n.º 4, e 502.º, n.º 3.

<sup>43</sup> Artigo 494.º, n.ºs 5 e 6, ex vi artigo 502.º, n.º 4.

<sup>44</sup> Artigo 494.º, n.º 7, ex vi artigo 502.º, n.º 4.

<sup>45</sup> Artigo 519.º, n.º 1, ex vi artigo 502.º, n.º 4.

<sup>46</sup> Artigo 502.º, n.º 6, e artigo 218.º do Código Civil.

#### 4. Procedimento<sup>47</sup>

O procedimento surge «como a sequência ordenada de actos estabelecidos nas normas de trabalho e por estas normas regulados com vista à realização de um acto final, no procedimento também compreendido»<sup>48</sup>. Dito de outro modo, o procedimento laboral surgiria como a sucessão juridicamente pré-ordenada de actos e formalidades cuja prossecução é necessária para obter um acto final (uma decisão) válido e eficaz.

Dada a crescente complexidade das relações jurídicas, em particular daquelas em que se defrontam diversos interesses, na maior parte das vezes de matriz contraditória, o recurso à proceduralização surge como um passo quase silogístico, como sinónimo de transparência e garantia considerando que os poderes do empregador são exercidos de modo complexo num esquema de atos necessários e sucessivos que muitas vezes implicam aguardar, escutar e cooperar antes de decidir<sup>49</sup>.

Propomo-nos, agora, *preencher*, considerando tudo o que foi afirmado e em estilo final e em esforço de sùmula esquemática e conclusiva, a *grelha* de exposição do procedimento de suspensão de convenção coletiva<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> O estudo do procedimento foi valorizado e, mesmo, dignificado, por BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, pelo que se encontra mais do que justificado o seu tratamento pela sua relevância e pela homenagem que representa o seu estudo.

<sup>48</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Procedimentos laborais na empresa. Ensinar e investigar*, Universidade Católica Editora, Lisboa 2009, p. 45.

<sup>49</sup> SÓNIA PRETO, *Admissão de trabalhador a termo resolutivo. Algumas questões procedimentais*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-dezembro (n.ºs 1-4) 2010, Almedina, Coimbra 2011, pp. 159-205 (161).

<sup>50</sup> Seguimos aqui a grelha de análise proposta por BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Procedimentos... (cit.)*, pp. 221 a 223.

1. Estrutura e pressupostos	1.1. Assento legal	Artigo 502.º
	1.2. Requisitos específicos	1.2.1 Crise empresarial; 1.2.2 Indispensabilidade da medida (de suspensão) para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho
2. Iniciativa, marcha e faseamento	2.1. Iniciativa	Empregador e associações de empregadores (teoricamente não impede a iniciativa das associações sindicais)
	2.2. Interventores	Representantes dos empregadores e dos trabalhadores, DGERT
3. Caracterização da posição jurídica	3.1. Balanço dos interesses procedimentais	Estabilidade económica, viabilização da empresa/manutenção dos postos de trabalho/flexibilização do mercado laboral/reforço da negociação coletiva/adaptação das condições de trabalho às necessidades da empresa
	3.2. Caracterização estrutural	A decisão de promover a negociação é um ato de gestão do empregador; a implementação da medida depende da formação de vontade bilateral entre as partes
4. Controlo do exercício da posição jurídica	4.1. Controlo formal	Forma escrita e formalidades de depósito e publicação
	4.2. Controlo substantivo e valorativo	Pelos representantes dos outorgantes invocando falta e vícios da vontade ou abuso de direito; a decisão unilateral material e os seus pressupostos são validados pelo acordo de suspensão. Individualmente pelos trabalhadores afetados
	4.3. Alegação e prova	Pelos representantes dos outorgantes, alegação dos factos integrativos do vício e respetiva prova. Pelos trabalhadores, alegação e prova da não verificação de algum requisito ou pela violação de garantias em concreto que não podiam ser abrangidas pela suspensão ou que não podiam ser afetadas nos termos em que ocorreram
	4.4. Vícios e impugnação	Rejeição do depósito no caso de ilegalidade. Nulidade do acordo fundado em falta, vício da vontade ou abuso de direito. Ineficácia do acordo/redução nos casos em que sejam afetadas garantia/direitos dos trabalhadores. O controlo constitucional

## 5. Conclusões

A suspensão de convenção coletiva consiste na abstenção legítima e legitimada, mediante acordo escrito, do cumprimento das obrigações e execução dos deveres decorrentes do referido instrumento de negociação coletiva de trabalho, afetando também, proporcionalmente, os direitos das partes, salvo disposição expressa, considerando o carácter duradouro e continuado da relação laboral.

Esta novidade legal coloca-se ao nível das relações coletivas de trabalho e impõe a verificação de dois grandes núcleos de requisitos: a situação de crise empresarial (com a necessária integração do conceito de atividade normal bem como dos motivos objetivos tipificados) e a indispensabilidade da medida para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Estes requisitos são, na verdade, apertados e exigem um controlo substancial no momento da negociação, situação dificultada pelo carácter indeterminado da maioria dos conceitos com as inerentes dificuldades de concretização.

A desaplicação da convenção é admissível em todas as matérias que estejam na disponibilidade das partes (ao nível coletivo) o que inclui, exemplificativamente, para além do regime salarial, a organização dos tempos de trabalho, o horário de trabalho e o enquadramento funcional. Todavia, na matéria retributiva em particular é necessário compatibilizar diversas realidades jurídicas que surgem na empresa e nomeadamente as que resultam da convivência de: contrato individual de trabalho, IRCT (negocial e não negocial), princípios da irredutibilidade, da equidade e suficiência da retribuição, retribuição mínima mensal garantida, retribuição em espécie.

A complexidade da verificação dos requisitos bem como a realidade jurídico-laboral das empresas que se assume como complexa pode determinar que a figura não tenha o efeito de valorização da negociação coletiva que se pretendia, sem embargo, considerando a novíssima figura resta aguardar pela forma como se comportarão os sujeitos e o mercado nesta matéria.