

**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

---

## FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA E POLÍTICA DA NOSSA OPOSIÇÃO

Apoiado no artigo 557º do Código do Trabalho (artigo novo) pretende o MT publicar um aviso (nº 2 do artigo 581º do CT) declarativo de ter cessado a vigência do CCT celebrado entre a APTV e outras e a FESETE e outros, publicado no BTE nº 31, de 22.08.1975, BTE nº 34 de 15.09.1980, BTE nº 41 de 98.11.1989, BTE nº 11 de 22.03.1995 e BTE nº 13 de 08.04.1998.

E isto com base no pressuposto de que o mesmo foi denunciado, em 20.07.2004, pelas associações patronais e cujo processo de revisão (negociações directas, conciliação e mediação) foi encerrado, sem sucesso, em 20.05.2005 pelo que a sobrevigência terá terminado em 27.07.2005 (um ano após a denúncia ter chegado aos destinatários).

### I

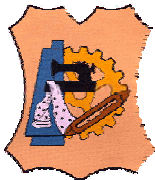
#### ILEGALIDADE DO AVISO

A **primeira questão a analisar é a da legalidade de tal aviso**, isto é, saber se a administração pode declarar unilateralmente a cessação de uma convenção colectiva.

A questão não tem dificuldade se houver acordo escrito das partes a revogar uma convenção (um novo acordo de vontades a fazer cessar a convenção: artigo 559º do CT). Ou seja, o nº 2 do artigo 581º do CT está directamente ligado ao nº 1 quando refere a “revogação”.

Mas a questão já será muito mais melindrosa e a cessação não é líquida se uma das partes outorgantes (no caso concreto: os sindicatos) não aceitar que a convenção tenha cessado e sustentar que ela se mantém em vigor.

Pode o Governo decidir administrativamente o conflito em favor de uma das partes (as associações patronais: que são apenas o destinatário do direito constitucional de negociação colectiva) e decretar unilateralmente que a convenção cessou em tal data? Quando a convenção não foi um acto administrativo próprio do Governo ou do Ministério?



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

Parece-nos claro que isso seria uma intromissão ilegal e injustificada da entidade administrativa na esfera do poder judicial. A função jurisdicional de dirimir os conflitos de interesses públicos e privados é exclusiva dos tribunais (artigo 202º da CRP). Não cabe nas competências do Governo, explanadas nos artigos 197º a 201º da Constituição, dirimir conflitos ou fazer cessar convenções colectivas.

Assim, o Ministério do Trabalho não tem competência, nem poder, para fazer cessar uma convenção colectiva ou declarar a sua cessação. Aliás, até pode ser considerado que a entidade que assinar e mandar publicar tal aviso (para além da nulidade do acto por usurpação de poder: alínea a) do nº 2 do artigo 133º do Código do Procedimento Administrativo) estará a cometer um crime de usurpação de funções (previsto e punido pelo artigo 358º do Código Penal) ao praticar actos próprios do poder judicial.

Por outro lado, violar-se-iam princípios hierarquicamente superiores que o legislador ordinário tem de respeitar.

Com efeito, o Estado Português está obrigado a respeitar a liberdade de negociação colectiva pois ratificou a Convenção nº 98 da OIT sobre o direito de organização e de negociação colectiva (DL nº 45758) e a Convenção nº 87 da OIT sobre a liberdade sindical (Lei 45/77) que fazem parte integrante do direito português e vinculam o Estado Português (artigo 8º da CRP). Tais Convenções têm sido interpretadas e objecto de abundante jurisprudência do Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração do BIT (compilações publicadas pela OIT) que considera que o direito de negociação colectiva «constitui um elemento essencial da liberdade sindical». O Comité de Liberdade Sindical (caso nº 1087, relatório nº 217 publicado no Vol. LXV, 1982, Serie B, Núm. 2) já se pronunciou sobre a convenção colectiva dos têxteis em Portugal e considerou ter havido violação da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva por desrespeito da representatividade sindical e recomendou o respeito pelas Convenções subscritas pela FESETE que, agora, o MT quer declarar cessada a sua vigência.

