



## NOTA INFORMATIVA N.º 2

### EVOLUÇÃO DO PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

#### CÓDIGO DO TRABALHO 2003 (LEI Nº 99/2003)

##### **Artigo 4.º**

##### ***Princípio do tratamento mais favorável***

*1 - As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.*

*2 - As normas deste Código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.*

*3 - As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.*

##### **Artigo 531.º**

##### ***Princípio do tratamento mais favorável***

*As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas disposições não resultar o contrário.*

O Código do Trabalho de 2003 veio alterar o princípio do princípio do tratamento mais favorável (artº 4º) conforme o conhecíamos na legislação anterior, deixando de se assegurar que o direito do trabalho estabelecia direitos mínimos e passando a permitir a fixação de condições menos favoráveis do que as estabelecidas por lei, quer por contrato individual de trabalho quer por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

A UGT desde logo alertou para os riscos que a norma proposta, e que veio a vigorar, apresentava, na medida em que lançaria fortes dúvidas, realizada uma leitura do Código do

Trabalho, sobre o entendimento de quais matérias seriam ou não mínimos para a negociação colectiva.

Em sede parlamentar, a UGT apresentou ainda uma proposta que visava obstar a esse efeito previsível - *“Salvo disposição expressa em contrário, entende-se que as normas legais estabelecem prescrições mínimas, não podendo as partes dispor dos direitos nelas consagrados.”*-, a qual não conheceria porém acolhimento.

No que se referia à outra vertente do princípio do tratamento mais favorável (artº 531º) - referente à articulação entre os conteúdos da negociação colectiva e o contrato de trabalho – o Código de 2003 introduziu a possibilidade de se estabelecer negocialmente que as cláusulas de uma convenção poderiam ser afastadas por contrato de trabalho que estabeleça condições menos favoráveis para o trabalhador.

Tal alteração não deixou de merecer reservas, na medida em que introduzia uma nova possibilidade a explorar pelos empregadores, particularmente preocupante no novo quadro, então estabelecido, de caducidade das convenções, potenciando inclusivamente uma menor uniformização da regulação das condições de trabalho.

## REVISÃO DE 2006

A revisão do Código do Trabalho de 2006 foi centrada na resolução de problemas gerados para a negociação colectiva com a introdução do Código do Trabalho.

Esta revisão, tendo sido objecto de consenso em sede de concertação social e tendo procedido a alterações em matérias importantes (ex. garantia que a denúncia das convenções colectivas não conduza nunca ao vazio contratual e à perda de direitos dos trabalhadores, com a reversão desses direitos para a esfera individual, introdução de disposições que permitem operacionalizar a arbitragem obrigatória, clarificação dos procedimentos de denúncia das convenções colectivas, na valorização dos instrumentos de resolução de conflitos ou agilização dos processos de publicação dos clausulados negociados), não resolveu uma questão que se afigurava central para a UGT.

Sobre a proposta de lei apresentada na Assembleia da República, disse então a UGT:

*“Como principal problema consideramos a não inclusão da revisão do artigo 4º, em que é fundamental retomar o princípio do tratamento mais favorável, pelo qual a Legislação de Trabalho deve constituir um mínimo de protecção dos trabalhadores, estabelecendo que os direitos fixados na lei garantem sempre um mínimo de protecção, que não podem ser postos em causa pela negociação colectiva, salvo quando a lei expressamente referir que é imperativa ou que a matéria não tem limites à negociação.*

*Tal obriga ao esclarecimento legal de quais as matérias que são absolutamente imperativas ou que constituem mínimos de protecção, discussão que foi adiada para uma revisão futura do Código a discutir em 2006, conforme compromisso claramente assumido pelo Governo.”*

A discussão da matéria do princípio do tratamento mais favorável foi assim remetida para momento posterior, sendo que apenas em 2008 seria retomada em sede de concertação social.

## **CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009**

### **Artigo 3.º**

#### **Relações entre fontes de regulação**

*1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.*

*2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.*

*3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:*

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;*
- b) Protecção na parentalidade;*
- c) Trabalho de menores;*
- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;*
- e) Trabalhador-estudante;*
- f) Dever de informação do empregador;*

- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;*
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;*
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;*
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;*
- l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;*
- m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;*
- n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.*

*4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.*

*5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.*

#### **Artigo 476.º**

##### **Princípio do tratamento mais favorável**

*As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.*

Quando da revisão do Código do Trabalho de 2009, e no contexto das discussões do que viria a ser o Acordo Tripartido para um novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal (Junho de 2008), foi retomada a discussão sobre a problemática que envolvia o princípio do tratamento mais favorável.

A UGT reafirmou a sua posição, entendendo como central que a revisão do Código do Trabalho se traduzisse num indubitável reforço da negociação colectiva, resolvendo os problemas criados desde 2003 e estabelecendo medidas claras de reforço do actual quadro de negociação.

Era assim, desde logo, fundamental resolver o problema criado pela entrada em vigor do Código do Trabalho, mais especificamente pelo artº 4º (princípio do tratamento mais favorável).

Com efeito, tendo constituído uma alteração de última hora num texto legislativo que não tinha sido elaborado nessa óptica, levantaram-se sempre ao longo dos mais de 5 anos de vigência do Código de 2003 fortes dúvidas sobre que matérias eram ou não mínimos para a contratação colectiva, gerando fortes desequilíbrios negociais.

Num quadro em que retomar a ideia de que todo o Código deveria ser de mínimos poderia significar um enfraquecimento da contratação colectiva, a UGT apontou como essencial garantir na legislação laboral um núcleo claro de matérias que constituam mínimos para a negociação colectiva.

A elencagem então consensualizada integrou o que passou a ser o artº 3º (em virtude da mudança de estrutura do Código), constituindo até hoje o núcleo de matérias em que é apenas possível negociar em sentido mais favorável do que a lei.

A UGT entendeu que a solução atingida, assegurando um núcleo essencial de protecção legal aos trabalhadores ao esclarecer um conjunto de matérias que constituiriam imperativos mínimos para a negociação colectiva, constituía uma clara melhoria ao texto anterior e assumia um carácter essencial para restaurar um clima de confiança na negociação e garantir uma mais efectiva protecção aos trabalhadores.

Já no que concerne ao princípio do tratamento mais favorável na vertente da regulação da relação entre a negociação colectiva e o contrato individual de trabalho, o agora renumerado artº 474º (anterior 531º) avançou no sentido de retirar à negociação colectiva a possibilidade de estabelecer que as cláusulas de uma convenção poderiam ser afastadas por contrato de trabalho que estabeleça condições menos favoráveis para o trabalhador.

A UGT considerou positiva tal alteração pelos motivos inversos aos da sua crítica à alteração de 2003, entendendo que essa alteração contribuiria para uma desejável uniformização da regulação das condições de trabalho e para um reforço da protecção dos trabalhadores.