Além disso, a nossa Constituição consagra o estado social, o princípio do progresso social, a liberdade sindical e o direito de contratação colectiva (que só podem



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

ser restringidos nos casos expressamente previstos na Constituição e só no estritamente necessário para salvaguarda de outros direitos constitucionalmente protegidos: nº 2 do artigo 8º da CRP). No sentido de que o artigo 53º da CRP consagra o direito fundamental e originário de contratação colectiva (como reconhecimento de um direito, de uma norma de atribuição de competências e norma consagradora do princípio de autonomia colectiva) ver, entre outros, João Reis em «A caducidade e a uniformização das convenções colectivas, a arbitragem e a Constituição» (in Questões Laborais, nº 22, 2003, pág. 157) e Jorge Leite em “A Convenção Colectiva de Trabalho”, 2002 (texto fotocopiado do Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho, págs. 11 e 12).

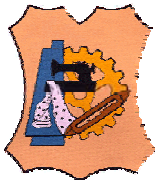
O direito à negociação colectiva faz parte do núcleo central da liberdade sindical (como tem sido muito repetido pela OIT), atribuindo a nossa Constituição aos sindicatos o lado activo e primordial desse direito. Declarar, contra a vontade do titular activo legítimo duma convenção em vigor, a cessação da convenção é uma intromissão intolerável e constitui uma violação, directa e injustificada, da liberdade sindical

Ora, parece claro que o direito de negociação colectiva implica que o Governo não pode ingerir-se nem na celebração de convenções colectivas, nem na cessação delas.

### CONCLUSÃO

O nº 2 do artigo 581º do CT tem de ser interpretado e aplicado no respeito pela Constituição e pelas Convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português e isso significa que os serviços do Ministério só podem proceder à publicação de avisos inequívocos (acordo de revogação ou decisão judicial definitiva declarativa da cessação da vigência da convenção colectiva).

É ilegal o anunciado e pretendido aviso de cessação destas convenções (que se mantêm em vigor por não ter cessado a sua vigência).



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

---

## II

### APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

A **segunda questão a analisar é a de aplicação da lei no tempo**, isto é, saber se a Lei Nova (LN) — que, pela primeira vez, veio estabelecer a figura da sobrevigência (neologismo) da convenção colectiva e a cessação dos seus efeitos — se aplica aos contratos colectivos celebrados ao abrigo de uma outra lei mais antiga (LA) ou se a LN será aplicável apenas às convenções colectivas celebradas após a entrada em vigor do Código do Trabalho.

Sobre a aplicação no tempo do CT, o n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003 (que aprova o CT) ressalva para o âmbito da LA os regimes «*quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento* (entrada em vigor do CT)». E o artigo 6.º da Lei n.º 35/2004 repete-o.

É o regime que já resultaria do artigo 12.º do Código Civil e se integra na nossa tradição laboral para o contrato individual de trabalho (artigo 9.º do DL 49.408). Todavia, os legisladores de 2003, de 2004 e de 2005 foram socialmente mais retrógrados que o legislador de 1969 pois, na altura, houve o cuidado de acautelar os direitos dos trabalhadores e, para isso, o artigo 10.º do DL 49.408 dispunha que «Mantêm-se os contratos em vigor à data da publicação deste diploma em tudo o que implique regime mais favorável ao trabalhador.».

Constata-se que as ressalvas do Código do Trabalho e seu Regulamento para a LA são três:

- a) Quanto às condições de validade;
- b) Quanto aos efeitos de factos (constitutivos, modificativos ou extintivos) totalmente passados;
- c) Quanto aos efeitos de situações jurídicas (SsJs) totalmente passadas.

E se a primeira excepção não interessa para a resolução desta questão, já as outras têm de ser indagadas e apuradas. Por outras palavras, a cessação dos contratos colectivos anteriores serão efeitos de factos ou de situações totalmente passados?



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

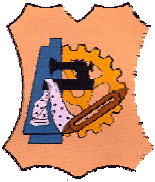
---

A procura dos melhores critérios, para fixar a linha de separação entre factos ou situações novas e factos ou situações passadas e estabelecer em que casos se aplica a LN e quais os protegidos pela LA, não é uma questão nova e importa recolher os ensinamentos do Prof. Baptista Machado (nos seus estudos “Sobre a aplicação no tempo do novo Código Civil”, Almedina, 1968) quanto à aplicação do artigo 12º do Código Civil.

**Situação jurídica (SJ)**, segundo Planiol-Ripert-Boulanger (citado por Baptista Machado, em nota da pág. 65), é o *«processo de aquisição dos direitos subjectivos e modo de criação das situações legais»*. Como ensina Roubier (citado em nota pág. 65/66) *«O ciclo de desenvolvimento dum situação jurídica compreende três momentos: o momento da sua constituição, o momento dos seus efeitos e o momento da sua extinção. O primeiro e o terceiro momento representam a dinâmica, o segundo a estática desta situação»*.

Com efeito, diz Baptista Machado (pág. 69): *«Assentemos, pois, nesta regra de aceitação praticamente universal... as leis que regulam a constituição (ou processo formativo) dum SJ não podem, salvo a lei retroactiva, afectar as SsJs anteriormente constituídas.»*. E esclarece (pág. 70) *«A regra refere-se tanto às leis relativas à constituição como às respeitantes à extinção dum SJ. Compreende-se perfeitamente esta equiparação das duas espécies de leis no ponto de vista do regime transitório, pois que ... podemos em regra encarar a extinção dum SJ como constituição doutra SJ que tem por efeito extinguir a primeira.»* E avisa *«que, de futuro, em vez de falarmos em constituição e extinção, ou de factos constitutivos e extintivos, falaremos apenas de constituição e de factos constitutivos.»*

E diz (pág. 103) *«Podemos distinguir três aspectos na SJ contratual: a validade ou invalidade (constituição), os efeitos futuros e as causas futuras de rescisão ou de resolução do contrato. Quanto ao primeiro aspecto, nada temos a acrescentar... Quanto aos outros dois aspectos, vale a regra segundo a qual é a lei do dia da celebração do contrato que comanda toda a vida ulterior do mesmo...»*. E, com muito interesse para a solução da questão em análise, diz ainda *«Na verdade, sempre se entendeu, com inteira razão, que as normas da LA cujos preceitos sejam modificados por normas supletivas da*



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

LN devem ter-se como incorporados nos contratos celebrados sob aquela lei, tal como se fossem outras tantas cláusulas contratuais: *lex transit in contractum.*»

Ou seja, sempre que a LN não tenha carácter proibitivo ou imperativo, as normas legais da LA em vigor no dia da celebração do contrato devem considerar-se incorporadas no próprio contrato e aplicadas aos efeitos futuros.

E Baptista Machado justifica-o (pág. 108) dizendo: «sendo o contrato um acto de previsão e um acto de autonomia negocial, as partes tomam em conta, quando o celebram, a lei que então se acha em vigor, e que é em função dessa lei que elas realizam o equilíbrio das suas convenções; pelo que aplicar ao contrato uma lei diferente seria romper esse equilíbrio.» «O contrato é um acto de previsão, a sua função económica fundamental desnaturar-se-ia se a LN pudesse alterar os direitos e obrigações dos contratantes; por outro lado, não existe aqui, ou não tem pelo menos um peso digno de relevo, o interesse que conduz à aplicação imediata da LN ao conteúdo das SsJs legais.» (pág. 333)

E curiosamente (pág. 107) chama a atenção para a protecção constitucional dada a esta ideia pelas constituições de muitos Estados da federação norte-americana que utilizam a fórmula constitucional de «*No state shall ... pass any bill of attainder, ex post facto law or law impairing the obligation of contracts.*»

Na página 114, conclui que «**A regra de conflito em matéria de contratos pode, pois, ser assim formulada: a LN sobre o regime dos contratos não se aplica aos contratos anteriores. Daqui resulta que é a lei de origem ou *lex contractus* que regula todos os efeitos dos contratos: quer os efeitos directos, que os chamados efeitos indirectos.**»

Citando, em rodapé, Cunha Gonçalves: «*É pela lei da data do acto ou contrato que têm de ser reguladas todas as suas consequências jurídicas, não só convencionadas, mas fixadas em disposições supletivas da mesma lei: as causas de nulidade, de rescisão, de revogação, os efeitos da inexecução, o conteúdo das obrigações, as garantias, etc.*» (Tratado, vol. I, p. 370).



## **FESETE**

**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL**

---

Sendo certo que a LN (nº 1 do artigo 557º do CT) não é imperativa quanto a renovação da convenção colectiva pois remete para o regime acordado na própria convenção, importa apurar o que consta da LA e das convenções denunciadas.

### **A lei antiga**

1. O primeiro CCT que se pretende declarar a cessação é o CCT publicado no BTE nº 31 de 22.08.1975 (este CCT não foi denunciado pelas associações patronais) — ao tempo, vigorava o DL nº 292/75 de 16 de Junho que tinha o capítulo II (artigos 10º a 17º) sobre contratação colectiva, cujo nº 3 do artigo 15º dizia «O prazo mínimo de vigência das convenções colectivas é fixado em um ano». Não regulava a capacidade negocial, nem o objecto (apenas estabelecia limites salariais máximos, proibia a atribuição de eficácia retroactiva anterior à apresentação da proposta e acréscimos salariais diferidos para data posterior a 31.12.1975 e tinha de incluir obrigatoriamente qual o montante global destinado à actualização das retribuições), nem o âmbito. Não estabelecia qualquer caducidade ou sobrevigência.

Aplicando-se, nos aspectos omissos, o DL 49.212, de 28.08.1969 (depurando as normas tipicamente corporativas e revogadas com o derrube do regime corporativo) este remete para os outorgantes o regime de vigência (artigo 11º) mas não fixa limites à vigência, nem consagra a denúncia (só admite a celebração e a revisão da convenção).

Entretanto foi publicado o DL 164-A/76, de 28 de Fevereiro que estatuiu que as convenções colectivas têm o prazo mínimo de vigência de um ano e que se mantêm em vigor até serem substituídas por novos instrumentos de regulamentação colectiva (artigo 23º)

2. O segundo CCT a ser incluído no anunciado aviso foi publicado no BTE nº 34, de 15.09.1980 — ao tempo vigorava o DL 519-C1/79, de 29 de Dezembro que estabelecia que a convenção vigora pelo prazo que dela constar (nº 1 do artigo 11º), o prazo de vigência não podia ser inferior a dois anos (nº 2), excepto as tabelas salariais que podiam ser revista anualmente (nº 3) e a convenção mantêm-se em vigor até ser substituída por outro instrumento (nº 5) e o processo de denúncia e negociação estava regulado nos artigos 16º e seguintes.



## **FESETE**

**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL**

---

3. O terceiro CCT a ser incluído foi publicado no BTE nº 41 de 08.11.1989 — ao tempo ainda vigorava o DL 519-C1/79, de 29 de Dezembro (com as alterações introduzidas pelo DL 87/89, de 23/3) em que foi alterado o artigo 11º (eliminando os prazos de vigência mínima) continuando a dizer que e a convenção mantém-se em vigor até ser substituída por outro instrumento (nº 5 passou a nº 2) e a remeter para as partes a fixação do prazo de vigência (nº 1).

4. O quarto CCT a ser incluído foi publicado no BTE nº 11, de 22.03.1995 — ao tempo ainda vigorava o DL 519-C1/79 (alterado pelo DL 209/92, de 02/10) que não alterou o artigo 11º.

5. O quinto CCT a ser incluído foi publicado no BTE nº 13 de 08.04.1998 — não houve qualquer alteração legislativa da regulamentação colectiva de 1992 a 1999.

### **Que dizem essas convenções sobre a sus vigência**

1. O primeiro CCT publicado no BTE nº 31 de 22.08.1975 estabelece, na cláusula 3ª, que tem a duração de um ano, renovável por iguais períodos, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa de revisão. A cláusula 6ª prevê alterações, em qualquer altura, por acordo das partes. A cláusula 182ª revoga a regulamentação colectiva anterior.

2. O segundo CCT publicado no BTE nº 34, de 15.09.1980 é um contrato parcelar, com novo âmbito, que determina, no nº 2 da cláusula 2ª, que “ Este CCTUV vigorará pelo prazo mínimo, mantendo-se todavia em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva”. A cláusula 13ª diz «Mantém-se em vigor todos os preceitos legalmente em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores que disponham sobre situações não reguladas no presente contrato colectivo» (o que significa a adesão convencional dos outorgantes às disposições das PRT's publicadas no BTE nº 32/77 e BTE nº 19/79).

3. O terceiro CCT publicado no BTE nº 41 de 08.11.1989 parcelar e que não é de revisão (onde as cláusulas não têm qualquer correspondência numérica com os contratos colectivos anteriores e não existe cláusula de sucessão) refere, no nº 1 da cláusula 2ª, que “ Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BTE,



## **FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei”. Trata-se de uma convenção complementar e não de revisão das anteriores.

4. O quarto CCT publicado no BTE nº 11, de 22.03.1995 parcelar, diz no nº 1 da cláusula 2ª, que “ Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BTE, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei”. Trata-se de uma convenção complementar e não uma revisão das anteriores pois não há correspondência nas cláusulas, nem cláusula de sucessão.

5 . O quinto CCT publicado no BTE nº 13 de 08.04.1998 nada diz sobre a vigência.

### **Cada convenção, quanto à vigência, é regulada pelo seu teor e pela lei em vigor à data da sua celebração**

Não havendo lei imperativa absoluta quanto à vigência, as partes têm inteira liberdade para fixar as regras de denúncia e prazos de vigência.

O MT parte do falso pressuposto de que existe apenas uma convenção subscrita pela FESETE e demais sindicatos quando, na realidade, existem 5 convenções sucessivas complementares mas autónomas (que a lei não proíbe) pois nunca houve uma revisão global da convenção inicial e as partes limitaram-se a cumular os acordos pois nunca revogaram as convenções anteriores.

Repare-se que não são coincidentes os outorgantes em todas as convenções.

Assim, cada uma dessas cinco convenções pode ter uma vigência diferente acordada pelas partes outorgantes de acordo com a lei vigente aquando da sua celebração.

Sem entrar aqui na análise da natureza jurídica da convenção colectiva do trabalho (uma vez que, para a solução da vigência é indiferente a natureza jurídica), lembra-se a jurisprudência estabelecida pelo Supremo Tribunal de Justiça (Acórdão de 27.01.1989 in Ac. Dout., 328º, pág. 568) «I - *As convenções colectivas de trabalho, embora constituam uma figura unitária, têm uma faceta negocial e uma faceta normativa. II – A faceta negocial da convenção refere-se às relações entre as partes*



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

*signatárias (associações sindicais, de um lado, e entidades patronais e ou associações patronais, do outro) e ao modo como será cumprida, aplicada e revista a convenção. Esta faceta tem características tipicamente negociais e, por isso, se lhe aplicam as regras de interpretação dos negócios jurídicos.»*

A área, o âmbito e a vigência de cada convenção (total ou parcelar ou complementar) são reguladas e estabilizadas definitivamente face à lei em vigor no momento da negociação, celebração e publicação de cada uma. Fixando-se o acordo conforme o equilíbrio e encontro de vontades obtido num quadro jurídico concreto e exacto.

Com a publicação, a situação jurídica daí resultante tornou-se definitiva, fixa e passada.

O legislador, sob pena de indevida aplicação retroactiva da lei, não pode alterar as regras da negociação colectiva que já se processou no passado e se tornou definitiva com a publicação no BTE. Estamos perante efeitos de situações jurídicas totalmente passadas quando entrou em vigor o Código do Trabalho.

O legislador, num estado de direito democrático, tem de respeitar o princípio da boa fé e constatar que os outorgantes aceitaram e acordaram dentro de um quadro jurídico que estabelecia que as convenções tinham uma sobrevigência até serem substituídas e esse enquadramento vai manter-se necessariamente até à substituição das convenções acordadas ao abrigo da lei antiga. (o que faz, numa boa interpretação do referido artigo 8º da Lei nº 99/2003).

Mas, dir-se-á, qual então o significado do artigo 13º da Lei nº 99/2003 que veio permitir a denúncia imediata das convenções vigentes? Não pressupõe a caducidade delas?

### **O artigo 13º da Lei 99/2003**

Repare-se que legislador não diz (nem podia validamente dizer) que as convenções vigentes à data da entrada em vigor do CT podem cessar *ope legis* os seus efeitos.

Tal caducidade contraria e viola os princípios do próprio Código do Trabalho: a) O Estado deve promover a contratação e alargar o seu âmbito pessoal mais possível



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

(artigo 539º); b) Na exposição dos motivos e justificação quanto à contratação colectiva (ponto XIV) o legislador manifesta o propósito de promover e revitalizar a contratação colectiva.

Ora, não se promove a contratação colectiva fazendo caducar convenções e criando o vazio jurídico.

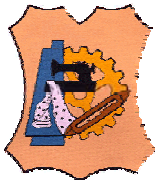
Seria o mesmo que o Ministro da Saúde, preocupado com o alastrar das doenças cancerígenas, promovesse uma política de saúde de combate ao cancro ordenando a morte de todos os cancerosos para que, após a erradicação da doença pela inexistência de qualquer doente, pudesse iniciar uma nova política de estudo e promoção da saúde preventiva contra o cancro.

Este artigo 13º tem de ser interpretado de acordo com as fontes superiores e respeitando a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva (passado, presente e futuro). Assim, a “denúncia” que aí é referida é, nas sábias palavras de Jorge Leite (A Convenção Colectiva, texto fotocopiado a atrás referido, pág. 18), *«um acto – também aqui unilateral, formal e receptício – através do qual a parte interessada significa à outra a sua vontade de revisão (alteração ou substituição) da convenção em vigor»*. Ou seja, em direito laboral de negociação colectiva, a conceito de “denúncia” tem um significado diferente do conceito civilista pois não pode por em causa a liberdade sindical e o direito sindical fundamental de negociação colectiva.

Este artigo visava, apenas e só, a promoção da contratação permitindo a imediata abertura dos processos de revisão das convenções vigentes (não pode ser interpretado, em sentido contrário, como a abertura da época “venatória” patronal de abate das convenções colectivas).

Se a lei não permite a caducidade (apenas a suspensão) das convenções colectivas para as empresas em grave crise económica, pode seriamente fazer caducá-las quanto às empresas em situação de normalidade económica?

Remete-se para o já referido e lúcido estudo de João Reis em «A caducidade e a uniformização das convenções colectivas, a arbitragem e a Constituição» (in Questões Laborais, nº 22, 2003, pág. 155/211).



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

---

## CONCLUSÃO

Cada convenção é autónoma quanto à área, âmbito e vigência (não podendo ser incluídas todas no mesmo “embrulho”) regulada pela lei vigente à data da sua celebração, formando uma situação jurídica totalmente passada e definitiva com a sua publicação. Assim, nos termos legais e negociados, tais convenções vigorarão até serem substituídas por outra (ou outras).

### III

#### INCONSTITUCIONALIDADE DO Nº 4 DO ARTIGO 557º DO CT

Mas, para além dos argumentos já expostos, mesmo para as convenções futuras, a caducidade *ope legis* das convenções é ilegal e inconstitucional porque constitui uma ingerência estadual na autonomia colectiva comum, viola o dever do Estado garantir e promover a contratação colectiva, viola a liberdade sindical, viola o princípio da democracia económica e social permitindo o retrocesso social sem justificação constitucional e viola o princípio da igualdade substancial pois só afecta os sindicatos e os trabalhadores.

No sentido da inconstitucionalidade do nº 4 do artigo 557º do CT, mais uma vez, se remete para o citado estudo de João Reis.

E recorda-se que o respeito pelos contratos têm tal importância e dignidade que a Constituição dos EEUU a consagra expressamente (Baptista Machado, op. cit., pág. 107)

### IV

#### AS CONVENÇÕES NÃO FORAM DENUNCIADAS

Para além do que foi dito, chama-se ainda a atenção para o facto de não ter havido denúncia válida das convenções em causa.

Relativamente à FESETE, na denúncia apresentada pelas associações patronais não foi nunca incluído o CCT publicado no BTE nº 31, de 22.08.1975 pelo que não se coloca qualquer problema de sobrevigência deste CCT.



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

---

Por outro lado, as convenções não foram só outorgadas (pelo lado sindical) pela FESETE e as associações patronais não denunciaram as mesmas junto das demais organizações sindicais outorgantes.

A denúncia para ser válida tinha de ter sido remetida, nos termos da lei, a todas as organizações sindicais subscritoras — o que não foi feito.

## V

### O PROCESSO DE REVISÃO NÃO FOI ENCERRADO

Além disso, por mera cautela, recorde-se que o processo de revisão não foi ainda encerrado porque, em 28.06.2005, em reunião havida entre a FESETE e o Senhor Ministro, foi assumido o compromisso político e técnico por parte do Ministério de evitar o vazio contratual e, em 07.07.2005 (antes da data apontada como de cessação), a FESETE requereu ao Senhor Ministro (ofício nº 72/05) a arbitragem obrigatória.

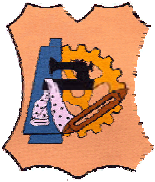
Assim, enquanto não houver despacho a indeferir a requerida arbitragem obrigatória sempre terá de se considerar que as convenções mantêm a sobrevivência.

O CT (artigo 568º) estabelece que o impulso da arbitragem obrigatória cabe a qualquer das partes mediante requerimento — o que significa, para efeitos do nº 3 do artigo 557º, que a arbitragem obrigatória se inicia com o requerimento de qualquer das partes.

## VI

### A CESSÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA IMPLICARIA O CAOS NAS EMPRESAS

Ao anunciar a intenção de publicar a cessão da contratação colectiva para a Têxtil (têxtil, lanifícios, malhas, têxteis-lar, tapeçarias, rendas, bordados e passamanarias) que abrange cerca de 100.000 trabalhadores, os serviços do MT estão a assumir o papel do general Paul Tibbets, no bombardeiro Enola Gay, a pairar sobre Hiroshima, pronto a largar a bomba atómica.



**FESETE**

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,  
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

---

---

Ninguém de bom senso, desrespeitando o longo e difícil percurso da contratação colectiva têxtil, pode reduzir a nada a nossa contratação colectiva e ficar a vigorar um grande zero nas empresas e nos trabalhadores têxteis.

Desaparecendo as convenções em causa desaparecem aspectos basilares (que a lei não prevê) e essenciais ao mundo laboral têxtil e resultantes da experiência acumulada de muitas dezenas de anos, tais como, as numerosas categorias profissionais, as carreiras profissionais, as grelhas profissionais e de qualificação, as promoções, os turnos especiais, etc.

Quer o MT assumir a desregulamentação total dos aspectos laborais próprios e específicos desta indústria?

**CONCLUINDO:**

Opomo-nos decidida e veementemente à publicação de tal aviso por todas as razões aqui expostas.

Porto, 5 de Setembro de 2005

A Direcção Nacional